

Bereit für die Zukunft

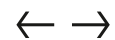
Corporate Responsibility Bericht 2018/2019



Inhalt

Umgang mit dem PDF

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



Rückwärts/Vorwärts blättern

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

→ EDITORIAL

→ 1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

→ 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM

→ 1.2 COMPLIANCE

→ 1.3 CORPORATE GOVERNANCE

→ 1.4 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

→ 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION

→ 1.6 STAKEHOLDER-DIALOG

→ 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE

→ 2. Mitarbeiter

→ 2.1 UNSERE STRATEGIE

→ 2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER

→ 2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG

→ 2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

→ 2.5 MITARBEITERBINDUNG

→ 2.6 VIELFALT AM ARBEITSPLATZ

→ 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

→ 3. Umwelt

→ 3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN

→ 3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

→ 3.3 ABFALL

→ 3.4 KLIMASCHUTZ

→ 4. Geschäftspartner

→ 4.1 UNSERE KUNDEN

→ 4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER

→ 5. Gesellschaft

→ 5.1 BILDUNG

→ 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT

→ 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE

→ 5.4 LOKALES ENGAGEMENT

→ 6. Nichtfinanzieller Bericht – nicht-finanzielle Leistungsindikatoren bei Bertrandt

→ ÜBER DIESEN BERICHT

→ IMPRESSUM



Editorial



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

MARKUS RUF

Mitglied des Vorstands, Finanzen

MICHAEL LÜCKE

Mitglied des Vorstands, Vertrieb

HANS-GERD CLAUS

Mitglied des Vorstands, Technik

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht oder auch Corporate Responsibility Bericht (CSR) aus dem Geschäftsjahr 2018/2019 wollen wir Sie erneut über unsere ökonomische, ökologische und soziale Entwicklung sowie unsere Werte und Ziele informieren. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen detaillierte Einblicke in folgende fünf Teilbereiche: verantwortungsvolle Unternehmensführung, Mitarbeiter, Umwelt, Geschäftspartner, Gesellschaft sowie nicht-finanzielle Leistungsindikatoren.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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



MITARBEITER

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

UMWELT

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

GESCHÄFTSPARTNER

Vertrauen ist für uns ein wichtiger Grundstein für dauerhafte Kundenbeziehungen. Unser Verhältnis zu den Geschäftspartnern ist geprägt von einem hohen Maß an Verlässlichkeit sowie strikter

Der Vorstand

HANS-GERD CLAUS
Mitglied des Vorstands,
Technik

MICHAEL LÜCKE
Mitglied des Vorstands,
Vertrieb

MARKUS RUF
Mitglied des Vorstands,
Finanzen

Geheimhaltung in der Projektarbeit. Geltendes Recht zu achten und zu befolgen ist für uns selbstverständlich. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten. Wie wir mit unseren Kunden zusammenarbeiten, ihre Zufriedenheit sicherstellen und uns um die Datensicherheit kümmern, lesen Sie in diesem Kapitel.

GESELLSCHAFT

Der Fokus unserer gesellschaftlichen Aktivitäten liegt auf dem Bildungsbereich. So setzen wir uns für eine Vielzahl von Projekten ein, die sich im Umfeld unserer Niederlassungen befinden. Näheres zu den sozialen, lokalen und mobilen Projekten sowie unserer Intension finden Sie in dieser Rubrik.

NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT

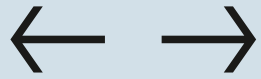
Fester Bestandteil der Steuerung unseres Geschäftsmodells sind auch nicht-finanzielle Leistungsindikatoren. Bertrandt hat fünf besonders relevante Bewertungsbereiche identifiziert und ein ganzheitliches Managementsystem installiert, um nicht-finanzielle Leistungsindikatoren regelmäßig messen und beurteilen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



1

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

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



”

Vertrauen, Fairness,
Wertschätzung und höchster
Respekt für Mensch und
Umwelt sind die Basis
unseres Handelns.

