



Corporate Social Responsibility Bericht

- 27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
- 29 Allgemeine Informationen
- 61 Umweltinformationen
- 66 Soziale Informationen
- 85 Governance-Informationen
- 90 Index der Angabepflichten
- 96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
- 103 EU-Taxonomie
- 113 Gesamtübersicht Kennzahlen



12.185

Bertrandtler engagieren sich mit Leidenschaft für unsere Kunden.

→ [SOZIALE INFORMATIONEN: S. 66](#)



Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	<u>Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht</u>
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Sehr geehrte Damen und Herren,

Nachhaltigkeit ist ein elementarer Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Ökologische und soziale Verantwortung sowie gutes unternehmerisches Handeln mit wirtschaftlicher Stabilität zu verknüpfen ist uns ein wichtiges Anliegen.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht berichten wir über die Themenschwerpunkte der Berichtsperiode in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance. Der Bericht orientiert sich am Rahmenwerk der EU-weit gültigen CSRD-Richtlinie. Diese ist in Deutschland noch nicht in nationales Gesetz umgesetzt worden, sodass der vorliegende Bericht auch die rechtlichen Vorgaben des Handelsgesetzbuchs (HGB) und der EU-Taxonomie-Verordnung berücksichtigt.

Der Kern des Nachhaltigkeitsberichts bildet die sogenannte doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Dabei werden zwei Perspektiven und Fragestellungen betrachtet:

- Wie wirkt sich das Handeln des Bertrandt-Konzerns durch seine Wirtschaftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft aus (outside-in)?
- Welche Auswirkungen haben Nachhaltigkeitsfaktoren (wie Klimawandel oder Ressourcenknappheit) auf die finanzielle Situation, die Risiken und die Chancen von Bertrandt?

Im Themenfeld Umwelt haben wir beispielsweise bereits zu Beginn des Jahres 2024 unseren Strombezug an allen deutschen Standorten auf zertifizierten Ökostrom umgestellt. Damit decken wir ca. 97 % unseres jährlichen konzernweiten Stromverbrauchs ab. Mit dieser Maßnahme konnten unsere Treibhausgasemissionen in diesem Bereich um 93% reduziert werden. Darüber hinaus haben wir uns weitere ambitionierte Klimaschutzziele gesetzt. Wir sind der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) beigetreten. Damit haben wir uns dem Ziel der Initiative verpflichtet, die Erderwärmung auf 1,5° C bis unter 2° C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Unser individuell berechneter Beitrag dazu bedeutet, dass Bertrandt die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 um kumuliert rund -71% beziehungsweise in Scope 3 um -25% nochmals deutlich senkt.

Im Bereich Soziales hat Bertrandt in den Themenbereichen „Arbeitsbedingungen“, „Gleichbehandlung/Chancengleichheit“ und „Sonstige arbeitsbezogene Rechte“ wesentliche Schwerpunkte identifiziert. Hierbei haben wir im Geschäftsjahr 2024/2025 beispielsweise einen Meilenstein mit der Einführung eines Vergütungssystems in Deutschland erreicht, womit erstmals ein verlässliches Regelwerk herrscht, welches für Struktur und Transparenz bei der Gehaltsgestaltung sorgt.

Im Kontext der Governance wurde der Fokus auf die Unternehmensführung gelegt, da sie eine zentrale Rolle für die internen Prozesse, das Geschäftsergebnis sowie die Reputation und den langfristigen Erfolg des Unternehmens spielt. Schon seit Jahren existiert eine Compliance-Richtlinie in Form der „15 goldenen Regeln bei Bertrandt“. Diese wurde im Geschäftsjahr 2024/2025 überarbeitet und detailliert.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	<u>Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht</u>
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Um unsere Bestrebungen im Bereich Nachhaltigkeit zu untermauern, lassen wir uns durch verschiedene Ratings bewerten. Die Evaluierungen ergaben folgende Ergebnisse:

- EcoVadis: 75/100, Silbermedaille (Vorjahr 72/100)
- CDP: C (Vorjahr D)
- SAQ: B94 (unverändert zum Vorjahr)
- ISS ESG: C (unverändert zum Vorjahr)
- S&P Global: 38/100 (Vorjahr 31/100)
- MSCI: A (unverändert zum Vorjahr)

Wir verstehen Nachhaltigkeit nicht als Sprint, sondern als Marathon. Wir entwickeln die Maßnahmen fortwährend und in einem ausgewogenen Rahmen im Sinne des Unternehmens und der Umwelt.

Der Vorstand

DR. ANDREAS FINK
Mitglied des Vorstands
Technik

MICHAEL LÜCKE
Mitglied des Vorstands
Vertrieb

MARKUS RUF
Mitglied des Vorstands
Finanzen



Allgemeine Informationen

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Hinweise zum Nachhaltigkeitsbericht

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zur obligatorischen Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) wurde 2024 nicht wie vorgesehen in deutsches Recht überführt. Dennoch hat Bertrandt sich zur freiwilligen, teilweisen Anwendung der ESRS für den Nachhaltigkeitsbericht des Geschäftsjahres 2024/2025 entschieden. Außerdem wurden die Vorschriften der §§ 315c i. V. m. 289 c–e HGB angewendet. Des Weiteren 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.

Aufgrund des nur in freiwilliger Orientierung an die CSRD unter teilweiser Anwendung der ESRS erstellten Nachhaltigkeitsberichts sind nicht alle nach ESRS verpflichtenden und gemäß der Wesentlichkeitsanalyse offenzulegenden Themenpunkte enthalten.

Weiterhin wird darauf hingewiesen, dass die hier berichteten Zahlen Rundungsdifferenzen aufweisen können.

Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (m/w/d).

Als Basis dieses Nachhaltigkeitsberichts wurde eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA = engl. Double Materiality Assessment) durchgeführt. Es wurden nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen (inside-out) sowie Risiken und Chancen (outside-in) ermittelt und daraus die wesentlichen zu berichtenden Themenpunkte abgeleitet. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wird unter „Doppelte Wesentlichkeitsanalyse“ genauer beschrieben.

Als Ergebnis wurden folgende zu berichtende Themenschwerpunkte aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet: Für ESRS E1 – Klimawandel, ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens und ESRS G1 – Unternehmenspolitik. Folgende IRO's („Impacts, Risks and Opportunities“ = Auswirkungen, Risiken und Chancen) waren für diese Bewertung maßgeblich:

ESRS E1 Klimawandel:

– Emission von Treibhausgasen

Als Engineeringdienstleister sind die Treibhausgasemissionen des Bertrandt-Konzerns im Vergleich zu produzierenden Unternehmen eher gering. Nichtsdestotrotz verursacht Bertrandt Treibhausgasemissionen. Die Aufgabe besteht darin, diese zu reduzieren.

– Kosten für Klimaschutzmaßnahmen

Die Reduktion von Treibhausgasen erfordert Investitionen in unterschiedliche Bereiche, beispielsweise für energetische Gebäude- und Anlagensanierung. Diese Kosten können mit dem Risiko einer längeren Amortisationsdauer behaftet sein.

– Kosten für Energie

Bertrandt hat energieintensive Anlagen (beispielsweise Klimakammern, Shaker, Rollenprüfstände), die maßgeblich für den gesamten Energiebedarf stehen. Es gilt, diesen Energiebedarf ökologisch sauber zu beschaffen (Grünstrom) und die Energieeffizienz zu verbessern.

ESRS S1:

– Arbeitsbedingungen

Als Entwicklungsdienstleister sind die Bertrandt-Mitarbeiter essentieller Bestandteil des Unternehmenserfolgs. Einer der zentralen Bausteine der Bertrandt-Personalstrategie ist die Mitarbeiterzufriedenheit, die wesentlich mit guten und fairen Arbeitsbedingungen zusammenhängt.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

- **Gleichbehandlung und Chancengleichheit**
Eine faire und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung ist Grundlage des Geschäftserfolgs und bildet den Rahmen der partizipativen Bertrandt-Unternehmenskultur.
- **Sonstige arbeitsbezogene Rechte**
Das Unternehmen ist verantwortlich für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit aller Mitarbeiter. Deshalb sind die Themen Daten- und Gesundheitsschutz von zentraler Bedeutung.

ESRS G1:

- **Unternehmenskultur**
Die Ausrichtung der Unternehmensgrundsätze des Bertrandt-Konzerns an Ethik, Compliance und Vertrauenswürdigkeit bildet das Fundament für gute und aufrichtige Beziehungen zu den Stakeholdern und damit für den Geschäftserfolg.

Allgemeine Angaben

GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG

Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf den Bertrandt-Konzern sowie die Muttergesellschaft Bertrandt AG. Der Berichtszeitraum erstreckt sich, entsprechend unserem Geschäftsjahr vom 01. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025.

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurde die Wertschöpfungskette des Bertrandt-Konzerns betrachtet. Zur besseren Beurteilung wurde die Wertschöpfungskette in vorgelagerte, nachgelagerte und eigene Geschäftsbereiche unterteilt.

Zur vorgelagerten Wertschöpfungskette des Bertrandt-Konzerns zählen insbesondere:

- Einge kaufte Waren und Dienstleistungen
- Lieferungen

Zum eigenen Geschäftsbetrieb zählen insbesondere:

- Eigene Mitarbeiter
- Ressourcen (Energie, Abfall, Kältemittel)
- Mobilität
- Vertriebsaktivitäten

Der nachgelagerten Wertschöpfungskette sind insbesondere zuzurechnen:

- Logistik
- Kunden
- After Sales

Die Treibhausgasemissionen wurden für Scope 1 und 2 auf Basis von Echtwerten ermittelt. Scope 3 wurde zum Teil anhand von Sektordurchschnittsdaten aus Emissionsdatenbanken und Sekundärdaten, insbesondere durch die sogenannte Spend-based-Methode, ermittelt.

Der Bertrandt-Konzern hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, bestimmte Informationen nicht offenzulegen. Dies sind Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder Ergebnisse von Innovationen beziehen.

Weiterhin sieht die CSRD die Möglichkeit zur Auslassung von Informationen über zukünftige Entwicklungen oder sich in Verhandlung befindlicher Angelegenheiten, wenn durch die Bekanntgabe die Geschäftslage des Unternehmens beeinträchtigt oder gefährdet würde, vor. Von dieser Möglichkeit macht der Bertrandt-Konzern keinen Gebrauch.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Bertrandt hat für die Erstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse abweichend von ESRS 1 Abschnitt 6.4 folgende Zeithorizonte verwendet:

- Kurzfristig bis zu 1 Jahr
- Mittelfristig 1 bis 5 Jahre
- Langfristig 5 bis maximal 10 Jahre

Aufgrund des volatilen Marktumfelds sind Ergebnisse, die sich auf einen längeren Zeitraum als 10 Jahre beziehen, nicht mehr zuverlässig zu bewerten. Jedoch können einige strategische Konzernziele über den Horizont von 10 Jahren hinausgehen.

Gemäß § 289d HGB ist die Nutzung nationaler, europäischer oder internationaler Rahmenwerke zur Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung statthaft. Bertrandt hat sich zur teilweisen Nutzung der ESRS als Rahmenwerk entschieden. Welche Angabepflichten der ESRS abgedeckt wurden, ist dem Index zu entnehmen.

GOVERNANCE

DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

	2024/2025
Anzahl Vorstandsmitglieder (Leitungsorgan)	3
– davon männlich in Prozent	100
– davon weiblich in Prozent	0
– davon divers in Prozent	0
Anzahl Aufsichtsratsmitglieder (Überwachungsorgan)	6
– davon männlich in Prozent	83,33
– davon weiblich in Prozent	16,67
– davon divers in Prozent	0

Von den sechs Mitgliedern des Aufsichtsrats sind vier Vertreter von den Anteilseignern in der Hauptversammlung gewählt, zwei Vertreter wurden von den durch das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt.

Zum 30. Juni 2025 hat ein Aufsichtsratsmitglied sein Mandat als Vertreter der Anteilseigner niedergelegt. Zum 07. August 2025 wurde ein Nachfolger gerichtlich bestellt.

Gemäß der Empfehlung C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) gelten drei Anteilseignervertreter als unabhängig und ein Anteilseignervertreter als nicht unabhängig.

Die Mitglieder des Vorstands verfügen über die notwendigen Kenntnisse zur Führung des Unternehmens und sind außerdem mit den Betätigungsfeldern, dem Leistungsangebot und den geografischen Standorten des Bertrandt-Konzerns vertraut. Nähere Informationen sind auf der Internetseite <https://www.bertrandt.com/unternehmen/konzern/vorstand> zu finden.

Die Aufsichtsratsmitglieder verfügen ebenfalls über die notwendigen Erfahrungen und Kenntnisse, um den Anforderungen an ihre Überwachungsaufgaben gerecht zu werden. Weitergehende Informationen zu den Mitgliedern des Aufsichtsrats sind auf der Internetseite <https://www.bertrandt.com/unternehmen/konzern/aufsichtsrat> verfügbar.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Der Vorstand wird mindestens vierteljährlich und die Aufsichtsorgane bedarfsorientiert über wesentliche Nachhaltigkeitsthemen informiert. Die Informationsweitergabe erfolgte durch den Verantwortlichen des Bereichs Sustainability.

Die vom Vorstand behandelten Themen umfassten schwerpunktmäßig:

- die Vorgehensweise bei der Implementierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie,
- die doppelte Wesentlichkeitsanalyse,
- die darauf folgende GAP-Analyse
- sowie die Art und Weise der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024/2025.

Die Organe diskutierten insbesondere die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsthemen auf das Geschäftsmodell, die strategische Ausrichtung und Investitionen.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Bertrandt berücksichtigt derzeit keine klimabezogenen Erwägungen in den bestehenden Altverträgen mit seinen Leitungs- und Aufsichtsorganen. In Neuverträgen sind klimabezogene Anreize im Vergütungssystem berücksichtigt.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Bertrandt hat Prozesse zur nachhaltigkeitsbezogenen Sorgfaltspflicht etabliert, um Risiken und Auswirkungen auf Umwelt und Menschenrechte zu erkennen, zu bewerten und gegebenenfalls gegenzusteuern. Diese orientieren sich an internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Hierzu wurden ein „code of conduct“ sowie eine Compliance-Richtlinie verfasst, welche für alle Mitarbeiter und Lieferanten verbindlich sind. Das Bertrandt-eigene Hinweisgebersystem Bertrandt Compliance – Unser Hinweisgebersystem ist für interne und externe Betroffene und Hinweisgeber erreichbar.

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht wird im Wesentlichen durch das Kernteam Sustainability erstellt. Dieses besteht aus Mitarbeitern folgender Bereiche:

- Corporate Management Systems (CMS)
- People & Culture
- Investor Relations (IR)
- Law/ Compliance
- Sales
- Nachhaltigkeit

So können die beteiligten Fachbereiche die relevanten Daten und Metriken liefern, plausibilisieren und im Nachhaltigkeitsbericht zusammenführen. Weiterhin soll durch das Kernteam ein internes, nachhaltigkeitsbezogenes Kontrollsystem implementiert werden, welches sich derzeit noch im Aufbau befindet. Darin soll beispielsweise eine systematisierte Kontrolle der Rohdaten nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ gewährleistet sein. Hierbei soll auch externe Software eingesetzt werden, welche sich bereits in der Implementierungsphase befindet und sukzessive erweitert wird.

Die Vollständigkeit und inhaltliche Richtigkeit des Nachhaltigkeitsberichts wurden innerhalb der einzelnen Fachbereiche durch beteiligte Mitarbeiter und deren Vorgesetzte nach dem Vier-Augen-Prinzip sichergestellt.

Das Monitoring hinsichtlich veränderter oder neuer regulatorischer Anforderungen wird durch den Bereich Nachhaltigkeit abgedeckt.

Die fristgerechte Bereitstellung relevanter Daten sowie die rechtzeitige Fertigstellung des Berichts wurden durch die Bereiche Investor Relations und Nachhaltigkeit koordiniert dann überwacht.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfordert eine separate Risikobewertung. In der Risikobewertung sollen die wesentlichen Risiken herausgearbeitet werden, die mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung verbunden sind. Ein Prozess zur Risikoeermittlung und -priorisierung befindet sich, aufgrund der erstmaligen, teilweisen Anwendung der CSRD, derzeit noch in der Entwicklung.

Es wurden jedoch bereits einige Risiken ermittelt:

- **Unzureichend verfügbare Daten**
Hierzu wurde im Rahmen der GAP-Analyse ermittelt, welche Daten nicht oder nur unzureichend verfügbar sind. Es werden derzeit Maßnahmen entwickelt, um die Datenverfügbarkeit zukünftig sicherzustellen.
- **Ungenauigkeit verfügbarer Daten**
Hier wird derzeit, auch im Dialog mit Lieferanten, ein Prozess zur Verbesserung der Datenqualität entwickelt und implementiert.
- **Mögliche Fehlinterpretation der Anforderungen der ESRS**
Hierzu werden insbesondere die Hilfestellungen der EFRAG hinzugezogen.

Kontrollmechanismen in Verbindung mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden derzeit entwickelt und gemeinsam mit den im Aufbau befindlichen Prozessen zur Risikobewertung implementiert. Dadurch wird auch die Berichterstattung der Ergebnisse, der Kontrollen und Risikobewertungen in Richtung Vorstand und Aufsichtsrat systematisiert.

STRATEGIE

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Bertrandt ist einer der führenden europäischen Entwicklungsdienstleister und seit über 50 Jahren ein verlässlicher Partner für aktuelle und zukünftige Projekte in allen Bereichen der Forschung und Entwicklung. Bertrandt ist an über 50 Standorten in Europa, Asien, Afrika und den USA präsent. Der Bertrandt-Konzern bietet 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, Erprobung und Aftersales. Mit annähernd 90% entfällt der weitaus größte Anteil

unseres Umsatzes auf Kunden aus der Automobilbranche. Zu den wesentlichen Treibern des 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 behält Bertrandt dabei sowohl die Bedürfnisse seiner Kunden als auch die sich ändernden Marktbedingungen stets im Blick. Außerhalb der Mobilitätsindustrien bietet Bertrandt Dienstleistungen in den Zukunftsbranchen Energie-, Medizin- und Elektrotechnik sowie für den Maschinen- und Anlagenbau an. Nähere Informationen sind im Geschäftsbericht unter der Beschreibung des Geschäftsmodells zu finden.

Bedeutende Märkte sind neben dem europäischen Wirtschaftsraum insbesondere die USA und China. Weitergehende Informationen zu Mitarbeitern sind unter dem Punkt „Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens“ zu finden.

Bertrandt verfügt derzeit nicht über eine Aufschlüsselung der Gesamtumsatzerlöse nach maßgeblichen ESRS-Sektoren, da es derzeit noch keine abschließend vollständige Liste dieser Sektoren gibt. Bertrandt ist nicht in den Sektoren fossile Brennstoffe, Herstellung von Chemikalien, umstrittene Waffen oder Anbau und Produktion von Tabak tätig. In diesen Sektoren werden keine Umsatzerlöse erzielt.

Interessen und Standpunkte der Interessensträger

Einbeziehung der Interessensträger, Stakeholder-Dialog und Kategorien von Stakeholdern

Die Standpunkte und Interessen der relevanten Stakeholder sind in die Bertrandt-Unternehmensstrategie einbezogen. Die Interaktion mit relevanten Stakeholdern zur Kundenzufriedenheit erhält Bertrandt durch den direkten Austausch zwischen Kunden und dem Vorstand, den Führungskräften, Projektverantwortlichen sowie den Mitarbeitern. Die Erkenntnisse aus den Stakeholder-Kontakten und -Dialogen fließen in die künftige Ausrichtung des Geschäftsmodells und die Bertrandt-Strategie ein.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Bertrandt führt einen offenen und transparenten Dialog mit seinen Stakeholdern. Die Konzern-Führung pflegt im Jahresverlauf einen strukturierten und regelmäßigen Austausch mit zentralen Interessengruppen, darunter Beschäftigte, Kunden, Lieferanten und Investoren. Darüber hinaus finden fortlaufende Gespräche mit kommunalen Vertretern an den Bertrandt-Standorten sowie mit potenziellen Bewerbern statt. Zu den wichtigsten Interessenträgern zählen unter anderem:

Interne Interessensträger:

- Arbeitnehmer (Mitarbeiter, Mitarbeitervertretungen)
- Unternehmensführung (Führungskräfte, Vorstand)
- Anteilseigner

Externe Interessensträger:

- Kunden
- Lieferanten und Dienstleister
- Kreditgeber
- Behörden (Umweltbehörden, Sicherheitsbehörden ...)
- Wirtschaft und Verbände
- Zertifizierer, Prüfungs- und Aufsichtsorgane
- Gesetzgeber und Politik
- Bürger und die Öffentlichkeit
- Medien
- Ratingagenturen und Analysten
- Kooperationspartner
- Wettbewerber

Die Interessen des Bertrandt-Konzerns gegenüber Politik und Gesellschaft werden im Rahmen verschiedener Verbände und Branchenorganisationen vertreten. Wichtige Mitgliedschaften der Gesellschaften des Bertrandt-Konzerns:

- 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 Raumfahrtindustrie e. V. (BDLI)

Dialog mit den Kunden

Für den Bertrandt-Konzern als Entwicklungsdienstleister ist es von größter Bedeutung, nah an den Wünschen und Anforderungen seiner Kunden zu sein. Neben der Bertrandt-Homepage und den sozialen Medien werden vor allem eigene Veranstaltungen sowie Newsletter und Mailings genutzt, um den Kontakt mit ihnen zu pflegen. Zudem wird laufend evaluiert, wie zufrieden die Kunden mit den Bertrandt-Leistungen sind. Dabei wird unter anderem auch der Kunden-Newsletter für Befragungen genutzt.

Das wichtigste Feedback zur Kundenzufriedenheit erhält Bertrandt durch den direkten Austausch zwischen Kunden und dem Vorstand, den Führungskräften, Projektverantwortlichen sowie den Mitarbeitern. Potenzielle Neukunden werden im direkten Dialog, in Angeboten, über die Bertrandt-Homepage, die sozialen Medien oder auch in Newslettern, Broschüren und Produktblättern zum angebotenen Leistungsspektrum informiert.

Kommunikation mit dem Kapitalmarkt

Bertrandt legt außerdem großen Wert auf eine transparente, umfassende und zeitnahe Kapitalmarktkommunikation. Der regelmäßige Dialog mit institutionellen und privaten Investoren, Analysten, Bankenvertretern sowie Medienvertretern ist ein zentraler Bestandteil der Kommunikationsstrategie von Bertrandt. Dabei ist es das Ziel, die Bertrandt-Aktie sowie Fremdkapitalinstrumente als langfristige Kapitalanlagen zu positionieren. Das Unternehmen erfüllt die hohen Transparenzanforderungen des Prime Standard der Deutschen Börse. Der Bertrandt-Konzern bietet seinen Investoren eine große Bandbreite an Dialogmöglichkeiten an. Neben den Bilanzpresse- und Analysten-Konferenzen nimmt Bertrandt an Kapitalmarktkonferenzen teil und führt europaweit Roadshows und Besuche der Niederlassungen durch. Außerdem gibt es die Möglichkeit, an virtuellen Meetings und Telefonkonferenzen teilzunehmen, um sich über aktuelle Themen zu informieren.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Dialog mit den Beschäftigten

Die Unternehmensführung informiert seine Mitarbeiter laufend und umfassend über alle wesentlichen Entwicklungen rund um das Unternehmen. Dazu werden Online-Medien wie zum Beispiel das Bertrandt-Intranet oder Social-Media-Formate genutzt. Regelmäßige Veranstaltungen in den Tochtergesellschaften ermöglichen den direkten Austausch mit den Beschäftigten vor Ort. Darüber hinaus ermittelt der Konzern in den Mitarbeiterbefragungen, die alle 2 Jahre stattfinden, wie zufrieden die Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation und mit dem Unternehmen sind.

Der kontinuierliche Stakeholder-Dialog bietet Bertrandt die Möglichkeit, die Interessen, Einflüsse und Bedürfnisse seiner interessierten Parteien besser wahrzunehmen und diesen gerecht zu werden.

Mit Behörden, externen Kreisen und Interessengruppen arbeitet Bertrandt offen und konstruktiv zusammen. Die Anforderungen im Bereich sozialer, ethischer und arbeitsrechtlicher Themen werden regelmäßig geprüft und mit den betroffenen Parteien abgestimmt. Bei kritischen Vorfällen findet eine enge Zusammenarbeit mit den Betroffenen statt. Daneben findet ein ständiger Austausch zwischen dem Unternehmen und seinen Partnern statt.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde vom Kernteam Sustainability durchgeführt, welches auch den Nachhaltigkeitsbericht erstellt hat. Dieses interdisziplinäre Team setzt sich aus Vertretern verschiedener Bereiche zusammen, die im direkten Kontakt mit den jeweiligen Stakeholdern stehen. Dadurch konnten die Anforderungen der Stakeholder angemessen in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse einfließen und bei der Betrachtung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell und der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden.

Die Standpunkte und Interessen der verschiedenen Stakeholder fließen in die laufenden Berichte und Analysen für die Unternehmensführung ein. Darüber hinaus tauscht sich der Vorstand des Bertrandt-Konzerns aktiv mit den Stakeholdern im offenen Dialog aus. So werden die durch Bertrandt verursachten nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen bei strategischen Ausrichtungen des Konzerns berücksichtigt und wichtige Handlungs- und Weiterentwicklungsfelder identifiziert. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über die im Vorstand besprochenen Themen bezüglich der Sichtweisen der verschiedenen Interessensträger.

Interessen, Standpunkte und Rechte eigener Arbeitskräfte, einschließlich der Achtung ihrer Menschenrechte

Die Arbeitskräfte des Unternehmens stellen eine wichtige Gruppe interner Interessensträger dar. Bertrandt kommuniziert kontinuierlich über verschiedene Kanäle und Dialogformate mit seiner Belegschaft. Die aus Mitarbeiterperspektive gewonnenen Anregungen werden, soweit relevant und angemessen, in die Geschäftsprozesse integriert.

Die Interessen und Rechte der eigenen Arbeitskräfte und ihrer Vertreter, einschließlich der Achtung der Menschenrechte, werden beim aktuellen Geschäftsmodell mitberücksichtigt und in die Personalstrategie integriert. Diese verankert soziale Verantwortung, eine leistungsorientierte Kultur und Wertschätzung als zentrale strategische Ziele in der Personalpolitik und den Personalprozessen bei Bertrandt.

Die Achtung der Menschenrechte und Interessen der Beschäftigten stehen im Mittelpunkt der Bertrandt-Unternehmenspolitik und des Verhaltenskodex'. Alle Geschäftsprozesse werden im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unter Berücksichtigung von professionellen und ethischen Standards der Branche eingehalten.



02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands
zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften
mit Relevanz für die Nachhaltigkeits-
berichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

INTERESSEN, STANDPUNKTE UND RECHTE DER ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGS- KETTE

Bertrandt berücksichtigt die Interessen, Standpunkte und Rechte der Arbeitskräfte in seiner Wertschöpfungskette. Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette stellen eine wichtige Gruppe betroffener Interessensträger dar, deren Menschenrechte von Bertrandt stets respektiert und geschützt werden.

Durch den umfassenden Code of Conduct stellt Bertrandt sicher, dass die hohen ethischen Standards eingehalten und gute Beziehungen zu den Lieferanten regelmäßig gepflegt werden. Dies zeigt sich beispielsweise in einer hohen Panel-Lieferanten-Quote. Als Dienstleister im Ingenieursbereich ist Bertrandt sich bewusst, dass kritische Waren und Risikogebiete in der Branche sehr unwahrscheinlich sind. Bertrandt kauft keine Konfliktmaterialien ein. Weiterhin hat Bertrandt eine Lieferkette, die überwiegend in Deutschland und der EU ansässig ist – das heißt, dass keine Lieferanten aus Embargo-Staaten oder ähnlichen Regionen zugelassen sind. Daher bleibt die unmittelbare Lieferkette des Unternehmens risikoarm. Dennoch bleibt Bertrandt wachsam und setzt sich kontinuierlich dafür ein, dass seine gesamte Wertschöpfungskette den höchsten Standards entspricht. Diese wird fortlaufend über ein Screening durch das Lieferantentool überwacht.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hat Bertrandt erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse in Orientierung an die Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt. Die angewendete Methodik sowie die Bewertungskriterien sind im Abschnitt „Doppelte Wesentlichkeit“ dokumentiert.

Aus der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse ergeben sich die für Bertrandt relevanten nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die gemäß den oben genannten Anforderungen identifiziert und bewertet wurden. Die als wesentlich identifizierten ESRS-Themen in den Bereichen **Klimawandel, Soziales und Governance** spiegeln das Bertrandt-Geschäftsmodell sowie die relevanten Tätigkeitsfelder im Geschäftsjahr 2024/2025 wider.

