



Corporate Social Responsibility Bericht

- 34 Einleitung
- 39 Beschreibung des Geschäftsmodells
- 40 Chancen- und Risikobewertung
- 46 Wesentlichkeitsanalyse
- 47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
- 69 EU-Taxonomie



14.028

Bertrandtler mit großem
Engagement für unsere
Kunden.

→ MITARBEITER: S. 51



Einleitung

02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

EINSCHLÄGIGE VORSCHRIFTEN

Wir informieren im folgenden Corporate Social Responsibility Bericht (kurz: CSR-Bericht) bzw. Nachhaltigkeitsbericht über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2023/2024. Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr, das vom 01. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 reicht.

Eingebettet in den CSR-Bericht 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 gemäß § 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 weiterhin im Fokus stand, und um sich vollumfänglich auf die EFRAG-Standards im Rahmen der CSRD-Richtlinie vorbereiten zu können, hat Bertrandt bei der Erstellung dieses nichtfinanziellen Berichts kein Rahmenwerk angewandt. Diese Entscheidung wird innerhalb des Konzerns jährlich geprüft. Über die geforderten Inhalte der CSRD-Richtlinie wird Bertrandt erstmals mit dem Geschäftsbericht 2024/2025 berichten.

Der nichtfinanzielle Bericht wurde gemäß § 171 AktG durch den Aufsichtsrat geprüft.

Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen entsprechen den Angaben im Geschäftsbericht 2023/2024. 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. Auch die Zahlen im Kapitel „Mitarbeiter“ stimmen mit dem Geschäftsbericht 2023/2024 überein. Die Daten zum betrieblichen Umweltschutz bzw. 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. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist am 12. Dezember 2024 erschienen. Unser nächster Bericht wird im Dezember 2025 veröffentlicht.



02	Das Geschäftsjahr 2023/2024
04	50 Jahre Bertrandt
13	A AN DIE AKTIONÄRE
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
34	<u>Einleitung</u>
39	Beschreibung des Geschäftsmodells
40	Chancen- und Risikobewertung
46	Wesentlichkeitsanalyse
47	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69	EU-Taxonomie
78	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
143	E KONZERN-ABSCHLUSS
222	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. Der Code of Conduct (CoC) beinhaltet die Verpflichtung der Geschäftspartner, verantwortungsbewusst und im Einklang mit geltendem Recht zu handeln. 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.

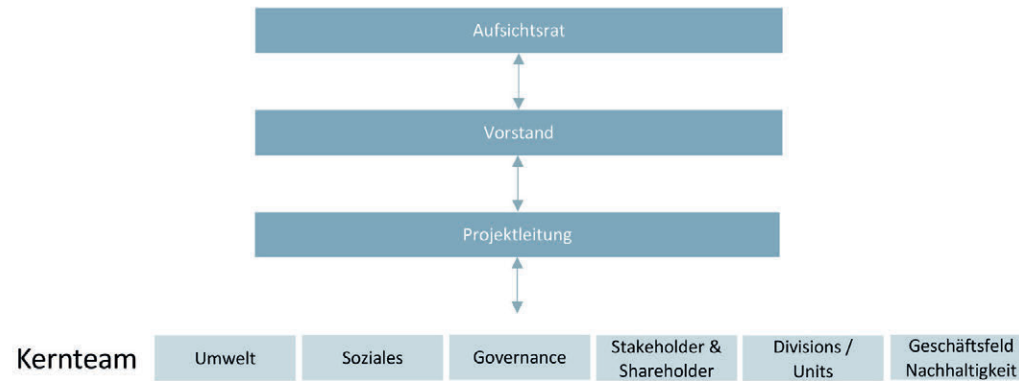
Nachhaltigkeitsmanagement und Organisation

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 Division- und Unit-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 2023/2024
04	50 Jahre Bertrandt
13	A AN DIE AKTIONÄRE
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
34	Einleitung
39	Beschreibung des Geschäftsmodells
40	Chancen- und Risikobewertung
46	Wesentlichkeitsanalyse
47	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69	EU-Taxonomie
78	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
143	E KONZERN-ABSCHLUSS
222	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)
- Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI)
- Gesellschaft zur Förderung des Ingenieurstudiums (GFI)
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI)
- Deutsches Institut für Normung (DIN)
- Deutscher Investor Relations Verband e.V. (DIRK)
- 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 2023/2024
04	50 Jahre Bertrandt
13	A AN DIE AKTIONÄRE
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
34	<u>Einleitung</u>
39	Beschreibung des Geschäftsmodells
40	Chancen- und Risikobewertung
46	Wesentlichkeitsanalyse
47	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69	EU-Taxonomie
78	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
143	E KONZERN-ABSCHLUSS
222	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 Bankenvetretern 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 und führen europaweit Roadshows und Besuche unserer Niederlasungen 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 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung

39 Beschreibung des Geschäftsmodells

40 Chancen- und Risikobewertung

46 Wesentlichkeitsanalyse

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

69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Steuerstrategie

Die Steuerstrategie, die vom Vorstand der Bertrandt AG beschlossen wurde, legt den Ansatz des Unternehmens für die Abwicklung der 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 die 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 allen 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 steht 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 Transparenz bei den Finanzverwaltungen, welche die Zahlen und Daten entsprechend inhaltlich würdigen können, bereits sichergestellt ist.

Arbeitsweise der Kontrollorgane der Bertrandt AG

Die Geschäftsleitungen der in- und ausländischen Tochtergesellschaften, an denen die Bertrandt AG zu 100% beteiligt ist, 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 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Als einer der führenden europäischen Entwicklungsdienstleister ist Bertrandt seit 50 Jahren ein verlässlicher Partner für aktuelle und zukünftige Projekte in allen Bereichen der Forschung und Entwicklung. Wir sind an über 50 Standorten 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 elektrifizierten 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 2024 beschäftigte Bertrandt weltweit 14.028 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 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Seit 50 Jahren erarbeitet Bertrandt als einer der führenden Technologiedienstleister an über 50 Standorten in Europa, Asien und den USA im Kundenauftrag individuelle Lösungen. Das Leistungsspektrum in der Automobil- und Luftfahrtindustrie umfasst alle Prozessschritte in den Projektphasen Konzeption, Konstruktion, Entwicklung, Modellbau, Werkzeugherstellung, Fahrzeugbau, Fertigungsplanung bis hin zu Serienanlauf und -betreuung. Zusätzlich werden die einzelnen Entwicklungsschritte durch Simulation, Prototypenbau und Erprobung abgesichert. So werden in unseren Technologiezentren 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 und Divisionen 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 2023/2024	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	50 Jahre Bertrandt				
13	A AN DIE AKTIONÄRE				
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT				
	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
34	Beschreibung des Geschäftsmodells				
39	<u>Chancen- und Risikobewertung</u>	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
40	Wesentlichkeitsanalyse				
46	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB				
47	EU-Taxonomie				
69					
78	C KONZERN-LAGEBERICHT				
		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
122	D VERGÜTUNGSBERICHT				
143	E KONZERN-ABSCHLUSS				
222	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 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Das zugrundeliegende 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
- DIN EN ISO/IEC 17025 für akkreditierte Prüflabore
- EN 9100 Qualitätsmanagement für die Bereiche der Konstruktions-, Entwicklungsumfänge und Software-Entwicklung für die Luftfahrtindustrie
- DIN EN ISO 13485 Qualitätsmanagement für die Bereiche der Entwicklungs- und Verifizierungsdienstleistungen im elektromechanischen Medizinproduktebereich und Entwicklung von Medizinprodukte-Software
- Energieaudit nach EDL-G (Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen)

Um potenzielle Risiken aus einer Abweichung von den oben dargestellten Zielwerten frühestmöglich zu identifizieren und zu minimieren bzw. 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 Commercials der jeweiligen Divisionen, Units bzw. 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 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **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 es 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 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 2023/2024 folgende Ergebnisse für unsere nichtfinanziellen Leistungsindikatoren:

Bewertungsbereiche	Punkte
I. Leistung des Managementsystems	92
II. Dienstleistungserbringung	85
III. Kontinuierliche Verbesserung	76
IV. Risikomanagement	93
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.

Bertrandt konnte seine nichtfinanziellen Ziele im Geschäftsjahr 2023/2024 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 2024/2025 sind weitere Optimierungen am Zielmanagement geplant.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Der Bewertungsbereich „Leistung des Managementsystems“ bleibt weiterhin auf einem hohen Niveau stabil. Unser Managementsystem ist in der Lage, Veränderungen im Kontext und im Prozesswesen effizient und effektiv umzusetzen.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurde unsere Managementsystemdokumentation auf eine neue Plattform umgestellt, um den Anforderungen eines zunehmend internationalen Umfelds optimal gerecht zu werden. Diese Umstellung hat die Steuerung durch die zentralen Process Owner erheblich gestärkt und die Effizienz sowie die Anpassungsfähigkeit unseres Systems weiter verbessert.

Gleichzeitig führte die Krise der Automobilindustrie zu strukturellen Veränderungen, auf die mit umfangreichen Anpassungen reagiert wurde. Deshalb hat der Vorstand Nachschärfungen und Priorisierungen der Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie 2027 beschlossen. Die entsprechenden Aktivitäten sind in Umsetzung und erfordern für das Geschäftsjahr 2024/2025 Nachjustierungen im Zielmanagement.

Mit Ausblick auf das Geschäftsjahr 2024/2025 plant Bertrandt, das bestehende Managementsystem um die Norm ISO 50001 (Energiemanagementsysteme) zu ergänzen. Mit der konzernweiten Implementierung der ISO 50001 wird eine fortlaufende Verbesserung der energiebezogenen Leistung gewährleistet und so ein systematischer Beitrag zur Erreichung unserer nichtfinanziellen Konzernziele erbracht.

Das Bewertungsfeld Dienstleistungserbringung bewegt sich weiterhin im Vergleich zum Vorjahr auf konstantem Niveau. Trotz der wirtschaftlichen Herausforderungen haben sich die etablierten Prozesse als anpassungsfähig und geeignet gezeigt. Diese Prozesse haben es ermöglicht, den hohen Standard der Dienstleistungserbringung aufrechtzuerhalten und gleichzeitig flexibel auf Veränderungen im Marktumfeld zu reagieren.