MICHAEL LÜCKE

Mitglied des Vorstands, Vertrieb

MARKUS RUF

Mitglied des Vorstands, Finanzen

HANS-GERD CLAUS

Mitglied des Vorstands, Technik

(v. l.)





1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM

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

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

Wir sind an 57 Standorten in Europa, aber auch in Asien und den USA präsent. Als Unternehmen bieten wir jedem Kunden ein umfassendes Leistungsspektrum mit maßgeschneiderten und ganzheitlichen Lösungen entlang des gesamten Produktentstehungsprozesses von der Konzeption und der Entwicklung über den Fahrzeugbau bis hin zur Simulation und Erprobung.

→ LEISTUNGSSPEKTRUM: S. 8

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

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

57

Standorte bilden den Bertrandt-Konzern weltweit.

Zu unseren Kunden zählen fast alle europäischen Hersteller und Systemlieferanten. Wir sind ein zuverlässiger und umsetzungstarker Partner für aktuelle und zukünftige Aufgabenstellungen in allen Projektphasen des Engineerings. Dafür erweitern wir unsere Standorte stets in Kundennähe. Diese kurzen Wege helfen uns, Prozesse gezielter zu verbessern.

Im Berichtsjahr haben wir unter anspruchsvollen Rahmenbedingungen den Wachstumskurs der vergangenen Jahre fortgesetzt. Mit dem stetigen Ausbau unserer Standorte, unserer Leistungen und den immer höheren Ansprüchen im Projektgeschäft stieg auch die Mitarbeiterzahl: Zum 30. September 2019 beschäftigte Bertrandt weltweit 13.664 Mitarbeiter. Mit diesem Wachstum gehen auch Herausforderungen einher – angefangen von der Integration der neuen Kolleginnen und Kollegen bis hin zu möglichen Einflüssen auf die Unternehmenskultur. Wir meistern diese Herausforderungen durch Maßnahmen wie unser Patenmodell für neue Beschäftigte und die zielgerichtete Stärkung von Werten wie Offenheit, Vertrauen und Respekt.