In den umweltbezogenen Themenfeldern – **Umweltverschmutzung, Biodiversität, Wasser- und Meeresressourcen, Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung** – wurden die Auswirkungen, Risiken und Chancen ebenfalls geprüft und bewertet, jedoch nicht als wesentlich eingestuft. Bertrandt ist kein produzierendes Unternehmen, wodurch weder ein signifikanter Ressourcenverbrauch noch eine relevante Umweltverschmutzung vorliegt. Die entlang der Wertschöpfungskette verursachten Umweltauswirkungen können lediglich geschätzt werden und sind nur in begrenztem Umfang durch Bertrandt beeinflussbar. Auch in der Vergangenheit waren diese Themen nicht von wesentlicher Bedeutung.

Auch die sozialbezogenen ESRS-Themenbereiche – **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinschaften sowie Verbraucher und Endnutzer** – wurden als nicht wesentlich bewertet. Als Ingenieur- und Dienstleistungsunternehmen bringt Bertrandt keine eigenen Produkte in Umlauf, wodurch direkte Auswirkungen auf Endnutzer oder Verbraucher nicht gegeben sind.

Eine detaillierte Erläuterung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie deren Verortung im Geschäftsmodell, in den Tätigkeiten oder in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette erfolgt in den nachfolgenden Abschnitten zu den jeweiligen ESRS-Themen. Die als wesentlich identifizierten Sachverhalte werden unter Berücksichtigung ihrer aktuellen und erwarteten Einflüsse auf die Unternehmensstrategie, die Geschäftsfähigkeiten sowie die Wertschöpfungskette analysiert. Weitere Informationen hierzu sind im Kapitel „Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette“ enthalten.

Für alle ESG-Themen, bei denen wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen festgestellt wurden, legt Bertrandt die geforderten Nachhaltigkeitsinformationen in Orientierung an CSRD- und ESRS-Anforderungen offen – soweit dies anwendbar und zweckmäßig ist.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Finanzielle Auswirkungen

Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben sich keine wesentlichen aktuellen finanziellen Effekte aus den nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen auf die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage ergeben. Aus diesen Risiken und Chancen wurde für das Geschäftsjahr 2024/2025 kein erhebliches Risiko einer wesentlichen Anpassung der im Konzern-Abschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten identifiziert.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde die erste Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Eine Vergleichsbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr lag noch nicht vor, da es sich um die initiale Durchführung handelt.

Künftige Veränderungen in der Wesentlichkeit von Themen werden im Rahmen des jährlichen Analysezyklus überprüft. Die Ergebnisse fließen in die Aktualisierung der strategischen Nachhaltigkeitsziele und Fokusfelder ein und werden dort entsprechend berücksichtigt.

DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hat Bertrandt erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse in Orientierung an die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt. Ziel war die systematische Identifikation und Bewertung der wesentlichen negativen und positiven Auswirkungen auf Umwelt, Arbeitskräfte und Gesellschaft sowie der finanziellen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen für das Unternehmen.

Prozessschritte der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA)

1. Identifikation relevanter ESRS-Themen

Im ersten Schritt wurden vorhandene Konzern-Informationen und -Daten durch Fachbereiche analysiert und den ESRS-Themen zugeordnet.

Output: Erstellung einer ESRS-Longlist.

2. Screening der Wertschöpfungskette

Die identifizierten Themen wurden hinsichtlich ihrer Relevanz und Anwendbarkeit geprüft – sowohl bezogen auf interne Prozesse als auch auf vor- und nachgelagerte Tätigkeiten entlang der Wertschöpfungskette.

Output: Erstellung einer ESRS-Shortlist.

3. Identifikation, Analyse und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Fachbereiche erfassten und bewerteten die tatsächlichen und potenziellen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen sowie die finanziellen Risiken und Chancen anhand definierter Bewertungskriterien.

Output: Liste identifizierter IROs.

4. Priorisierung wesentlicher ESRS-Themen und IROs

Die identifizierten IROs wurden anhand eines festgelegten Schwellenwerts priorisiert. Auswirkungen, Risiken und Chancen mit der Bewertung „hoch“ oder „sehr hoch“ gelten als wesentlich und berichtspflichtig.

Output: DMA-Liste mit wesentlichen IROs.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

5. Analyse der Berichtspflichten (GAP-Analyse)

Die vorhandenen ESG-Daten und Informationen wurden hinsichtlich ihrer Vollständigkeit und Konformität mit den CSRD-Anforderungen überprüft.

Output: Identifikation von Datenlücken und Ableitung notwendiger Maßnahmen.

6. Vorstandsinformation und Freigabe

Der Vorstand wurde durch das Nachhaltigkeitsmanagement über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und die daraus resultierenden Berichtspflichten informiert.

Output: Freigabe zur Umsetzung der Berichtspflichten.



PROZESS DER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSANALYSE (DMA)

02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands
zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften
mit Relevanz für die Nachhaltigkeits-
berichterstattung

103 EU-Taxonomie

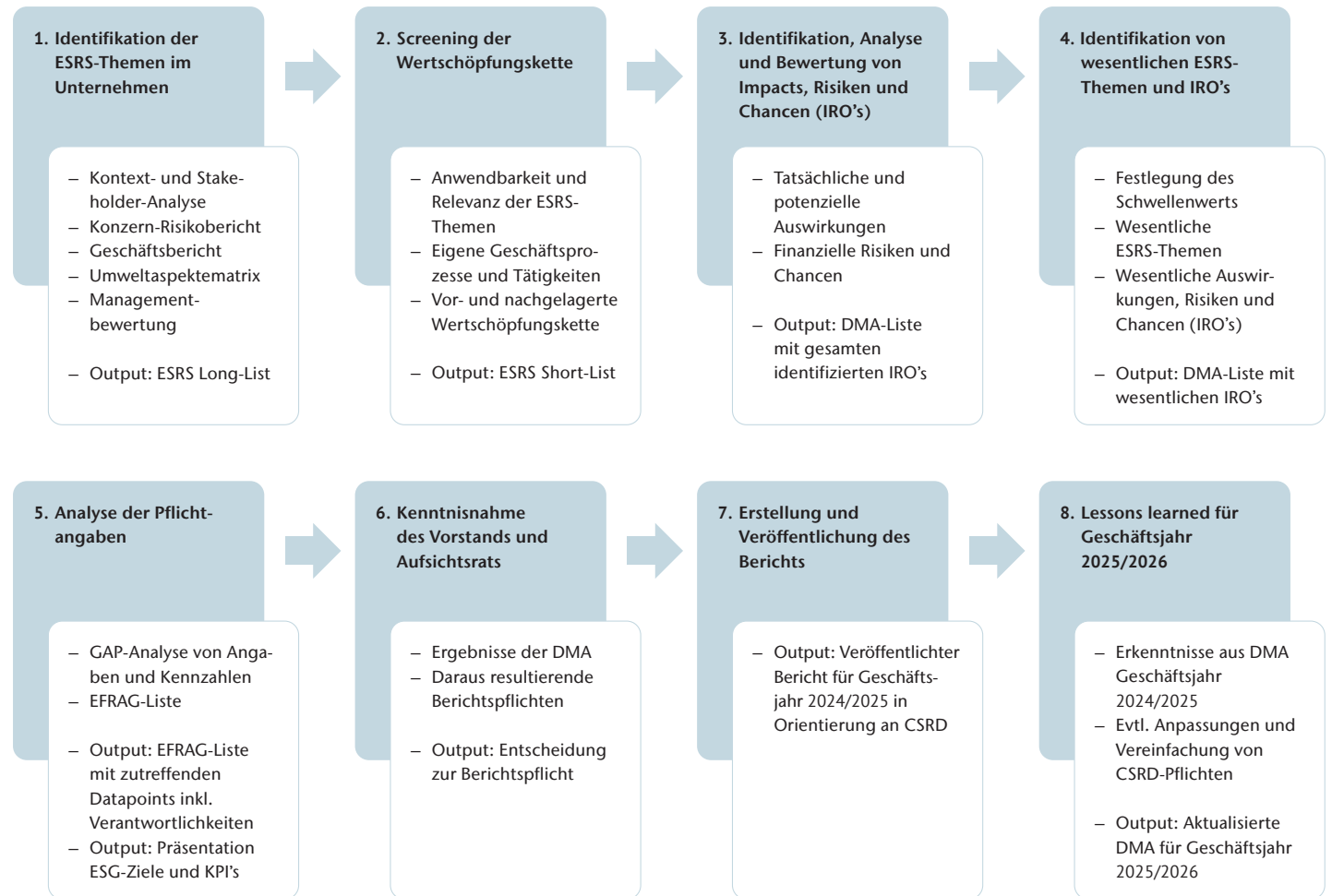
113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**





02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde wie folgt umgesetzt:

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die identifizierten Auswirkungen systematisch weiteren Kategorien zugeordnet:

- Positive Auswirkungen – tatsächlich und/oder potenziell
- Negative Auswirkungen – tatsächlich und/oder potenziell

Dabei wurden tatsächliche und potenzielle Auswirkungen getrennt erfasst und bewertet.

Die Bewertung der Auswirkungen orientierte sich an den vorgegebenen CSRD-Kriterien:

- **Ausmaß:** Einschätzung der Schwere negativer Auswirkungen bzw. des Nutzens positiver Auswirkungen für Mensch und Umwelt
- **Umfang:** Bewertung der Verbreitung und Reichweite der Auswirkungen
- **Wahrscheinlichkeit:** Einschätzung der Wahrscheinlichkeit potenzieller Auswirkungen
- **Unabänderlichkeit:** Analyse, ob und in welchem Umfang negative Auswirkungen rückgängig gemacht werden können – zum Beispiel durch Wiederherstellung des ursprünglichen Umweltzustands oder der Gesundheit betroffener Personen
- **Zeithorizont:** Betrachtung des zeitlichen Rahmens, in dem Auswirkungen, Risiken oder Chancen eintreten können

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde unter Berücksichtigung der vielfältigen Geschäftstätigkeiten des Bertrandt-Konzerns durchgeführt. Dabei wurden auch geografische Gegebenheiten, Vermögenswerte, Dienstleistungen sowie die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten der einzelnen Standorte und Gesellschaften berücksichtigt.

Zur fundierten Bewertung wurden sowohl ESRS-bezogene als auch unternehmensspezifische Themen analysiert. Grundlage der Bewertung bildeten unter anderem folgende Datenquellen:

1. CO₂-Bilanz
2. Umweltaspektematrix
3. Gefährdungsbeurteilungen aus den Bereichen Arbeitsschutz und Unternehmenssicherheit
4. Risiko- und Compliance-Berichte
5. ISO-normbasierte Kontext- und Stakeholder-Analysen

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden sämtliche Stufen der Wertschöpfungskette systematisch betrachtet:

– **Vorgelagerte Prozesse**

Der Fokus lag insbesondere auf den Beschaffungsprozessen und dem Lieferantenmanagement. Dabei wurden auch die Herkunftsländer der bezogenen Materialien und Dienstleistungen sowie entsprechende Länderrisikobewertungen berücksichtigt. Die Betrachtung der Herkunftsländer und Länderrisikobewertung erfolgt mittels eines Tools zur Erfassung der Lieferanten.

– **Eigene Geschäftstätigkeit**

Die Evaluation umfasste sämtliche betriebliche Prozesse, einschließlich Verwaltung, Entwicklung, Konstruktion und Testing-Dienstleistungen. Aufgrund der internationalen Präsenz des Bertrandt-Konzerns wurden jene Standorte und Regionen priorisiert, die durch eine hohe Anzahl an Mitarbeitern, bedeutende Vermögenswerte oder eine besondere Umweltrelevanz gekennzeichnet sind. Für die Bewertung wurden Informationen aus dem Risikomanagement, Erkenntnisse aus dem Integrierten Managementsystem (IMS) sowie der Konsolidierungskreis des Konzerns herangezogen.

– **Nachgelagerte Prozesse**

Die Analyse der nachgelagerten Wertschöpfungskette bezog sich auf die Nutzung und Anwendung der durch Bertrandt erbrachten Dienstleistungen durch Kunden. Hierbei wurden die verfügbaren Informationen aus bestehenden Kundenprozessen berücksichtigt.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeits- berichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Darüber hinaus wurden die Interessen der relevanten Stakeholder in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen in die Bewertung einbezogen. Weitere Informationen hierzu sind im Abschnitt „Interessen und Standpunkte der Interessensträger“ dargestellt.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die Wesentlichkeit einzelner Auswirkungen nach einer strukturierten Bewertungsmethodik ermittelt:

- Tatsächliche positive Auswirkungen wurden anhand des Ausmaßes und des Umfangs bewertet.
- Tatsächliche negative Auswirkungen wurden zusätzlich hinsichtlich ihrer Unabänderlichkeit (Behebbarkeit) bewertet.
- Potenzielle Auswirkungen wurden unter Einbeziehung der Wahrscheinlichkeit als Multiplikationsfaktor berechnet.
- Bei potenziell negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte wurde der Schweregrad der Auswirkung gemäß den Vorgaben der ESRS vorrangig gegenüber der Eintrittswahrscheinlichkeit berücksichtigt.



02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Für die Kriterien Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit und Wahrscheinlichkeit wurde eine vierstufige qualitative Bewertungsskala angewendet. Diese Skala ermöglicht eine differenzierte Einschätzung der Auswirkungen und unterstützt die Priorisierung im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse.

BEWERTUNGSSKALA AUSMASS DER AUSWIRKUNGEN

1 (gering)	2 (mittel)	3 (hoch)	4 (sehr hoch)
Die Auswirkung hat einen wahrnehmbaren Effekt, verändert jedoch kein Verhalten von internen/externen Stakeholdern.	Die Auswirkung hat einen eindeutig wahrnehmbaren Effekt und deutet Änderungen im Verhalten von internen/externen Stakeholdern an.	Die Auswirkung hat einen nicht ignorierbaren Effekt und verändert das Verhalten von internen/externen Stakeholdern.	Die Auswirkung hat sehr starke Effekte, die das bisherige Verhalten von internen/externen Stakeholdern nicht mehr sinnvoll erscheinen lassen, und bewegt diese zu einer Verhaltensänderung.

BEWERTUNGSSKALA UMFANG DER AUSWIRKUNGEN

1 (gering)	2 (mittel)	3 (hoch)	4 (sehr hoch)
lokal	regional	national	global
Auswirkungen eindeutig lokalisierbar: Die Auswirkung betrifft nur eine kleine Gruppe von Stakeholdern oder einen einzelnen Standort.	Auswirkungen weitläufiger, aber lokalisierbar: Die Auswirkung betrifft mehrere Stakeholder-Gruppen oder mehrere Standorte innerhalb einer Region.	Auswirkungen nicht mehr eindeutig lokalisierbar: Die Auswirkung betrifft eine große Anzahl von Stakeholdern oder mehrere Regionen.	Keine Eingrenzung der Auswirkungen möglich: Die Auswirkung ist weitreichend und betrifft konzernweite Prozesse oder hat internationale Relevanz.

BEWERTUNGSSKALA UNABÄNDERLICHKEIT DER AUSWIRKUNGEN

1 (gering)	2 (mittel)	3 (hoch)	4 (sehr hoch)
Die Auswirkung kann vollständig rückgängig gemacht werden, zum Beispiel durch Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands.	Die Auswirkung kann teilweise rückgängig gemacht oder kompensiert werden.	Die Auswirkung kann nur mit erheblichem Aufwand oder über längere Zeiträume teilweise behoben werden.	Die Auswirkung ist dauerhaft und kann nicht rückgängig gemacht werden.
Keine bleibenden Schäden.	Kaum bleibende Schäden.	Teilweise bleibende Schäden.	Eindeutig bleibende Schäden.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Bewertungsskala Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen:

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die Wahrscheinlichkeit potenzieller Auswirkungen zusätzlich als quantitativer Multiplikationsfaktor in die Berechnungsformel zur Bewertung der Wesentlichkeit einbezogen. Die tatsächlichen Auswirkungen wurden dabei stets mit einem festen Faktor von 1,0 (entspricht 100%) bewertet.

Für potenzielle Auswirkungen kam eine vierstufige qualitative Bewertungsskala zur Anwendung, die wie folgt definiert ist. Diese Skala ermöglicht eine differenzierte Einschätzung der Wahrscheinlichkeit und trägt zur transparenten Priorisierung von Risiken und Chancen bei.

BEWERTUNGSSKALA WAHRSCHEINLICHKEIT DER AUSWIRKUNGEN

Qualitativ	1 (gering)	2 (mittel)	3 (hoch)	4 (sehr hoch)
Quantitativ	1%–25%	26%–50%	51%–75%	76%–100%
Multiplikationsfaktor	0.25	0.5	0.75	1
Qualitativ negativ	Ein Eintreten ist sehr unwahrscheinlich.	Ein Eintreten der Auswirkung ist in der Zukunft eventuell möglich, aber wird nicht mittelfristig erwartet.	Ein Eintreten ist möglich, Präventionsmaßnahmen sollten umgesetzt werden und Notfallmaßnahmen für den Fall des Eintretens vorbereitet werden.	Ein Eintreten ist sehr wahrscheinlich und im laufenden Geschäftsjahr zu erwarten. Präventionsmaßnahmen müssen gestärkt und Notfallmaßnahmen unverzüglich eingeleitet werden.
Qualitativ positiv	Ein Eintreten ist sehr unwahrscheinlich.	Ein Eintreten der Auswirkung ist in der Zukunft eventuell möglich, aber wird nicht mittelfristig erwartet.	Ein Eintreten ist möglich, und positive Entwicklungen werden intensiver beobachtet.	Ein Eintreten ist sehr wahrscheinlich und im laufenden Geschäftsjahr zu erwarten. Positive Effekte werden in Planungen berücksichtigt.

BEWERTUNGSSKALA ZEITHORIZONTE DER AUSWIRKUNGEN

Betrachtung der finanziellen Auswirkungen	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Dauer in Jahren	Erstes Geschäftsjahr oder Kalenderjahr: Auswirkungen im Geschäftsjahr selbst.	2 bis 5 Geschäfts- oder Kalenderjahre: Auswirkungen in den folgenden fünf Jahren nach Ende des Berichtsjahres.	> 5 bis max. 10 Geschäfts- oder Kalenderjahre: Auswirkungen, die nach sechs Jahren und mehr nach Ende des Berichtsjahres auftreten.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Schwellenwert zur Bestimmung der Wesentlichkeit von Auswirkungen

Der zur Bewertung der Wesentlichkeit herangezogene Schwellenwert von $\geq 3,0$ ergibt sich aus der kombinierten Bewertung des Schweregrads der Auswirkung und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Auswirkungen, die einen berechneten Wert von 3,0 oder höher erreichen, überschreiten diesen Schwellenwert und gelten gemäß der angewendeten Methodik als wesentlich und somit berichtspflichtig.

Die zugrundeliegende Bewertungsskala von 1 bis 4 orientiert sich an der Systematik des konzernweit etablierten Risikomanagements und gewährleistet eine konsistente und nachvollziehbare Bewertung im Einklang mit den Anforderungen der CSRD und ESRS.

Ermittlung von wesentlichen Risiken und Chancen

Im Rahmen der Risiko- und Chancenanalyse wurden Bedingungen und Ereignisse bewertet, die mit den nachhaltigkeitsbezogenen Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) in Zusammenhang stehen und potentiell finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen haben könnten. Dabei wurden insbesondere mögliche Einflüsse auf Cashflow, Leistung, Entwicklung, Kapitalkosten, Reputation sowie den Zugang zu Finanzmitteln über verschiedene Zeithorizonte hinweg berücksichtigt.

Zur Identifikation finanzieller Risiken und Chancen wurden vielfältige Informationsquellen herangezogen, darunter Daten aus dem Risiko-, Compliance- und Umweltmanagement. Ergänzend flossen Erkenntnisse aus Kontextanalysen, Kapitalmarkt- und Wettbewerbsanalysen, Ratingbewertungen sowie Medienberichten in die Bewertung ein.

Vorgehensweise zur Bewertung finanzieller Wesentlichkeit

Die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit erfolgte in einem mehrstufigen Prozess:

Schritt 1: Identifikation von Zusammenhängen zwischen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Ausgangspunkt war die Analyse der finanziellen Wesentlichkeit auf Basis einer Short List der relevanten ESRS-Themen. Aus den identifizierten positiven und negativen Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette wurden, soweit zutreffend, potentiell finanzielle Chancen und Risiken abgeleitet.

Zusammenhänge zwischen Auswirkungen und Risiken – Umweltaspekte

Die nachstehend genannten Themenfelder im Umweltbereich zeigen, wie die tatsächlichen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Abhängigkeiten von externen Nachhaltigkeitsfaktoren direkt mit Risiken verbunden sind. Diese Zusammenhänge werden systematisch in die Risikoanalyse und strategische Planung integriert, um sowohl regulatorische Anforderungen zu erfüllen als auch langfristige Chancen zu nutzen.

Anpassung an den Klimawandel: Eigene Geschäftstätigkeit sowie vorgelagerte Prozesse in der Wertschöpfungskette verursachen Treibhausgasemissionen, die zur globalen Erderwärmung beitragen. Diese tatsächlichen negativen Auswirkungen auf die Umwelt stehen in direktem Zusammenhang mit langfristigen physischen Risiken, wie zum Beispiel Extremwetterereignissen, Ressourcenverknappung, und regulatorischen Verschärfungen. Die globale Dimension dieser Auswirkungen erfordert eine strategische Anpassung eigener Prozesse und Lieferketten, um Resilienz gegenüber klimabedingten Risiken zu gewährleisten.

Klimaschutz: Die zunehmende gesellschaftliche und regulatorische Relevanz des Klimaschutzes führt zu steigenden Kosten für die Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen, wie zum Beispiel Investitionen in emissionsarme Technologien oder die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Diese Übergangsrisiken sind mittelfristig relevant und betreffen insbesondere Bertrandt-eigene betriebliche Prozesse auf nationaler Ebene. Sie stehen in direktem Zusammenhang mit Bertrandt-Abhängigkeiten von fossilen Energieträgern und der Notwendigkeit, die eigene Emissionsintensität zu reduzieren.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Energie: Die Abhängigkeit von externen Energieversorgern und die Volatilität der Strompreise sowie steigende Kosten für Zertifizierungen (z. B. Herkunftsnachweise, CO₂-Zertifikate) stellen ein mittelfristiges **Übergangsrisiko** dar. Diese Risiken sind lokal verortet und betreffen Bertrandt-eigene betriebliche Prozesse. Sie ergeben sich aus der Notwendigkeit, die Energieversorgung nachhaltiger zu gestalten und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit der Prozesse sicherzustellen.

Zusammenhänge zwischen Auswirkungen, Risiken und Chancen – Soziale Aspekte

Die sozialen Aspekte der Geschäftstätigkeit werden bei Bertrandt systematisch analysiert und in die strategischen sowie operativen Prozesse integriert. Ziel ist es, eine nachhaltige Wertschöpfung zu fördern und regulatorische Anforderungen gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zu erfüllen.

Im aktuellen Geschäftsjahr wurden mehrere tatsächliche Auswirkungen in unterschiedlichen sozialen Themenbereichen sowie wesentliche **Risiken** in den Bereichen **sichere Beschäftigung** und **sonstige arbeitsbezogene Rechte** identifiziert.

Sichere Beschäftigung: Die Bereitstellung unbefristeter Arbeitsverhältnisse trägt zur sozialen Stabilität und Beschäftigungssicherheit in der Region bei. Diese positive Auswirkung stärkt die Arbeitgeberattraktivität und reduziert die Fluktuation. Langfristig ergibt sich daraus die Chance, qualifizierte Fachkräfte zu binden und die Produktivität zu erhöhen.

Gleichzeitig besteht das **Risiko**, dass schwankende Auslastungen in Kundenprojekten kurzfristig zu Unsicherheiten führen und die Beschäftigungsstabilität gefährden. Dies erfordert flexible Personalstrategien und eine vorausschauende Projektplanung.

Sozialer Dialog: Die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse fördert Vertrauen, Motivation und Innovationskraft. Diese positive Auswirkung wirkt sich global auf die Unternehmenskultur aus. Langfristig ergibt sich daraus die Chance, Konflikte frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln, was die Resilienz des Unternehmens stärkt.

Work-Life-Balance: Individuell zugeschnittene Arbeitsmodelle verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese positive Auswirkung steigert die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Langfristig ergibt sich daraus die Chance, die Leistungsfähigkeit und Loyalität zu erhöhen und die Arbeitgebermarke zu stärken.

Gesundheitsschutz und Sicherheit: Beeinträchtigungen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stellen eine global relevante negative Auswirkung dar. Langfristig können daraus physische und psychische Belastungen sowie erhöhte Ausfallzeiten entstehen. Das Risiko liegt in Produktivitätsverlusten und rechtlichen Konsequenzen. Die Chance besteht in der proaktiven Prävention durch Sicherheitsmaßnahmen und Gesundheitsförderung.

Chancengleichheit & Gleichstellung: Eine mangelnde Chancengleichheit kann zu Diskriminierung und Ungleichbehandlung führen – eine negative Auswirkung mit globaler Relevanz. Langfristig besteht das Risiko von Reputationsschäden und rechtlichen Konflikten. Die Chance liegt in der Förderung von Diversität und Inklusion, was Innovation und Teamleistung stärkt.

Kompetenzentwicklung: Individuelle Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten wirken sich positiv auf die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter aus. Diese positive Auswirkung ist global relevant und langfristig wirksam. Die Chance liegt in der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Anpassungsfähigkeit an technologische und gesellschaftliche Veränderungen.

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz: Diskriminierung, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz stellen eine lokal relevante negative Auswirkung dar. Das Risiko liegt in der Beeinträchtigung des Arbeitsklimas, rechtlichen Folgen und erhöhten Krankenständen. Die Chance besteht in der Etablierung einer respektvollen Unternehmenskultur durch klare Richtlinien und gezielte Schulungsmaßnahmen.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Datenschutz: Das Thema Datenschutz ist im sozialen Kontext aus Unternehmenssicht wesentlich, da Bertrandt für die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben verantwortlich ist. Insbesondere bei der Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten – etwa von Mitarbeitern – können Datenschutzverletzungen erhebliche soziale und finanzielle Auswirkungen haben. Eine Datenschutzverletzung stellt ein mittelfristiges Risiko dar, das sich in Vertrauensverlust, rechtlichen Sanktionen (z. B. Bußgelder, Schadensersatzforderungen) und Reputationsschäden manifestieren kann. Die psychischen und finanziellen Belastungen für betroffene Beschäftigte sind ebenfalls als soziale Auswirkungen zu bewerten. Gleichzeitig ergibt sich eine Chance: Durch transparente und sichere Datenverarbeitung kann das Vertrauen von Mitarbeitern und Kunden gestärkt werden. Dies fördert die Bindung und Zufriedenheit, erhöht die Arbeitgeberattraktivität und kann sich positiv auf die Geschäftsentwicklung auswirken.

Zusammenhänge zwischen Auswirkungen, Risiken und Chancen – Unternehmensführung

Das wesentliche Themenfeld Unternehmenskultur wirkt sich direkt auf Bertrandts soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit aus. Ihre Pflege und Weiterentwicklung sind entscheidend, um Risiken zu minimieren und Chancen zu nutzen. Die Zusammenhänge zwischen positiven Auswirkungen, strategischen Chancen und potenziellen Risiken werden systematisch in Bertrandt-Steuerungsprozesse integriert und jährlich evaluiert.

Unternehmenskultur: Die Bertrandt-Unternehmenskultur basiert auf ethischen Grundsätzen und einem klaren Bekenntnis zu Compliance. Diese Werte prägen die internen Prozesse und das Verhalten der Mitarbeiter und Führungskräfte. Die tatsächliche positive Auswirkung zeigt sich in einer motivierenden Arbeitsatmosphäre, die langfristig zur Mitarbeiterbindung, Produktivität und Innovationskraft beiträgt.

Gleichzeitig ergibt sich daraus eine **Chance**, Bertrandts positives Image zu stärken und vertrauensvolle Beziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern und Investoren aufzubauen. Dies fördert den Zugang zu Kapital und unterstützt nachhaltiges Wachstum. Die mittelfristige Perspektive zeigt, dass eine gelebte Unternehmenskultur ein strategischer Erfolgsfaktor ist.

Allerdings besteht auch ein **Risiko:** Die potenzielle Nichteinhaltung der kulturellen Werte – etwa durch Fehlverhalten, mangelnde Transparenz oder ethische Verstöße – kann langfristig zu Reputationsschäden, Vertrauensverlust und sogar rechtlichen Konsequenzen wie Strafzahlungen führen. Dieses Risiko betrifft eigene betriebliche Prozesse auf nationaler Ebene und erfordert eine konsequente Einhaltung der internen Compliance-Richtlinien sowie regelmäßige Schulungen und Kontrollen.