Die Chancen der Konzern-Struktur werden effektiv genutzt: Neue Kunden konnten erschlossen werden, und die Einbindung ausländischer Standorte in die Leistungserbringung steigt stetig. Durch Strategieinitiativen soll die steigende Internationalisierung im Bereich der Wertschöpfung fokussiert werden. Dies ermöglicht eine breitere Marktpräsenz und eine effizientere Nutzung globaler Ressourcen.

Der im Vorjahr neu ausgerollte Reklamationsprozess konnte im Geschäftsjahr 2023/2024 weiter im Konzern verankert und mit aussagekräftigen Reportingtools erweitert werden. Die Meldequote der Reklamationen ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gestiegen und bietet somit die Möglichkeit, identifizierte Mängel systematisch und nachhaltig zu beseitigen.

Weiterhin wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr ein System zur standardisierten Risikoanalyse und Bewertung der gesamten Lieferkette eingeführt. Mit dieser Lösung verfolgt Bertrandt das Ziel, Compliance-Risiken in der Lieferkette zu identifizieren und zielgerichtet Maßnahmen einzuleiten. Gleichzeitig bietet das standardisierte Rating eine gute Grundlage, um die Erfüllung der Anforderungen von Gesetzgeber und Kunde angemessen zu dokumentieren und systematisch Risiken zu eliminieren. Der Rollout dieses Systems wird auch ein wesentliches Thema im Berichtszeitraum 2024/2025 sein.

Die Maßnahmen zur Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sind umgesetzt und die Anforderungen werden in vollem Umfang erfüllt. Das Augenmerk liegt auf der Anpassung an laufende Veränderungen und der Optimierung der Abläufe.

Es wurden insbesondere Themen wie Zoll, Außenhandel und Exportkontrollrecht weiter in den Prozessen verankert und organisatorische Strukturen weiter aufgebaut.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurde das Bewertungsfeld „Kontinuierliche Verbesserung“ schwächer bewertet als im Vorjahr. Dies ist zum einen auf die angespannte wirtschaftliche Situation zurückzuführen, die dazu führte, dass aufgrund von Kostenrestriktionen nicht alle zwingend notwendigen Verbesserungsvorschläge umgesetzt werden konnten. Zum anderen waren die Ergebnisse aus den Investitionsnachbetrachtungen nicht im Zielkorridor.

Ein zentraler Schwerpunkt im Bereich „Kontinuierliche Verbesserung“ bildete weiterhin die Umsetzung der vielfältigen ESG-Anforderungen unserer Stakeholder. Die Weiterentwicklung der Kontext- und Stakeholder-Analyse zur ESG-Wesentlichkeitsanalyse hat große Fortschritte gemacht und wird im Geschäftsjahr 2024/2025 zum Abschluss gebracht und produktiv gesetzt.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Das interdisziplinäre Nachhaltigkeits-Projektteam trifft sich regelmäßig, um diesbezügliche Aktivitäten zu besprechen und zu koordinieren. Im Geschäftsjahr 2023/2024 konnte eine Systemunterstützung zur Ermittlung direkter und indirekter Emissionen aus eingekaufter Energie umgesetzt werden. Für andere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette ist die Systemunterstützung zur Erfassung und Auswertung noch in Planung. Innerhalb der einzelnen Scopes wurden umfassende Maßnahmenpakete zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen getroffen, welche in den folgenden Geschäftsjahren umgesetzt werden. Diese Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt zur Erfüllung unserer Nachhaltigkeitsziele und zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 konnte das hohe Vorjahresniveau im Bereich Risikomanagement trotz der Herausforderungen im Marktumfeld gehalten werden. Unser Risikomanagementsystem war in der Lage, die Auswirkungen einzudämmen. Dementsprechend hat sich unser Risikomanagementprozess als geeignet herausgestellt, auch unter angespannten wirtschaftlichen Verhältnissen wirksam zu fungieren.

Risiken und Chancen werden 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 regelmäßig stattfindenden Umfeld- und Stakeholder-Analysen sowie dem professionellen internen Auditwesen trägt auch die im Berichtszeitraum optimierte Gremienlandschaft dazu bei, dass frühzeitig und zielgerichtet Maßnahmen eingeleitet werden.

Sowohl die etablierten Geschäftsleitungs-Meetings mit Fokus auf die jeweilige juristische Einheit als auch Prozesslenkungs-kreise mit Fokus auf den Gesamtkonzern sind hierfür beispielhaft. Diese Strukturen tragen maßgeblich dazu bei, dass Risiken frühzeitig erkannt und Maßnahmen effektiv umgesetzt werden können.

Unsere Leistung im Bewertungsfeld „Mitarbeiter und Human Resources“ ist konstant geblieben. Im Bereich der Mitarbeiterzufriedenheit sind die Mechanismen wirksam, wenngleich sich unsere Mitarbeiter, bedingt durch die wirtschaftliche Lage, zunehmend mit neuen Arbeitssituationen konfrontiert sehen. Reduktion

von Personalüberhang, Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und zunehmende Internationalisierung mit forcierter Einbindung internationaler Ressourcenstandorte (Global Delivery) sind beispielhaft zu nennen. Dass die Leistungsindikatoren in diesem Bereich weitgehend stabil blieben, ist auch der regelmäßigen und offenen Kommunikation des Vorstands zu verdanken.

Bertrandt leistet einen Beitrag zur Gesundheit der Mitarbeiter durch ein attraktives und lebendiges Gesundheitsmanagement. Die Projektgruppe Bertrandt Gesundheitsmanagement hat ein vielfältiges Leistungsportfolio ins Leben gerufen, um allen Mitarbeitern im beruflichen Kontext zu einem gesünderen Lebensstil zu verhelfen. Dazu gehören Veranstaltungen in Präsenz wie die Gesundheitstage oder das Angebot der Influenza-Impfungen durch Betriebsmediziner. Eine Partnerschaft mit der „VfB Stuttgart Reha-welt“ ermöglicht es, dass erfahrene Physiotherapeuten Kurse und Veranstaltungen in unserem Betriebs-Fitnessstudio für Mitarbeiter geben. Außerdem wurden Gesundheits-Check-ups oder Ernährungsberatungen angeboten und Coaching-Vorträge gehalten. Im Geschäftsjahr 2023/2024 wurden ebenfalls E-Learnings zu den Themen Bewegung und Rückengesundheit, gesunde Ernährung, Stressbewältigung, Resilienz und bewusste Smartphone-Nutzung angeboten. Erstmals wurden ein Vitalscreening mit den Bausteinen Risikofaktoren-Check, Bodyscreening und individuelles Arztgespräch sowie attraktive Live-Vorträge von externen Referenten mittels Blended Learning zum Thema positive Psychologie angeboten, welche in Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten neu konzipiert wurden.

Das Gesundheitsmanagement wurde durch die Nutzung neuer moderner Kommunikationskanäle, eine starke zielgruppenorientierte Kommunikation, den Aufbau von Gesundheitskoordinatoren, eine Neuordnung der Aufgaben sowie den Ausbau des kennzahlen-gestützten BGM-Controllings auch strukturell und prozessual gestärkt. Für das Geschäftsjahr 2024/2025 sind zudem eine verstärkte Nutzung von Lessons Learned, eine weitere Vernetzung mit Fachbereichen und Schnittstellen sowie die Begleitung bei der aktuellen betrieblichen Umstrukturierung mit entsprechenden Angeboten geplant.



Wesentlichkeitsanalyse

02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **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 und 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">– Kunden– Bildung– Benefiz-Projekte– Lokales Engagement
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 einer Vielzahl an Beschäftigten 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 2023/2024
04	50 Jahre Bertrandt
13	A AN DIE AKTIONÄRE
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
34	Einleitung
39	Beschreibung des Geschäftsmodells
40	Chancen- und Risikobewertung
46	Wesentlichkeitsanalyse
47	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
69	EU-Taxonomie
78	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
143	E KONZERN-ABSCHLUSS
222	F WEITERE INFORMATIONEN

UMWELTBELANGE

Umweltschutz in Kundenprojekten

Im Rahmen unserer Entwicklungsarbeit für 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 85% 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, um so dem Ziel, CO₂-neutral zu werden, näher zu kommen.

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 werden entsprechend ergriffen, um die Umweltauswirkungen des jeweiligen Vorfalles 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 künftige 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 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Wasserverbrauch

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 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 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. Zur Sensibilisierung im Umgang mit Wasser erhält jeder Mitarbeiter ein E-Learning. Zwar spielt im Rahmen unserer Dienstleistung der Umweltaspekt Wasserverbrauch keine entscheidend große Rolle, dennoch versuchen wir die bereits erwähnten Maßnahmen konsequent umzusetzen und stetig für weitere mögliche Verbesserungen offen zu sein.

WASSERVERBRAUCH

Absolutwerte	2023/2024	2022/2023	Veränderung in %
Wasserverbrauch in m ³	69.252	60.528	14,4

Energie

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Unternehmensflächen und -gebäude stetig optimiert und nicht mehr genutzte Flächen abgemietet. Somit erreichen wir einen positiven Beitrag zur Energiereduzierung. Wir bemühen uns um größtmögliche Nachhaltigkeit und prüfen im Vorfeld gründlich die geologischen Gegebenheiten sowie mögliche Altlasten auf dem betreffenden Gelände. Beim Bau neuer Gebäude oder einer Optimierung bestehender Gebäude setzen wir auf Kraft-Wärme-Kopplung oder Photovoltaikanlagen, um Energie effizienter zu nutzen oder klimaneutral selbst zu erzeugen.

Unser Ziel ist es 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 74 Ladepunkten im Bertrandt-Konzern können E-Mobilisten jederzeit ihre Fahrzeuge aufladen. Acht 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 nach spätestens vier 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.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

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

CO₂-EMISSIONEN ENERGIE

	2023/2024	2022/2023
CO ₂ -Emissionen gesamt in t CO ₂ (Strom, Öl, Gas, Fernwärme, Heizöl)	7.282	21.080
Gesamtfläche in m ²	323.204	324.546
CO ₂ -Emissionen in t gesamt pro m ²	0,02	0,07
Mitarbeiter	14.028	14.276
t CO ₂ / Mitarbeiter	0,52	1,48

Papierverbrauch

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 bzw. Papier mit FSC-Siegel.

PAPIERVERBRAUCH

Absolutwerte	2023/2024	2022/2023	Veränderung in %
Papierverbrauch in t	12,5	12,1	2,9

Abfall

Zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt gehört es auch, möglichst wenig Abfall zu produzieren. Wir fordern unsere Mitarbeiter 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 detaillierte Abfallbilanz. Durch die transparente Darstellung ist somit eine tiefgründige Analyse und Auswertung der Daten sowie der damit zusammenhängenden Verbesserungsmaßnahmen möglich.

ABFALLENTSORGUNG

	2023/2024	2022/2024	Veränderung in %
Abfälle gesamt (t)	2.593	3.168	-18,1
Abfälle zur Verwertung (AzV) (tc)	498	432	15,4
Papier (t)	273	283	-3,6
Wertstoffe (t)	795	1.552	-48,8
Gefährlicher Abfall (t)	551	396	44,7
Bau- und Abbruchabfälle (t)	95	136	-30,5
Verpackungsabfälle (t)	269	304	-11,4
Sonstige Werkstattabfälle (t)	34	21	66,5
Küchen- und Kantinenabfälle (t)	45	20	26,6
Grünschnitt (t)	33	24	39,9



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Klimaschutz und Emissionen

Mit Blick auf den Klimawandel und die Auswirkungen passt sich auch Bertrandt an. Als Entwicklungsdienstleister 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. Darüber hinaus haben wir an zahlreichen Standorten elektrifizierte Fahrzeuge in der Nutzung, die lokal vollständig emissionsfrei fahren können. Durch die bessere Transparenz des getankten Kraftstoffs (Diesel, Benzin etc.) 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 Video-konferenzen ein.

Neue Fuhrparkrichtlinie

In der Geschäftsperiode 2023/2024 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

	2023/2024	2022/2023
Anzahl der Fahrzeuge inkl. Pool- und FK-Fahrzeuge	1.103	944
CO ₂ -Report (in t CO ₂ e) der Fahrzeuge (ohne Projekt)	3.916,68	3.413,17
km-Laufleistung	20.202.522	16.772.888
Ø-km-Laufleistung pro Fahrzeug	18.316	17.768
Ø-g CO ₂ -Ausstoß pro Ø-km-Laufleistung pro Fahrzeug	194	204

Der Ø-g-CO₂-Ausstoß pro Ø-Laufleistung in km pro Fahrzeug beträgt im Geschäftsjahr 2023/2024 194 g CO₂/km.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

ARBEITNEHMERBELANGE

Verantwortung und Organisation

Unsere Mitarbeiter sind ein Erfolgsfaktor für den Konzern. 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 von Bertrandt sind 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 2024 verzeichneten wir weltweit 14.028 Mitarbeiter im Konzern (Vorjahr 14.276).

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.

Bei Bertrandt wird ein gezieltes Talent Management gewährleistet, welches die Leistungsfähigkeit, Bindung und Zufriedenheit unserer Talente individuell und systematisch sicherstellt. Die Bertrandt Academy entwickelt unter einem Dach entsprechend den individuellen und unternehmensspezifischen Bedarfen passgenaue Aus- und Weiterbildungsprodukte, welche die Soft Skills sowie die technischen und technologischen Kompetenzen der Mitarbeiter im Bertrandt-Konzern sichern.

Wir unterstützen darüber hinaus unsere Mitarbeiter in organisationalen und kulturellen Veränderungsprozessen. Unser Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit der Organisation im Rahmen von Veränderungsprozessen zu erhalten.

Personalmanagement in der Transformation

Die Automobilindustrie befindet sich in einem weitreichenden Transformationsprozess, von dem auch Bertrandt betroffen ist, sodass wir uns strategisch und personalpolitisch anders aufstellen. Im Geschäftsjahr 2023/2024 wirkten sich auch eine eingetrübte Konjunktur in Deutschland sowie vermehrte Auftrags- und Projektverlagerungen unserer Kunden ins Ausland auf den Bertrandt-Konzern aus. Aufgrund vor allem kurzfristiger Produkt- und Projektverschiebungen sowie verminderter Kapazitätsabrufe kam es zu einer geringeren Auslastung als erwartet. Bertrandt reagiert neben Portfoliomaßnahmen auch mit Struktur- sowie Infrastrukturanpassungen in Deutschland. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, stellt sich der Konzern insgesamt breiter und internationaler auf.

Ein wichtiger Schwerpunkt lag in diesem Geschäftsjahr daher im Personalmanagement auch in der weiteren Internationalisierung unserer HR-Prozesse. Wir haben unsere globalen HR-Strukturen weiter ausgebaut, um den nun geänderten Anforderungen und Rahmenbedingungen zu entsprechen. Darüber hinaus stärken wir die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen unseren internationalen Standorten durch etablierte Ansprechpartner und Regelkreise.

Durch gezielte Weiterbildungsprogramme konnten wir darüber hinaus auch die Fähigkeiten und die Integration unserer Führungskräfte weltweit verbessern. Dies ermöglicht es uns, Talente in den verschiedenen Regionen zu gewinnen und zu halten, was unsere Innovationskraft sowie Flexibilität stärkt und uns robust für die Zukunft aufstellt. Weiterhin haben wir damit begonnen, unsere Karrierepfade zu internationalisieren und unser Lernmanagementsystem an unseren Standorten außerhalb Deutschlands einzuführen.

Darüber hinaus setzt Bertrandt in der Transformation auf die Unterstützung und Begleitung der Führungskräfte und Mitarbeiter. So wurden im vergangenen Geschäftsjahr diverse Transformations-Begleitungsangebote entwickelt, welche vor allem unsere Führungskräfte dabei unterstützen, Veränderungsprozesse erfolgreich und mitarbeiterorientiert umzusetzen.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Personalstrategie

Zahlreiche Leistungen, Aktionen und Maßnahmen, die sich direkt auf die Attraktivität von Bertrandt als Arbeitgeber auswirken, konnten wir im Geschäftsjahr 2023/2024 zielführend ableiten und umsetzen. Durch die Etablierung der Organisationsentwicklung sowie die Stärkung der Bereiche People Development und Bertrandt Academy, welche die Heimat sämtlicher Maßnahmen zur fachlichen und überfachlichen Förderung sowie Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter bilden, 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. Auch arbeitet ein interdisziplinäres und bereichsübergreifendes Team kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Professionalisierung der gesamten internen Kommunikation bei Bertrandt. Vielfältige Möglichkeiten, um Dialog und Wissensaustausch mit und unter unseren Mitarbeitern und Führungskräften zu fördern, ermöglicht uns die Community-Plattform „Viva Engage“.

Sorgfältige Analysen und Vergleiche von externen Experten haben verdeutlicht, dass wir unseren Mitarbeitern bei Bertrandt grundsätzlich ein marktüblich attraktives und wettbewerbsfähiges Gehalt bieten. Dabei werden hinsichtlich der Vergütung unserer Mitarbeiter seit jeher markt- und leistungsgerechte Kriterien herangezogen. Um Nachvollziehbarkeit und Transparenz zu ermöglichen, arbeiten wir aktuell an der Ausgestaltung einer Entgeltsystematik für das Unternehmen.

Die konzernweite Etablierung einer Kultur der Vielfalt und Inklusion ist zudem eine 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 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 und Kunden. 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 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 Regeltreue zu fördern.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **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 der mobilen Arbeit und der variablen Vergütung von Führungskräften sowie eine ergänzende Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen und Verbesserungen im Desksharing schriftlich fixiert.

Die fortlaufende Messung und Kontrolle wichtiger Leistungskennzahlen wie zum Beispiel der Fluktuationsquote während der Probezeit, der Einstellungsquote oder der Anzahl geführter Mitarbeitergespräche stellt sicher, dass die umgesetzten Maßnahmen auf unsere übergeordneten Ziele einzahlen. Ein Fokus hierbei liegt etwa auf der freiwilligen Fluktuationsquote während der Probezeit, da die Frühfluktuation für uns eine bedeutende Rolle spielt.

Employer Branding Strategie

Als global agierendes Unternehmen ist es uns ein zentrales Anliegen, unsere Unternehmensidentität an allen internationalen Standorten zu verkörpern. Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir erfolgreich die Employer Branding Strategie mit den Kernthemen „The Bertrandt-Way“, „Enabling Progress“ und „Human Centricity“ an mehreren internationalen Standorten etabliert. Diese Maßnahme ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie, Bertrandt als weltweit attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, der talentierte Mitarbeiter anzieht, fördert und langfristig bindet. Darüber hinaus reflektiert unsere internationale Employer Branding Strategie unser Engagement für kulturelle Vielfalt und Inklusion.

Gewinnung neuer Mitarbeiter

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter hat auch im Geschäftsjahr 2023/2024 einen hohen Stellenwert – aufgrund veränderter Kundenanforderungen insbesondere im Ausland.

Doch auch in Deutschland ist trotz der Wirtschaftsschwäche der Fachkräftemangel weiterhin deutlich spürbar und erfordert zielgruppenspezifische Maßnahmen sowie ein sehr gutes Verständnis der Bedürfnisse unserer Bewerber. So konnten wir im Geschäftsjahr 2023/2024 erstmalig einen KI-gesteuerten WhatsApp-Bot integrieren, der im Fokus den Blue-Collar-Bereich abdecken soll. Hier sprechen wir sowohl Berufseinsteiger als auch Berufserfahrene an und ermöglichen einen schlanken Bewerbungsprozess.

Im Laufe des Geschäftsjahres 2023/2024 hat sich unser Mitarbeiterempfehlungsprogramm Firstbird weiterhin als ein sehr erfolgreicher und wichtiger Akquisitionskanal erwiesen. 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“ unseres Mitarbeiterempfehlungsprogramms ist im Vergleich zu anderen Akquisitionskanälen mit 4,76% weiterhin am höchsten, womit dieses zu einem der erfolgreichsten Kanäle von Bertrandt zählt.

Darüber hinaus haben wir unsere Candidate Journey um einen neu integrierten Prozess zum „Umgang mit Bewerbungen von Personen mit Behinderungen“ ergänzt. So konnten wir die Themen Chancengleichheit und Inklusion noch stärker in den Fokus rücken, um einen wertschätzenden und fairen Bewerbungsprozess weiterhin sicherzustellen.