Schritt 2: Integration konzerninterner Risikodaten

Die Integration der CSRD-Risiken erfolgte durch eine strukturierte Zuordnung der identifizierten Risiken zu den relevanten Themen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Bestehende Risikodaten aus dem konzerninternen Risikomanagement wurden analysiert, den entsprechenden ESRS-Themenfeldern zugewiesen und hinsichtlich ihrer Relevanz sowie ihrer Ausprägung im Kontext der Nachhaltigkeit überprüft.

Vorgehensweise:

- Kategorisierung der Risiken: Nachhaltigkeitsbezogene Risiken wurden thematisch gruppiert (z. B. Compliance, Datenschutz, sichere Arbeitsbedingungen, Ressourcennutzung, Energieverbräuche, umweltschädliche Emissionen usw.) und mit den entsprechenden ESRS-Standards (z. B. ESRS G1, S1 oder E1) verknüpft.
- Risikobewertung: Die Bewertung von Konzern-Risikodaten erfolgt zweimal im Jahr und wird im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementprozesses aktualisiert.
- Die identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken werden in die strategische Unternehmenssteuerung eingebunden. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Unternehmenspolitik sowie Personal- und Klimaschutzstrategie. Durch diese Verknüpfung wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte nicht isoliert betrachtet, sondern aktiv in die operative und strategische Entscheidungsfindung integriert werden.
- Dynamische Anpassung: Veränderungen in der Risikolandschaft, zum Beispiel durch neue regulatorische Anforderungen oder Marktveränderungen, werden fortlaufend berücksichtigt und führen zu einer Anpassung der Risikobewertung.

Diese strukturierte Integration ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung von Nachhaltigkeitsrisiken und schafft die Grundlage für eine transparente Berichterstattung gemäß CSRD.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Schritt 3: Erweiterte Kontextanalyse

Darüber hinaus wurden zusätzliche finanzielle Risiken und Chancen identifiziert, die sich aus der Kontextanalyse und dem Risikomanagement ergeben. Diese wurden hinsichtlich ihrer Abhängigkeit von nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten geprüft. Im aktuellen Geschäftsjahr wurden keine unternehmensspezifischen Themen festgestellt, die finanziell wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Risiken oder Chancen darstellen.

Schritt 4: Bewertung gemäß CSRD-Kriterien

Abschließend erfolgte die Analyse der identifizierten Risiken und Chancen anhand der CSRD-Bewertungskriterien und deren Einstufung gemäß dem internen Kontroll- und Risikomanagementsystem.

Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit

Die finanzielle Wesentlichkeit wurde anhand folgender Kriterien bewertet:

- Art der finanziellen Auswirkungen: finanzielle Risiken oder finanzielle Chancen
- Ausmaß der finanziellen Auswirkungen
- Wahrscheinlichkeit des Eintritts

Berechnungsformel:

Finanzielle Wesentlichkeit = Ausmaß × Wahrscheinlichkeit
(als Faktor)

Spezifische Einstufung klimabezogener Risiken:

- Physische Risiken
- Übergangsrisiken



AUSMASS: 4-STUFIGE QUALITATIVE UND QUANTITATIVE BEWERTUNGSSKALA

Qualitativ	1 (gering)	2 (mittel)	3 (hoch)	4 (sehr hoch)
Quantitativ	< 1,5 Mio. €	1,5–3,0 Mio. €	> 3,0 Mio. €	Außergewöhnliches Ereignis
Qualitativ Risiko	Geringe finanzielle Auswirkungen z. B. aufgrund von steigenden Rechnungen.	Finanzielle Auswirkungen sind spürbar, das Unternehmen muss Maßnahmen zum Gegenlenken ergreifen.	Finanzielle Auswirkungen zwingen zum Ergreifen von Maßnahmen und Notfallplänen zur Sicherstellung der Wirtschaftlichkeit.	Zusatzkosten gefährden Gesamtwirtschaftlichkeit, bestandsgefährdend für das Unternehmen.
Qualitativ Chance	Geringe finanzielle Auswirkungen z. B. durch leichte Gewinne oder sinkende Betriebsausgaben.	Finanzielle Auswirkungen sind spürbar, das Unternehmen verzeichnet steigende Umsätze/Auftragszahlen.	Finanzielle Auswirkungen sind positiv und treiben die Entwicklung des Unternehmens voran.	Sehr positive finanzielle Auswirkung, außergewöhnlich hohe Erträge, Investitionen sind leicht realisierbar.

02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

WAHRSCHEINLICHKEIT: 4-STUFIGE QUALITATIVE UND QUANTITATIVE BEWERTUNGSSKALA

Qualitativ	1 (gering)	2 (mittel)	3 (hoch)	4 (sehr hoch)
Quantitativ	1%–25%	26%–50%	51%–75%	76%–100%
Multiplikationsfaktor	0.25	0.5	0.75	1
Risiko	Ein Eintreten ist sehr unwahrscheinlich.	Ein Eintreten ist in der Zukunft eventuell möglich, aber wird nicht mittelfristig erwartet.	Ein Eintreten ist möglich, Präventionsmaßnahmen sollten umgesetzt werden und Notfallmaßnahmen für den Fall des Eintretens vorbereitet werden.	Ein Eintreten ist sehr wahrscheinlich und im laufenden Geschäftsjahr zu erwarten. Präventionsmaßnahmen müssen gestärkt und Notfallmaßnahmen unverzüglich eingeleitet werden.
Chance	Ein Eintreten ist sehr unwahrscheinlich.	Ein Eintreten ist in der Zukunft eventuell möglich, aber wird nicht mittelfristig erwartet.	Ein Eintreten ist möglich, und positive Entwicklungen werden intensiver beobachtet.	Ein Eintreten ist sehr wahrscheinlich und im laufenden Geschäftsjahr zu erwarten. Positive Effekte werden in Planungen berücksichtigt.

ZEITHORIZONTE: 3-STUFIGE BEWERTUNGSSKALA

Betrachtung der finanziellen Auswirkungen	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
Dauer in Jahren	1. Geschäftsjahr oder Kalenderjahr: Auswirkungen im Geschäftsjahr selbst.	2 bis 5 Geschäfts- oder Kalenderjahre: Auswirkungen in den folgenden fünf Jahren nach Ende des Berichtsjahres.	> 5 oder max. 10 Geschäfts- oder Kalenderjahre: Auswirkungen, die nach sechs Jahren und mehr nach Ende des Berichtsjahres auftreten.



02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Qualitative Bewertung von Risiken und Chancen

Die qualitative Bewertung von Risiken und Chancen umfasste insbesondere:

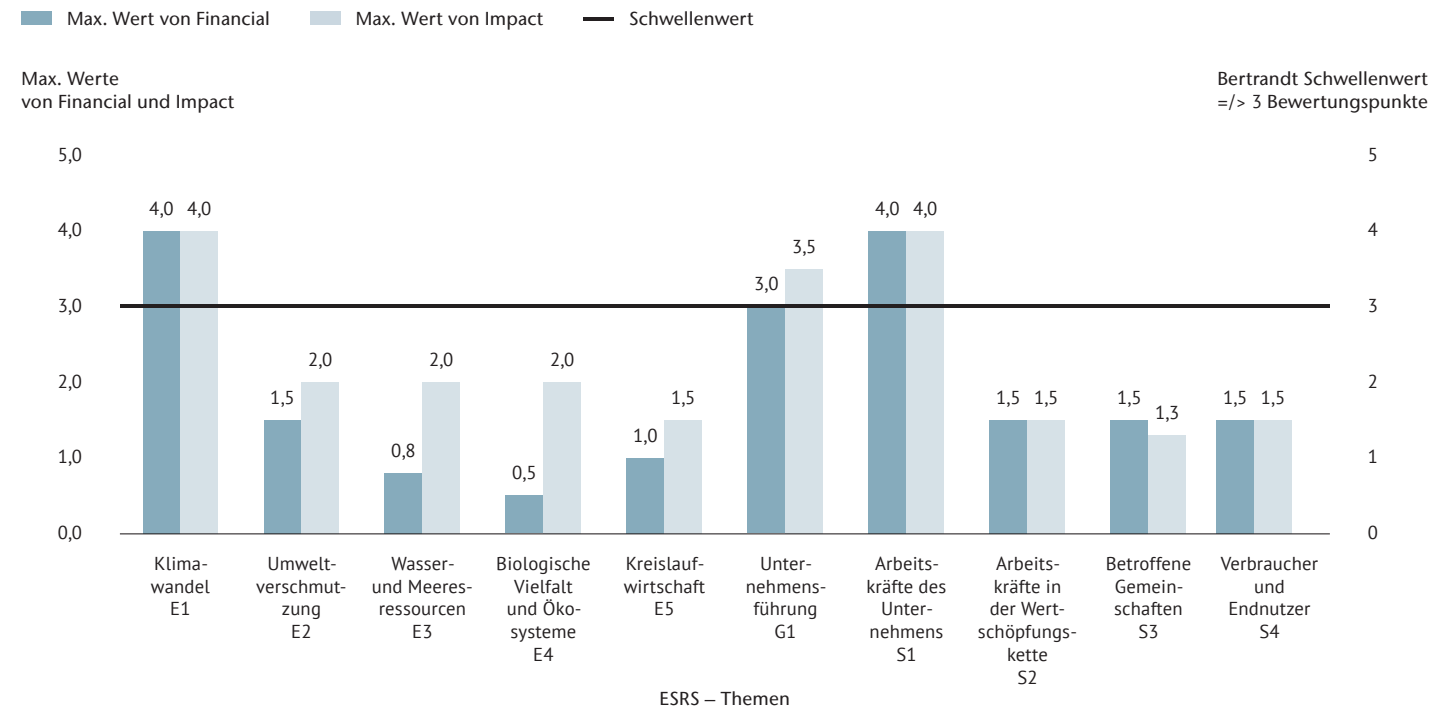
- Die Einschätzung der Möglichkeiten zur Nutzung von Ressourcen, einschließlich Personalressourcen
- Die zukünftige Preisgestaltung
- Die Abhängigkeit von relevanten Stakeholdern

Das Ausmaß negativer Außenauswirkungen wurde als Bruttoschaden bzw. Bruttoreisiko bewertet. Dabei bezieht sich das Bruttoreisiko auf die Einschätzung ohne Berücksichtigung von Gegenmaßnahmen oder bestehenden Kontrollmechanismen.

Materielle Risiken und Chancen, die im aktuellen Geschäftsjahr nicht quantifizierbar waren, wurden analog zu Reputationsrisiken und -chancen qualitativ bewertet.

Zur Einstufung der finanziellen Wesentlichkeit wurde ein Schwellenwert von ≥ 3 Punkten verwendet. Risiken oder Chancen, die einen berechneten Wert von 3,0 oder höher erreichen, überschreiten diesen Schwellenwert und gelten gemäß der angewendeten Methodik als wesentlich und somit berichtspflichtig.

ERGEBNIS DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE GESCHÄFTSJAHR 2024/2025





02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Validierung und Integration in das Risikomanagementsystem

Die Validierung der identifizierten Risiken und Chancen erfolgte unter Mitwirkung von Fachexperten aus den jeweiligen Unternehmensbereichen und in enger Abstimmung mit dem Konzern-Risikomanagement. Für die Priorisierung und Einstufung der ESRS-Themen war das mehrstufige interne Kontroll- und Risikomanagementsystem maßgeblich.

Das Bertrandt-Risikomanagementsystem stellt ein konzernweit einheitliches Verfahren zur Identifikation, Minimierung und Vermeidung potenzieller ergebnis- und bestandsgefährdender Risiken dar. Die Bewertung nachhaltigkeitsbezogener Risiken und Chancen erfolgte nach analogen Kriterien und Schwellenwerten wie bei anderen Risikokategorien. Dadurch werden die identifizierten ESRS-Risiken und -Chancen analog zu anderen nichtfinanziellen Leistungskennzahlen priorisiert und gesteuert.

Der Prozess sowie die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat der Bertrandt AG vorgestellt.

Die Risiko- und Chancenbewertung wurde für alle in- und ausländischen Gesellschaften des Bertrandt-Konzerns durchgeführt. Für die identifizierten ESRS-Risiken und -Chancen wurde die etablierte Risiko-Priorisierung in A-, B- und C-Kategorien angewendet, wobei die Bewertung in Relation zum EBIT erfolgte.

Das allgemeine Risikomanagementverfahren ist im Chancen- und Risikobericht des Bertrandt-Konzerns beschrieben.

Der Ablauf zur Ermittlung, Bewertung und Steuerung von Chancen ist in das integrierte Bertrandt Managementsystem (Bertrandt IMS) eingebettet. Nachhaltigkeitsbezogene Chancen wurden – sofern anwendbar – in die Strategieprozesse integriert. Einzelne Themen befinden sich derzeit noch in der weiteren Ausarbeitung und Analyse.

Input-Parameter und Datenquellen für die Ermittlung von wesentlichen Risiken und Chancen

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden die folgenden Informationsquellen mit unterschiedlichen Detaillierungsgraden für die erstmalige Basisbewertung herangezogen. Die Überprüfung und Neubewertung der Daten und Informationen erfolgte durch die jeweils zuständigen Fachbereiche und wurde anschließend vom Kernteam Sustainability verifiziert:

- **Geschäftsjahresbericht 2023/2024 (CSR-Bericht nach HGB):** Dieser Bericht enthält die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie die Wesentlichkeitsanalyse gemäß Handelsgesetzbuch (HGB), die Interessen von Kunden, Investoren und Mitarbeitern abbilden. Die 17 wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte – darunter Umwelt, Arbeitnehmerbelange, soziale Belange, Menschenrechte sowie Korruptions- und Bestechungskämpfung – wurden in Orientierung an die CSRD-Systematik neu bewertet und zugeordnet. Der CSR-Bericht wird im Geschäftsjahr 2024/2025 durch einen Nachhaltigkeitsbericht ersetzt.
- **Konzernweite Kontext- und Stakeholder-Analyse:** Die Analyse nach den ISO-Normen 9001, 14001, 45001, 50001 sowie TISAX umfasst eine detaillierte Beschreibung der Stakeholder-Interessen und deren Anforderungen. Die daraus abgeleiteten Erkenntnisse zu Risiken, Chancen und Maßnahmen wurden in die CSRD-Analyse integriert.
- **Konzern-Risikomanagementbericht:** Dieser Bericht enthält die Erfassung und Kategorisierung finanzieller Risiken (A-, B- und C-Risikoeinstufung). Die etablierte Risikobewertung des Bertrandt-Risikomanagementsystems diente als Grundlage für die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit sowie der Schwellenwerte nachhaltigkeitsbezogener Risiken und Chancen. Bereits identifizierte Risiken aus dem Vorjahr wurden – sofern zutreffend und anwendbar – den relevanten ESRS-Themen zugeordnet.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

– **Umweltaspektematrix (UAM):**

Die UAM wurde zur Bewertung umweltbezogener Auswirkungen und Risiken herangezogen. Sie umfasst die von Bertrandt verursachten Emissionen, den Ressourcenverbrauch sowie die Flächennutzung. Die vorliegenden Basisdaten dienen der Bewertung der Umweltrelevanz einzelner Bertrandt-Standorte.

– **Konzern-Managementreview des Corporate Management System (CMS):**

Das Managementreview bewertet regelmäßig die Geschäftsprozesse von Bertrandt und bildet fünf zentrale nichtfinanzielle Leistungsbereiche ab:

- Leistung des Managementsystems
- Dienstleistungserbringung
- Kontinuierliche Verbesserung
- Risikomanagement
- Mitarbeiter und Human Resources

Die ermittelten Ergebnisse waren als Indikatoren zur Aussage der Stabilität und der Nachhaltigkeit der Geschäftsprozesse des integrierten Managementsystems von Bertrandt zu bewerten. Dabei waren die ermittelten Prozesskennzahlen sowie der Zielerreichungsgrad von großer Bedeutung.

Die Offenlegungspflicht von nachhaltigkeitsbezogenen Themen ist ab dem Geschäftsjahr 2024/2025 durch die neue Struktur und Systematik im CSRD-Bericht sichergestellt. Die Managementbewertung bleibt weiterhin eine Inputquelle für die wesentlichen CSRD-Angabepflichten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, die künftig durch den Nachhaltigkeitsbericht abgedeckt werden und daher im Managementreview entfallen.

Die Bereiche „Leistung des Managementsystems“, „Dienstleistungserbringung“ und „Kontinuierliche Verbesserung“ lassen sich nicht zu den nachhaltigkeitsbezogenen Themen zuordnen und werden im Rahmen des Managementreviews in dem Kapitel „Ergänzende unternehmensspezifische Themen für Stakeholder“ erläutert.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde die doppelte Wesentlichkeitsanalyse erstmalig durchgeführt. Ein Vergleich zum vergangenen Geschäftsjahr kann daher nicht gezogen werden.

Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf den Klimawandel

Bertrandt hat ein umfassendes Verfahren zur Identifikation und Bewertung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen etabliert. Dieses Verfahren berücksichtigt sowohl physische als auch Übergangsrisiken und -chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – vom eigenen Betrieb bis zu vor- und nachgelagerten Bereichen.

Physische Klimarisiken:

Bertrandt analysiert regelmäßig die Anfälligkeit seiner Standorte gegenüber extremen Wetterereignissen wie Stürmen, Überschwemmungen und Hitzewellen. Im Fokus steht dabei die Bewertung der Widerstandsfähigkeit der betrieblichen Infrastruktur gegenüber diesen Risiken. Auf Basis dieser Analysen werden gezielte Maßnahmen zur Risikominderung umgesetzt. Ergänzend entwickelt und implementiert Bertrandt Anpassungsstrategien, um die langfristige Resilienz gegenüber physischen Klimarisiken zu stärken.

Übergangsrisiken und -chancen:

Auch klimabedingte Übergangsrisiken und Chancen, etwa im Zusammenhang mit regulatorischen Veränderungen, Marktanforderungen oder technologischen Entwicklungen, werden anlassbezogen bewertet. Aktuell befindet sich ein konzernweiter Prozess zur Entwicklung einer klimabezogenen Szenarioanalyse im Aufbau. Ziel ist es, künftig systematisch verschiedene Klimaszenarien, einschließlich eines 1,5 ° C-Szenarios, zu nutzen, um kurz-, mittel- und langfristige Risiken und Chancen fundiert zu identifizieren und zu bewerten.

Bis zur vollständigen Implementierung dieses Szenarioanalyse-Prozesses erfolgt die Bewertung auf Basis verfügbarer Informationen und qualitativer Einschätzungen durch Berechnungen oder Hochrechnungen, die uns zur Verfügung stehen.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Umweltverschmutzung

Bertrandt überprüft und bewertet jährlich seine wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung. Die Analyse erfolgt auf Basis des Konzepts der doppelten Wesentlichkeit und berücksichtigt sowohl die ökologischen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Risiken und Chancen für das Unternehmen.

Dabei werden sämtliche Tätigkeiten an den Bertrandt-Standorten einbezogen. Standortgröße und standortspezifische Umweltrisikofaktoren, wie Emissionen, Abfallaufkommen, Wasserverbrauch und lokale Umweltbedingungen, fließen in die Bewertung mit ein. Ergänzend werden relevante Lieferanten- und Warengruppen sowie potenzielle Auswirkungen in nachgelagerten Tätigkeiten berücksichtigt, um ein ganzheitliches Bild der Umweltwirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erhalten.

Die zugrundeliegende Methodik zur Ermittlung und Bewertung basiert auf internen Umweltkennzahlen, regulatorischen Anforderungen sowie Stakeholder-Erwartungen. Die Ergebnisse dieser Analyse sind im Kapitel „Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ dokumentiert und bilden die Grundlage für die strategische Umweltplanung und die Ableitung von Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Umweltbelastungen.

Schädliche Emissionen in Luft, Wasser oder Boden können entlang der gesamten Wertschöpfungskette auftreten – etwa bei der Rohstoffgewinnung in vorgelagerten Prozessen, während der Produktion oder beim Transport in nachgelagerten Bereichen. Eine belastbare quantitative Bewertung des Ausmaßes dieser Auswirkungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg ist derzeit nicht möglich. Die Einschätzung erfolgt daher auf Basis öffentlich zugänglicher Informationen, wie zum Beispiel Ratingportale, Nachhaltigkeitsberichte und Homepage-Informationen von Unternehmen, und qualitativer Bewertungen.

Die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass Bertrandt selbst keine signifikante Umweltverschmutzung verursacht. Dennoch nimmt das Unternehmen potenzielle Auswirkungen ernst und setzt – über die Einhaltung gesetzlicher Umweltschutzvorgaben hinaus – präventive Maßnahmen um.

Im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit wurden bei Bertrandt nur sehr geringe potenzielle negative Auswirkungen auf die Umwelt festgestellt. Die Analyse erfolgte unter Berücksichtigung der doppelten Wesentlichkeit und umfasst sowohl die eigenen Standorte als auch relevante Prozesse innerhalb der Wertschöpfungskette.

Mögliche Emissionen können an solchen Standorten auftreten, die Lackieranlagen oder Klimakammern nutzen oder gefährliche Stoffe verwenden und lagern. Bertrandt stellt durch ein verantwortungsvolles Chemikalienmanagement sicher, dass Mensch und Umwelt – sowohl auf den Unternehmensflächen als auch in der unmittelbaren Nachbarschaft – möglichst nicht durch gefährliche oder wassergefährdende Stoffe belastet werden.

Chemikalien werden grundsätzlich nur in notwendigem Umfang und mit größter Sorgfalt eingesetzt. Für Transport, Lagerung, Nutzung, Recycling, Wiederverwertung und Entsorgung gelten strenge Sicherheitsvorgaben, die durchgehend überprüft und weiterentwickelt werden. Ziel ist es, Umweltrisiken frühzeitig zu erkennen, zu minimieren und die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Umweltstandards sicherzustellen.

Dank strenger gesetzlicher Vorschriften sowie dem Einsatz moderner technischer Anlagen und Verfahren ist sowohl die Eintrittswahrscheinlichkeit als auch das Schadensausmaß potenzieller negativer Umweltauswirkungen bei Bertrandt sehr gering. An allen Standorten werden mehrstufige technische und organisatorische Maßnahmen eingesetzt, um Umweltbelastungen frühzeitig zu erkennen, zu vermeiden oder wirksam zu minimieren.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Ein zentraler Bestandteil des Umweltmanagements ist die Sensibilisierung und Schulung der Beschäftigten. Diese werden in festgelegten Abständen zu umweltbewusstem Verhalten, Immissions- und Gewässerschutz, dem Umgang mit Gefahrstoffen sowie zu Abfall- und Notfallmanagement geschult. Die Schulungsinhalte orientieren sich an gesetzlichen Vorgaben sowie internen Richtlinien und werden über ein unternehmensweites E-Learning-System individuell und tätigkeitsbezogen zugewiesen.

Durch diese präventiven Maßnahmen wird sichergestellt, dass Umweltbelastungen minimiert werden sowie im Falle eines Vorfalles schnell und effektiv bewältigt werden können. Bertrandt trägt damit aktiv zur Einhaltung hoher Umweltstandards und zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Umweltleistung bei.

Umweltmanagement und Lieferantenanforderungen

Zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung und zur Vermeidung von Umweltvorfällen setzt Bertrandt auf etablierte und zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsysteme nach ISO 14001 und ISO 50001. Diese Systeme ermöglichen die Identifikation und Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion des Energie- und Wasserverbrauchs sowie zur Verringerung von Abwasser, Abfall und Emissionen im Verhältnis zur Produktionstätigkeit. Ein konzernweit gültiger Leitfaden sowie definierte Prozesse geben den Bertrandt-Gesellschaften klare Rahmenbedingungen für ihr lokales Umweltmanagement vor. Die Einhaltung umweltrelevanter Prozesse wird jährlich im Rahmen interner und externer Audits überprüft und bei Bedarf angepasst.

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems verfügt Bertrandt über einen klar definierten Meldeprozess für Umweltvorfälle. Dazu zählen unter anderem Verstöße gegen gesetzliche oder interne Umweltvorgaben sowie unbeabsichtigte Freisetzungen von Gefahrstoffen oder anderen umweltrelevanten Substanzen.

Über ein zentrales Service-Ticket-System können alle Mitarbeiter Umweltvorfälle transparent melden. Dieses System gewährleistet eine lückenlose Dokumentation und Nachverfolgbarkeit der gemeldeten Ereignisse. Ergänzend dazu sind an allen Bertrandt-Standorten Alarmpläne implementiert, die im Notfall schnell verfügbare Informationen und relevante Kontaktstellen bereitstellen. Die Bearbeitung der Vorfälle erfolgt durch qualifizierte Umweltfachexperten in enger Zusammenarbeit mit dem Facility Management. Dabei werden umgehend geeignete Maßnahmen zur Eindämmung potenzieller Umweltauswirkungen eingeleitet. Die gemeldeten Vorfälle werden analysiert, um Ursachen zu identifizieren und präventive Maßnahmen zur Vermeidung möglicher Ereignisse abzuleiten. Falls erforderlich, erfolgt eine fristgerechte Meldung an die zuständigen Behörden gemäß den gesetzlichen Anforderungen.

Dieser strukturierte Prozess ist ein integraler Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Umweltmanagement von Bertrandt. Er trägt dazu bei, Umweltbelastungen zu minimieren, regulatorische Anforderungen zu erfüllen und das Umweltbewusstsein innerhalb der Organisation zu stärken.

Auch von seinen Lieferanten erwartet Bertrandt die Einhaltung lokaler, nationaler und internationaler Umweltgesetze, -regelungen und -standards, insbesondere im Hinblick auf Umweltschutz und Energieeffizienz. Dazu zählt unter anderem die vollständige Umsetzung der EU-Chemikalienverordnung REACH. Die Lieferanten arbeiten kontinuierlich daran, ihre Umweltauswirkungen – etwa durch Treibhausgasemissionen, Wasser- und Luftverschmutzung sowie Abfälle – zu minimieren und den Umweltschutz aktiv zu fördern. Dazu gehören ein verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien, Maßnahmen zur Dekarbonisierung sowie der Schutz der biologischen Vielfalt. Schädliche Veränderungen von Land, Wald und Boden sowie Lärmemissionen sind zu vermeiden. Näheres zum Code of Conduct (CoC) ist unter „Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur“ zu finden.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Einbindung betroffener Gemeinschaften

Zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Umweltkontext hat Bertrandt ein Verfahren implementiert, das die Konsultation betroffener Gemeinschaften einschließt. Die Rückmeldungen werden dokumentiert und analysiert, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Nach Abschluss der Konsultationen werden die betroffenen Gemeinschaften über die Ergebnisse sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen informiert. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die Meinungen und Bedürfnisse der betroffenen Gemeinschaften in die Entscheidungsprozesse von Bertrandt integriert werden. Dadurch können Risiken minimiert und neue Chancen erschlossen werden. Das Verfahren findet Anwendung auf alle umweltbezogenen Aspekte und Themen.

Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf biologische Vielfalt und Ökosysteme

Um die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme zu erfassen, hat Bertrandt ein strukturiertes Verfahren eingeführt. Dieses bezieht sowohl die eigenen Standorte als auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette mit ein.

Die Abhängigkeiten von biologischer Vielfalt und natürlichen Ressourcen werden standortbezogen sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette analysiert. Dies erfolgt einerseits über die Umweltaspektematrix und andererseits über ein Tool zur Erfassung unserer Lieferanten.

Bertrandt identifiziert und bewertet sowohl Übergangs- als auch physische Risiken sowie Chancen, die im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen stehen. Diese Einschätzungen basieren auf den ermittelten Auswirkungen und Abhängigkeiten und folgen klar definierten Bewertungsmaßstäben. Die Analyse erfolgt in der Umweltaspektematrix.

Darüber hinaus werden auch systemische Risiken in die Analysen einbezogen, um ein ganzheitliches Verständnis möglicher Herausforderungen und Chancen zu gewährleisten.

Der Bertrandt-Konzern respektiert die Belange des Tierschutzes und des Tierwohls und setzt sich aktiv für den Schutz und Erhalt der biologischen Vielfalt sowie ihrer Ökosysteme ein. In diesem Zusammenhang verurteilt Bertrandt ausdrücklich illegale Abholzung und bekennt sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Lebensräumen. Um potenzielle Auswirkungen auf gemeinsam genutzte biologische Ressourcen und Ökosysteme zu bewerten, führt Bertrandt Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durch. Ziel dieser Konsultationen ist es, Nachhaltigkeitsbewertungen zu erstellen, die sowohl ökologische als auch soziale Aspekte berücksichtigen. Dabei werden spezifische Standorte oder Rohstoffbeschaffungen mit potenziell negativen Auswirkungen identifiziert, betroffene Gemeinschaften aktiv in die Wesentlichkeitsbewertung einbezogen und Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung negativer Auswirkungen auf Ökosystemdienstleistungen entwickelt und umgesetzt.

Bertrandt bewertet regelmäßig die potenziellen Auswirkungen seiner Standorte sowie der Produktion und Beschaffung von Rohstoffen auf die biologische Vielfalt und die umliegenden Ökosysteme. Dabei werden gezielt Standorte und Prozesse identifiziert, bei denen negative oder potenziell negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften wahrscheinlich sind. Auf Grundlage dieser Bewertungen leitet Bertrandt – sofern erforderlich – geeignete Maßnahmen ein, um Risiken zu minimieren und die ökologische Integrität zu schützen.

Wenn davon auszugehen ist, dass Aktivitäten von Bertrandt Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften haben könnten, werden diese aktiv in die Wesentlichkeitsbewertung einbezogen. Dies geschieht durch geeignete Dialogformate, Stakeholder-Befragungen oder andere Formen der Konsultation, um ihre Perspektiven und Anliegen angemessen zu berücksichtigen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Bewertung von Risiken und Chancen sowie in die Ableitung entsprechender Maßnahmen ein.



02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands
zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften
mit Relevanz für die Nachhaltigkeits-
berichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie prüft Bertrandt zudem die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Ökosystemdienstleistungen, die für betroffene Gemeinschaften von Bedeutung sind. Ziel ist es, potenziell negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen und möglichst zu vermeiden. Ist eine Vermeidung nicht möglich, entwickelt Bertrandt geeignete Maßnahmen zur Minimierung dieser Auswirkungen und setzt Abhilfemaßnahmen um, um den Wert und die Funktionalität vorrangiger Ökosystemleistungen zu erhalten.

Derzeit führt Bertrandt keine Szenarioanalysen zur Bewertung wesentlicher Risiken und Chancen im Bereich der biologischen Vielfalt und Ökosysteme durch. Aktuell wird jedoch ein strukturierter Prozess zur Entwicklung solcher Analysen aufgebaut. Ziel ist es, künftig auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und der Erwartungen maßgeblicher zwischenstaatlicher Gremien kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen systematisch zu identifizieren und zu bewerten.

a) Bertrandt verfügt über Standorte in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Im Rahmen unseres Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements bewerten wir kontinuierlich die potenziellen negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf diese sensiblen Gebiete. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf möglichen Beeinträchtigungen natürlicher Lebensräume, der Habitate geschützter Arten sowie auf potenziellen Störungen der Arten, für die diese Schutzgebiete ausgewiesen wurden.

b) Sofern Bertrandt zu dem Schluss kommt, dass geeignete Abhilfemaßnahmen zum Schutz der biologischen Vielfalt zu ergreifen sind, werden diese durchgeführt. Diese Maßnahmen orientieren sich an den geltenden gesetzlichen Vorgaben, wie etwa der Richtlinie 2009/147/EG über die Erhaltung wildlebender Vogelarten, der Richtlinie 92/43/EWG zur Erhaltung natürlicher Lebensräume sowie der UVP-Richtlinie 2011/92/EU. Darüber hinaus berücksichtigen wir bei Tätigkeiten in Drittländern auch nationale Bestimmungen und internationale Standards, wie die Leistungsnorm 6 der International Finance Corporation (IFC) zur Erhaltung der biologischen Vielfalt und zur nachhaltigen Nutzung natürlicher Ressourcen.

Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine signifikanten Auswirkungen, Risiken oder Chancen identifiziert, da Bertrandt keine Produkte herstellt und sowohl der Materialverbrauch als auch das Abfallaufkommen vergleichsweise gering sind.

Verantwortungsvoller Ressourceneinsatz und Abfallmanagement

Bertrandt verfolgt das Ziel, den Einsatz primärer Rohstoffe möglichst gering zu halten und die Ressourceneffizienz zu steigern. Im Rahmen des Umweltmanagements kommen verschiedene Methoden und Instrumente zum Einsatz, um negative Umweltauswirkungen durch Ressourcenverbrauch zu vermeiden oder zu minimieren.

Zu den zentralen Maßnahmen zählen:

- Optimierung von Materialeinsatz und Prozessen: Durch gezielte Prozessanalysen und kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen wird der Ressourcenverbrauch in Entwicklungs- und Fertigungsprozessen reduziert.
- Digitalisierung und virtuelle Entwicklung: Der verstärkte Einsatz digitaler Tools und virtueller Simulationen trägt dazu bei, physische Prototypen zu reduzieren und damit den Materialverbrauch zu senken.
- Sensibilisierung und Schulung: Mitarbeiter werden jährlich zu ressourcenschonendem Verhalten und nachhaltigem Handeln geschult.
- Monitoring und Kennzahlen: Der Ressourcenverbrauch wird über Umweltkennzahlen erfasst und mindestens jährlich ausgewertet, um Fortschritte zu dokumentieren und weitere Optimierungspotenziale zu identifizieren.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Diese Maßnahmen sind Bestandteil eines ganzheitlichen Umweltansatzes, der darauf abzielt, ökologische Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette zu reduzieren und die Umweltleistung des Unternehmens nachhaltig zu verbessern. Bertrandt verpflichtet seine Lieferanten im Rahmen des unternehmensweiten Code of Conduct (CoC) zur Einhaltung grundlegender Umweltstandards, einschließlich eines verantwortungsvollen Umgangs mit Ressourcen. Diese allgemeine Verpflichtung bildet die Basis für umweltbezogene Anforderungen in der Lieferkette.

Spezifische Maßnahmen zur aktiven Steuerung oder Überprüfung des Ressourcenverbrauchs bei Lieferanten sind derzeit nicht etabliert. Dennoch wird bei größeren Beschaffungsprojekten die Ressourcenintensität einzelner Produkte oder Komponenten berücksichtigt, beispielsweise im Rahmen von Lebenszyklusanalysen (LCA). Diese Analysen ermöglichen eine ganzheitliche Bewertung der Umweltauswirkungen über den gesamten Lebenszyklus hinweg und fließen in die Entscheidungsfindung bei der Auswahl von Lieferanten und Materialien ein.

Durch diese Vorgehensweise strebt Bertrandt an, ökologische Aspekte wie Rohstoffverbrauch, Energieeinsatz und Emissionen bereits in frühen Phasen der Beschaffung zu würdigen und langfristig nachhaltigere Lösungen zu fördern.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt umfasst bei Bertrandt auch die Reduktion von Abfällen. Das Unternehmen orientiert sich dabei an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Mitarbeiter sind angehalten, Abfälle möglichst zu vermeiden und, wo sie entstehen, konsequent zu trennen. Batterien und Tonerpatronen werden separat gesammelt und fachgerecht entsorgt. Betriebsstoffe und Bauteile, die an Prüfständen anfallen, wie Schmier- und Kühlmittel, werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben verwertet oder entsorgt.

Für den Umgang mit Abfällen hat Bertrandt eine Prozesskette etabliert. Dabei wird zunächst zwischen gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen unterschieden. Die ordnungsgemäße Entsorgung erfolgt auf Basis eines konzernweiten Entsorgungshandbuchs sowie standortspezifischer Regelungen. Am Ende jedes Geschäftsjahres wird eine detaillierte Abfallbilanz auf Basis relevanter Umweltkennzahlen erstellt. Diese ermöglicht eine fundierte Analyse und Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen.

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten angehalten, sparsam mit Verbrauchsmaterialien wie Papier und Bürobedarf umzugehen. Konzernweit wird das Modell des flexiblen Arbeitsplatzes gefördert, wodurch die digitale Ablage verstärkt genutzt wird. Im Bertrandt-Konzern kommt ausschließlich Recyclingpapier bzw. Papier mit FSC-Siegel zum Einsatz.

Auch mit betroffenen Gemeinschaften, Behörden und der Öffentlichkeit bleibt Bertrandt ständig im Kontakt und arbeitet eng zusammen. Die lokalen Behörden und Gemeinschaften werden unverzüglich informiert, sollten kritische Abweichungen entdeckt worden sein.

Lieferantenanforderungen im Bereich Ressourcennutzung

Bertrandt erwartet von seinen Lieferanten die Einrichtung und Anwendung eines angemessenen Umwelt- und Energiemanagementsystems. Ziel ist es, ein nachhaltiges, energie- und ressourceneffizientes sowie umweltbewusstes Handeln entlang der Lieferkette zu fördern. Diese Erwartung ist Bestandteil der Mindestanforderungen im Lieferantenmanagement und wird im Rahmen des Onboarding-Prozesses überprüft. Liegen entsprechende Zertifikate (z. B. ISO 14001, ISO 50001) vor, erfolgt keine weitere Nachverfolgung.

Vor dem Hintergrund der Struktur der Lieferantenbasis und der begrenzten Einflussmöglichkeiten erscheinen weitergehende Maßnahmen nur bedingt sinnvoll, insbesondere im Hinblick auf das Verhältnis von Aufwand und Nutzen. Dennoch bemüht sich Bertrandt, im Rahmen größerer Beschaffungsprojekte ökologische Aspekte wie Ressourcenintensität zu berücksichtigen, beispielsweise durch Lebenszyklusanalysen.

Darüber hinaus werden Lieferanten aufgefordert, Maßnahmen zur Reduzierung ihres Energieverbrauchs zu ergreifen, den Einsatz erneuerbarer Energien, soweit möglich und wirtschaftlich sinnvoll, zu fördern und fossile Energieträger zu vermeiden. Bertrandt erwartet zudem die aktive Förderung der Kreislaufwirtschaft, etwa durch den Einsatz von Rohstoffen aus Wiederverwendung oder Recycling sowie durch die Minimierung der Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Diese Anforderungen tragen dazu bei, ökologische Verantwortung über die Unternehmensgrenzen hinaus zu stärken und die Nachhaltigkeitsziele von Bertrandt auch in der Lieferkette zu verankern.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Unternehmensführung

Bertrandt hat die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung in Orientierung an die Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) überprüft und bewertet. Die angewandten Methoden sowie die Ergebnisse dieser Analyse sind im Kapitel „Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ detailliert dargestellt.

Die durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse zeigt deutlich, dass die Unternehmensführung – insbesondere im Hinblick auf Führungsprinzipien, Werte und Verhaltensstandards – eine zentrale Rolle für die internen Prozesse, die Ergebnisqualität sowie das Unternehmensimage und den langfristigen Erfolg spielt. Die identifizierten wesentlichen Aspekte beziehen sich insbesondere auf das Themenfeld Unternehmenskultur, das als strategischer Hebel für nachhaltige Entwicklung und Resilienz betrachtet wird.

Im Rahmen der konzernweiten Bewertung wurden standort- und landesspezifische Rahmenbedingungen sowie die unterschiedlichen geschäftlichen Tätigkeiten berücksichtigt. Die Analyse erfolgte entlang der vorgegebenen ESRS-Kriterien und beinhaltete sowohl qualitative als auch quantitative Bewertungsansätze. Dabei wurden interne Stakeholder wie Führungskräfte und Fachbereiche ebenso eingebunden wie externe Anforderungen aus regulatorischen und gesellschaftlichen Kontexten.

Die Ergebnisse der Bewertung fließen in die Weiterentwicklung der Unternehmensführung ein und dienen als Grundlage für die Ableitung konkreter Maßnahmen zur Stärkung von Transparenz, Integrität und nachhaltiger Steuerung.

ERGÄNZENDE UNTERNEHMENSPEZIFISCHE THEMEN FÜR STAKEHOLDER

Neben den im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen gibt es weitere Aspekte, die für die Unternehmensstrategie und die kontinuierliche Verbesserung von hoher Bedeutung sind. Diese ergänzenden Informationen sollen Stakeholdern ein umfassenderes Bild unserer Unternehmensleistung vermitteln.

Die Themen „Leistung des Managementsystems“, „Dienstleistungserbringung“ und „Kontinuierliche Verbesserung“ sind für das Unternehmen von hoher Relevanz, da sie direkt zur Sicherstellung der Qualität, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Sie bilden die Grundlage für die Erfüllung von Kundenanforderungen, die Optimierung interner Prozesse und die langfristige Unternehmensentwicklung.

Obwohl diese Themen keinen unmittelbaren wesentlichen Bezug zu ökologischer oder sozialer Nachhaltigkeit haben, sind sie im Rahmen der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse als unternehmensspezifisch wesentlich identifiziert worden. Dies liegt daran, dass sie entscheidend für die strategische Ausrichtung, die operative Exzellenz und die Fähigkeit zur kontinuierlichen Anpassung an Markt- und Kundenbedürfnisse sind. Ihre Bedeutung ergibt sich somit aus der direkten Wirkung auf die Unternehmensleistung und die Sicherstellung der Geschäftskontinuität.

Integriertes Managementsystem

Das 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 50001 Energiemanagement



02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

- DIN EN ISO/IEC 17025 für akkreditierte Prüflabore
- EN 9100 Qualitätsmanagement für die Luftfahrt- und Verteidigungsbranche
- DIN EN ISO 13485 Qualitätsmanagement für die Bereiche der Entwicklungs- und Verifizierungsdienstleistungen im elektromechanischen Medizinproduktebereich und Entwicklung von Medizinprodukte-Software

Die Bewertung der Geschäftsprozesse erfolgt durch das interne Managementsystem, aggregiert über die operativen Einheiten sowie über die Zentralfunktionen für den Bertrandt-Konzern.

Aus fünf Bewertungsbereichen werden zwei. Die Bewertungsbereiche „I. Leistung des Managementsystems“ und „III. Kontinuierliche Verbesserung“ werden zu einem Bereich „Leistung des Managementsystems und kontinuierliche Verbesserung“ zusammengefügt. Der Bewertungsbereich „II. Dienstleistungserbringung“ wird um den Zusatz „Kundenorientierung“ ergänzt. Der neue Titel lautet „Kundenorientierung und Dienstleistungserbringung“. Die Bereiche „IV Risikomanagement“ und „V Mitarbeitende und Human Resources“ wurden in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich betrachtet.

Die Gesamtbewertung repräsentiert den Status der Geschäftsprozesse, die in die folgenden zwei Bewertungsbereiche gegliedert ist:

- Leistung des Managementsystems und kontinuierliche Verbesserung (zum Beispiel: Zielprozess des Managementsystems und dessen Erreichung, Ergebnisse aus Audits und Begutachtungen, Steuerung der Ressourcen, Status von Maßnahmen zur nachhaltigen Fehlerbeseitigung, zur Vorbeugung von potenziellen Fehlern und zur Reaktion auf absehbare Veränderungen, zur Effizienzsteigerung und zu betrieblichen Verbesserungen)
- Kundenorientierung und Dienstleistungserbringung (zum Beispiel: Rückmeldungen von Kunden, Reklamationsmanagement Projektentwicklung)

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

< 50 Der betrachtete Geschäftsprozess 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 Geschäftsprozess 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 Geschäftsprozess ist stabil und beherrscht, die Nachhaltigkeit und die Wirksamkeit sind sichergestellt. Die Aktivitäten konzentrieren sich auf die Aufrechterhaltung oder Effizienzsteigerung und Leistungsoptimierung.

Das durchgeführte Bewertungsverfahren* der Geschäftsprozesse des Bertrandt-Konzerns ergibt für das Geschäftsjahr 2024/2025 folgende Ergebnisse:

Bewertungsbereiche	Punkte
Leistung des Managementsystems und kontinuierliche Verbesserung	83 (Vorjahr 92 bzw. 76)
Kundenorientierung und Dienstleistungserbringung	88 (Vorjahr 85)

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.

*Nicht Bestandteil der Konzernabschlussprüfung.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

LEISTUNG DES MANAGEMENTSYSTEMS UND KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Im Geschäftsjahr 2024/2025 berichtet die Bertrandt AG erstmals auf Basis der neuen gesetzlichen CSR-Anforderungen. Nach eingehender Analyse hat sich Bertrandt dafür entschieden, in diesem Zug die Bewertungsbereiche neu zu ordnen. Die Inhalte der bisherigen Bewertungsbereiche „IV Risikomanagement“ und „V Mitarbeitende und Human Resources“ sind jetzt im überarbeiteten CSR-Bericht in neuer Struktur zu finden. Die bisher getrennten Bewertungsbereiche „Leistung des Managementsystems“ und „Kontinuierliche Verbesserung“ werden aufgrund der bestehenden Zusammenhänge zwischen Prozessleistung und Prozessoptimierung in einen Bewertungsbereich zusammengeführt.

Dieser bleibt mit 83 Punkten (Vorjahr Leistung des Managementsystems 92, Kontinuierliche Verbesserung 76) weiterhin stabil. Unser Managementsystem ist in der Lage, Veränderungen im Kontext und im Prozesswesen effizient und effektiv umzusetzen.

Bertrandt konnte seine **Ziele für das Integrierte Managementsystem** der Bertrandt AG 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 Steigerung der Attraktivität für Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen, die Sicherstellung und der weitere Ausbau der guten Corporate Governance als verlässliches und integriertes Unternehmen, die Ausprägung einer Arbeitsumgebung, welche die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten fokussiert sowie die Reduzierung des Umweltfußabdrucks mit dem langfristigen Ziel der CO₂-Neutralität. In allen genannten Bereichen wurden unternehmensweit Verantwortungen zugewiesen, Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt und deren Erfolg bewertet. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden in Übereinstimmung mit der DIN EN ISO 50001 erstmals dedizierte Energieziele definiert mit dem Zweck, signifikante Energieverbraucher zu analysieren und den Einsatz energiebezogener Ressourcen zu optimieren. Für das Geschäftsjahr 2025/2026 sind weitere Optimierungen am Zielemanagement geplant.

Im Rahmen der konzernweiten Implementierung der DIN EN ISO 50001 und der erfolgreichen Zertifizierung nach diesem Standard an vielen Standorten wurden neue Prozesse und Methoden zur Bewertung und Optimierung der energiebezogenen Leistung eingeführt.

Neue Methoden wurden auch bei der Bewertung der Geschäftsprozesse etabliert: Ein so genannter „Process Canvas“ dient nun zur Evaluierung der Prozessleistung und Ableitung notwendiger Optimierungsmaßnahmen. Zusätzlich zu den Ergebnissen der Prozess-Leistungsindikatoren werden dabei auch qualitative Faktoren und der Prozess-Reifegrad ermittelt. Wir planen, diesen Ansatz im Geschäftsjahr 2025/2026 weiter auszubauen.

Die Prozessleistung fällt schwächer aus als im Vorjahr. Das liegt zum einen an der schwächeren Performance von Kennzahlen, die sich auf betriebswirtschaftliche Faktoren beziehen. Zum anderen ist im letzten Quartal des Geschäftsjahres ein Rückgang der Reaktionszeiten der Supportprozesse zu beobachten. Dies lag an der Fluktuation und Kurzarbeit in den administrativen Bereichen.

Trotz wirtschaftlich angespannter Ausgangslage war Bertrandt in der Lage, zahlreiche Änderungen und Verbesserungen in Bezug auf das Managementsystem umzusetzen. Neben der schon erwähnten Implementierung des Energiemanagements konnte auch das Qualitätsmanagement in der Luftfahrt- und Verteidigungsbranche inhaltlich und räumlich ausgebaut werden. Die Zertifizierung wurde um neue Tätigkeitsfelder und Standorte erweitert.

Auch wenn, wie bereits im Geschäftsjahr 2023/2024, nicht alle eingegangenen Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten aufgrund von Kostenrestriktionen umgesetzt werden konnten, so sind doch Optimierungen an den Bertrandt-Improved-Prozessen vorgenommen worden.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	<u>Allgemeine Informationen</u>
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

KUNDENORIENTIERUNG UND DIENSTLEISTUNGS-ERBRINGUNG

Trotz wirtschaftlicher Herausforderungen konnten unsere Prozesse den hohen Standard der Dienstleistungserbringung aufrechterhalten und gleichzeitig flexibel auf Veränderungen im Marktumfeld zu reagieren. Das Bewertungsfeld Kundenorientierung und Dienstleistungserbringung konnte im Vergleich zum Vorjahr etwas zulegen (88 Punkte).

Die Chancen der Konzern-Struktur werden effektiv genutzt: Neue Kunden konnten erschlossen werden, und die Einbindung internationaler 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.

Zur Überwachung und Steuerung der Sales-Prozesse wurden Prozess-Leistungsindikatoren definiert und in automatisierten Kennzahlen-Dashboards bereitgestellt. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde das Sales-Dashboard um neue Indikatoren zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit erweitert. Für das Geschäftsjahr 2025/2026 ist geplant, diese Auswertungen weiter auszubauen und den Bereich Aerospace & Defence stärker darin zu integrieren.

Der in den Vorjahren überarbeitete Reklamationsprozess konnte weiter im Konzern verankert werden. Die Implementierung aussagekräftiger Reportingtools auf der einen Seite und die gestiegenen Meldequote der Reklamationen im Vergleich zum Vorjahr auf der anderen Seite, ermöglichen es identifizierte Mängel systematisch und nachhaltig zu beseitigen. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde ein neues Konzept zur Verschränkung von Reklamationsmanagement, Prozessaudits und Projektreviews erarbeitet, das im Geschäftsjahr 2025/2026 erstmals umgesetzt werden soll.

Zahlreiche Verbesserungen betreffen auch das Projektmanagement. Aufbauend auf den überarbeiteten Prozessbeschreibungen im Bertrandt Management Manual wurde eine Project App entwickelt, um die Qualität vor allem in komplexen Prozessen weiter zu steigern. Diese App wird ebenfalls im Geschäftsjahr 2025/2026 ausgerollt werden. Es ist geplant, die daraus entstehenden Daten zur Ermittlung weiterer aussagekräftiger Leistungsindikatoren zu nutzen.



Umweltinformationen

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B <u>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT</u>
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	<u>Umweltinformationen</u>
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Klimawandel

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

Bertrandt hat die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz in Orientierung an Anforderungen der ESRS ermittelt. Dabei wurden sowohl physische als auch Übergangsrisiken berücksichtigt, um eine umfassende Bewertung der klimabezogenen Herausforderungen und Möglichkeiten zu gewährleisten. Diese Analyse bildet die Grundlage für Bertrandts strategischen Entscheidungen und Maßnahmen zur Förderung der Nachhaltigkeit und zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks. Bertrandt hat sich Klimaziele gesetzt, um seinen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden im Weiteren näher erläutert.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN – KLIMAWANDEL

Themenfeld	Beschreibung	Kategorie	Zeithorizont	Umfang	Wertschöpfungskette (WSK)
Anpassung an den Klimawandel	Umweltschädliche CO ₂ - und THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette	Tatsächliche negative Auswirkung	Langfristig	Global	Vorgelagerte WSK, eigene BT-Prozesse
Klimaschutz	Steigende Kosten für Klimaschutzmaßnahmen	Übergangsrisiko	Mittelfristig	National	Eigene BT-Prozesse
Energie	Steigende Strom- und Zertifizierungskosten	Übergangsrisiko	Mittelfristig	Lokal	Eigene BT-Prozesse



ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL, KLIMASCHUTZ UND ENERGIE

Konzepte, Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	<u>Umweltinformationen</u>
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Bertrandt verfolgt eine langfristige Ausrichtung zur Reduktion klimaschädlicher Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Die unternehmenseigenen Prozesse sowie die Produktionsaktivitäten bei Kunden aus der Automobil- und Luftfahrtbranche und die Materialbereitstellung durch Lieferanten verursachen CO₂- und THG-Emissionen. Diese Emissionen entstehen insbesondere beim Energieeinsatz.

Das Unternehmen strebt an, bis zum Jahr 2039 CO₂-neutral zu wirtschaften. Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen um mindestens 40% gegenüber dem Basisjahr 2021/2022, im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens, reduziert werden. Weitere Ziele sind die Erhöhung des Anteils an Grünstrom am Gesamtstromverbrauch und die Senkung des jährlichen Stromverbrauchs in Anlagen und Versuchseinrichtungen um mindestens 5%. Die CO₂-Bilanz wird jährlich erhoben und umfasst Scope 1, 2 und 3.

Zur Zielerreichung setzt Bertrandt unter anderem auf die Elektrifizierung des Fuhrparks und die Förderung mobiler Arbeitsmodelle. Gleichzeitig werden Investitionen in IT-Infrastruktur und Energieeffizienz vorgenommen, um den steigenden Anforderungen der Umweltgesetzgebung gerecht zu werden. Diese Maßnahmen sind mittelfristig wirksam und betreffen alle Bertrandt-Gesellschaften. Sie tragen dazu bei, ökologische Auswirkungen zu minimieren.



THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN

THG-Gesamtemissionen		Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre		
		Basisjahr 2021/2022	Geschäftsjahr 2023/2024	Geschäftsjahr 2024/2025	% Geschäfts- jahr 2024/2025 zu Geschäfts- jahr 2023/2024	2030	2039	2030 jährlich % des Zieles/ Basisjahr
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025							
04	A AN DIE AKTIONÄRE							
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT							
Scope-1-Treibhausgasemissionen								
	Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	11.315	10.053	8.642	-14	6.563	0	5,25
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	0	0	0	0	0	0	-
29	Allgemeine Informationen							
61	<u>Umweltinformationen</u>							
66	Soziale Informationen							
85	Governance-Informationen							
90	Index der Angabepflichten							
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeits- berichterstattung							
103	EU-Taxonomie							
113	Gesamtübersicht Kennzahlen							
116	C KONZERN-LAGEBERICHT							
157	D VERGÜTUNGSBERICHT							
180	E KONZERN-ABSCHLUSS							
261	F WEITERE INFORMATIONEN							
Scope-2-Treibhausgasemissionen								
	Marktbezogene Scope-2-THG-Brutto- emissionen (t CO ₂ e)	17.722	1.931	1.855	-4	1.894	0	5,25
Signifikante Scope-3-Treibhausgas- emissionen								
	Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	60.052	64.456	44.796	-31	44.762	0	3,13
	1. Erworbene Waren und Dienst- leistungen	25.933	28.641	16.387	-43	Ziele in Definition	0	-
	2. Investitionsgüter	3.996	3.817	3.032	-21	Ziele in Definition	0	-
	3. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	5.592	4.943	4.318	-13	Ziele in Definition	0	-
	4. Vorgelagerter Transport und Vertrieb	1.591	1.294	37	-97	Ziele in Definition	0	-
	5. Abfallaufkommen in Betrieben	81	40	41	3	Ziele in Definition	0	-
	6. Geschäftsreisen	978	3.196	2.790	-13	Ziele in Definition	0	-
	7. Pendelnde Mitarbeiter	21.880	22.525	18.189	-19	Ziele in Definition	0	-
THG-Emissionen insgesamt								
	THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	89.089	76.440	55.294	-28	53.219	0	-

Die Übersicht der THG-Emissionen zeigt nur die für Bertrandt relevanten wesentlichen Scopes.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	<u>Umweltinformationen</u>
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit sowie zu den entsprechenden Initiativen und Maßnahmen bei Bertrandt sind auf der folgenden Seite: <https://www.bertrandt.com/nachhaltigkeit> zu finden.

Bertrandt identifiziert im Zusammenhang mit dem Thema Klimaschutz gemäß ESRS E1 ein finanzielles Risiko, das sich aus den steigenden Anforderungen der Umweltgesetzgebung ergibt. Es handelt sich um ein Übergangsrisiko, das durch verschärfte politische Entscheidungen zur Reduktion von CO₂-Emissionen ausgelöst wird. Die konkreten finanziellen Effekte betreffen die Ertragslage und die Liquidität des Unternehmens. Insbesondere entstehen hohe Kosten für die Beschaffung von Elektro- und Hybridfahrzeugen, die zur Reduktion des CO₂-Ausstoßes erforderlich sind. Zusätzlich fallen unkalkulierbare Kosten für das Laden von E-Fahrzeugen an. Hinzu kommen gesetzliche Vorgaben, die zunehmend strengere Maßnahmen zur Energieeffizienz verlangen. Das betrifft vor allem die technischen Bereiche mit Werkstätten und Versuchseinrichtungen an den großen Standorten, die zusammen rund 83% des Gesamtenergieverbrauchs des Unternehmens ausmachen. Es entstehen zusätzliche Kosten für Energiezertifizierungen, für die Nachrüstung mit Stromzählern und für die Einführung von Software zur Energieeinsparung. Auch der Umbau und die Erneuerung bestehender Energieanlagen sind mit hohen Investitionen verbunden. Diese Maßnahmen wirken sich direkt auf die Finanzlage und die Zahlungsströme des Unternehmens aus.