Erfreulicherweise konnten wir durch unsere umfangreichen Maßnahmen und Neuerungen im Bereich Talent Acquisition insgesamt einen Zuwachs der Bewerbungseingänge von rund 21% im Vergleich zum Vorjahr erreichen. In absoluten Zahlen sind dies über 205.000 Bewerbungen. Unsere Time-to-Hire im Konzern lag im Geschäftsjahr 2023/2024 im Durchschnitt bei 32 Tagen.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Aus- und Weiterbildung

Eine wichtige Säule bei Bertrandt ist die Ausbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter sowie die kontinuierliche Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens. 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 People 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 und duales Studium

Unsere Ausbildungsprogramme bieten den Auszubildenden und dual Studierenden die Möglichkeit, praxisnahe Erfahrungen zu sammeln und zugleich eine fundierte theoretische Ausbildung zu erhalten. Unsere Auszubildenden und dual Studierenden profitieren von einer intensiven Betreuung durch verschiedene Experten und einer Vielzahl an innovativen Projekten. Wir arbeiten eng mit unseren Partnern an den dualen Hochschulen und Berufsschulen zusammen und stellen so sicher, dass unsere Auszubildenden und dual Studierenden optimal auf die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt vorbereitet sind.

Um den sich ständig wandelnden Marktanforderungen gerecht zu werden, überprüfen wir unsere Ausbildungsinhalte sowie -richtungen kontinuierlich und entwickeln diese stetig weiter. Der Fokus liegt dabei auf zukunftsorientierten Technologien und Methoden, die in der modernen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung gewinnen. Themen wie Digitalisierung, internationales Arbeiten, Nachhaltigkeit und moderne Projektmanagement-Methodiken werden hierzu in unseren Ausbildungsplänen verankert.

In diesem Kontext wurden in einem übergreifenden Arbeitskreis die folgenden Handlungsfelder entwickelt, die nun gemeinsam mit internen Stakeholdern bearbeitet werden: strategische Ausrichtung der Berufsbilder, inhaltliche Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung mit Fokus auf digitales und internationales Arbeiten im Projektmanagement-Umfeld, Effizienz in der Zusammenarbeit, Rentabilität und Rechtssicherheit. Zum letzten Handlungsfeld gehört auch die Weiterentwicklung entsprechender Trainingsstandards.

Durch diese Initiativen tragen wir nicht nur zur persönlichen und beruflichen Entwicklung unserer Nachwuchskräfte bei, sondern sichern auch langfristig die Fachkräftebasis unseres Unternehmens. Wir leisten durch unsere Investition in Ausbildung und duales Studium einen wichtigen Beitrag für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Insgesamt bilden wir zum 30. September 2024 240 Auszubildende und 14 dual Studierende in technischen, kaufmännischen und IT-Berufen aus.

Talent Management

Bei Bertrandt zielen wir darauf ab, eine agile und zukunftsorientierte Organisation zu schaffen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Talententwicklung und die Förderung von Engagement, um eine gezielte Nachfolgeplanung und eine leistungsfähige Führungsebene sicherzustellen. Durch maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme und Karrierepfade unterstützen wir unsere Talente dabei, ihre Fähigkeiten kontinuierlich zu erweitern und ihre beruflichen Ziele zu erreichen.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Wir haben im vergangenen Jahr die Talententwicklung ausgebaut und bieten nun ein modulares und flexibel einsetzbares Angebotsportfolio an. Dies ermöglicht die Gestaltung einer individuellen Talententwicklung, die sich an den operativen Bereichen und den Talenten ausrichtet. Jede Phase der Talententwicklung ermöglicht die Nutzung passender Angebote, die entweder aufeinander aufbauend genutzt werden können oder nach einem modularen Baukastenprinzip. Dies ermöglicht einerseits die ganzheitliche Entwicklung, andererseits die Nutzung einzelner Angebote basierend auf dem individuellen Bedarf. Für die Entwicklung der Talente wird eine Begleitung von rund 3% der inländischen Mitarbeiter anvisiert, wodurch die Bindung und eine systematische Nachfolgeplanung sichergestellt werden können. Nach der Identifikation durch ihre Führungskräfte erhalten die Talente Zugang zu vielfältigen Entwicklungsangeboten. Zum Start erfolgt die Planung des individuellen Entwicklungswegs. Optional können daraufhin Produkte gewählt werden, die dazu dienen, das Kompetenzprofil inklusive der Stärken und Entwicklungsbereiche präziser zu identifizieren. Um auch die individuellen Beratungsbedarfe abzudecken, können gemeinsam mit dem Talent Entwicklungsangebote mit Bezug zu seinem Kompetenzprofil in einem Orientation Talk reflektiert werden.

Das Angebotsportfolio beinhaltet unter anderem die Entwicklungsbegleitung – ein Beratungsangebot, in welchem Talente direkt durch Gespräche und individuelle Entwicklungspläne ganzheitlich auf einen Rollenwechsel vorbereitet werden. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, ein Mentoring zu durchlaufen, in dem der Erfahrungs- und Wissensaustausch mit einem Mentor im Fokus steht. Alternativ können verschiedene systemische Coachings zum Lösen tiefergehender, persönlicher und individueller Themenstellungen in Anspruch genommen werden. An dieser Stelle besteht ebenfalls die Möglichkeit, diverse Schulungen der Bertrandt Academy zu nutzen. Sobald ein passendes Entwicklungsangebot ausgewählt und umgesetzt wurde, folgen in der letzten Phase der Talententwicklung die gemeinsame Reflexion zwischen Talent und Führungskraft sowie ein möglicher Übergang in eine neue Rolle.

Karrierepfade

Mit dem Ziel, in der Belegschaft die Nachvollziehbarkeit für die Bertrandt-Karrierewege zu steigern, wurden exemplarische Darstellungen 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 Projektleitung übernehmen. Gleiches gilt für die Vertriebsspezialisten innerhalb unserer Belegschaft.

Bertrandt Academy

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.

Um den vielfältigen Anforderungen, etwa durch eine stetig zunehmende Komplexität in den Projekten oder die interdisziplinäre bzw. internationale Zusammenarbeit, bestmöglich zu begegnen, orientieren wir unser Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebot an den strategischen Kernthemen des Konzerns sowie den aktuellen gesetzlichen Regularien und technologischen Entwicklungen.

Dabei setzen wir auf selbst entwickelte Qualifizierungsprogramme und Trainings durch eigene Bertrandt-Experten und ergänzen unser Lernspektrum um Partner-Qualifizierungsprogramme bzw. eine externe Lernplattform, die eine breite Vielfalt an Themen zur fachlichen wie persönlichen Weiterentwicklung bietet. Ausgewählte Qualifizierungsprogramme sind dabei bereits heute Teil unseres Onboardings, um eine effiziente Einarbeitung zu gewährleisten.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben 13.624 Mitarbeiter an 16.928 Schulungstagen im Rahmen von internen und externen Fort- und Weiterbildungsangeboten mit dem Ziel der Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenz teilgenommen. Darüber hinaus fanden zahlreiche Unterweisungen und Schulungen zu fachlichen oder gesetzlichen Themengebieten statt. Die Schwerpunkte lagen im Berichtszeitraum vor allem in die Förderung der interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen sowie auf dem Ausbau der Projektmanagement- und Sales-Kenntnisse und -Skills.

Lernpfade

Die Vielfalt unseres stetig wachsenden Lernangebots erfordert es außerdem, unseren Mitarbeitern eine Orientierung für eine zielführende Weiterentwicklung an die Hand zu geben. Dazu haben wir in diesem Geschäftsjahr damit begonnen, passende Lernpfade zu entwickeln bzw. einzuführen, die als Trainings- bzw. Lernempfehlung fungieren.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 investierte Bertrandt insgesamt rund 7,6 Mio. EUR (2022/2023: 8,4 Mio. EUR | 2021/2022: 5,5 Mio. EUR) in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Bertrandt-Konzern lag im Berichtszeitraum bei 9,4 Stunden (2022/2023: 16,8 Stunden). Die im Vergleich zum Vorjahr gesunkene Zeit pro Mitarbeiter ist auf eine Umstellung auf kürzere, digitale und effektivere Lernformate sowie eine veränderte Erhebungsmethodik zurückzuführen.

Digitales Lernen und künstliche Intelligenz

Des Weiteren hat die Bertrandt Academy das digitale Lernportfolio für nachhaltiges Lernen weiter ausgebaut, um eine flexible und ortsunabhängige Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu gewährleisten. Hierzu wurden Lerninhalte wie E-Learnings, Video-Tutorials, Webinare und Podcasts konzipiert, entwickelt und bereitgestellt. Dabei haben wir in diesem Geschäftsjahr auch auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) gesetzt. Diese ermöglichte es zum Beispiel, durch den Einsatz von Avataren und Text-to-Speech neue Lernerlebnisse zu erzeugen. Ebenso schafft ihr Einsatz eine Effizienzsteigerung in der Erstellung neuer Trainings. Dabei nutzen wir KI primär für die Umsetzung der Inhalte; hinsichtlich der Erstellung und Prüfung der Richtigkeit der Inhalte greifen wir auf unsere Bertrandt-Expertenorganisation zurück.

Besonders stolz sind wir auch auf ein Pilotprojekt für immersives Lernen zwischen den beteiligten Partnern Meta, Straightlabs GmbH und der Bertrandt Academy. Hier konnten wir im Kontext interkultureller Trainings und der Anwendung von VR-Technologien neue Ansätze des Lernens aufzeigen. Das innovative Projekt wurde so 2024 durch das „eLearning Journal“ mit dem begehrten „eLearning AWARD“ ausgezeichnet.

Insgesamt können wir so mittlerweile 89% unserer Trainings digital zur Verfügung stellen; etwa 11% der Trainings finden in Präsenzveranstaltungen statt.

Attraktiver Arbeitgeber

Bei Bertrandt haben unsere Mitarbeiter oberste Priorität, da sie die Säulen unseres Unternehmens darstellen und die treibende Kraft unseres unternehmerischen Erfolgs sind. Wir priorisieren daher die Bedürfnisse und Belange unserer Mitarbeiter.