Darüber hinaus führt die zunehmende Digitalisierung und Mobilisierung der Arbeitswelt zu einem erhöhten Investitionsbedarf in eine leistungsfähige IT-Infrastruktur, die Digitalisierung von Prozessen sowie die IT-Sicherheit. Diese Maßnahmen sind notwendig, um die Anforderungen an die klimafreundliche Unternehmensführung zu erfüllen, verursachen jedoch zusätzliche finanzielle Belastungen.

Das Risiko ist dem Topic „Klimaschutz“ zuzuordnen und betrifft alle Bertrandt-Gesellschaften. Die finanziellen Effekte sind in der eigenen Geschäftstätigkeit verortet, wirken sich jedoch auch auf die vorgelagerte Lieferkette aus, etwa durch Anforderungen an die Fahrzeugflotte und die Infrastruktur.

Der Zeithorizont für das Eintreten der finanziellen Effekte wird als mittelfristig eingeschätzt (3–5 Jahre), mit einer sehr hohen Eintrittswahrscheinlichkeit und einem hohen Schadenspotenzial. Bertrandt bewertet dieses Risiko als wesentlich und berücksichtigt es in der strategischen Planung und Risikosteuerung.

Um diesem Risiko wirksam zu begegnen, hat Bertrandt im Geschäftsjahr verschiedene Maßnahmen zur Dekarbonisierung umgesetzt und weitere geplant. Diese sind entlang der drei Emissionskategorien Scope 1, 2 und 3 strukturiert:

- Scope 1 – Direkte Emissionen: Energetische Sanierung oder Abmietung energieineffizienter Gebäude, Umstellung des Fuhrparks auf Elektromobilität und HVO (Hydrotreated Vegetable Oil)-Diesel sowie Austausch von Klimakammern durch energieeffizientere Modelle.
- Scope 2 – Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie: Vollständige Umstellung auf Grünstrom seit dem 01. Januar 2024 in Deutschland und Prüfung von Photovoltaikanlagen zur Eigenstromerzeugung.
- Scope 3 – Weitere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette: Einbindung der Lieferanten zur Bereitstellung belastbarer Primärdaten, Aufforderung der Lieferanten zur Reduktion des eigenen CO₂-Fußabdrucks, Förderung klimafreundlicher Mitarbeitermobilität (z. B. Pendleranreize) und vermehrte Nutzung von Online-Meetings statt Dienstreisen.

Diese Maßnahmen sind integraler Bestandteil des Klimamanagements und zielen darauf ab, sowohl physische als auch Übergangsrisiken zu minimieren.

Bertrandt hat sich Klimaziele gesetzt: Bis 2030 sollen die CO₂-Emissionen im Einklang mit den Anforderungen der SBTi reduziert werden, bis 2039 strebt das Unternehmen Klimaneutralität an. Die konkreten Reduktionsziele lauten:

- Scope 1: -42% bis 2030
- Scope 2: -90% bis 2030
- Scope 3: -25% bis 2030



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	<u>Umweltinformationen</u>
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Diese Ziele sind brutto definiert, das heißt ohne Einbeziehung von CO₂-Kompensationen. Trotz eines Unternehmenswachstums von +17,5% zwischen 2021/2022 und 2023/2024 stiegen die Emissionen um +5,7%, was wachstumsbereinigt bereits einer Reduktion von -10% entspricht.

Die Umsetzung der Maßnahmen zeigt bereits Wirkung – insbesondere durch den Grünstrombezug und die Reduktion von Dienstreisen. Weitere Einsparungen werden durch die schrittweise Umsetzung der genannten Maßnahmen erwartet und jährlich bilanziert.

Die folgende Tabelle zeigt die erwartete Reduktion bis zum Jahr 2039:

REDUKTIONSPFAD BIS 2039

	Basisjahr 2021/2022	Ziel für 2030	Ziel für 2039
	30.09.2025	30.09.2025	30.09.2024
THG-Emissionen (in Tausend Tonnen CO ₂ e)	89.089	53.219	0



Soziale Informationen

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Arbeitskräfte des Unternehmens

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IN BEZUG AUF DIE ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

Bertrandt hat die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften in Orientierung an Anforderungen der ESRS ermittelt. Diese sind in der Tabelle unten dargestellt und in den einzelnen Themenbereichen beschrieben.

Das Verhältnis zwischen Auswirkungen, Risiken und Chancen ergibt sich aus den Erläuterungen in den jeweiligen Kapiteln. Bei der Erläuterung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken wurden grundsätzlich die bei Bertrandt fest angestellten Arbeitskräfte berücksichtigt. Sofern es Abweichungen der Betrachtungsweise gibt, wird dies im Bericht entsprechend angegeben.

Bertrandt hat insbesondere in folgenden Themenbereichen wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken identifiziert:

- Arbeitsbedingungen
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit
- Sonstige arbeitsbezogene Rechte

Die unten beschriebenen negativen Auswirkungen stehen aufgrund des Geschäftsmodells und des Umfelds, in denen Bertrandt tätig ist, nicht in Verbindung mit Kinderarbeit oder Zwangsarbeit.

Bertrandt hat die Standpunkte und Interessen seiner relevanten Stakeholder in seine Unternehmensstrategie einbezogen. Weitere Informationen sind im Kapitel „Allgemeine Informationen, Interessen und Standpunkte der Interessensträger“ dargestellt.



WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN – ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS

		Themenfeld	Beschreibung	Kategorie	Zeithorizont	Umfang	Wertschöpfungs-kette (WSK)
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	Sichere Beschäftigung	Sichere Beschäftigung durch mehrheitlich unbefristete Arbeitsverhältnisse führen bei den Mitarbeitern zu einem höheren Wohlbefinden und Motivation der Mitarbeiter	Tatsächliche positive Auswirkung	Langfristig	Regional	Eigene BT-Prozesse
04	A AN DIE AKTIONÄRE						
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT	Sichere Beschäftigung	Schwankende Auslastung in Kundenprojekten, dadurch kann es zu Kurzarbeit und ggf. Entlassungen kommen	Risiko	Kurzfristig	Regional	Eigene BT-Prozesse
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	Sozialer Dialog	Die Einbeziehung der Mitarbeiter fördert eine partizipative Unternehmenskultur	Tatsächliche positive Auswirkung	Langfristig	Global	Eigene BT-Prozesse
29	Allgemeine Informationen						
61	Umweltinformationen						
66	<u>Soziale Informationen</u>	Work-Life-Balance	Individuell zugeschnittene Arbeitsmodelle unterstützen Mitarbeiter bei der Vereinbarung von Beruf und Familie	Tatsächliche positive Auswirkung	Langfristig	Regional	Eigene BT-Prozesse
85	Governance-Informationen						
90	Index der Angabepflichten						
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	Gesundheits-schutz und Sicherheit	Mögliche Beeinträchtigung von Gesundheit und Sicherheit durch Arbeitsplatzgestaltung	Potenzielle negative Auswirkung	Langfristig	Global	Eigene BT-Prozesse
103	EU-Taxonomie						
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	Chancengleichheit und Gleichstellung	Durch die Einführung eines transparenten Entlohnungssystems werden Voraussetzungen zur Gleichbehandlung geschaffen	Tatsächliche positive Auswirkung	Langfristig	National	Eigene BT-Prozesse
116	C KONZERN-LAGEBERICHT						
157	D VERGÜTUNGSBERICHT	Kompetenz-entwicklung	Individuelle Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sorgen für eine stärkenbasierte Förderung der Mitarbeiter	Tatsächliche positive Auswirkung	Langfristig	Global	Eigene BT-Prozesse
180	E KONZERN-ABSCHLUSS						
261	F WEITERE INFORMATIONEN	Datenschutz	Gefährdung der Informationssicherheit und Datenschutz und dadurch Belastungen für Mitarbeiter	Risiko	Mittelfristig	National	Eigene BT-Prozesse



VERANTWORTUNG, PERSONALSTRATEGIE UND ORGANISATION

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	
04	A AN DIE AKTIONÄRE	
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT	
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	
29	Allgemeine Informationen	
61	Umweltinformationen	
66	<u>Soziale Informationen</u>	
85	Governance-Informationen	
90	Index der Angabepflichten	
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	Ein elementarer Bestandteil der Personalstrategie sowie die Stoßrichtung des Personalbereichs von Bertrandt sind es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und zu bleiben. In einer sich dynamisch verändernden Umgebung sind unsere Mitarbeiter mehr denn je essenzieller Kern unseres Unternehmens. Ihre tägliche Arbeit, ihr Engagement, ihre Ideen und ihr Zusammenhalt sind maßgeblich für die Position von Bertrandt als verlässlicher Entwicklungsdienstleister. Bertrandt unterstützt seine Mitarbeiter in organisationalen und kulturellen Veränderungsprozessen. Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit und Resilienz der Organisation langfristig zu erhalten. Dazu gehört auch, das Know-how der Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln.
103	EU-Taxonomie	
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	
116	C KONZERN-LAGEBERICHT	
157	D VERGÜTUNGSBERICHT	
180	E KONZERN-ABSCHLUSS	
261	F WEITERE INFORMATIONEN	Die Automobilbranche, die den Hauptkundenstamm von Bertrandt ausmacht, befindet sich in einem weitreichenden Transformationsprozess, der sich im Laufe des Geschäftsjahres noch verschärft hat. Bertrandt hat bereits im letzten Geschäftsjahr Maßnahmen eingeleitet, um weiterhin wettbewerbs- und zukunftsfähig zu bleiben, und führt diese im aktuellen Geschäftsjahr verstärkt fort. Die HR-Strategie fokussiert sich dabei auf die Befähigung und Kostenoptimierung der Organisation, der Internationalisierung und der Stärkung von Global Delivery. Dies umfasst sowohl das Transformationsmanagement als auch die Optimierung des Leistungsspektrums durch Digitalisierung und Talentmanagement.

Mit der Einführung einer Cloud-basierten Lösung wurde die Digitalisierung zentraler HR-Prozesse vorangetrieben, um die Governance zu stärken, die Datenverfügbarkeit zu erhöhen und die Grundlage für eine resilientere, zukunftsorientierte Personalsteuerung zu schaffen. Der Internationalisierungsstrategie folgend hat sich der Bereich die Schaffung einheitlicher Rahmenbedingungen über alle internationalen Standorte hinweg zur Aufgabe gemacht. Dies spiegelt sich nicht nur in der Vereinheitlichung von Prozessen und Systemen wider, sondern auch in der Kommunikation einer gemeinsamen Bertrandt-Unternehmenskultur und -Markenwahrnehmung. Dazu wurde im Ressort die strategische Initiative Culture Brand Communication initiiert mit den Zielen, Bertrandts Werte erlebbar zu machen, gemeinsames Führungsverständnis zu schaffen und Mitarbeiter informiert und engagiert zu halten.

Achtung der Menschenrechte

Das Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte sowie zur Abschaffung jeder Form von Zwangs- und Kinderarbeit ist in unserer Unternehmenspolitik und dem darin enthaltenen Verhaltenskodex festgeschrieben. Darin verpflichtet sich Bertrandt zur Einhaltung des geltenden Rechts und insbesondere der Menschenrechte. Dies berücksichtigt Bertrandt in seinen Geschäftsprozessen, sodass sein Handeln im Einklang mit den folgenden internationalen Standards und Erklärungen steht:

- Die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Bertrandt verpflichtet sich, 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. Durch verpflichtende Trainings zu den verschiedenen Dimensionen von Vielfalt und Prävention von Diskriminierung werden die Mitarbeiter immer wieder sensibilisiert. Die Prinzipien und zugrundeliegenden Konzepte einschließlich des Supplier Code-of-Conduct werden im Kapitel „Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur“ und die Arbeitssicherheitssysteme im Kapitel „Gesundheitsschutz und Sicherheit“ ausführlicher beschrieben.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Sichere Beschäftigung

Konzept und Ziele

Bertrandt setzt sich für die Förderung stabiler und langfristiger Beschäftigungsverhältnisse ein. Dies spiegelt sich auch in der Personalstrategie wider, bevorzugt unbefristete Arbeitsverträge zu vergeben.

Im Rahmen der Strategie, ein attraktives Unternehmen für Mitarbeiter und Bewerber zu sein, ist es strategisches Ziel, Mitarbeiter zu binden und neue motivierte Fachkräfte zu gewinnen sowie sie bestmöglich zu integrieren und langfristig für Bertrandt zu begeistern. Beschäftigungssicherheit ist dabei wesentliches Element und Teil der sozialen Verantwortung von Bertrandt.

Gleichzeitig verändern die volatilen Verhältnisse am Markt Anforderungen an Projekte, Mitarbeiter und Teams und wirken sich auf Strategie und Personalpolitik aus.

Die eingetrübte Konjunktur aus dem Geschäftsjahr 2023/2024 hat sich im Geschäftsjahr 2024/2025 noch verschärft und die Automobilindustrie in eine Krise gestürzt. Bertrandt ist aufgrund seines Geschäftsmodells als Entwicklungsdienstleister mit einem Haupt-

anteil der Projekte im Automotive-Sektor abhängig von dieser Branche. Durch die hohe Veränderungsdynamik auf Markt- und Kundenseite gab es in diesem Geschäftsjahr vermehrt kurzfristige Projektverschiebungen und dadurch tatsächlich massiven Auslastungsrückgang. Mit der Strategie des Ergebnisoptimierungsprogramms „Fit for Future“ begegnet Bertrandt diesen aktuellen Herausforderungen durch strategische Initiativen wie Portfoliobereinigung, Kapazitätsflexibilisierung und Vertriebsstärkung sowie Internationalisierung.

Maßnahmen

Unsere Arbeitswelt ist im Wandel – und mit ihr die Anforderungen an Projekte, Teams und die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter.

Eine realistische und vorausschauende Projektplanung mit angemessenen Zeitressourcen ist für Bertrandt ein zentraler Hebel, um langfristig produktiv, wirtschaftlich stabil und sozial verantwortungsvoll zu arbeiten und dadurch auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen. Durch kluge Planung soll Überlastung vermieden werden, Qualität und Effizienz gefördert und ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das die Zufriedenheit der Mitarbeiter stärkt. Darüber hinaus entwickelt Bertrandt seine Services stetig weiter, um zukunftsfähig zu bleiben. Mit der Stärkung des Vertriebs schafft Bertrandt die Voraussetzungen, das Know-how des Unternehmens gewinnbringend zu vermitteln.

Zentrale Aufgabe der Führungskräfte, um die strategischen Initiativen erfolgreich zu machen, ist ein gezieltes Auslastungsmanagement. Kapazitäten und offene Bedarfe müssen transparent gemacht werden, um Projekte effizient umzusetzen. Dazu werden neue Aufgaben übertragen, Mitarbeiter gezielt gefördert und Teamressourcen optimal genutzt. Wichtige Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung sind dabei das interne Matching-System und die interne Stellenbörse. Zwei Wege, über die freie Mitarbeiter schnell und effizient innerhalb des Konzerns vermittelt werden können und die Auslastung stabilisiert wird. Durch die Eröffnung neuer internationaler Standorte wie beispielsweise in Schweden bleibt Bertrandt nah an den Kunden und schafft neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch Restrukturierungsmaßnahmen wurden nach intensiver Prüfung aller vorangegangenen Schritte umgesetzt, mit dem Ziel der Stärkung der Organisation.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Kennzahlen Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Die Datenermittlung erfolgte zum Großteil über die Bertrand-internen, zentralen Systeme. Informationen, die nur dezentral verfügbar sind, wurden bei den unterschiedlichen Standorten separat abgefragt. Die eingeholten Daten werden von der zentralen Einheit im Personalcontrolling geprüft, analysiert und zusammengeführt. Für alle hier im Folgenden berichteten Kennzahlen gilt, dass keine externe Validierung durchgeführt wurde.

Die Kennzahlen über die eigene Belegschaft berücksichtigen alle festangestellten Arbeitskräfte inklusive Führungskräfte, Auszubildende, Bachelor- und Masteranden sowie unterjährig Beschäftigte und ruhende Arbeitsverhältnisse. Auch Fremdarbeitskräfte wurden in diesen Kennzahlen berücksichtigt. Die Daten wurden in Personenzahlen angegeben.

Zum Geschäftsjahresende am 30. September 2025 verzeichnete Bertrand weltweit 12.185 Mitarbeiter im Konzern (Vorjahr 14.028).

GESAMTZAHL DER ARBEITNEHMER

	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)
Geschlecht	
Männlich	9.249
Weiblich	2.936
Divers	0
Keine Angaben	0
Die drei größten Bertrand-Standorte	
Deutschland	8.323
Frankreich	1.146
Rumänien	1.020

Die repräsentativsten Zahlen im Abschluss bezüglich der allgemeinen Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens befinden sich im Konzernabschluss im Kapitel Personalaufwand auf S. 201.



ARBEITNEHMER NACH ART DES VERTRAGS, AUFGESCHLÜSSELT NACH GESCHLECHT

Personenzahl (nur Inland)	Weiblich	Männlich	Sonstige*	Keine Angaben	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer	2.223	6.100	0	0	8.323
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	1.860	6.000	0	0	7.860
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	105	358	0	0	463
Zahl der Abrufrkräfte	0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeitkräfte	1.295	5.884	0	0	7.179
Zahl der Teilzeitkräfte	670	474	0	0	1.144

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmer.

Die Angaben sind zum Stichtag 30. September 2025 ermittelt worden und berücksichtigen nur die inländischen Standorte.

ANGABEN ZUR FLUKTUATION

Im Geschäftsjahr 2024/2025 betrug die Gesamtzahl der Abgänge 2.954 Mitarbeiter, was einer Quote von 19% entspricht. Dies umfasst alle Formen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, einschließlich Pensionierungen und interner Umstrukturierungen.

Besonders hervorzuheben ist die freiwillige Fluktuationsquote von 4,23% (2023/2024: 11,4%, 2022/2023: 14,9%). Sie zeigt, dass unsere Beschäftigten dem Unternehmen auch in einem dynamischen Umfeld treu bleiben.

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Sozialer Dialog

Konzept und Ziele

Ein kontinuierlicher, transparenter und ehrlicher Dialog mit den Mitarbeitern ist für Bertrandt ein wesentlicher Bestandteil einer partizipativen Unternehmenskultur und ein wichtiger Baustein, um seiner Strategie gerecht zu werden, ein attraktives Unternehmen für Mitarbeiter und Bewerber zu sein. Gerade in diesem dynamischen Umfeld ist es umso wichtiger, die Mitarbeiter über aktuelle Entwicklungen informiert zu halten, was über die verschiedenen internen Kanäle anlassbezogen erfolgt.

Allgemein erfolgt die Einbindung der Mitarbeiter sowohl über etablierte Arbeitnehmervertretungen als auch durch direkte Beteiligungsformate. Ein wichtiges Instrument, um die Mitarbeiter einzubinden und die Effektivität der Strategien, Maßnahmen und Ziele zu prüfen, ist die Mitarbeiterbefragung.

Bertrandt respektiert im Rahmen der geltenden Gesetze das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Arbeitnehmervertretung.

Mit Arbeitnehmervertretern an unterschiedlichen Standorten pflegt Bertrandt einen vertrauensvollen und offenen Umgang.

Die Interessenvertretung der Beschäftigten erfolgt über verschiedene Gremien, darunter:

- Betriebsrat der Bertrandt Ingenieurbüro GmbH Tappenbeck
- Betriebsrat der Bertrandt Ingenieurbüro GmbH Gaimersheim
- Betriebsrat der Bertrandt Simulations GmbH (Betriebsstätten in Tappenbeck und Hamburg) (bis 30. September 2025)
- Betriebsrat der Bertrandt Fahrerprobung Süd GmbH (bis 31. März 2025)
- Mitarbeitervertretungen wie zum Beispiel die MAV Köln/Essen
- Der Vertrauensrat der Simulations GmbH (VERA SIM)

Diese Gremien werden in relevante Entscheidungsprozesse eingebunden. Die Koordination und Sicherstellung eines strukturierten Austauschs erfolgt durch den Vice President People and Culture sowie die Verantwortlichen für den Bereich Labor Relations & Total Rewards.

Maßnahmen

Zur Einbeziehung der Mitarbeiter und zur Überprüfung der Wirksamkeit der Strategien wird alle zwei Jahre eine konzernweite, anonyme Mitarbeiterbefragung (MAB) durchgeführt. Sie bietet wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung und Zufriedenheit der Beschäftigten und dient als zentrales Instrument zur Erhebung und zum Monitoring interner KPIs. Die Ergebnisse werden sowohl auf Konzern-Ebene als auch für die Zentralbereiche ausgewertet, um gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur abzuleiten. Damit soll Transparenz geschaffen, Partizipation gefördert sowie eine nachhaltige Entwicklung von innen heraus gestärkt werden. Die Mitarbeiterbefragung dient nicht nur der Bewertung der Zufriedenheit, sondern gibt den Mitarbeitern auch die Möglichkeit, ihre Meinung zu wichtigen Unternehmensentscheidungen einzubringen.

Zusätzlich werden situative Projekt- und Führungskräftebefragungen sowie themenspezifische Befragungen durchgeführt. Darüber hinaus haben Fachabteilungen die Möglichkeit, eine Befragung in ihrem Zuständigkeitsbereich durchzuführen, sodass auch spezifische Auswertungen zu individuellen Themen möglich 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 im Retention Board zusammengetragen und analysiert, und es werden bedarfsorientierte Handlungsempfehlungen abgeleitet. Darüber hinaus finden Veranstaltungen in den Niederlassungen statt, die den persönlichen Dialog vor Ort fördern.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Beispiele für direkten Einbezug der Mitarbeiter

- Rollenkonzepte und individuelle Entwicklung
Die Einführung von Rollenkonzepten schafft transparente Qualifizierungsrahmen. Im Rahmen des Mitarbeiterjahresgesprächs (MAG) werden individuelle Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auf Basis des Personal Performance Overview (PPO) besprochen und geplant.
- Einbindung der Mitarbeiter in die Klimastrategie
Durch die freiwillige und anonyme Pendel-Umfrage leisten die Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zur Erfassung mobilitätsbezogener CO₂-Emissionen und zur Verbesserung der konzernweiten CO₂-Bilanz – ein zentraler Schritt auf dem Weg zur angestrebten Klimaneutralität bis 2039.
- Initiative „Bertrandt Inspired Technology (BIT)“
Mit dieser Initiative können Mitarbeiter eigene innovative Ideen einbringen und bis zur Marktreife begleiten lassen. Im Jahr 2024 wurde mit über 50 eingereichten Projektideen ein neuer Teilnahmerecord erreicht – ein deutliches Zeichen für das hohe Engagement und die Mitgestaltungskraft unserer Mitarbeiter. Auch im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde wieder eine neue Runde mit kreativen und innovativen Projektideen gestartet.
- Initiative „Bertrandt Improved“
Vorschläge, die Bertrandt noch effizienter und erfolgreicher machen, können niederschwellig über ein Ticketsystem eingereicht werden; die Mitarbeiter werden bei Umsetzung des Vorschlags prämiert.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden bei Bertrandt negative Auswirkungen auf die eigenen Arbeitskräfte festgestellt, die primär im Zusammenhang mit körperlichen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz stehen. Bertrandt setzt vor allem auf präventive Maßnahmen, die zur Minimierung dieser möglichen negativen Auswirkungen ergriffen wurden.

Um psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen, führt Bertrandt jährlich anonyme Befragungen auf Teamebene durch. Werden Hinweise auf Gesundheitsgefährdungen festgestellt, werden in Workshops individuelle Maßnahmen definiert, über unsere internen Systeme dokumentiert und auf Wirksamkeit überprüft. Schaffung von Rollenklarheiten, verbesserte Kapazitätsplanung oder an individuelle Bedürfnisse angepasste Raumkonzepte sind einige Beispiele für bereits umgesetzte Maßnahmen.

Sollten Mitarbeiter psychische Belastungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen wahrnehmen – etwa in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung oder fehlende Erholungsphasen – so kann jeder Mitarbeiter, unabhängig von Position oder Standort, ein Ticket über die interne Informationsseite zur mentalen Gesundheit einreichen. Dieser Beschwerdemechanismus ermöglicht es allen Mitarbeitern, psychische Belastungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen vertraulich zu melden.

Bertrandt verpflichtet sich ausdrücklich dazu, keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter zu dulden, die Missstände oder Belastungen melden. Diese Zusicherung ist ebenfalls auf der Intranetseite dokumentiert und wird wiederholend kommuniziert. Weiterhin können sich Mitarbeiter jederzeit direkt und vertraulich an ihre Führungskraft oder an die zuständige Ansprechperson im Personalbereich wenden. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern und Externen unser Hinweisgebersystem zur Meldung von Compliance-Fällen zur Verfügung. Ausführliche Informationen dazu sind im „Compliance-Management“ zu finden.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Kennzahlen

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist leicht gesunken, was vor allem auf die herausfordernde wirtschaftliche Lage zurückzuführen ist, die die Mitarbeiter mit neuen Arbeitssituationen konfrontiert. Die Teilnahmerate ist deutlich niedriger als im Geschäftsjahr 2022/2023, was auch auf eine aktuell vermehrte Kurzarbeit zurückzuführen ist. Die Ergebnisse werden derzeit entsprechend geprüft, um sie gewinnbringend in die strategischen Entscheidungen einfließen zu lassen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

MITARBEITERBEFRAGUNG

	2025	2022/2023
Durchschnittliche Mitarbeiterzufriedenheit	3,3 von 5	3,5 von 5
Teilnahmerate	54%	74%

Work-Life-Balance

Konzept und Ziele

Bertrandt will Arbeitswelten gestalten, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen und gleichzeitig den Anforderungen eines modernen Unternehmens gerecht werden.

Durch die Einführung und den Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle sollen individuelle Spielräume für Mitarbeiter geschaffen werden, immer unter Berücksichtigung der individuellen lokalen Gegebenheiten. Die standortbezogenen, vertraglich fixierten Arbeitszeitregelungen und Betriebsvereinbarungen stehen allen Mitarbeitern im Bertrandt Management Manual zur Verfügung. Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern und flexible Arbeitsmodelle auf alle geeigneten Stellen auszuweiten.

Maßnahmen

Die Möglichkeit von mobilem Arbeiten für geeignete Tätigkeiten ist zentraler Bestandteil zur Umsetzung der Strategien und Ziele. Mobiles Arbeiten soll in Abstimmung mit der zuständigen Führungskraft möglichst vielen Beschäftigten angeboten werden. Eine konkrete Zielgröße ist hierbei nicht zu beziffern, da die Voraussetzungen für mobiles Arbeiten projekt- und kundenabhängig sind. Die Richtlinie zum mobilen Arbeiten sowie entsprechende Betriebsvereinbarungen in den Niederlassungen bilden die Grund-

lage für eine einheitliche und transparente Umsetzung. Als Orientierungsgröße dienen drei mobile Arbeitstage pro Woche, welche innerhalb der deutschlandweiten Richtlinie zum mobilen Arbeiten festgelegt sind.

Ergänzend dazu bietet Bertrandt E-Learning-Angebote für Mitarbeiter und Führungskräfte, etwa zum Thema „Führung in hybriden Arbeitsmodellen“. Führungskräfte erhalten zusätzlich umfangreiches Informationsmaterial im Rahmen von Führungskräfteleitfäden, um sowohl Vorbilder als auch Botschafter für ihre Mitarbeiter zu sein. Die Arbeitszeitregelungen werden in internen und externen Audits überprüft.

Mit Tools wie Office 365 wird eine standortübergreifende, digitale Zusammenarbeit ermöglicht. Mit dem neu eingeführten Konzept Workation erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit des befristeten mobilen Arbeitens im Ausland außerhalb des Urlaubs. Ziel von Workation ist es, den Mitarbeitern mehr Freiraum zu geben, Arbeit und persönliche Bedürfnisse flexibel miteinander zu verbinden und eine vertrauensvolle Arbeitskultur zu fördern. Bertrandt unterstützt seine Mitarbeiter auch in familiären Lebensphasen – etwa durch Pflegezeit, Elternzeit und individuelle Rückkehrmodelle. Das Lebensarbeitszeitkonto bietet zusätzliche Optionen zur langfristigen Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie. Das Modell ermöglicht es, Überstunden oder nicht genutzte Mehrurlaubstage in ein Wertguthaben umzuwandeln, um dies später für längere Freistellungsphasen nutzen zu können. Darüber hinaus setzt Bertrandt gezielte Maßnahmen zur Vermeidung von Überlastung und gesundheitlichen Risiken durch übermäßige Arbeitszeiten um. Dazu zählen beispielsweise:

- Festlegung von Höchstarbeitszeiten in Arbeitszeitrichtlinien und Betriebsvereinbarungen
- Arbeitszeitkonto für alle inländischen Mitarbeiter
- Regelmäßige Meldung von Überstunden und Arbeitszeitverstößen an Führungskräfte
- Einbindung von Betriebsrat und Mitarbeitern bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen
- Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), zum Beispiel zu Stressmanagement und Resilienz
- Self Learning Hub und Trainings zur Verbesserung der Selbstorganisation



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Klare Kommunikation zu Rahmenbedingungen wie erreichbaren Zeiten, Pausenregelungen und Ruhephasen sorgt für Orientierung und unterstützt den Gesundheitsschutz. So will Bertrandt eine Arbeitsumgebung schaffen, die auf Vertrauen, Eigenverantwortung und gegenseitiger Rücksichtnahme basiert.