Neben modernen Arbeitsräumen und attraktiven Sabbatical-Angeboten stehen auch die flexible Arbeitszeitgestaltung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus des Konzerns. 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 in Deutschland deutlich mehr als das gesetzlich geforderte Maß. Zusätzlich erhalten unsere Mitarbeiter Sonderurlaub bei Heirat, der Geburt oder der Adoption eines Kindes sowie einem Umzug aus betrieblichen Gründen. So wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 insgesamt 1.291 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. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023/2024 wurden 405 neue Fahrräder von unseren Mitarbeitern bestellt. Damit förderte Bertrandt im Berichtszeitraum insgesamt über 1.113 JobRäder.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

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.

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 auch durch die 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 Bertrandt zur Steigerung der Attraktivität und Mitarbeiterbindung beiträgt. Hierbei werden Leistungen mit Mehrwert für die internen Mitarbeiter aus den Bereichen „Arbeitsumfeld & Organisation“ wie zum Beispiel mobiles Arbeiten, „Tätigkeit & Karriere“ wie etwa individuelle Coaching-Angebote, „Gesundheit & Freizeit“ wie internationale Fußballturniere, „Kultur & Kommunikation“ wie beispielsweise FK-Austauschformate sowie „Compensation & Benefits“ wie das 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 5,5 Prozentpunkte auf 11,4% ablesen.

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 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 2023/2024 an der stetigen Optimierung dieser Gespräche, vor allem durch regelmäßige Rückkoppelung 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.

Das wichtigste Feedback-Instrument auf kollektiver Ebene stellt die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung dar. Die letzte Mitarbeiterbefragung erzielte im Geschäftsjahr 2022/2023 eine sehr gute Teilnahmequote von über 75%. Das ein Jahr später durchgeführte Maßnahmen-Review verfolgt das Ziel, den Fortschritt der abgeleiteten Maßnahmen sowie ein dazugehöriges Stimmungsbild der Mitarbeiter zu erheben.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Zusätzlich führen wir situative Projekt- und Führungskräftebefragungen sowie themenspezifische 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. Zudem hat Bertrandt einen umfangreichen Austrittsprozess etabliert, in dem das Feedback von austretenden Mitarbeitern erhoben wird. Dabei werden sowohl quantitative Daten durch einen Fragebogen erhoben als auch anlassorientierte Austrittsinterviews auf persönlicher Ebene geführt. Diese Daten werden in regelmäßigen Abständen in unserem Retention Board zusammengetragen, analysiert, und es werden bedarfsorientierte Handlungsempfehlungen abgeleitet. Dazu kommen HR-Vertreter der Divisionen sowie der Zentralbereiche zusammen, um werthaltige Schlussfolgerungen und Ableitungen zu diskutieren. In diesem Zusammenhang wurde beispielsweise das Angebot an außerbetrieblichen und berufsbegleitenden Möglichkeiten zur Weiterbildung ausgebaut und ein Pilot für einen Talent Circle gestartet.

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 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 1.962 von 14.028 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 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

VERTEILUNG NACH ANSTELLUNGSART

Anzahl Mitarbeiter	2023/2024
Bertrandt-Konzern	14.028
Vollzeit	12.105
Teilzeit	1.923

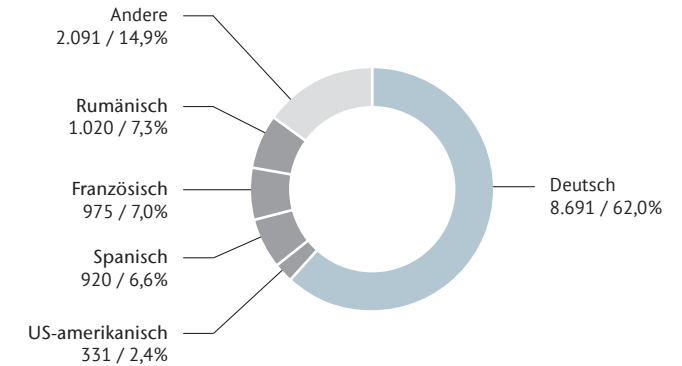
Vielfalt am Arbeitsplatz

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 oder Belästigung 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 fünf häufigsten Nationalitäten in der Bertrandt AG zum Stichtag 30.09.2024

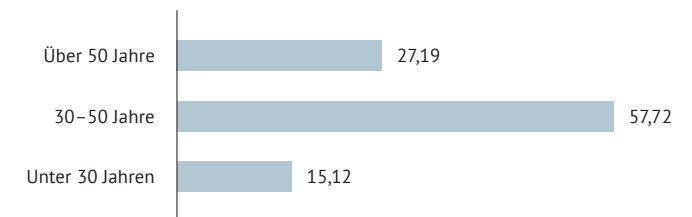
Anzahl Mitarbeiter



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 37,3 Jahren.

GESAMTBELEGSCHAFT NACH ALTERSGRUPPEN

In %





02 Das Geschäftsjahr 2023/2024

04 50 Jahre Bertrandt

13 A AN DIE AKTIONÄRE

32 B **CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung

39 Beschreibung des Geschäftsmodells

40 Chancen- und Risikobewertung

46 Wesentlichkeitsanalyse

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

69 EU-Taxonomie

78 C **KONZERN-LAGEBERICHT**

122 D **VERGÜTUNGSBERICHT**

143 E **KONZERN-ABSCHLUSS**

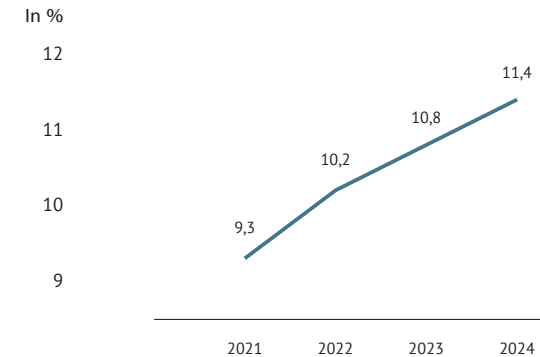
222 F **WEITERE INFORMATIONEN**

Im Geschäftsjahr 2023/2024 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 verankern. Darüber hinaus wurde eine umfangreiche Kommunikationsplattform geschaffen, die interne und externe Anlaufstellen für unsere Mitarbeiter bündelt sowie zu den Kerndimensionen der Vielfalt informiert und die Belegschaft weiter sensibilisiert. Weiterhin haben wir mit Beiträgen in der Viva Engage Community über Vielfalt, interkulturelle Zusammenarbeit und Herausforderungen von Frauen in der Arbeitswelt informiert.

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 vom 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 23,8% im Geschäftsjahr 2023/2024 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 2024 lag die Quote der weiblichen Führungskräfte im Konzern bei 11,4% (2023: 10,8%; 2022: 10,2%; 2021: 9,3%).

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 uns 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. In diesem Geschäftsjahr haben wir erstmalig eine konzernweite Zertifizierung dieses Arbeitsschutz-Managementsystems erreicht. Der präventive und nachhaltige Schutz der Gesundheit unserer Belegschaft ist für uns essenziell.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **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. Bei spezifischen Themenstellungen ziehen wir externe Spezialisten hinzu. 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 die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Gesundheitsangebote

Unser zentral gesteuertes Gesundheitsmanagement bietet allen Beschäftigten im Inland Zugang zu zahlreichen präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen, unabhängig von Standortzugehörigkeit und Arbeitsort. Unsere Mitarbeiter können medizinische Untersuchungen durchführen lassen, individuelle betriebsärztliche Gespräche wahrnehmen und an weiteren Gesundheitsangeboten teilnehmen, um gemeinsam mit uns ihre Gesundheit zu erhalten und auszubauen. Eine Partnerschaft mit der „VfB Stuttgart Rehawelt“ ermöglicht es, dass erfahrene Physiotherapeuten Kurse und Veranstaltungen in unserem Betriebs-Fitnessstudio für Mitarbeiter geben. Außerdem wurden Gesundheits-Check-ups sowie Ernährungsberatungen angeboten und Coaching-Vorträge gehalten.

Im Geschäftsjahr 2023/2024 haben wir zahlreiche Veranstaltungen zu dem Fokusthema mentale Gesundheit im Rahmen unseres Bertrandt-Gesundheitsmanagements durchgeführt. Das Angebot erstreckte sich von Präsenzveranstaltungen wie Gesundheitstagen, Firmenläufen und Obstlieferungen bis hin zu digitalen zielgruppen- sowie geschlechterspezifischen Live-Angeboten.

An den Gesundheitstagen konnten die Mitarbeiter beispielsweise an einem Hautkrebscreening sowie einem eigens für die Mitarbeiter konzipierten Vitalscreening teilnehmen.

Die Themen der digitalen Live-Angebote mit dem Schwerpunkt mentale Gesundheit haben wir individuell für unsere Zielgruppen ausgewählt. Auszubildende wurden beispielsweise zum konstruktiven Umgang mit Prüfungssituationen und -angst geschult. Führungskräfte konnten sich dagegen unter anderem zur Prävention von Burnout und dem Umgang mit betroffenen Mitarbeitern sowie zur psychologischen Sicherheit im Team weiterbilden. Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, an Vorträgen zu den Themen Ernährung und Gesundheit, Resilienz sowie psychische Belastungen im Arbeitsalltag teilzunehmen. Außerdem wurde ein mehrwöchiges, eigens für die Bertrandt-Mitarbeiter konzipiertes digitales Live-Format zum Thema positive Psychologie angeboten. Darüber hinaus boten wir geschlechterspezifische Vorträge wie beispielsweise zur weiblichen Rolle sowie zu deren Stressfaktoren und Glaubenssätzen an.

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 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 sowie 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.

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.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

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. So veranstalten unsere Kollegen in Rumänien beispielsweise ein besonderes Team-Event, bei dem sie gemeinsam im nahegelegenen Wald mehr als 300 Ahorn- und Eichenbäume pflanzten. Dieser Beitrag für die ökologische Nachhaltigkeit trägt neben dem Teamgedanken dazu bei, einen „grüneren“ Fußabdruck für zukünftige Generationen zu schaffen.

Bildung

Zusätzlich zu unseren internen Aus- und Weiterbildungsinitiativen ist es uns als Technologiepartner 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 sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen.