Kennzahlen

Bis zum 30. Mai 2025 befand sich Workation in einer Pilotphase an einem Standort, ab Juni konnten konzernweit Anträge gestellt werden. Die Kennzahl berücksichtigt das gesamte Geschäftsjahr 2024/2025 inklusive der Pilotphase.

	Anzahl Mitarbeiter
Anzahl Workation Anträge	423
Anzahl Lebensarbeitszeitkonten (Seit Einführung Mai 2025)	34

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Konzept und Ziele

Als Arbeitgeber hat sich Bertrandt das Ziel gesetzt, für alle Mitarbeiter ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie im Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Bertrandt setzt beim Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Präventivmaßnahmen sowie auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten, die durch Informations- und Schulungsangebote gefördert wird. Die Arbeitssicherheitskonzepte sind an die spezifischen Gegebenheiten der Unternehmensbereiche angepasst. Der Schutz des Menschen vor Unfällen, Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Förderung der Gesundheit stehen im Mittelpunkt der Norm für Arbeitssicherheits-Managementsysteme. Die ISO 45001 ist hierfür der internationale Standard. In Deutschland stellt auch die Berufsgenossenschaft (VBG) Bescheinigungen für „Arbeitsschutz mit System“ (AMS) auf Basis der ISO 45001 aus. Nachdem Bertrandt im vergangenen Geschäftsjahr erstmalig eine konzernweite Zertifizierung dieses Arbeitsschutz-Managementsystems nach ISO 45001 erreicht hat, liegt inzwischen der Fokus auf der Aufrechterhaltung des Arbeitsschutzniveaus und der weiteren Verbesserung.

Bertrandt verfolgt im Rahmen seiner sozialen Verantwortung das strategische Ziel der Unfallprävention. Als sicheres und attraktives Unternehmen garantiert Bertrandt gerechte Arbeitsbedingungen und stellt das Wohlergehen der Mitarbeiter in den Mittelpunkt seiner Arbeitsschutzstrategie.

Zur Umsetzung dieses Ziels wurde ein operatives Ziel definiert: die kontinuierliche Reduktion meldepflichtiger Arbeitsunfälle durch präventive Maßnahmen, Schulungen und sicherheitsorientierte Prozessgestaltung.

Ein weiteres strategisches Ziel ist es, als gesundes und attraktives Unternehmen aufzutreten. Ein zentrales Element dieser Zielsetzung ist die Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeiter. Im Rahmen des Arbeitsschutzes wurde daher ein systematisches Gesundheitsmanagement etabliert und kontinuierlich weiterentwickelt. Bei spezifischen Themenstellungen, wie zum Beispiel psychischer Gesundheit und ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung, werden externe Spezialisten hinzugezogen. 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.

Das Bertrandt Gesundheitsmanagement (BGM) bietet allen Beschäftigten im Inland Zugang zu zahlreichen präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen, unabhängig von Standortzugehörigkeit und Arbeitsort. Die Angebote des BGM werden in Zusammenarbeit mit der Krankenkasse erarbeitet und je nach Thema erweitert.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Maßnahmen

Nur gesunde Mitarbeiter können ihre Fähigkeiten in vollem Umfang nutzen und dabei einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung von Bertrandt leisten. Persönlicher Kontakt zu Beschäftigten auf allen Hierarchieebenen dient der Schärfung des Bewusstseins sowie der Identifikation von Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten. Schwachstellen werden im Rahmen von Begehungen und durch Meldungen von Beschäftigten über das Jira Service Desk erfasst. Für jeden Einzelfall werden Korrektur- oder Vorbeugemaßnahmen ermittelt und umgesetzt.

Infoveranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeiter sowie begleitende Beiträge im internen Social-Media-Kanal sorgen für Transparenz und Sensibilisierung. Ergänzend stehen Self-Learning-Angebote, Webinare und Info-Module zu Resilienz und Selbstorganisation zur Verfügung.

Über das BGM können Mitarbeiter medizinische Untersuchungen durchführen lassen, individuelle betriebsärztliche Gespräche wahrnehmen und an weiteren Gesundheitsangeboten teilnehmen, um gemeinsam mit Bertrandt ihre Gesundheit zu erhalten und auszubauen.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 gab es wieder individuelle Impulsvorträge für die unterschiedlichen Zielgruppen Führungskräfte, Auszubildene und Mitarbeiter. Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, an Vorträgen zu den Themen Ernährung und Gesundheit, Resilienz sowie psychische Belastungen im Arbeitsalltag teilzunehmen. Azubis konnten beispielsweise an digitalen Live-Aktionen zur Achtsamkeit teilnehmen, während Führungskräften Impulsvorträge zum Thema Burnout und den Umgang mit betroffenen Mitarbeitern angeboten wurden. Die Förderung mentaler Gesundheit ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird systematisch in Prozesse und Führungsstrukturen eingebunden. Gefährdungsbeurteilungen in Form von anonymen Mitarbeiterbefragungen liefern die Grundlage für die Verfolgung unserer Ziele. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden dokumentiert, evaluiert und innerhalb eines Jahres abgeschlossen.

Kennzahlen zum Gesundheitsmanagement

Ein wesentliches Instrument zur Bewertung der gesundheitlichen Stabilität im Unternehmen ist die Gesundheitsquote, die monatlich je Organisationseinheit (z. B. Standorte, Divisionen, Units) erhoben

wird. Die Gesundheitsquote basiert auf dem Verhältnis der krankheitsbedingten Fehltag zu Gesamtanzahl der Arbeitstage innerhalb eines definierten Zeitraums und wird regelmäßig im Vergleich zum aktuellen Branchendurchschnitt gemäß den Daten der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) analysiert.

Für das Geschäftsjahr 2024/2025 hat Bertrandt einen Konzern-Zielwert von 95% definiert, was einen Prozentpunkt über dem Branchendurchschnitt liegt. Dieses Ziel verdeutlicht das Engagement des Unternehmens für präventiven Arbeitsschutz, gesundheitsfördernde Maßnahmen und eine nachhaltige Personalstrategie.

Kennzahlen zur Unfallprävention auf Konzern-Ebene

Zur Messung des Erfolgs wird die Anzahl **meldepflichtiger Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden** erhoben. Für das Geschäftsjahr 2024/2025 gilt konzernweit (Deutschland und Ausland) der Zielwert **< 4 meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden**. Diese Kennzahl ermöglicht eine vergleichbare Bewertung der Arbeitssicherheit über verschiedene Standorte und Länder hinweg.

Kennzahlen zur Unfallprävention auf Division- und Unit-Ebene

Auf Ebene der Divisionen und Units wird die Kennzahl differenziert betrachtet, um branchenspezifische und tätigkeitsbezogene Unterschiede zu berücksichtigen. Die Zielwerte liegen je nach Bereich zwischen < 0,5 und 15,0 meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden. Diese differenzierte Zielsetzung erlaubt eine realistische und zugleich ambitionierte Steuerung der Arbeitsschutzmaßnahmen in den jeweiligen Organisationseinheiten.

Monitoring und Steuerung

- Messgröße: Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden
- Erhebungsbereich: Konzernweit (DE + Ausland) sowie je Division/Unit
- Zielwert Konzern: < 4
- Zielwert Division/Unit: < 0,5 bis 15,0 (bereichsspezifisch)
- Erhebungszeitraum: Geschäftsjahr 2024/2025
- Zielbezug: Strategisches Ziel Unfallprävention, Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Für alle deutschen Standorte erfolgt eine genaue und systematische Erfassung der Arbeitsstunden über die internen Systeme. Diese Daten sind konsistent und verlässlich und wurden für die Berechnungen im Rahmen des ESRS-Berichts herangezogen. Für die Standorte in Italien, den USA, China und Marokko liegen uns keine verlässlichen Arbeitsstunden vor, da dort keine Zeiterfassung über die internen Systeme erfolgt. Als Berechnungsgrundlage wurde daher die Anzahl der Mitarbeiter am jeweiligen Standort herangezogen, multipliziert mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und hochgerechnet auf das Jahr. Ein Abzug von Urlaubs- und Feiertagen konnte nicht berücksichtigt werden, da entsprechende Informationen zum Zeitpunkt der Berechnung nicht vorlagen.

Kennzahlen

KENNZAHLEN ZUM GESUNDHEITSSCHUTZ

	Anzahl
Anteil der Beschäftigten, die unter das Arbeitsschutzmanagementsystem fallen (in %)	100
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle	62
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle	0,50%
Ziel-Wert IST-Wert Verhältnis Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden < 4	3,3

GESUNDHEITSQUOTE

	2024/2025	2023/2024
Gesundheitsquote Bertrandt Gruppe (%)	95,5	95,37
Gesundheitsquote Durchschnitt GKV (%)	94,04	94,15
Zielwert	95%	95%
Zielerreichung	+1,46% Punkte über GKV-Wert => erreicht	+1,2% Punkte über GKV-Wert => erreicht

GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Transparentes Entlohnungs- und Beförderungssystem

Konzept und Ziele

Bei Bertrandt werden hinsichtlich der Vergütung unserer Mitarbeiter seit jeher markt- und leistungsgerechte Kriterien herangezogen. Die Entlohnungspraktiken waren jedoch bisher regional bedingt in Deutschland unterschiedlich. Bertrandt hat daher in den letzten Jahren ein neues Entlohnungskonzept für Mitarbeiter entwickelt mit dem Ziel, dieses bis Ende des Geschäftsjahres 2024/2025 an allen deutschen Standorten einzuführen. Dieses Ziel konnte aufgrund von lokalen Gegebenheiten nicht vollumfänglich umgesetzt werden, ist aber in weiterer Bearbeitung. In verschiedenen Betriebsvereinbarungen sind jährliche Vergütungsanalysen beschlossen.

Im Bertrandt-Konzern werden Personalentscheidungen auf Basis der persönlichen Eignung und Qualifikation getroffen. Bertrandt verpflichtet sich, 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. Dies ist in der Unternehmenspolitik und dem Code of Conduct festgeschrieben. Beide Konzepte werden im Kapitel „Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur“ beschrieben.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Maßnahmen

Mit der Einführung des neuen Entlohnungskonzepts zum Geschäftsjahr 2024/2025 in den inländischen Gesellschaften wurde ein einheitlicher Rahmen geschaffen und ein bedeutender Schritt zur Förderung von Transparenz und Fairness im Unternehmen vollzogen. Das System zeichnet sich durch ein hohes Maß an Transparenz und Nachvollziehbarkeit aus. Es bündelt fachlich ähnliche Aufgaben in Jobfamilien und definiert Anforderungen und Spannweiten in Entgeltgruppen. Diese Bausteine wurden allen Mitarbeitern ausführlich kommuniziert, und die Kriterien sowie die Systematik transparent beschrieben. Eine eigene Knowledge Base auf der Intranetseite stellt den Mitarbeitern alle Informationen zur Verfügung und wurde im Laufe des Jahres mehrfach aktualisiert und erweitert.

Eine weitere Maßnahme, um faire Entlohnung und Gleichbehandlung bei Bertrandt sicherzustellen, ist der korrekte und transparente Umgang mit Überstunden, was durch ein digitales Arbeitszeiterfassungssystem unterstützt wird, das eine automatische Zeiterfassung und lückenlose Dokumentation ermöglicht.

Interne Karrierewege werden gefördert, zum Beispiel durch Übernahmen nach der Ausbildung und strukturierte Entwicklungsbegleitung in höhere Fach- und Führungspositionen. In mindestens einmal jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen werden Entwicklungsperspektiven besprochen. Im neu entwickelten Vergütungssystem wurde außerdem eine systematische Leistungs- und Potenzialeinschätzung integriert und dient als Ausgangspunkt für die Talententwicklung.

Kennzahlen

Angemessene Entlohnung

Bertrandt gewährleistet allen seinen Mitarbeitern weltweit eine angemessene Entlohnung nach geltenden Referenzwerten. Als geltende Referenzwerte wurden nationale Mindestlöhne, wenn vorhanden, herangezogen oder andere vergleichbare Referenzwerte, beispielsweise aus nationalen Tarifverträgen. Verglichen wurden diese Referenzwerte mit dem niedrigsten Lohn für die niedrigste Entgeltkategorie, ohne Praktikanten und Auszubildende. Basis hierbei ist das Grundgehalt plus alle festen Zusatzzahlungen, die allen

Beschäftigten garantiert werden. Für Deutschland wurden die Daten über das zentrale Personalcontrolling-System erhoben, die Daten aus dem Ausland wurden zusätzlich in den Auslandstandorten abgefragt. Fremdarbeitskräfte wurden hier nicht miteinbezogen.

Weitere Vergütungskennzahlen

Um den durchschnittlichen Bruttostundenlohn und den Median der Gesamtvergütung zu ermitteln, wurden für Deutschland Gehaltsinformationen über das zentrale Reportingsystem ermittelt. Für die internationalen Standorte wurden die Gehaltsinformationen über die Reportings der Standorte abgefragt. Die Werte wurden in den jeweiligen Landeswährungen ermittelt und in Euro umgerechnet.

Die Berechnung der Gehaltsinformationen beruht auf der garantierten Gesamtvergütung, in der, sofern zutreffend, Urlaubs- und Weihnachtsgeld enthalten sein können sowie weitere Zuschüsse je nach Standort (z. B. Sachleistungen, Projektzulagen, Fahrtkostenzuschüsse, Essenzuschüsse). Bonuszahlungen wurden im Geschäftsjahr 2024/2025 je nach betrieblichem Ergebnis punktuell gewährt. Einbezogen wurden alle Arbeitnehmer mit einem aktiven Arbeitsvertrag zum Stichtag 30. September 2025, inklusive unterjährig Beschäftigte, ohne Fremdarbeitskräfte und Auszubildende. Ein- und Austritte wurden entsprechend zum Stichtag berücksichtigt.

Das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten wird als unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle ausgewiesen. Dabei handelt es sich um die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, ausgedrückt als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts der männlichen Beschäftigten. Der Vergleich erfolgt konzernweit auf internationaler Ebene und basiert auf dem Durchschnittsverdienst beider Geschlechter. Eine Differenzierung nach Ländern, Regionen oder die Berücksichtigung der Vergleichbarkeit der Tätigkeiten wurde hierbei nicht vorgenommen. Aus dem genannten Kalkulationsschema ergibt sich ein geschlechter-spezifisches Verdienstgefälle von 11,1% bei Bertrandt.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

In die Berechnung des Verhältnisses zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der bestbezahlten Person und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller übrigen Beschäftigten (ohne die bestbezahlte Person) wurde das o.g. Kalkulationsschema herangezogen. Die Werte wurden nicht um Kaufkraftunterschiede bereinigt. Daraus ergibt sich für Bertrandt ein Verhältnis von 7,7:1.

Geschlechterverteilung nach Anzahl auf der obersten Führungsebene

Als oberste Führungsebene wurden hier die ersten beiden Ebenen unter dem Vorstand definiert. Diese umfassen die Ressortleiter, Niederlassungsleiter, Abteilungsleiter und Senior-Projektmanager.

GESCHLECHTERVERTEILUNG

Geschlecht	Zum 30.September 2025	
	Anzahl	Prozentsatz
Weiblich	26	8,5%
Männlich	279	91,5%

Zum 30. September 2025 lag die Quote aller weiblichen Führungskräfte im Konzern bei 10,8% (2024: 11,4%; 2023: 10,8%; 2022: 10,2%; 2021: 9,3%).

Die Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen

Inkludiert sind alle Angestellten mit aktivem Arbeitsvertrag zum Stichtag 30. September 2025, Fremdarbeitskräfte wurden hier nicht miteinbezogen.

DIE VERTEILUNG DER ARBEITNEHMER NACH ALTERSGRUPPEN

Geschlecht	Zum 30.September 2025	
	Prozentsatz	
Unter 30 Jahren	25,9	
30-50 Jahre	59,9	
Über 50 Jahre	14,2	

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Konzept und Ziele

Das Wissen und die Expertise der Mitarbeiter sind essenzielle Erfolgsfaktoren, um dauerhaft unserem hohen Qualitätsanspruch und dem unserer Kunden gerecht zu werden. Die Ausbildung und Entwicklung sowie die kontinuierliche Weiterbildung bilden daher bei Bertrandt eine wichtige Säule. Bertrandt fördert seine Fach- und Führungskräfte dauerhaft und investiert in zahlreiche interne sowie externe Aus- und Weiterbildungsprogramme. Unser strategisches Ziel ist es, ein Qualifizierungsangebot bereitzustellen, das auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und Kunden abgestimmt ist.

Darüber hinaus finden mindestens jährlich systematische Leistungs- und Potenzialbeurteilungen statt, die geschlechtsneutral durchgeführt werden. Diese Beurteilungen beeinflussen sowohl die Vergütung als auch den Zugang zu Entwicklungsangeboten. Derzeit gibt es zum Teil unterschiedliche Standards in Deutschland und international, deren Harmonisierung bis zum Geschäftsjahr 2027/2028 angestrebt wird.

Maßnahmen

Mit individuellen Schulungs- und Weiterbildungsangeboten stellt Bertrandt sicher, dass Mitarbeiter stärkenbasiert gefördert werden und lebenslanges Lernen ermöglicht wird. Diese Programme werden im Zusammenspiel der Bereiche Technik, HR-Development und der Bertrandt Academy definiert, unter den Gesichtspunkten „New Learning“ konzipiert, zielgruppenspezifisch pilotiert, evaluiert, über das Lernmanagementsystem konzernweit zur Verfügung gestellt sowie folgend aktualisiert bzw. weiterentwickelt. Dabei liegt der Fokus sowohl auf konkret nutzbarem Anwendungswissen als auch auf zunehmender Barrierefreiheit, unter anderem durch den Einsatz von KI. Aufkommende neue Anforderungen werden unter dem Fokus Markt, Kunde und Technik über eine zyklische, vorausschauende Bedarfsabfrage ermittelt, bewertet und in eine Umsetzungsentscheidung überführt.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Zur Verfolgung der übergeordneten Bertrandt-Strategie treibt die Bertrandt Academy die Internationalisierung ihre Angebote in diesem Geschäftsjahr kontinuierlich weiter voran. So stehen Trainings unter anderem modulare, zielgruppenspezifische Lernpfade zu fachlichen Themenkomplexen wie beispielsweise Autonome Systeme, Elektrischer Antriebsstrang, Fahrzeugarchitekturen, Software-Engineering und/oder begleitenden Entwicklungs- und Qualitätsprozessen zur Verfügung. Ein weiterer Fokus liegt auf persönlichkeitsbildenden Lernangeboten, der Internationalisierung und dem selbstgesteuerten Lernen. Angebote wie die Bertrandt Culture Base oder der Self-Learning-Hub stehen hierzu bilingual zur Auswahl. Zur Verbesserung von Sprachkenntnissen wurde eine Sprachlernplattform etabliert, welche durch alle Bertrandt-Mitarbeiter global genutzt werden kann. Alle regulatorischen, verpflichtenden Schulungen und Unterweisungen wurden in die jeweils relevante Landessprache übertragen.

Im Rahmen der systematischen Personalentwicklung setzt Bertrandt auf ein strukturiertes und mehrstufiges Talentmanagement, das auf die strategische Ausrichtung des Unternehmens abgestimmt ist. Ziel ist es, die kontinuierliche Kompetenzentwicklung sowie eine nachhaltige Nachfolgeplanung sicherzustellen. Das People Development bietet ein phasenbasiertes Entwicklungsmodell, das Mitarbeiter und Führungskräfte entlang ihrer individuellen Potenziale begleitet. Die Teilnahmequote an diesen Programmen liegt bei etwa 3-5% der Belegschaft, was rund 270-450 Mitarbeitern entspricht. Die Programme stehen vorrangig Talenten sowie Leistungs- und Potenzialträgern offen.

Eine wichtige Säule bei Bertrandt sind unsere Ausbildungsprogramme, welche den Auszubildenden und dual Studierenden die Möglichkeit bieten, praxisnahe Erfahrungen zu sammeln und zugleich eine fundierte theoretische Ausbildung zu erhalten. Auszubildende und dual Studierende profitieren bei Bertrandt von einer intensiven Betreuung durch verschiedene Experten und einer Vielzahl an innovativen Projekten. Bertrandt entwickelt die Inhalte seiner betrieblichen Ausbildung jedes Geschäftsjahr weiter, zum Beispiel in den Bereichen internationales Arbeiten und Projektmanagement, stets eng abgestimmt auf die individuellen Rahmenlehrpläne und -inhalte. Dabei arbeitet Bertrandt auch eng mit Partnern an den dualen Hochschulen und Berufsschulen

zusammen und stellt so sicher, dass die Auszubildenden und dual Studierenden optimal auf die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen vorbereitet sind.

Kennzahlen

Im Geschäftsjahr 2024/2025 haben 11.991 Mitarbeiter an 14.224 Schulungstagen im Rahmen von internen und externen Fort- und Weiterbildungsangeboten mit dem Ziel der Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenz teilgenommen.

Bei der Berechnung der durchschnittlichen Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter wurden alle Länder mit Anbindung an unser System der Bertrandt Academy berücksichtigt.

Weiterbildungsstunden, die nicht über das System erfasst wurden, sind nicht berücksichtigt; daher kann die tatsächliche Zahl noch höher ausfallen.

	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter im Berichtszeitraum 2024/2025	9,3	9,4	16,8

Die im Vergleich zum Jahr 2022/2023 gesunkene Zeit pro Mitarbeiter ist auf eine Umstellung auf kürzere, digitale und effektivere Lernformate sowie eine veränderte Erhebungsmethodik zurückzuführen.

	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen	5,7 Mio €	7,6 Mio €	8,4 Mio €
Anzahl Auszubildende/dual Studierende	206	254	224
Studierende (Durchschnitt Inland)	200	173	147



SONSTIGE ARBEITSBEZOGENE RECHTE

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	Sollte es zu einem Verstoß gegen Menschenrechte kommen, bietet Bertrandt seinen Mitarbeitern ebenso wie externen Dritten geschützte Meldewege, um entsprechende Hinweise bekannt zu geben. Weitere Informationen zu den Meldekanälen sowie dem Umgang mit eingehenden Meldungen finden sich im Gliederungspunkt „ <u>Compliance-Management</u> “. Gegen Bertrandt sind keinerlei Geldbußen oder Sanktionen verhängt worden, und es gibt keine Entschädigungsforderungen in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen.
04	A AN DIE AKTIONÄRE	
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT	
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	
29	Allgemeine Informationen	Die erfassten Fälle von Diskriminierung enthalten alle Meldungen einschließlich Verdachtsfälle. Diskriminierung wird in diesem Zusammenhang konzernweit nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert. Die Meldungen wurden unter anderem über das Hinweisgebersystem sowie über andere Meldewege wie E-Mail, Telefon oder persönlich gemeldet. Das Hinweisgebersystem lässt anonymisierte Meldungen zu und ist nach ISO-27001 zertifiziert. Die erfassten Meldungen über das Hinweisgebersystem werden konzernweit über das Compliance-System nach Kategorien wie Geldwäsche, Interessenkonflikte oder Diskriminierung vorgefiltert und anschließend manuell geprüft. Unabhängig vom Meldeweg wird eine elektronische Akte angelegt und nach Kategorie sowie Risikostufe klassifiziert. Weitere Informationen zum Compliance-Managementsystem sind dem Kapitel „ <u>Compliance-Management</u> “ zu entnehmen.
61	Umweltinformationen	
66	<u>Soziale Informationen</u>	
85	Governance-Informationen	
90	Index der Angabepflichten	
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	
103	EU-Taxonomie	
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	
116	C KONZERN-LAGEBERICHT	
157	D VERGÜTUNGSBERICHT	
180	E KONZERN-ABSCHLUSS	
261	F WEITERE INFORMATIONEN	

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung (inkl. Belästigung)	6
Zahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können (inkl. Beschwerdemechanismen)	7
Zahl der Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0€
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften im Berichtszeitraum	0
Gesamtbetrag der Bußgelder, Strafen und Schadensersatzzahlungen für die gem. ESRS S1.104(a) beschriebenen Menschenrechtsverletzungen	0€

Informationssicherheit und Datenschutz

Konzept und Ziele

Der Schutz personenbezogener Daten der Mitarbeiter ist für Bertrandt ein zentraler Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Für Bertrandt stellt die Wahrung der Datenschutzrechte nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung dar, sondern spiegelt auch den Respekt gegenüber der Privatsphäre und Integrität der Beschäftigten wider.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Bertrandt verfolgt das Ziel, ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter darauf verlassen können, dass ihre personenbezogenen Daten ausschließlich zweckgebunden, transparent und sicher verarbeitet werden. Dadurch trägt Bertrandt zur Attraktivität als Arbeitgeber, zur langfristigen Bindung der Mitarbeiter und zur Achtung der Menschenrechte im Arbeitsumfeld bei.

Gleichzeitig sieht Bertrandt den Beschäftigtendatenschutz als integralen Bestandteil des unternehmensweiten Risikomanagements: Ein konsequenter Schutz personenbezogener Daten mindert rechtliche und finanzielle Risiken, bewahrt die Reputation und stärkt die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber technischen und regulatorischen Veränderungen.

Bertrandt orientiert sich an etablierten Best Practices im Human Capital Management, etwa durch die Prinzipien „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“ in IT-Systemen, die personenbezogene Daten verarbeiten, durch transparente Information der Mitarbeiter über Datenverarbeitungen, konsequente Datensparsamkeit sowie die frühzeitige Einbindung von Arbeitnehmervertretungen. Besonderen Wert legt Bertrandt auf die konsequente Einhaltung regulatorischer Vorgaben, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie einschlägiger Regelungen wie der EU-KI-Verordnung, um ein dauerhaft hohes Maß an Sicherheit und Rechtskonformität im Beschäftigtendatenschutz sicherzustellen.

Maßnahmen

Bertrandt verbindet organisatorische, technische und prozessuale Maßnahmen miteinander. Das Vorgehen von Bertrandt orientiert sich dabei an klaren Zuständigkeiten, verbindlichen Richtlinien sowie einer kontinuierlichen Anpassung an neue regulatorische Anforderungen und technologische Entwicklungen.

Das ganzheitliche Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagement von Bertrandt basiert auf vier zentralen Säulen:

- Datenschutzmanagementsystem (DSMS): TISAX-Zertifizierung, Security & Compliance Circle, Sicherheitsorganisation auf Standort- und Konzern-Ebene, jährliche Schulungen zum Datenschutz, Informationssicherheit und Unternehmenssicherheit, ein strukturiertes Löschkonzept sowie die Prüfung der Datenverarbeitungen auf Rechtmäßigkeit.
- Informationssicherheitsmanagement: Umfasst Risikoanalysen, Incident-Handling und Business Continuity Management zur Sicherstellung der Betriebsfähigkeit, Informationsschutzrichtlinien und das Datenschutzhandbuch.
- Technische und organisatorische Maßnahmen (TOMs): Gewährleistung der Vertraulichkeit (Zutritts-, Zugangs-, Zugriffs- und Trennungskontrolle sowie nach Möglichkeit der Einsatz von Verschlüsselung und Pseudonymisierung), Sicherstellung der Integrität (Weitergabe- und Eingabekontrollen), Sicherstellung der Verfügbarkeit und Belastbarkeit von Systemen. Die Wirksamkeitsprüfung erfolgt durch interne und externe Audits sowie Funktionsüberprüfungen.
- Risikomanagement: Systeme, die personenbezogene Daten verarbeiten, werden als Verarbeitungstätigkeit im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten geführt, Risiken werden hinsichtlich der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schwere des möglichen Schadens für die Betroffenen bewertet. Ausgehend von der Gesamtrisikobewertung werden Maßnahmen wie die Durchführung einer Datenschutzfolgeabschätzung durchgeführt und Risikominimierungen durch technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt.