Das Sponsoring unterschiedlicher Hochschulen und Universitäten ist für uns ebenso selbstverständlich wie die Beteiligung an verschiedenen bildungsorientierten Wettbewerben. So haben wir uns auch im Geschäftsjahr 2023/2024 wieder dazu entschlossen, fünf Formula Student Teams verschiedener Hochschulen wie der Hochschule Pforzheim oder der RWTH Aachen 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 in den abgelaufenen Geschäftsjahren nochmals strengere Rahmenbedingungen gesetzt. Für die Mobilitätsindustrien ergeben sich daraus die Ableitungen, beschleunigt in alternative Antriebsformen zu investieren. Denn

in der Europäischen Union sollen ab 2035 nur noch Neuwagen mit Verbrennungsmotoren zugelassen werden, die bei der Fahrt CO₂-emissionsfrei sind.

Auch die Luftfahrtindustrie steht vor diesem Wandel und reagiert auf die neuen Rahmenbedingungen, indem sie die Forschung und Entwicklung alternativer Antriebssysteme vorantreibt. Gemeinsam mit unseren Kunden unterstützen wir diese Innovationen und Entwicklungen aktiv.

Des Weiteren zielen unsere technologischen und technischen Fortschritte – gemeinsam mit unseren Kunden – darauf ab, die Verkehrsunfallrate weitestgehend zu reduzieren.

Als Entwicklungspartner der Automobilindustrie nimmt Bertrandt die Verantwortung für die Entwicklung sicherheitsrelevanter Fahrzeugsysteme ernst. Die Sicherheit und die Unversehrtheit jedes Einzelnen im Umgang und Erleben mit den von uns mitentwickelten Produkten erhält nicht nur bei uns besondere Aufmerksamkeit. Unsere Erfolge beim Vermeiden inakzeptabler Risiken für Mensch und Gesellschaft erreichen wir durch Sicherheitsbewusstsein auf allen Organisationsebenen. Dies wird unterstützt durch individuelle Schulungsmaßnahmen und optimierte Prozesse entlang des Produkt-Lebenszyklus. 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 vom Verkehrsclub Deutschland (VDC) erstellt, der seither durch politische Lobbyarbeit, Kampagnen, Aktionen und Informationsverbreitung vorangetrieben wird.

Zusätzlich beteiligt Bertrandt sich am Verbundprojekt der „AMEISE“. Hauptziel des Projekts ist das Identifizieren von anwendungsbezogenen Erfolgsfaktoren für eine ganzheitliche Integration des sicheren autonomen Personentransports in Baden-Württemberg.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Benefiz-Projekte

Nachhaltigkeit spielt für uns als weltweit agierendes Unternehmen eine zentrale Rolle. Doch nicht nur als Unternehmen setzen wir uns für diese Werte ein – auch unsere Mitarbeiter identifizieren sich mit diesem Thema und möchten einen aktiven Beitrag leisten.

So unterstützten Bertrandt-Mitarbeiter beispielsweise tatkräftig die von Überflutungen betroffenen Gebiete. Dabei halfen sie bei der Bereitstellung von dringend benötigtem IT-Equipment für Schulen sowie Möbelspenden an Kindergärten in den betroffenen Regionen. Ein Team von Mitarbeitern sorgte zudem für die Neugestaltung der Wände in einer sozialen Einrichtung, um den Bewohnern ein freundlicheres Umfeld zu bieten.

Darüber hinaus beteiligt sich unser französischer Standort an einem besonderen Projekt namens „Yoti“. Hier werden gut erhaltene oder abgenutzte Spielzeuge gesammelt, aufbereitet und weiterverkauft. Dieses Projekt schafft nicht nur neue Chancen für arbeitsmarktferne Menschen, die durch ein Programm zur sozialen Wiedereingliederung in die Aufbereitung eingebunden werden, sondern leistet auch einen wertvollen Beitrag zum Umweltschutz. Die Wiederverwendung der Spielzeuge verhindert, dass sie im Müll landen, und schenkt ihnen stattdessen ein zweites Leben. Eine wunderbare Initiative, die sowohl den Menschen als auch unserem Planeten zugutekommt.

Auch unser sozial-ökologisches Engagement ist uns besonders wichtig. Umso mehr freuen wir uns über die erneute Auszeichnung unseres Partners AfB social & green IT, einem gemeinnützigen Unternehmen, das gebrauchte IT-Geräte aufbereitet und weiterverkauft.

65% der rund 7.000 von uns übergebenen IT- und Mobilgeräte wurden allein im vergangenen Geschäftsjahr mit neuer Software bespielt und wiederverkauft. Die restlichen Geräte konnten fachgerecht recycelt werden. Durch die Partnerschaft konnten 1.886.841 kWh Energie, 511.216 kg Treibhausgasemissionen, 239.000 kg Rohstoffe und über 3,7 Mio. Liter Wasser eingespart werden. Darüber hinaus wurden neun Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung gesichert.

Lokales Engagement

Nachhaltiges und soziales Handeln sind wesentliche Bestandteile der Unternehmensstrategie von Bertrandt. Im Rahmen verschiedener lokaler Projekte engagieren wir uns aktiv in den Gemeinden, in denen wir tätig sind. Dies betont auch die enge regionale Zusammenarbeit mit der Dorfgemeinschaft Tennental, einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung. In Kooperation mit der dortigen Astholzwerkstatt hat Bertrandt ein Geburtsgeschenk für die Kinder der Mitarbeiter entworfen. Dieses wird nun von den Bewohnern der Einrichtung Tennental in Handarbeit gefertigt. Des Weiteren sind wir seit vielen Jahren stolzer Sponsor des Ehninger Fußballvereins, wo wir jährlich das Internationale Bertrandt-Fußballturnier austragen. Dieses Event bringt nicht nur sportliche Begeisterung, sondern stärkt auch den Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft und der lokalen Gemeinschaft.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2023/2024 zahlreiche weitere lokale Initiativen umgesetzt. An verschiedenen Standorten des Unternehmens fanden wiederholt Blutspendeaktionen statt, bei denen unsere Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsversorgung leisten konnten. Zudem organisierten wir DKMS-Registrierungsaktionen zur Stammzellenspende, um Menschen mit lebensbedrohlichen Erkrankungen Hoffnung zu geben.

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 Technologiepartner 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.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

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 sowohl unter Geschäftspartnern als auch unter Kunden, Zulieferern und anderen Beteiligten die Grundlagen für Wertegemeinschaften, die sich langfristig als die besten Wertschöpfungsgemeinschaften erweisen. Seit 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 sowie 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 von „Technologien 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 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.

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 der Kundenlandschaft. Der Konzern stellt die 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 die Kunden entlang des gesamten Lebenszyklus von Fahrzeug-Prototypen und bietet den Kunden maßgeschneiderte Lösungen sowie ein skalierbares Projektmanagement.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Im Bereich eMobility Systems können einzelne Komponenten mit dem Laserschweißverfahren gefertigt werden. Diese Technik ist sehr aufwendig 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 Oktober 2023 das Unternehmen evopro erworben. Bertrandt baut damit das Leistungsspektrum im Bereich der produktionsnahen Dienstleistungen aus und kann somit den Kunden noch ganzheitlicher im End-to-End-Prozess unterstützen. Die evopro systems engineering AG bietet technologieübergreifende Lösungen in der Automatisierungstechnik und im Maschinenbau wie beispielsweise im Bereich Bildverarbeitung und Robotik an. Darüber hinaus erarbeitet evopro Software-Lösungen im Bereich der Datenerfassung und -auswertung in der Cloud.

Im Mai 2024 hat Bertrandt zudem das spanische Unternehmen Centum Digital erworben. Damit stärkt Bertrandt die fortschreitende Internationalisierung sowie Kompetenz in Non-Automotive-Branchen. Centum Digital fokussiert sich unter anderem auf die Bereiche Qualitätssicherung, Cyber Security und Systems Engineering. Die Kunden kommen hauptsächlich aus der internationalen Luft- und Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie sowie der spanischen Telekommunikationsbranche.

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

So konnte Bertrandt das Leistungsspektrum im Bereich After Sales Solution mit nachhaltigen Dienstleistungen im Bereich Materialdaten, Materialbilanzen sowie Simulationen von Kraftstoff, Energie, CO₂-Emissionen und Umweltsimulationen weiter ausbauen. Im Bereich Handling End of Life unterstützt Bertrandt die 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 Umweltaforderungen weltweit abdeckt und neue Möglichkeiten durch 2nd-Life-Konzepte bietet.

Kundenzufriedenheit

Die Orientierung am Kunden und insbesondere an deren 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 Zufriedenheit unserer Kunden ermöglichen. Die KPIs zur Kundenzufriedenheit werden erfasst und im Rahmen der Prozesse unseres integrierten Managementsystems regelmäßig bewertet, welches unter anderem nach der DIN EN ISO 9001 zertifiziert ist. Auf strategischer Ebene dient uns darüber hinaus auch unser Marktanteil als Indikator für die Zufriedenheit der Kunden. So ermitteln wir zum Beispiel regelmäßig, wie viele Fahrzeugmodelle auf den Markt kommen und bei wie vielen davon Bertrandt eingebunden war. Unser wichtigstes Messinstrument ist und bleibt jedoch das Feedback unserer Mitarbeiter, die direkt mit den Kunden in Kontakt stehen.

Unternehmenssicherheit und Datenschutz

Die Geheimhaltung und der vertrauliche Umgang mit Kundendaten haben für uns höchste Priorität. Der interne Compliance and 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.



02	Das Geschäftsjahr 2023/2024
04	50 Jahre Bertrandt
13	A AN DIE AKTIONÄRE
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
34	Einleitung
39	Beschreibung des Geschäftsmodells
40	Chancen- und Risikobewertung
46	Wesentlichkeitsanalyse
47	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
69	EU-Taxonomie
78	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
143	E KONZERN-ABSCHLUSS
222	F WEITERE INFORMATIONEN

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 sowie zur Nutzung mobiler Kommunikations- 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 Prozesse und Maßnahmen werden laufend mit unseren Kunden abgestimmt. Die Weiterentwicklung 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.

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 einen Beitrag zu leisten, um dieser Verantwortung gerecht zu werden. Potenzielle Verletzungen von Menschenrechten sollen unterbunden werden, indem Risiken in der Lieferkette im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes systematisch betrachtet werden und Abhilfemechanismen greifen.