Bertrandt investiert in wirksame Technologien und setzt organisatorische und technische Sicherheitsstandards um. Externe Prüfungen gemäß TISAX AL3 gewährleisten die Sicherheit an allen relevanten Standorten. Vor allem Cyberangriffe stellen eine zunehmend größere Bedrohung dar, und Angreifer nutzen dabei verstärkt den Faktor Mensch aus. Bertrandt-Mitarbeiter werden jährlich zu Sicherheitsthemen geschult und unterzeichnen eine Geheimhaltungsvereinbarung. Im September 2024/2025 wurde ein Cyber-Security Awareness Training eingeführt, das für alle Mitarbeiter verpflichtend ist. Ebenso gibt es Informationsseiten und Kontaktstellen, die jedem Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Diese zeigen auch die Konsequenzen auf, die bei schwerwiegenden Ver-



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

stößen gegen die 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, hat das Unternehmen in den vergangenen Jahren vor allem IT-Sicherheitsprozesse weiterentwickelt. Die Prozesse und Maßnahmen werden laufend mit den Kunden abgestimmt. Neben einem gemeinsamen Sicherheitsverständnis, wie der Orientierung an der ISO 27001 und externe Prüfungen gemäß TISAX AL3, bilden vertragliche Regelungen die Grundlage für eine proaktive Weiterentwicklung der IT-Sicherheitsprozesse. Die Weiterentwicklung der Sicherheitsprozesse wurde insbesondere im Hinblick auf die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit und des mobilen Arbeitens im Bertrandt-Konzern vorangetrieben. Dank gut vorbereiteter Prozesse war es im Zusammenhang mit der Pandemie möglich, sehr kurzfristig eine IT-Infrastruktur bereitzustellen, um der Anforderung eines maximal möglichen und sicheren mobilen Arbeitens für alle Mitarbeiter gerecht zu werden. Diese Maßnahmen gewährleisten ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau.

Kennzahlen

Die Zielerreichung im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit wird anhand einer konzernweiten Kennzahl gemessen:
– Key Result: Der Anteil der Sicherheitsvorfälle mit Kritikalität 4 soll im Geschäftsjahr 2024/2025 weniger als 5% der Gesamtanzahl aller gemeldeten Sicherheitsvorfälle betragen.

Die Kritikalitätsstufen bei Bertrandt bestimmen, wie schwerwiegend ein Vorfall ist und wer für die Bearbeitung zuständig ist. Bei Vorfällen der Kritikalitätsstufe 1 oder 2 übernimmt das Vorfalmanagement, das durch einen Corporate-Security-/Unternehmenssicherheits-Experten bearbeitet wird. Bei Kritikalitätsstufe 3 handelt es sich um einen Notfall, der vom Notfallstab gesteuert wird. Kritische Situationen der Stufe 4 werden als Krise eingestuft und vom Krisenstab übernommen. Je höher die Kritikalitätsstufe, desto zentraler und umfassender ist das Management des Vorfalls organisiert.

Diese Kennzahl wird über das Dashboard CS im Jira Service Desk erfasst und ausgewertet. Kritikalität 4 bezeichnet dabei Vorfälle mit besonders hohem Schadenspotenzial, zum Beispiel bei Datenverlust, unbefugtem Zugriff oder schwerwiegenden Systembeeinträchtigungen. Die Auswertung erfolgt quartalsweise und dient der Überwachung und Verbesserung der Sicherheitsmaßnahmen. Durch diese Erfassung und Bewertung wird sichergestellt, dass Risiken frühzeitig erkannt und geeignete Gegenmaßnahmen eingeleitet werden können.

ANZAHL SICHERHEITSVORFÄLLE DER HOHEN KRITIKALITÄT (4) IM GESCHÄFTSJAHR 2024/2025

	2024/2025	2023/2024
Anzahl der Sicherheitsvorfälle (%)	0%	0%
Zielwert (%)	<5%	<5%
Zielerreichung	erreicht	erreicht

Die Sensibilisierung für Datenschutz und Informationssicherheit ist ein fortlaufender Prozess, der darauf ausgerichtet ist, die Resilienz gegenüber zukünftigen Risiken zu erhöhen und die Anforderungen des ESRS S1 zu berücksichtigen.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	<u>Soziale Informationen</u>
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

ZUSÄTZLICHE NACHHALTIGKEITSBEZOGENE INFORMATIONEN FÜR STAKEHOLDER, DIE NICHT AUF GRUNDLAGE DER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSANALYSE BERICHTET WERDEN

Vielfalt

Bei Bertrandt als international tätiges Unternehmen kommen täglich Menschen aus 112 verschiedenen Nationen und aus zahlreichen unterschiedlichen Kulturen zusammen. Diese Vielfalt macht die Zusammenarbeit lebendig und sorgt dafür, dass das interkulturelle Verständnis laufend erweitert wird. Mit der Culture Base wurde eine Plattform geschaffen, die Mitarbeiter dabei unterstützt, ihre interkulturelle Kommunikation und internationale Zusammenarbeit zu verbessern.

Eine diversifizierte Belegschaft ist ein elementarer Bestandteil unserer Personalstrategie, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die persönliche Individualität der Mitarbeiter zu achten und die Diversität unserer Belegschaft für den gemeinsamen Erfolg zu nutzen, ist für Bertrandt wichtig. Dabei strebt Bertrandt beispielsweise auch eine ausgewogene Mischung aus erfahrenen und jungen Beschäftigten an und arbeitet zudem an der Erhöhung unseres Frauenanteils in Führungspositionen. Die Projektgruppe „Diversity & Inclusion Management“ arbeitet in den identifizierten Handlungsfeldern an verschiedenen Förderung von Diversität und Inklusion, beispielsweise durch Sensibilisierung der Mitarbeiter, die Implementierung von Inklusionsbeauftragten oder den Ausbau der Knowledge Base. Mit Abschluss des Geschäftsjahres 2024/2025 hat Bertrandt einen Inklusionsbeauftragten je Gesellschaft bestellt.

Sozialbelange

Durch die Größe des Unternehmens und die weltweite Ausrichtung von Bertrandt entstehen Verpflichtungen und vor allem Verantwortung gegenüber den Stakeholdern. Zu diesen zählen neben unseren Kunden und Mitarbeitern vor allem regionale und internationale Partner, mit denen Bertrandt entlang der Wertschöpfungsketten vertrauensvoll zusammenarbeitet, Wachstum generiert und einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leistet.

In diesem Rahmen hat Bertrandt notwendige Maßnahmen identifiziert, gebündelt und umgesetzt. Die 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 hat die Abteilung Customer Interaction Solutions in Ehningen und Mönshheim eine Nachhaltigkeits-Challenge gestartet, bei welcher Mitarbeiter verschiedene Projekte einreichen konnten und bei der Umsetzung unterstützt wurden. Die Projekte reichten von Fahrgemeinschaften über Mooswände bis hin zur Begrünung der Arbeitsplätze.

Darüber hinaus existieren lokale Projekte, mit denen die Niederlassungen vor Ort Gutes tun. So fanden im Laufe des Geschäftsjahres an verschiedenen Standorten des Konzerns Impfaktionen statt, bei denen sich alle Mitarbeiter sowie deren Familienangehörige impfen lassen konnten.

Ein weiterer Ausdruck unseres lokalen Engagements ist die langjährige Partnerschaft mit dem TSV Ehningen. Auch in diesem Jahr fand der Bertrandt Cup erneut auf dem Vereinsgelände statt – ein internationales Bertrandt-Event, das im Rahmen des Sponsorings aktiv unterstützt und besonders wertgeschätzt wird. Ein besonderer Partner für Bertrandt ist die Astholzwerkstatt der Tennentaler Gemeinschaft in Deckenpfronn nahe Ehningen. Mit Holz aus heimischen Wäldern stellen Menschen mit Assistenzbedarf selbst entworfene Holzkisten und Schlüsselanhänger für uns her. Die Kisten erhalten Bertrandt-Mitarbeiter zur Geburt ihres Kindes; die Schlüsselanhänger sind in unserem Werbemittelshop zu finden.



GOVERNANCE-INFORMATIONEN

02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Unternehmensführung

Die Rolle und die Kenntnisse der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane sind im Kapitel „Allgemeine Informationen – Governance“ ausführlich beschrieben.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IN BEZUG AUF UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurde die erste Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese Analyse hat deutlich gemacht, dass die Unternehmensführung eine zentrale Rolle für die internen Prozesse, das Geschäftsergebnis sowie das positive Image und den langfristigen Erfolg des Unternehmens spielt.

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen betreffen insbesondere das Themenfeld:
– Unternehmenskultur

Im Rahmen der konzernweiten Bewertung wurden sowohl standortspezifische als auch landesspezifische Rahmenbedingungen berücksichtigt. Die geschäftlichen Tätigkeiten wurden unter Anwendung der CSRD-Kriterien systematisch analysiert und bewertet.

WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN – UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Themenfeld	Beschreibung	Kategorie	Zeithorizont	Umfang	Wertschöpfungskette (WSK)
Unternehmenskultur	Positive und motivierende Unternehmenskultur in Ausrichtung nach Ethik- und Compliance-Unternehmensgrundsätzen	Tatsächliche positive Auswirkung	Langfristig	National	Eigene BT-Prozesse
Unternehmenskultur	Vertrauenswürdigkeit und positives Imagebild für sichere Kundenbeziehungen, Zugang zum Kapital und weiteres Wachstum	Chance	Mittelfristig	National	Eigene BT-Prozesse
Unternehmenskultur	Potenzielle Nichteinhaltung der Unternehmenskultur und Imageschaden, Schädigung durch Strafzahlungen	Risiko	Langfristig	National	Eigene BT-Prozesse



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	<u>Governance-Informationen</u>
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Konzepte und Maßnahmen

Unsere positive und motivierende Unternehmenskultur fördert eine Ausrichtung des Geschäftsgebarens an Ethik- und Compliance-Unternehmensgrundsätzen. Die Unternehmenskultur orientiert sich dabei maßgeblich an dem festgesetzten Leitbild, das unser Miteinander nach innen und auch nach außen zu unseren Kunden und Aktionären regelt. Die Einhaltung dieser Grundsätze fördert die Vertrauenswürdigkeit von Bertrandt und trägt wesentlich zur Stärkung der Unternehmensreputation bei. Sie schafft die Grundlage für stabile Kundenbeziehungen, erleichtert den Zugang zu Kapital und unterstützt nachhaltiges Wachstum. Die Nichteinhaltung der Unternehmenskultur erhöht rechtliche sowie finanzielle Risiken und begründet für Bertrandt ein erhebliches Reputationsrisiko. Um diesen Chancen und Risiken entsprechend zu begegnen, hat Bertrandt die nachfolgenden Maßnahmen ergriffen.

Unternehmensführung

Unsere Unternehmenspolitik, wie sie in unserem Leitbild sowie in unserem Verhaltenskodex dargestellt ist, spiegelt unser Werteverständnis und damit unsere Unternehmenskultur wider. Diese ist auf der Bertrandt-Homepage sowie im Intranet abrufbar.

Unser **Leitbild** beschreibt die Grundpfeiler im Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern sowie Aktionären. Engagement und Vertrauen sind hierbei Werte, die Bertrandt jeden Tag aufs Neue betont. Offenheit, Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung prägen die tägliche Zusammenarbeit. Wir verbessern kontinuierlich unsere Unternehmensprozesse und unser Leistungsangebot. Diese Prozesse sind im internen Prozesshandbuch, dem Bertrandt Management Manual (BMM), beschrieben. In einem Turnus von zwei Jahren findet eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Aktualisierung der dort hinterlegten Prozesse statt. Zudem integrieren wir unsere Geschäftspartner in relevante Belange des Qualitäts- und Umweltmanagements, der Arbeitssicherheit und Wirtschaftlichkeitsverbesserung mit Fokus auf nachhaltigen Kundennutzen. Realisieren können wir all dies nur, indem wir die Kompetenz unserer Beschäftigten kontinuierlich 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. Da wir unsere Mitarbeiter als Basis für unseren Erfolg ansehen, fördern wir aktiv das „Wir-Gefühl“ bei Bertrandt im Rahmen einer breit angelegten Markenidentität. Hierbei profitieren wir von den Vorschlägen unserer Mitarbeiter, welche innerhalb des BIT-Prozesses eigene innovative Ideen einbringen und über das Ticketsystem Bertrandt Improve Verbesserungsvorschläge einreichen können. Auf diese Weise erreichen wir ein Wachstum und Vorankommen, das über in Zahlen messbare Erfolge hinausreicht.

Bertrandt-Verhaltenskodex

Der Bertrandt-Verhaltenskodex (Code of Conduct) bildet eine Grundlage der verantwortungsvollen Unternehmensführung, da er unsere Grundsätze und Prinzipien bündelt. Diese gelten sowohl für die Zusammenarbeit im Unternehmen als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Inhalte des Verhaltenskodex einzuhalten. Hierbei stellt die Einhaltung des geltenden Rechts, unserer eigenen verfassten Verhaltensvorgaben sowie der ethischen Standards unserer Branche eine Selbstverständlichkeit dar. Diesen Anspruch stellen wir nicht nur an uns selbst, sondern auch an unsere Geschäftspartner.

In Anlehnung an den Bertrandt-Verhaltenskodex existiert auch ein gesonderter Supplier-CoC. Dieser enthält klare Anforderungen hinsichtlich nachhaltigkeitsbezogener Themen. Die Zustimmung zum CoC ist für Panel-Lieferanten verpflichtend und wird systematisch nachgehalten. Zur Überwachung der Umsetzung wird die sogenannte Code of Conduct-Quote erhoben, ein Kennwert, der den Anteil der Panel-Lieferanten ausweist, die den CoC unterzeichnet haben. Diese Quote dient als Indikator für die Verankerung von Umwelt-, Sozial- und Compliance-Anforderungen in der Lieferkette. Bei konkreten Verdachtsfällen auf Nichteinhaltung gesetzlicher Vorgaben führt Bertrandt gezielte Audits bei den betroffenen Lieferanten durch. Ziel dieser Audits ist es, die Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen, Risiken zu identifizieren und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Durch diese Maßnahmen stellt Bertrandt sicher, dass gesetzliche und nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen entlang der Lieferkette eingehalten werden.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	<u>Governance-Informationen</u>
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Vorgesetzte üben zudem in jeglicher Hinsicht eine Vorbildfunktion aus, überwachen rechtlich adäquates Verhalten und fördern die Unternehmenskultur hinsichtlich Professionalität, Ethik und Regeltreue. Nicht konformes Verhalten oder nicht konforme Abläufe können unter anderem anonym über unser Hinweisgebersystem an die Compliance-Abteilung gemeldet werden und werden auf den folgenden Seiten beschriebenem Prozess untersucht und bewertet. Jedes Jahr organisiert unser Qualitätsmanagement (CMS) Compliance-Audits. Diese Prüfungen sind angekündigt und werden abwechselnd von CMS-Verantwortlichen oder externen Prüfern durchgeführt.

Ziele

Unser Ziel ist die konzernweite Umsetzung des Verhaltenskodex' sowie des Unternehmensleitbildes. Indem wir alle Führungskräfte und Mitarbeiter zur Einhaltung des Verhaltenskodex' sowie des Unternehmensleitbildes verpflichten, stellen wir die Einhaltung sicher. Dieses Ziel ist in unserer Konzernstrategie verankert, die eine Umsetzung bis 2027 vorsieht.

Corporate Social Responsibility-Konzept

Unter Corporate Social Responsibility (CSR) versteht Bertrandt Zuständigkeiten und Maßnahmen zur sozialen Verantwortung im Unternehmen. Diese gelten für alle Standorte und sind in unserer Unternehmenspolitik verankert. Die Prozessverantwortung liegt beim Vorstand; verantwortlich für die Durchführung sind alle Beschäftigten. Dies ist in der Leitlinie „Organisation Bertrandt Konzern“ festgeschrieben. Grundlage der CSR sind der Bertrandt-Verhaltenskodex sowie die Compliance-Richtlinie. In der CSR- und Compliance-Schulung wird für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sensibilisiert.

Compliance-Konzept

Im Wettbewerb sind nur solche Unternehmen dauerhaft erfolgreich, die ihre Kunden durch Innovation, Qualität, Verlässlichkeit und Fairness nachhaltig überzeugen. Nach dem Verständnis von Bertrandt ist hierfür die Einhaltung der gesetzlichen Regeln sowie der unternehmensinternen Richtlinien und ethischen Grundsätze (Compliance) unverzichtbar. Die Bertrandt-Unternehmenskultur ist auf diese Prinzipien ausgerichtet, wobei Bertrandt sich seit jeher nicht nur an gesetzliche Bestimmungen gebunden fühlt. Auch freiwillig eingegangene Verpflichtungen und ethische Grundsätze

sind integraler Bestandteil der Unternehmenskultur bei Bertrandt und zugleich die Richtschnur, an der sich Entscheidungen ausrichten. Im Zentrum stehen dabei unter anderem die Integrität des Geschäftsverkehrs, der Schutz des Wissensvorsprungs von Bertrandt, die Einhaltung des Kartellrechts und aller außenhandelsrelevanten Vorschriften, eine ordnungsgemäße Aktenführung und Finanzkommunikation sowie Chancengleichheit und das Prinzip der Nachhaltigkeit. Die Einhaltung dieser Prinzipien wird bei Bertrandt von den Mitarbeitern und den Geschäftspartnern eingefordert und überwacht. So werden die Mitarbeiter im Rahmen der CSR-Schulung alle zwei Jahre an die Einhaltung dieser Prinzipien erinnert.

Compliance-Richtlinie („15 Goldene Regeln“)

Bertrandt duldet keine Form von Korruption, Bestechung, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung und lässt sich in keiner Weise auf derartige Handlungen ein. Durch Transparenz hinsichtlich unserer Geschäftsabläufe entziehen wir derartigen Handlungen den Boden. In unseren „15 Goldenen Regeln“ sind hierzu und darüber hinaus Verhaltensrichtlinien für alle Bertrandt-Beschäftigten definiert. Im Geschäftsjahr 2024/2025 fand eine Überarbeitung der Compliance-Richtlinie durch die Compliance-Abteilung statt, sodass nun auch eine externe Version der Richtlinie auf der Bertrandt-Homepage abrufbar ist. Hiermit positionieren wir uns gegenüber unseren Geschäftspartnern sowie der breiten Öffentlichkeit klar zur Einhaltung des geltenden Rechts sowie unserer internen Richtlinien. Alle Stakeholder des Konzerns, Mitarbeiter und sonstige Dritte können Verstöße oder Verdachtsfälle auch über die Homepage der Bertrandt AG melden, über die unser Hinweisgebersystem erreichbar ist. Meldungen können vollständig anonymisiert eingereicht werden.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	<u>Governance-Informationen</u>
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Compliance-Management

Bertrandt verfügt über ein Compliance-Management-System und entwickelt dieses konsequent weiter. Die strategische Ausrichtung und Steuerung obliegt dem Chief Compliance Officer, der in seiner Funktion direkt an den Finanzvorstand des Bertrandt-Konzerns berichtet. Darüber hinaus wird dem Aufsichtsrat in jeder seiner Gremiensitzungen zu aktuellen Compliance-Vorfällen berichtet. Das Compliance-Management-System verfolgt den strategischen Ansatz, Fehlverhalten präventiv zu verhindern, eingehende Verdachtsfälle zu Regelverstößen oder Gefahren schnellstmöglich aufzuklären und hierauf mit den erforderlichen Maßnahmen angemessen zu reagieren (Prävention, Identifikation, Reaktion).

Bei der Prävention bilden regelmäßig durchgeführte 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 verschiedenen Schulungen thematisiert und im Intranet an prominenter Stelle verlinkt und für die Mitarbeiter leicht auffindbar. So durchlaufen sämtliche Mitarbeiter alle zwei Jahre eine 30-minütige Pflichtschulung zum Thema Corporate Social Responsibility. Diese vermittelt die wesentlichen Themen unseres Verhaltenskodex wie unter anderem Wettbewerbs- und Kartellrecht, Hinweisgeberschutz, die Einhaltung von Gesetzen und Normen sowie unsere Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Korruption und Bestechung. Des Weiteren besteht für die Mitarbeiter jederzeit die Option, eine einzelfallbezogene Beratung durch die Compliance-Abteilung in Anspruch zu nehmen. Wegen der konzernweiten Bedeutung des Themas „Compliance“ werden neue Mitarbeiter auch im Rahmen des Onboarding-Prozesses über die wesentlichen Elemente der Compliance-Organisation bei Bertrandt, wie die Compliance-Regelwerke und die Meldekanäle, informiert. Für das Geschäftsjahr 2025/2026 haben wir es uns vorgenommen, die Compliance-Schulung für sämtliche Mitarbeiter des Konzerns verpflichtend zu machen. Hintergrund ist, dass sämtliche Mitarbeiter potenziell Compliance-Verstöße begehen

könnten und damit aus Präventionssicht zu schulen sind. Zudem werden mit einer Schulung sämtlicher Mitarbeiter auch die in Bezug auf Korruption und Bestechung als potenziell besonders gefährdet einzuschätzenden Funktionen, wie Mitarbeiter des Einkaufs, des Vertriebs und Führungskräfte, abgedeckt. Geplant ist es, jedes Jahr einen Teil der Mitarbeiter im Konzern zu schulen, sodass in einem Turnus von drei Jahren alle Mitarbeiter die Compliance-Schulung durchlaufen haben. Die ca. 20-minütige Compliance-Online-Schulung umfasst Grundlagen rund um das Thema Compliance sowie ein eigenes Kapitel zum Umgang mit Zuwendungen, ergänzt durch Fallbeispiele und Quizfragen. Der Identifikation von Risiken und der Aufklärung von Compliance-Verdachtsfällen dient ein onlinebasiertes Hinweisgebersystem, das auch die anonyme Meldung und Kommunikation mit den Compliance-Beauftragten von Bertrandt ermöglicht und den Hinweisgebern Vertraulichkeit gewährleistet. Das Hinweisgebersystem steht sowohl Mitarbeitern des Konzerns als auch Externen (Geschäftspartnern, Kunden und sonstigen Dritten) zur Verfügung. Informationen zu den Meldekanälen finden sich im Intranet, in der Compliance-Richtlinie, in diversen Schulungen sowie auf der Homepage von Bertrandt. Zudem besteht die Möglichkeit, die Compliance-Abteilung per E-Mail oder telefonisch über die Compliance-Hotline zu erreichen. Mitarbeiter haben darüber hinaus die Option, die Compliance-Officer direkt und persönlich zu kontaktieren. Die jeweiligen Ansprechpartner und Kontaktmöglichkeiten sind für die Mitarbeiter auf der Intranetseite der Compliance-Abteilung einsehbar.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	<u>Governance-Informationen</u>
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

Vermeidung von Interessenkonflikten bei Compliance-Untersuchungen

Der interne Untersuchungsprozess erfolgt nach klaren Vorgaben und festgelegten Zuständigkeiten zwischen der Compliance-Abteilung und der Corporate Security, welche die Ermittlungen als solches durchführt. Hierbei handelt die Compliance-Abteilung federführend und vollständig autonom; sie unterliegt keinen näheren Weisungen. Jede Meldung wird von der Compliance-Abteilung geprüft, sofern erforderlich werden Folgemaßnahmen eingeleitet, und der Hinweisgeber wird informiert. Die Compliance-Abteilung begleitet die eingegangenen Hinweise bis zum Abschluss der Verfahren und gewährleistet dabei Vertraulichkeit und auf Wunsch des Hinweisgebers im Rahmen des Zulässigen Anonymität.

Die konzernweite Compliance-Funktion ist zentral der Holding zugeordnet. Im Ausland existieren dezentrale Compliance-Strukturen, die durch lokale Compliance-Beauftragte der jeweiligen Tochtergesellschaft oder durch extern beauftragte Ombudspersonen verwaltet werden. Dabei erfolgt die Bearbeitung einer eingegangenen Compliance-Meldung auch im Ausland nach einem definierten Prozess.

Als Reaktion auf identifizierte Risiken oder Regelverstöße dienen unter anderem verschiedene Formen des internen Compliance-Berichtswesens, um Vorstand, Aufsichtsrat oder Management zu informieren. Auf Regelverstöße oder Missstände wird in Abhängigkeit von der jeweiligen Risikostufe mit den erforderlichen operativen und disziplinarischen Maßnahmen reagiert (Null-Toleranz-Ansatz). Eine Benachteiligung oder Einschüchterung von Hinweisgebern wird unter Berücksichtigung geltenden Rechts mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN FÜR STAKEHOLDER, DIE NICHT AUF GRUNDLAGE DER DOPPELTEN WESENTLICHKEITSANALYSE BERICHTET WERDEN

Bei den Compliance-Beauftragten gingen im vergangenen Geschäftsjahr 2024/2025 konzernweit insgesamt 100 Verdachtsmeldungen zu möglichen Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie oder andere gesetzliche und/oder betriebliche Vorgaben ein, die sich aber nach der Ausermittlung bezogen auf das unternehmerische Handeln von Bertrandt als nicht gravierend herausstellten. Der im Vergleich zum Vorjahreszeitraum signifikante Anstieg an Meldungen wird seitens der Compliance-Beauftragten in erster Linie auf interne Prozessoptimierungen im Hinblick auf den Austausch zwischen den Abteilungen sowie die Einrichtung des Online-Hinweisersystems zurückgeführt. Daneben haben die Compliance-Verantwortlichen zahlreiche verdachtsunabhängige Anfragen zum Thema Compliance beantwortet.



Index der Angabepflichten

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

INDEX DER ANGABEPFLICHTEN

Der folgende Index informiert, an welcher Stelle im Nachhaltigkeitsbericht die Angabepflichten nach ESRS 2 und den thematischen bezogenen Standards, die auf Grundlage der doppelten Wesentlichkeit ermittelt wurden, offengelegt sind. Zusätzlich wird dargestellt, wo Informationen, die sich auf eine bestimmte Angabepflicht beziehen und durch Verweis erfüllt werden, außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts beschrieben sind. Diese durch Verweis erfüllten Informationen sind somit angeschlossene Bestandteile des Nachhaltigkeitsberichts.