Managementkonzept

Das Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte ist in unserer Lieferantenleitlinie für Lieferanten und Dienstleister („Code of Conduct“, CoC) festgeschrieben. Der CoC ist fester Bestandteil der allgemeinen Einkaufsbedingungen. Im Rahmen dessen werden direkt beauftragte Lieferanten dazu verpflichtet, die Einhaltung der Leitlinie in deren Lieferkette 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 ein besonderes Augenmerk auf der durchgängigen Implementierung des CoC im Kreis der aktiven Geschäftspartner. Zur Identifikation potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken sowie von Verstößen gegen Menschenrechte in der Lieferkette verfolgt Bertrandt einen risikobasierten Ansatz. Dieser beinhaltet einen länderbasierten Risikofilter auf Grundlage externer Länder-Rankings zur Einhaltung der Menschenrechte. In Kombination mit einer branchen-/warengruppenbezogenen Dimension entsteht so ein regelmäßiger Risikobericht, der einen komprimierten Überblick über die Risikoexposition in der Lieferkette für das obere Management schafft. Als Kontrollmechanismus werden im Rahmen externer Qualitätsaudits unter anderem auch Nachhaltigkeitsaspekte überprüft. Die cloudbasierte Plattform IntegrityNext unterstützt uns bei Nachverfolgbarkeit, Überwachung und Überprüfung der Lieferkette. Vorgefertigte Fragebögen



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

decken wichtige Aspekte der Nachhaltigkeits- und CSR-Anforderungen ab. Somit können sehr viele Lieferanten mit minimalem Verwaltungsaufwand überwacht werden.

Sowohl Panellieferanten als auch potenzielle Risikolieferanten (Lieferanten mit gelber/roter Ampel nach der abstrakten Risikoanalyse [Länder-/Branchenanalyse]) werden im Rahmen des Einladungsprozesses/Assessments zur Beantwortung der Fragebögen aufgefordert (Antikorruption und Antibestechung, Umweltschutz, Menschen- und Arbeitsrechte, Arbeitssicherheit und Verantwortung in der Lieferkette). Mit den Rückmeldungen der Lieferanten folgt dann eine Impact-Analyse, welche bewertet, wie hoch die Eintrittswahrscheinlichkeit für ein potenzielles Risiko bei einem Lieferanten ist und welchen Impact/Einfluss wir auf den Lieferanten haben.

Bei besonders risikobehafteten Lieferanten oder konkreten Verdachtsfällen sehen unsere Abläufe Vor-Ort-Assessments 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, den Einkauf und in letzter Instanz an den Vorstand der Bertrandt AG. Im Fall von schwerwiegenden Verstößen behält sich Bertrandt ausdrücklich vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Um Hinweise auf Verstöße auch anonym entgegenzunehmen, bietet Bertrandt Lieferanten und weiteren externen Dritten ebenso wie Mitarbeitern geschützte Meldewege. Bertrandt hält ein online-basiertes 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. Technisch ist dies durch den Anbieter garantiert. Das System stellt einen weiteren Baustein innerhalb des Compliance Management bei Bertrandt dar. Das Meldesystem ist für Beschäftigte im Intranet hinterlegt. Geschäftspartner, Kunden oder sonstige Dritte können Verstöße oder Verdachtsfälle über die Homepage der Bertrandt AG melden. Das System erfüllt bereits die zu erwartenden Vorgaben der bis dato noch nicht verabschiedeten Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie der EU in nationales Recht.

Ausgewählte Maßnahmen 2023/2024

Im Berichtsjahr lag der Fokus insbesondere auf der compliance-gerechten Umsetzung der 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 branchen-/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.

Ergebnisse und Erfolge

Bertrandt strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Standards zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit an. Daher hat Bertrandt die Mindestanforderungen an Lieferanten weiter konkretisiert und diese teilweise auch nachgeschärft. Diese Mindestanforderungen sind in unserem Managementsystem transparent dokumentiert und damit in unserer Organisation fest verankert. Eine fortlaufende Lieferantenentwicklung im Rahmen unserer Panel-Strategie unterstützt die kontinuierliche Steigerung der Qualität unserer Lieferkette. Durch die cloudbasierten Plattformlösungen Xtanio und IntegrityNext wurde die Transparenz zu unserer Lieferkette gesteigert und die objektive Nachverfolgbarkeit von Entwicklungen in der Lieferkette verbessert. In der Berichtsperiode sind Bertrandt keine Hinweise zu Verstößen bezogen auf Menschenrechte oder Umweltschutz in der Lieferkette bekannt geworden.



02	Das Geschäftsjahr 2023/2024
04	50 Jahre Bertrandt
13	A AN DIE AKTIONÄRE
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
34	Einleitung
39	Beschreibung des Geschäftsmodells
40	Chancen- und Risikobewertung
46	Wesentlichkeitsanalyse
47	<u>Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB</u>
69	EU-Taxonomie
78	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
143	E KONZERN-ABSCHLUSS
222	F WEITERE INFORMATIONEN

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Grundsatz

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 den 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 unserer Lieferkette.

Compliance Management

Bertrandt verfügt über ein Compliance-Management-System und entwickelt dieses konsequent weiter. Dessen strategische Ausrichtung und Steuerung obliegt dem Chief Compliance Officer, der in seiner Funktion direkt an den Finanzvorstand der Bertrandt AG berichtet. Gleichzeitig verfügt der Chief Compliance Officer über die Möglichkeit zur Ad-hoc-Berichterstattung an den Aufsichtsrat der Bertrandt AG. Darüber hinaus wird dem Aufsichtsrat in jeder seiner Gremiensitzungen zu aktuellen Compliance-Vorfällen sowie zum Status quo des Ausbaus des Compliance-Management-Systems berichtet. 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 (Prävention, Detektion, Reaktion).

Bei der Prävention bilden insbesondere Risikoanalysen und Audits wesentliche Bausteine des Compliance-Management-Systems. Darüber hinaus verfügt Bertrandt über einen einheitlichen und für alle Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex, der durch eine separate Compliance-Richtlinie konkretisiert wird. Beide Regelwerke sollen den Mitarbeitern die Identifikation potenzieller Compliance-Risiken sowie die Entscheidungsfindung im beruflichen Alltag erleichtern, um Regelverstöße – insbesondere im Umgang mit Wettbewerbern, Kunden oder Dritten – zu verhindern. Die Inhalte des Verhaltenskodex und der Compliance-Richtlinie sind zudem in ver-

schiedenen Schulungen thematisiert und im Intranet an prominenter Stelle verlinkt und für die Mitarbeiter leicht auffindbar. Wegen der konzernweiten Bedeutung des Themas „Compliance“ werden neue Mitarbeitende auch im Rahmen des Onboarding-Prozesses über die wesentlichen Elemente der Compliance-Organisation bei Bertrandt geschult.

Der Identifikation von Risiken und der Aufklärung von Compliance-Verdachtsfällen dient ein umfassendes Hinweisgebersystem, das auch die anonyme Meldung und Kommunikation mit den Compliance-Beauftragten von Bertrandt ermöglicht und den Hinweisgebern umfassende Vertraulichkeit gewährleistet. Der interne Untersuchungsprozess erfolgt nach klaren Vorgaben und festgelegten Zuständigkeiten zwischen der Compliance-Abteilung und den weiteren Untersuchungseinheiten des Konzerns (Corporate Security und Interne Revision). Hierbei handelt die Compliance-Abteilung federführend und vollständig autonom; sie unterliegt keinen näheren Weisungen.

Als Reaktion auf identifizierte Risiken oder Regelverstöße dienen unter anderem verschiedene Formen des internen Compliance-Berichtswesens, um den Vorstand, den Aufsichtsrat oder das Management angemessen zu informieren. Auf Regelverstöße oder Missstände wird mit den jeweils erforderlichen operativen und disziplinarischen Maßnahmen reagiert (Null-Toleranz-Ansatz). Bei den Compliance-Beauftragten gingen im vergangenen Geschäftsjahr 2023/2024 konzernweit insgesamt 57 Verdachtsmeldungen zu möglichen Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie ein. Hierbei wurden keine Verdachtsfälle bzw. intern, behördlich oder gerichtlich festgestellte Rechtsverstöße aus dem Bereich Korruption und Bestechung registriert.



EU-Taxonomie

02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **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 Klima- und Umweltzielen:

- Klimabezogene Ziele
1. Klimaschutz
 2. Anpassung an den Klimawandel

- Umweltbezogene Ziele
3. Nachhaltige Nutzung sowie Schutz der Wasser- und Meeresressourcen
 4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
 5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
 6. Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme

Bislang war Bertrandt auf Grundlage der EU-Taxonomie-Verordnung sowie den ergänzenden delegierten Rechtsakten (Art. 8 [EU] 2020/852 i. V. m. Art. 10 Abs. 2 der delegierten Verordnung [EU] 2021/2178) dazu verpflichtet über die ersten beiden Ziele (sog. klimabezogene Ziele) zu berichten. Demnach hat Bertrandt die klimabezogenen Ziele auf ihre Taxonomiefähigkeit („Eligibility“) und ab dem Geschäftsjahr 2022/2023 zusätzlich auf ihre Taxonomiekonformität („Alignment“) untersucht und analysiert.

Im Berichtsjahr 2023/2024 wurden in Bezug zur EU-Taxonomie zwei weitere Rechtsakte erlassen. Die „Amended Climate Delegated Regulation“ (EU 2023/2485) ergänzt die Liste der von der EU-Taxonomie betroffenen Wirtschaftstätigkeiten – insbesondere im Verkehrssektor und seinen Wertschöpfungsketten – und beinhaltet technische Bewertungskriterien für die klimabezogenen Ziele.

In der „Environmental Delegated Regulation“ (EU 2023/2486) werden neue technische Bewertungskriterien für Wirtschaftstätigkeiten zu den vier umweltbezogenen Zielen definiert und Änderungen an der Berichterstattungspflicht vorgenommen.

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 Betroffenheitsanalyse durch ein interdisziplinäres Team bestehend aus den Resorts Group Finance, Strategy and Corporate Development, Investor Relations and M&A und in Abstimmung mit einzelnen Fachbereichen kamen wir wie bereits in den vorigen Geschäftsjahren zu dem Ergebnis, dass unsere wirtschaftlichen Kerngeschäftstätigkeiten nicht unter das Klassifizierungssystem der Delegierten Rechtsakte 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.