INDEX DER ANGABEPFLICHTEN

Angabepflicht	Beschreibung	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
ESRS 2 Allgemeine Informationen		
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Governance > Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Governance > Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Governance > Erklärung zur Sorgfaltspflicht
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Governance > Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung



INDEX DER ANGABEPFLICHTEN

	Angabepflicht	Beschreibung	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht	
	ESRS 2 Allgemeine Informationen			
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
04	A AN DIE AKTIONÄRE	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessensträger	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Strategie > Interessen und Standpunkte der Interessensträger
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
29	Allgemeine Informationen	IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Nachhaltigkeitsbericht > Anhang (IRO-2 Index) > Index der Angabepflichten
61	Umweltinformationen			
66	Soziale Informationen			
85	Governance-Informationen			
90	Index der Angabepflichten			
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	ESRS 2, GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
103	EU-Taxonomie	ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nachhaltigkeitsbericht > Klimawandel > Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Strategie und Geschäftsmodell
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen > Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Klimawandel
116	C KONZERN-LAGEBERICHT			
157	D VERGÜTUNGSBERICHT	E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakzepten	Nachhaltigkeitsbericht > Umweltinformationen > Anpassung an den Klimawandel, Klimaschutz und Energie
180	E KONZERN-ABSCHLUSS			
261	F WEITERE INFORMATIONEN			



INDEX DER ANGABEPFLICHTEN

	Angabepflicht	Beschreibung	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht	
	Umweltinformationen, ESRS E1 – Klimawandel			
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Nachhaltigkeitsbericht > Umweltinformationen > Anpassung an den Klimawandel, Klimaschutz und Energie
04	A AN DIE AKTIONÄRE	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Nachhaltigkeitsbericht > Umweltinformationen > THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgasgesamtmissionen
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT	E1-6	Treibhausgasbruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgasgesamtmissionen	Nachhaltigkeitsbericht > Umweltinformationen > Treibhausgasbruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie Treibhausgasgesamtmissionen
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	Umweltinformationen, ESRS E2 – Umweltverschmutzung		
29	Allgemeine Informationen	ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen > Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Umweltverschmutzung
61	Umweltinformationen	Umweltinformationen, ESRS E3 – Wasser und Meeresressourcen		
66	Soziale Informationen	ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen > Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen (Geschäftsjahr 2024/2025 nicht vorhanden)
85	Governance-Informationen	E3-4	Wasserverbrauch	Nachhaltigkeitsbericht > Gesamtübersicht Kennzahlen > Wasserverbrauch
90	<u>Index der Angabepflichten</u>	Umweltinformationen, ESRS E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme		
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen > Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf biologische Vielfalt und Ökosysteme
103	EU-Taxonomie	Umweltinformationen, ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen > Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
116	C KONZERN-LAGEBERICHT	E5-5	Ressourcenabflüsse* (freiwillige Angaben für Ratingdaten)	Nachhaltigkeitsbericht > Gesamtübersicht Kennzahlen > Abfallmengen
157	D VERGÜTUNGSBERICHT			
180	E KONZERN-ABSCHLUSS			
261	F WEITERE INFORMATIONEN			



INDEX DER ANGABEPFLICHTEN

	Angabepflicht	Beschreibung	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht	
Soziale Informationen, ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens				
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessensträger	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Strategie > Interessen und Standpunkte der Interessensträger
04	A AN DIE AKTIONÄRE	ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT	S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Verantwortung, Personalstrategie und Organisation
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Sozialer Dialog
29	Allgemeine Informationen	S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Sozialer Dialog
61	Umweltinformationen	S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Sichere Beschäftigung > Maßnahmen
66	Soziale Informationen			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Sozialer Dialog > Maßnahmen
85	Governance-Informationen			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Work-Life-Balance > Maßnahmen
90	<u>Index der Angabepflichten</u>			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Gesundheitsschutz und Sicherheit > Maßnahmen
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Transparentes Entlohnungs- und Beförderungssystem > Maßnahmen
103	EU-Taxonomie			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Schulungen und Kompetenzentwicklung > Maßnahmen
113	Gesamtübersicht Kennzahlen			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Sonstige arbeitsbezogene Rechte > Informationssicherheit und Datenschutz > Maßnahmen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT			
157	D VERGÜTUNGSBERICHT			
180	E KONZERN-ABSCHLUSS			
261	F WEITERE INFORMATIONEN			



INDEX DER ANGABEPFLICHTEN

	Angabepflicht	Beschreibung	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
Soziale Informationen, ESRS S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens			
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
04	A AN DIE AKTIONÄRE		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Sichere Beschäftigung > Konzept und Ziele
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Sozialer Dialog > Konzept und Ziele
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Work-Life-Balance > Konzept und Ziele
29	Allgemeine Informationen		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Gesundheitsschutz und Sicherheit > Konzept und Ziele
61	Umweltinformationen		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Transparentes Entlohnungs- und Beförderungssystem > Konzept und Ziele
66	Soziale Informationen		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Schulungen und Kompetenzentwicklung > Konzept und Ziele
85	Governance-Informationen		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Sonstige arbeitsbezogene Rechte > Informationssicherheit und Datenschutz > Konzept und Ziele
90	<u>Index der Angabepflichten</u>		
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung		
103	EU-Taxonomie		
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
116	C KONZERN-LAGEBERICHT		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Sichere Beschäftigung > Kennzahlen > Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens
157	D VERGÜTUNGSBERICHT	S1-9	Diversitätskennzahlen
180	E KONZERN-ABSCHLUSS		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Transparentes Entlohnungs- und Beförderungssystem > Kennzahlen
261	F WEITERE INFORMATIONEN	S1-10	Angemessene Entlohnung
		S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
		S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
		S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Transparentes Entlohnungs- und Beförderungssystem > Kennzahlen
			Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Sonstige arbeitsbezogene Rechte > Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz > Kennzahlen



INDEX DER ANGABEPFLICHTEN

	Angabepflicht	Beschreibung	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht	
	Soziale Informationen, ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette			
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025	ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessensträger	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Strategie > Interessen und Standpunkte der Interessensträger
04	A AN DIE AKTIONÄRE			
	Soziale Informationen, ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften			
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT	ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessensträger	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Strategie > Interessen und Standpunkte der Interessensträger
	Governance-Informationen, ESRS G1 – Unternehmensführung			
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	ESRS 2, GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Governance > Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
29	Allgemeine Informationen	ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nachhaltigkeitsbericht > Allgemeine Informationen > Ermittlung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Unternehmenspolitik
61	Umweltinformationen			
66	Soziale Informationen			
85	Governance-Informationen			
90	<u>Index der Angabepflichten</u>	G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Nachhaltigkeitsbericht > Governance-Informationen > Konzepte für Unternehmensführung und Unternehmenskultur
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung			
103	EU-Taxonomie			
113	Gesamtübersicht Kennzahlen			
116	C KONZERN-LAGEBERICHT			
157	D VERGÜTUNGSBERICHT			
180	E KONZERN-ABSCHLUSS			
261	F WEITERE INFORMATIONEN			



Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

Die nachstehende Tabelle enthält alle Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, wie sie in ESRS 2 Anhang B aufgeführt sind, und gibt an, wo die Datenpunkte im Nachhaltigkeitsbericht zu finden sind, und einschließlich Datenpunkte, die als „nicht wesentlich“ oder „nicht zutreffend“ eingestuft wurden, oder diejenige, für die „Phase-in“-Option genutzt wurde.

LISTE DER DATENPUNKTE, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz ²³	Säule-3-Referenz ²⁴	Benchmark-Verordnungs-Referenz ²⁵	EU-Klimagesetz-Referenz ²⁶	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
ESRS 2 GOV-1	21 (d) Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	x		x		<u>Allgemeine Informationen > Governance > Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat > Diversität in Vorstand und Aufsichtsrat</u>
ESRS 2 GOV-1	21 (e) Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			x		<u>Allgemeine Informationen > Governance > Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat > Unabhängigkeit des Aufsichtsrats</u>
ESRS 2 GOV-4	30 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	x				<u>Allgemeine Informationen > Erklärung zur Sorgfaltspflicht</u>
ESRS 2 SBM-1	40 (d) i Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	x	x	x		Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1	40 (d) ii Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	x		x		Nicht wesentlich



LISTE DER DATENPUNKTE, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN

	Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz ²³	Säule-3-Referenz ²⁴	Benchmark-Verordnungs-Referenz ²⁵	EU-Klimagesetz-Referenz ²⁶	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025						
04	A AN DIE AKTIONÄRE						
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT						
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	E1-1				x	Umweltinformationen > Klimawandel > Übergangsplan für den Klimaschutz (Geschäftsjahr 2024/2025 nicht vorhanden)
29	Allgemeine Informationen						
61	Umweltinformationen	E1-1		x	x		Nicht wesentlich
66	Soziale Informationen						
85	Governance-Informationen						
90	Index der Angabepflichten	E1-4	x	x	x		<u>Umweltinformationen > Klimawandel > Ziele</u>
96	<u>Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung</u>	E1-5	x				Nicht wesentlich
103	EU-Taxonomie						
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	E1-5	x				Umweltinformationen > Klimawandel > Kennzahlen > Energieverbrauch (Geschäftsjahr 2024/2025 nicht vorhanden)
116	C KONZERN-LAGEBERICHT						
157	D VERGÜTUNGSBERICHT						
180	E KONZERN-ABSCHLUSS	E1-5	x				Nicht wesentlich
261	F WEITERE INFORMATIONEN						
		E1-6	x	x	x		<u>Umweltinformationen > Klimawandel > Kennzahlen > Treibhausgasbruttoemissionen</u>
		E1-6	x	x	x		<u>Umweltinformationen > Klimawandel > Kennzahlen > Treibhausgasbruttoemissionen</u>
		E1-7				x	Nicht wesentlich
		E1-9			x		Phase-in (Geschäftsjahr 2024/2025 n.a.)



LISTE DER DATENPUNKTE, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz ²³	Säule-3-Referenz ²⁴	Benchmark-Verordnungs-Referenz ²⁵	EU-Klimagesetz-Referenz ²⁶	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht	
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025						
04	A AN DIE AKTIONÄRE						
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT						
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	E1-9	66 (a), 66 (c)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko; Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden	x		Phase-in (Geschäftsjahr 2024/2025 n.a.)
29	Allgemeine Informationen	E1-9	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	x		Phase-in (Geschäftsjahr 2024/2025 n.a.)
61	Umweltinformationen	E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen		x	Phase-in (Geschäftsjahr 2024/2025 n.a.)
66	Soziale Informationen						
85	Governance-Informationen	E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	x		Nicht wesentlich
90	Index der Angabepflichten						
96	<u>Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung</u>						
103	EU-Taxonomie	E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	x		Nicht wesentlich
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	E3-1	13	Spezielles Konzept	x		Nicht wesentlich
116	C KONZERN-LAGEBERICHT	E3-1	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	x		Nicht wesentlich
157	D VERGÜTUNGSBERICHT	E3-4	28 (c)	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	x		Nicht wesentlich
180	E KONZERN-ABSCHLUSS	E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten	x		Nicht wesentlich
261	F WEITERE INFORMATIONEN	ESRS 2 SBM-3 E4	16 (a) i	Tätigkeiten, die in Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität negative Auswirkungen haben	x		Nicht wesentlich
		ESRS 2 SBM-3 E4	16 (b)	Wesentliche negative Auswirkungen in Bezug auf Landdegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung	x		Nicht wesentlich
		ESRS 2 SBM-3 E4	16 (c)	Tätigkeiten, die sich auf bedrohte Arten auswirken	x		Nicht wesentlich



LISTE DER DATENPUNKTE, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN

	Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz ²³	Säule-3-Referenz ²⁴	Benchmark-Verordnungs-Referenz ²⁵	EU-Klimagesetz-Referenz ²⁶	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025						
	E4-2	24 (b)	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	x			Nicht wesentlich
04	A AN DIE AKTIONÄRE						
	E4-2	24 (c)	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere	x			Nicht wesentlich
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT						
	E4-2	24 (d)	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	x			Nicht wesentlich
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht						
29	Allgemeine Informationen						
61	Umweltinformationen						
66	Soziale Informationen						
85	Governance-Informationen						
90	Index der Angabepflichten						
96	<u>Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung</u>						
	ESRS 2 SBM3 - S1	14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	x			Nicht wesentlich
	ESRS 2 SBM3 - S1	14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	x			Nicht wesentlich
103	EU-Taxonomie						
113	Gesamtübersicht Kennzahlen						
	S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x			<u>Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Verantwortung, Personalstrategie und Organisation</u>
116	C KONZERN-LAGEBERICHT						
	S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			x	<u>Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Verantwortung, Personalstrategie und Organisation</u>
157	D VERGÜTUNGSBERICHT						
180	E KONZERN-ABSCHLUSS						
	S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	x			Nicht wesentlich
261	F WEITERE INFORMATIONEN						
	S1-1	23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	x			<u>Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Arbeitsbedingungen > Gesundheitsschutz und Sicherheit > Konzept und Ziele</u>



LISTE DER DATENPUNKTE, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN

	Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz ²³	Säule-3-Referenz ²⁴	Benchmark-Verordnungs-Referenz ²⁵	EU-Klimagesetz-Referenz ²⁶	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025						
04	A AN DIE AKTIONÄRE						
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT						
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht						
29	Allgemeine Informationen	S1-14	88 (b), 88 (c)	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	x	x	
61	Umweltinformationen						
66	Soziale Informationen						
85	Governance-Informationen						
90	Index der Angabepflichten	S1-14	88 (e)	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	x		Phase-in (Geschäftsjahr 2024/2025 n.a.)
96	<u>Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung</u>						
103	EU-Taxonomie						
113	Gesamtübersicht Kennzahlen	S1-16	97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	x	x	Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Transparentes Entlohnungs- und Beförderungssystem > Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT						
157	D VERGÜTUNGSBERICHT						
180	E KONZERN-ABSCHLUSS	S1-16	97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	x		Nachhaltigkeitsbericht > Soziale Informationen > Gleichbehandlung und Chancengleichheit > Transparentes Entlohnungs- und Beförderungssystem > Kennzahlen
261	F WEITERE INFORMATIONEN						
		S1-17	103 (a)	Fälle von Diskriminierung	x		Soziale Informationen > Arbeitskräfte des Unternehmens > Sonstige arbeitsbezogene Rechte > Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
		S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x	x	Nicht wesentlich



LISTE DER DATENPUNKTE, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN

	Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz ²³	Säule-3-Referenz ²⁴	Benchmark-Verordnungs-Referenz ²⁵	EU-Klimagesetz-Referenz ²⁶	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht	
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025							
04	A AN DIE AKTIONÄRE							
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT							
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht							
29	Allgemeine Informationen							
61	Umweltinformationen							
66	Soziale Informationen							
85	Governance-Informationen							
90	Index der Angabepflichten							
96	<u>Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung</u>							
103	EU-Taxonomie							
113	Gesamtübersicht Kennzahlen							
116	C KONZERN-LAGEBERICHT							
157	D VERGÜTUNGSBERICHT							
180	E KONZERN-ABSCHLUSS							
261	F WEITERE INFORMATIONEN							
		ESRS 2 SBM-3 S2	11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	x			Nicht wesentlich
		S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x			Nicht wesentlich
		S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	x			Nicht wesentlich
		S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x	x		Nicht wesentlich
		S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden		x		Nicht wesentlich
		S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	x			Nicht wesentlich
		S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	x			Nicht wesentlich
		S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x	x		Nicht wesentlich
		S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x			Nicht wesentlich
		S4-1	16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	x			Nicht wesentlich
		S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x	x		Nicht wesentlich



LISTE DER DATENPUNKTE, DIE SICH AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN ERGEBEN

	Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz ²³	Säule-3-Referenz ²⁴	Benchmark-Verordnungs-Referenz ²⁵	EU-Klimagesetz-Referenz ²⁶	Abschnitt im Nachhaltigkeitsbericht
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025						
04	A AN DIE AKTIONÄRE						
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT						
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht	S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x		<u>Nicht wesentlich</u>
29	Allgemeine Informationen	G1-1	10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	x		Nicht wesentlich
61	Umweltinformationen	G1-1	10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	x		<u>Nicht wesentlich</u>
66	Soziale Informationen	G1-4	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	x		<u>Nicht wesentlich</u>
85	Governance-Informationen						
90	Index der Angabepflichten						
96	<u>Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung</u>						
103	EU-Taxonomie						
113	Gesamtübersicht Kennzahlen						
116	C KONZERN-LAGEBERICHT						
157	D VERGÜTUNGSBERICHT						
180	E KONZERN-ABSCHLUSS						
261	F WEITERE INFORMATIONEN						



EU-Taxonomie

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	<u>EU-Taxonomie</u>
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	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.

Um eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig einstufen zu können, muss zunächst ein wesentlicher Beitrag der Wirtschaftstätigkeit zu einem der sechs Umweltziele gegeben sein:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
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

Bertrandt war zunächst 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) verpflichtet, 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 Geschäftsjahr 2023/2024 wurden zwei weitere Rechtsakte zur EU-Taxonomie erlassen. Die „Amended Climate Delegated Regulation“ (EU 202023/202485) 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.

02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

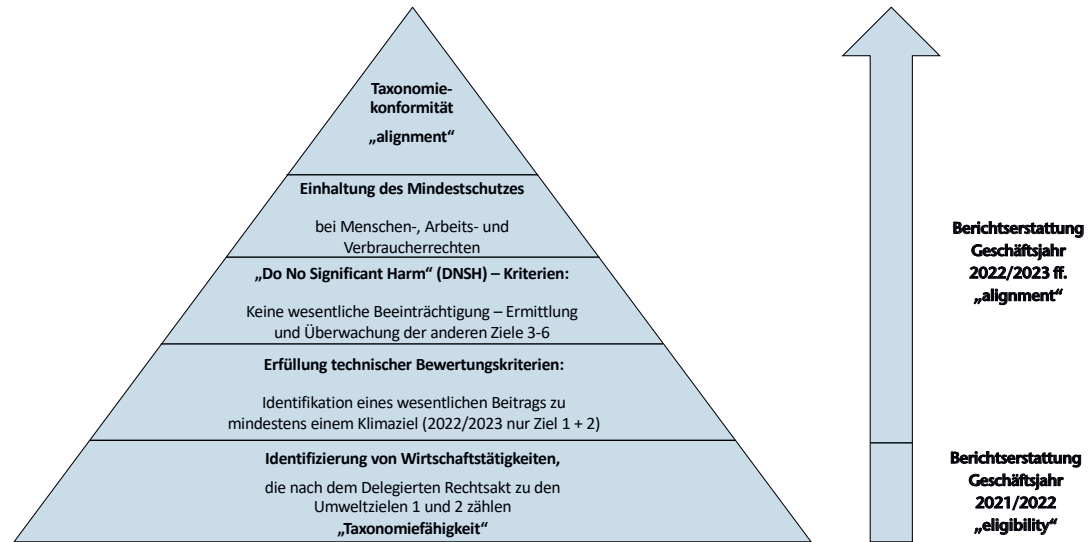
113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**



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.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	<u>EU-Taxonomie</u>
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

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

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/ Belange 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 der 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). Es existieren keine Investitionspläne, die darauf abzielen, eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit zu verbessern oder zu erweitern.



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	<u>EU-Taxonomie</u>
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

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

Methoden der Rechnungslegung

Die taxonomiefähigen KPIs werden in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung bestimmt.

Die angewandte Rechnungslegungsmethode wird wie folgt beschrieben:

Umsatz-KPI

Der Anteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten stammt (Zähler), dividiert durch den gesamten Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner der Umsatz-KPI basiert auf unserem konsolidierten Nettoumsatz in Übereinstimmung mit IFRS 15. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für Gesamtumsatz sind im Anhang dieses Geschäftsberichts auf den Seiten 185-187 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 zu den Investitionen können dem Geschäftsbericht auf der Seite 134 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 für Forschung und Entwicklung, Gebäude- renovierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der laufenden Wartung des Sachanlagevermögens.



02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands
zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften
mit Relevanz für die Nachhaltigkeits-
berichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

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 208 dieses Geschäftsberichts). Auch wenn geringwertige Leasingverhältnisse im Delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung nicht explizit erwähnt werden, haben wir die Gesetzgebung so interpretiert, dass sie diese Leasingverhältnisse einschließt.

– Instandhaltungs- und Reparaturkosten sowie andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens wurden auf der Grundlage der unseren internen Kostenstellen zugewiesenen Instandhaltungs- und Reparaturkosten ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen sind in verschiedenen Posten unserer Gewinn-und-Verlust-Rechnung zu finden. Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen.

– Wesentliche Ausgaben für Forschung und Entwicklung existieren bei Bertrandt aufgrund unseres Geschäftsmodells nicht, da wir im täglichen Geschäft Forschung und Entwicklung im Auftrag unserer Kunden betreiben und diese Erlöse direkt als Gesamtleistung ausweisen.

In der Regel handelt es sich dabei um Kosten für Dienstleistungen sowie Materialkosten für die tägliche Instandhaltung wie auch regelmäßige und ungeplante Wartungs- und Reparaturmaßnahmen. Nicht enthalten sind Ausgaben für den täglichen Betrieb der Sachanlagen, wie 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 2024/2025 haben wir diese Kategorie hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit wie folgt bewertet:

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



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	<u>EU-Taxonomie</u>
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

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/Maßnahmen	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 sicherzustellen, 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.

Taxonomiekonformitätsprüfung der Wirtschaftsaktivitäten der Bertrandt AG

Die Bertrandt AG hat im Geschäftsjahr 2024/2025 für die oben aufgelisteten taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten eine Prüfung auf Taxonomiekonformität vorgenommen.

Gemäß EU-Taxonomie-Vorgaben sind die Wirtschaftstätigkeiten ökologisch nachhaltig und damit „taxonomiekonform“ (aligned), wenn sie die folgenden drei Bedingungen kumulativ erfüllen:

- Erbringung eines wesentlichen Beitrags zur Erreichung eines oder mehrerer der sechs genannten Umweltziele durch Einhaltung der definierten Bewertungskriterien für die jeweiligen Wirtschaftstätigkeiten,
- keine erhebliche Beeinträchtigung eines oder mehrerer anderer Umweltziele durch Einhaltung der für die jeweilige Wirtschaftstätigkeit definierten Do-No-Significant-Harm (DNSH)-Kriterien und
- Einhaltung von Mindestschutzvorschriften (Minimum Safeguards), die für alle Wirtschaftsaktivitäten gelten und hauptsächlich Menschenrechte sowie Sozial- und Arbeitsstandards betreffen.

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 folgenden Geschäftsjahr 2025/2026 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.



TAXONOMIEKONFORMITÄTSPRÜFUNG

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B <u>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</u> BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	<u>EU-Taxonomie</u>
113	Gesamtübersicht Kennzahlen
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN





UMSATZ-KEY-PERFORMANCE-INDICATOR (KPI)

		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)												
Wirtschaftstätigkeiten		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 2024/2025																				
04	A AN DIE AKTIONÄRE																				
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT																				
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht																				
29	Allgemeine Informationen																				
61	Umweltinformationen																				
66	Soziale Informationen																				
85	Governance-Informationen																				
90	Index der Angabepflichten																				
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung																				
103	<u>EU-Taxonomie</u>																				
113	Gesamtübersicht Kennzahlen																				
116	C KONZERN-LAGEBERICHT																				
		Tätigkeit 6.4	77																		
		Tätigkeit 6.5	49																		
		Tätigkeit 7.2	49/53/77																		
157	D VERGÜTUNGSBERICHT																				
		Tätigkeit 7.3	42/43/71																		
		Tätigkeit 7.4	42/43/71																		
180	E KONZERN-ABSCHLUSS																				
		Tätigkeit 7.5	42/43/71																		
261	F WEITERE INFORMATIONEN																				
		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

		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
02	Das Geschäftsjahr 2024/2025																				
04	A AN DIE AKTIONÄRE																				
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT																				
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht																				
29	Allgemeine Informationen																				
61	Umweltinformationen																				
66	Soziale Informationen																				
85	Governance-Informationen																				
90	Index der Angabepflichten																				
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung																	0			
103	<u>EU-Taxonomie</u>																				
113	Gesamtübersicht Kennzahlen																				
116	C KONZERN-LAGEBERICHT																				
		Tätigkeit 6.4	77	1.503	17,6																
		Tätigkeit 6.5	49	2.871	33,5																
		Tätigkeit 7.3	42/43/71	2.209	25,8																
157	D VERGÜTUNGSBERICHT																				
		Tätigkeit 7.5	42/43/71	155	1,8																
180	E KONZERN-ABSCHLUSS																				
261	F WEITERE INFORMATIONEN																				
		OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)																0			
		Gesamt (A.1 + A.2)		6.737	78,7													0			
		B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																			
		OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.824	21,3																
		Gesamt (A + B)		8.562	100																



CAPEX-KPI

02 Das Geschäftsjahr 2024/2025

04 **A AN DIE AKTIONÄRE**

25 **B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT**

27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht

29 Allgemeine Informationen

61 Umweltinformationen

66 Soziale Informationen

85 Governance-Informationen

90 Index der Angabepflichten

96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

103 EU-Taxonomie

113 Gesamtübersicht Kennzahlen

116 **C KONZERN-LAGEBERICHT**

157 **D VERGÜTUNGSBERICHT**

180 **E KONZERN-ABSCHLUSS**

261 **F WEITERE INFORMATIONEN**

		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien												
Wirtschaftstätigkeiten		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 /N	Anpassung an den Klimawandel /N	Wasser- und Meeresressourcen /N	Kreislaufwirtschaft /N	Umweltverschmutzung /N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme /N	Mindestschutz /N	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2022	Taxonomiekonformer CapEx-Anteil, Jahr 2021	Kategorie (ermöglichende Tätigkeit) E	Kategorie (Übergangstätigkeit) T
A. Taxonomiefähige Tätigkeiten (%)																					
A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)			0	0														0			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
Tätigkeit 6.5		49	3.647	12,9																	
Tätigkeit 7.2		49/53/77	24	0,1																	
Tätigkeit 7.3		42/43/71	100	0,4																	
Tätigkeit 7.4		42/43/71	116	0,4																	
Tätigkeit 7.5		42/43/71	129	0,5																	
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Aktivitäten) (A.2)																					
Gesamt (A.1 + A.2)			4.016	14,2														0			
B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten																					
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)			24.282	85,8																	
Gesamt (A + B)			28.301	100																	



Gesamtübersicht Kennzahlen

02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	<u>Gesamtübersicht Kennzahlen</u>
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

KENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Umwelt				
CO₂-Emissionen Energie				
Gesamtfläche in m ²	m ²	327.438	323.204	324.546
CO ₂ -Emissionen	t/m ²	0,02	0,02	0,07
Wasserverbrauch				
Wasserverbrauch m ³	m ³	65.904	69.252	60.528
Wasserverbrauch m ³ /m ²	m ³ /m ²	0,2	0,21	0,18
Abfallentsorgung				
Abfälle gesamt	in Tonnen	2.638	2.594	3.168
Abfälle zur Verwertung (AzV)	in Tonnen	679	498	432
Papier	in Tonnen	273	273	283
Wertstoffe	in Tonnen	715	795	1.552
Gefährlicher Abfall	in Tonnen	580	551	396
Bau- und Abbruchabfälle	in Tonnen	157	95	136
Verpackungsabfälle	in Tonnen	122	269	304
Sonstige Werkstattabfälle	in Tonnen	43	34	21
Kantinenabfälle	in Tonnen	45	45	20
Grünschnitt	in Tonnen	24	33	24
Soziales				
Belegschaftsentwicklung				
Mitarbeiter	Anzahl	12.185	14.028	14.276
Veränderung zum Vorjahr		-1.843	-248	1.097
Organisches Wachstum		-1.843	-248	1.061
Verteilung nach Geschlecht				
Männlich	Anzahl	9.249	10.678	10.924
Weiblich		2.936	3.348	3.349
Divers		0	1	0
Keine Angabe		0	1	2



KENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Soziales				
02 Das Geschäftsjahr 2024/2025				
04 A AN DIE AKTIONÄRE				
25 B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT				
27 Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht				
29 Allgemeine Informationen				
61 Umweltinformationen				
66 Soziale Informationen				
85 Governance-Informationen				
90 Index der Angabepflichten				
96 Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung				
103 EU-Taxonomie				
113 <u>Gesamtübersicht Kennzahlen</u>				
116 C KONZERN-LAGEBERICHT				
157 D VERGÜTUNGSBERICHT				
180 E KONZERN-ABSCHLUSS				
261 F WEITERE INFORMATIONEN				
	Die häufigsten Nationalitäten	Anzahl		
	Deutschland	7.294	8.691	9.241
	Frankreich	900	975	945
	Rumänien	1.035	1.020	983
	Spanien	876	920	703
	China	278	283	301
	Anstellungsart	Anzahl		
	Vollzeit	10.750	13.178	13.178
	Teilzeit	1.435	1.923	1.854 ¹
	Mitarbeiterbindung	Prozent		
	Freiwillige Fluktuationsquote	4,2	11,4	14,9
	Durchschnittliche Mitarbeiterzufriedenheit	3,3 von 5	-	3,5 von 5
	Teilnahmerate	54	-	74
	Alter (Mittelwert)	Jahre		
	Alter (Mittelwert)	37,9	37,3	36,8
	Altersverteilung	Prozent		
	Unter 30 Jahre	25,9	25,9	30,9
	30–50 Jahre	59,9	60,9	55,4
	Über 50 Jahre	14,2	13,2	13,7
	Führungskräfte	Anzahl		
	Führungskräfte	736	789	721
	Frauen in Führung	Prozent		
	Frauen in Führungspositionen	10,8	11,4	10,8
	Frauen auf oberster Führungsebene (2 Level Management Positionen)	8,5	8,8	7,4
	Neu eingestellte Mitarbeiter	Anzahl		
	Männlich	1.063	2.182	3.045
	Weiblich	349	686	1.051
	Divers	0	0	1
	Verdienst	Prozent		
	Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Gender Pay Gap)	11,1 ¹		
	Verhältnis zwischen der höchstbezahlten Person und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung für alle Beschäftigten	Verhältnis	7,7:1 ¹	

¹Neu erhoben in 2024/2025



02	Das Geschäftsjahr 2024/2025
04	A AN DIE AKTIONÄRE
25	B CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT
27	Vorwort des Vorstands zum Nachhaltigkeitsbericht
29	Allgemeine Informationen
61	Umweltinformationen
66	Soziale Informationen
85	Governance-Informationen
90	Index der Angabepflichten
96	Datenpunkte aus EU-Rechtsvorschriften mit Relevanz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
103	EU-Taxonomie
113	<u>Gesamtübersicht Kennzahlen</u>
116	C KONZERN-LAGEBERICHT
157	D VERGÜTUNGSBERICHT
180	E KONZERN-ABSCHLUSS
261	F WEITERE INFORMATIONEN

KENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Soziales				
Fort- und Weiterbildung				
Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	Stunden	9,3	9,4 ¹	16,8
Schulungstage insgesamt	Tage	14.224	16.928	28.646
Kosten	TEUR	5.670	7.657	8.366
Work-Life-Balance				
Anzahl Anträge Workation		423 ²		
Anzahl Lebensarbeitszeitkonten		34 ²		
Arbeitsschutz				
Anteil der Beschäftigten, die unter das Arbeitsschutzmanagementsystem fallen	Prozent	100 ²		
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen		0 ²		
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle		62 ²		
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle		0,50 % ²		
Governance/Integrität				
Compliance-Management				
Beschäftigte, die zu Compliance-Themen geschult wurden	in Mitarbeiter	7.902	3.853	10.891
Nachhaltigkeit im Einkauf				
CoC-Quote	in %	97,17	94,91	92,32

¹Geprüfte Daten durch KPMG

²Neu erhoben in 2024/2025