Die Bertrandt AG hat ebenfalls alle neuen taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten gemäß Delegierten Verordnung EU 2023/2485 analysiert, mit unserem Geschäftsmodell verglichen und auf Anwendbarkeit geprüft, weil sich insbesondere im Verkehrssektor Ergänzungen ergeben haben.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Die Rechtsakte 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 Wirtschaftsaktivitäten mit einem großen Anteil an Treibhausgasemissionen beziehungsweise mit dem größten Einsparpotenzial dieser Emissionen sowie Wirtschaftsaktivitäten mit Fokus auf die langfristige Speicherung von Kohlenstoff oder dessen Abbau in der Atmosphäre. Die von der Taxonomie-Verordnung genannten Wirtschaftsaktivitäten 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 serien-nahen oder Serienentwicklungen arbeitet.

Gleiches gilt auch für die neuen Wirtschaftsaktivitäten 3.18 (Herstellung von Automobil- und Mobilitätskomponenten“ und 3.21 (Herstellung von Luftfahrzeugen) nach Delegierten Verordnung 2023/2485. Gemäß Beschreibung der Tätigkeiten zählen die „Herstellung, Reparatur, Wartung, Nachrüstung, Umnutzung und Aufrüstung von Mobilitätskomponenten“ (3.18) beziehungsweise die „Herstellung, Reparatur, Wartung, Instandhaltung, Nachrüstung, Konzeption, Umnutzung und Aufrüstung von Luftfahrzeugen sowie Luftfahrzeugbauteilen“ (3.21) zu den betroffenen Aktivitäten. Dies entspricht ebenfalls nicht der Geschäftsaktivität eines Entwicklungsdienstleisters wie Bertrandt.

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 2023/2024 offengelegt werden. Da unsere Wirtschaftstätigkeiten als Entwicklungsdienstleister nicht unter die Delegierten Rechtsakte 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.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

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 148–150 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.

Weitere Einzelheiten die Investitionen betreffend können dem Geschäftsbericht auf der Seite 97 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 171 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.



02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 **A AN DIE AKTIONÄRE**

32 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

34 Einleitung
39 Beschreibung des Geschäftsmodells
40 Chancen- und Risikobewertung
46 Wesentlichkeitsanalyse
47 Berichtspflichtige Aspekte/Belange
gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69 EU-Taxonomie

78 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

122 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

143 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

222 **F WEITERE INFORMATIONEN**

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 zum Beispiel 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 2023/2024 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.

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



PROZESS EU-TAXONOMIE

02	Das Geschäftsjahr 2023/2024
04	50 Jahre Bertrandt
13	A AN DIE AKTIONÄRE
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
34	Einleitung
39	Beschreibung des Geschäftsmodells
40	Chancen- und Risikobewertung
46	Wesentlichkeitsanalyse
47	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB
69	<u>EU-Taxonomie</u>
78	C KONZERN-LAGEBERICHT
122	D VERGÜTUNGSBERICHT
143	E KONZERN-ABSCHLUSS
222	F WEITERE INFORMATIONEN



Taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten der Bertrandt AG

Die Bertrandt AG hat im Geschäftsjahr 2023/2024 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 2024/2025 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 2023/2024																				
04	50 Jahre Bertrandt																				
13	A AN DIE AKTIONÄRE	Wirtschaftstätigkeiten																			
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT																				
34	Einleitung	A. Taxonomiefähige Tätigkeiten (%)																			
39	Beschreibung des Geschäftsmodells	A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
40	Chancen- und Risikobewertung	Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																			
46	Wesentlichkeitsanalyse																				
47	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB																				
69	<u>EU-Taxonomie</u>																				
78	C KONZERN-LAGEBERICHT	A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
122	D VERGÜTUNGSBERICHT	Tätigkeit 6.4	77																		
143	E KONZERN-ABSCHLUSS	Tätigkeit 6.5	49																		
		Tätigkeit 7.2	49/53/77																		
222	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)																			



OPEX-KPI

02 Das Geschäftsjahr 2023/2024
04 50 Jahre Bertrandt

13 A AN DIE AKTIONÄRE

32 B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT

34 Einleitung

39 Beschreibung des Geschäftsmodells

40 Chancen- und Risikobewertung

46 Wesentlichkeitsanalyse

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

69 EU-Taxonomie

78 C KONZERN-LAGEBERICHT

122 D VERGÜTUNGSBERICHT

143 E KONZERN-ABSCHLUSS

222 F WEITERE INFORMATIONEN

		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien											
	Codes	Absoluter OpEx in TEUR	Anteil OpEx in %	Klimaschutz in %	Anpassung an den Klimawandel in %	Wasser- und Meeresressourcen in %	Kreislaufwirtschaft in %	Umweltverschmutzung in %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme in %	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser- und Meeresressourcen J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Umweltverschmutzung J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N	Mindestschutz J/N	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr 2022	Taxonomiekonformer OpEx-Anteil, Jahr 2021	Kategorie (ermöglichte Tätigkeit) E	Kategorie (Übergangstätigkeit) T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten (%)																				
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																				
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)																	0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																				
Tätigkeit 6.4		77	1.503	13,9																
Tätigkeit 6.5		49	3.480	32,2																
Tätigkeit 7.3		42/43/71	2.815	26,1																
Tätigkeit 7.5		42/43/71	618	5,7																
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)																	0			
Gesamt (A.1 + A.2)			8.417	77,9													0			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			2.382	22,1																
Gesamt (A + B)			10.799	100																



CAPEX-KPI

		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien												
		Codes	Absoluter CapEx in TEUR	Anteil CapEx in %	Klimaschutz in %	Anpassung an den Klimawandel in %	Wasser- und Meeresressourcen in %	Kreislaufwirtschaft in %	Umweltverschmutzung in %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme in %	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser- und Meeresressourcen J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Umweltverschmutzung J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N	Mindestschutz J/N	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2022	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2021	Kategorie (ermöglichte Tätigkeit) E	Kategorie (Übergangstätigkeit) T
02	Das Geschäftsjahr 2023/2024																				
04	50 Jahre Bertrandt																				
13	A AN DIE AKTIONÄRE	Wirtschaftstätigkeiten																			
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT																				
34	Einleitung	A. Taxonomiefähige Tätigkeiten (%)																			
39	Beschreibung des Geschäftsmodells	A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
40	Chancen- und Risikobewertung	CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
46	Wesentlichkeitsanalyse	CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0													0			
47	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB	A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
69	<u>EU-Taxonomie</u>	Tätigkeit 6.5	49	6.341	14,1																
78	C KONZERN-LAGEBERICHT	Tätigkeit 7.2	49/53/77	68	0,2																
122	D VERGÜTUNGSBERICHT	Tätigkeit 7.3	42/43/71	114	0,3																
143	E KONZERN-ABSCHLUSS	Tätigkeit 7.4	42/43/71	541	1,2																
222	F WEITERE INFORMATIONEN	CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)																0			
		Gesamt (A.1 + A.2)		7.064	15,7													0			
		B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
		CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		37.654	83,7																
		Gesamt (A + B)		44.987	99,4																



CSR-KENNZAHLEN

Kennzahl		Einheit	2023/2024	2022/2023
Belegschaft				
Belegschaftsentwicklung				
02	Das Geschäftsjahr 2023/2024	Anzahl		
04	50 Jahre Bertrandt		14.028	14.276
			-248	1.097
			-490	1.061
13	A AN DIE AKTIONÄRE			
32	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT			
34	Einleitung			
39	Beschreibung des Geschäftsmodells			
40	Chancen- und Risikobewertung			
46	Wesentlichkeitsanalyse			
47	Berichtspflichtige Aspekte/Belange gemäß § 289c Abs. 2 HGB			
69	EU-Taxonomie			
78	C KONZERN-LAGEBERICHT			
122	D VERGÜTUNGSBERICHT			
143	E KONZERN-ABSCHLUSS			
222	F WEITERE INFORMATIONEN			
		Anzahl		
			10.678	10.924
			3.348	3.349
			1	0
			1	2
		Anzahl		
			8.691	9.241
			975	945
			1.020	983
			920	703
			331	339
		Anzahl		
			12.105	13.178
			1.923	1.854 ¹
		in %		
			11,4	14,9
		Jahre	37,3	36,8
		in %		
			25,9	30,9
			60,9	55,4
			13,2	13,7
		Anzahl		
			789	721
		in %		
			11,4	10,8
			8,8	7,4
			13,0	12,7
		Anzahl		
			2.182	3045
			686	1051
			0	1
		Stunden		
			9,4 ²	16,8
		Tage	16.928	28.646
		TEUR	7.657	8.366

Kennzahl		Einheit	2023/2024	2022/2023
Governance/Integrität				
Compliance Management				
	Beschäftigte, die zu Compliance-Themen geschult wurden	in Mitarbeiter	3.853 ³	10.891
	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 %	95,99	92,32
CO₂-Emissionen Energie				
	Gesamtenergieverbrauch Inland	in kWh	47.159.712,09	50.888.350,94
	davon kein Grünstrom	in %	5,1%	91,2%
	Gesamtfläche	m ²	323.204	324.546
	CO ₂ -Emissionen	t/m ²	0,02	0,07
Papierverbrauch				
	Papierverbrauch	t	12,5	12,1
	Papierverbrauch	t/m ²	0,039	0,037
Wasserverbrauch				
	Wasserverbrauch	m ³	69.252	60.528
	Wasserverbrauch	m ³ /m ²	0,21	0,18
Abfallentsorgung				
	Abfälle gesamt	in Tonnen	2.594	3.168
	Abfälle zur Verwertung (AzV)		498	432
	Papier		273	283
	Wertstoffe		795	1.552
	Gefährlicher Abfall		551	396
	Bau- und Abbruchabfälle		95	136
	Verpackungsabfälle		269	304
	Sonstige Werkstattabfälle		34	21
	Kantinenabfälle		45	20
	Grünschnitt		33	24

¹Vorjahreswert (1.098) korrigiert

²Die im Vergleich zum Vorjahr gesunkene Zeit pro Mitarbeiter ist auf eine Umstellung auf kürzere, digitale und effektivere Lernformate sowie eine veränderte Erhebungsmethodik zurückzuführen.

³Pflichtschulung wird jedes zweite Jahr abgefragt.