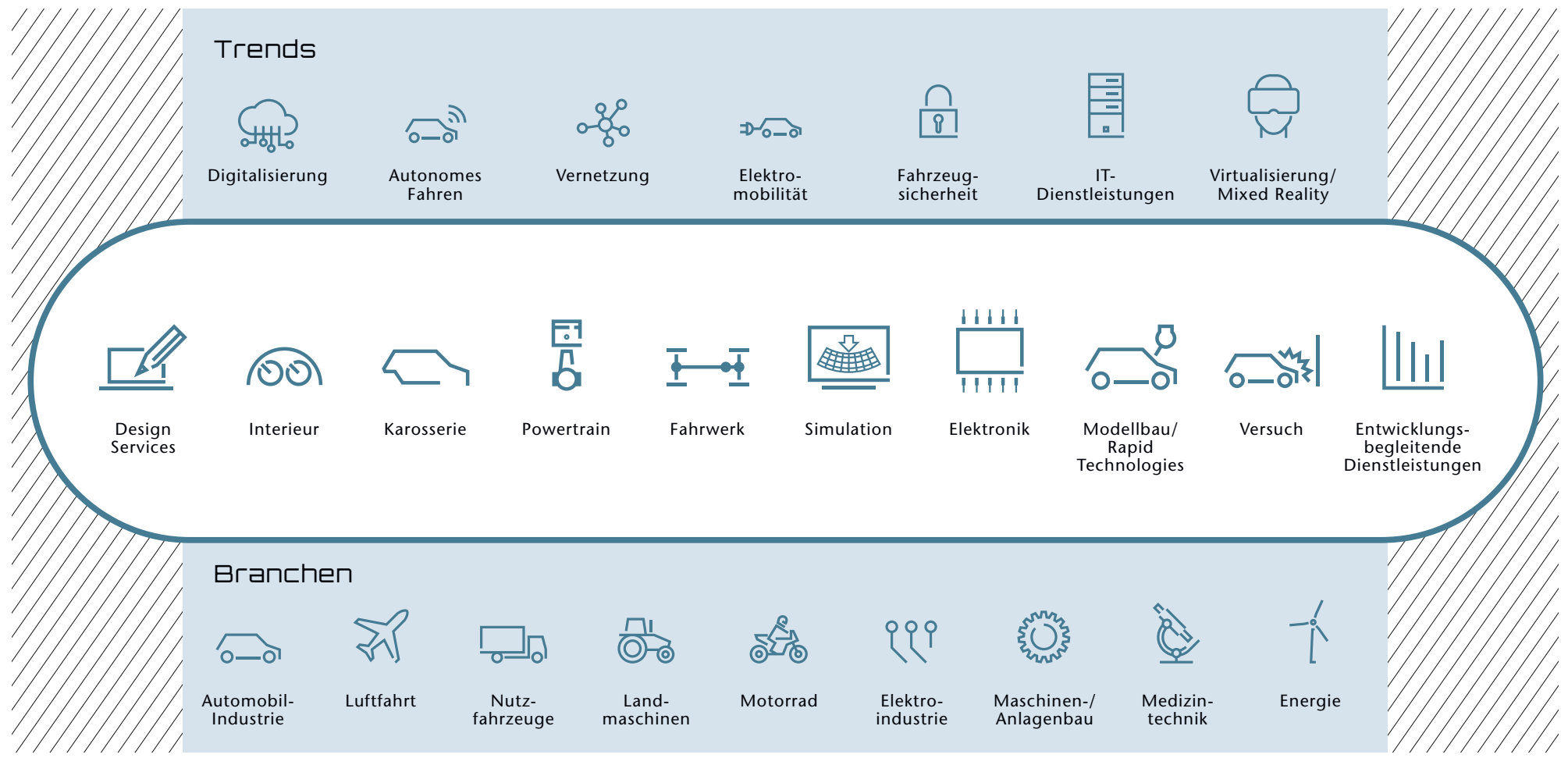
→ MITARBEITERBINDUNG: S. 26

→ STANDORTE: S. 9



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

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





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

GRAFIK 02

- INHALT
- EDITORIAL

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

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



→ STANDORTDETAILS



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

Unternehmenswerte

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

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

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

1.2 COMPLIANCE

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

Im Zentrum stehen dabei

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

Corporate Social Responsibility

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

Bertrandt-Verhaltenskodex

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

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

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



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

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

- ZERTIFIZIERUNGEN
- SECURITY CIRCLES: S. 40

Achtung der Menschenrechte

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

Compliance-Richtlinie („15 Goldene Regeln“)

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

15

goldene Regeln enthält unsere Antikorruptionsrichtlinie.

Berichten zu und über Compliance in dem Mitarbeitermagazin über das Thema. Bei den Compliance-Verantwortlichen gingen Hinweise zu angeblichen Verstößen gegen die Compliance-Richtlinie oder andere gesetzliche und/oder betriebliche Vorgaben ein, die sich aber nach der Ausermittlung als nicht gravierend herausstellten.

1.3 CORPORATE GOVERNANCE

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

- GESELLSCHAFTEN UND STANDORTE DER BERTRANDT AG:
BERTRANDT GESCHÄFTSBERICHT 2018/2019, S. 140-143



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

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

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

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

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

Den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 wurde und wird grundsätzlich entsprochen; nur wenige Empfehlungen wurden und werden nicht angewandt. Diese Abweichungen sind in der Entsprechenserklärung der Gesellschaft vom 23. September 2019 aufgeführt und erläutert.

→ [BERTRANDT GESCHÄFTSBERICHT 2018/2019, S. 38-39](#)

Risikomanagement

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

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



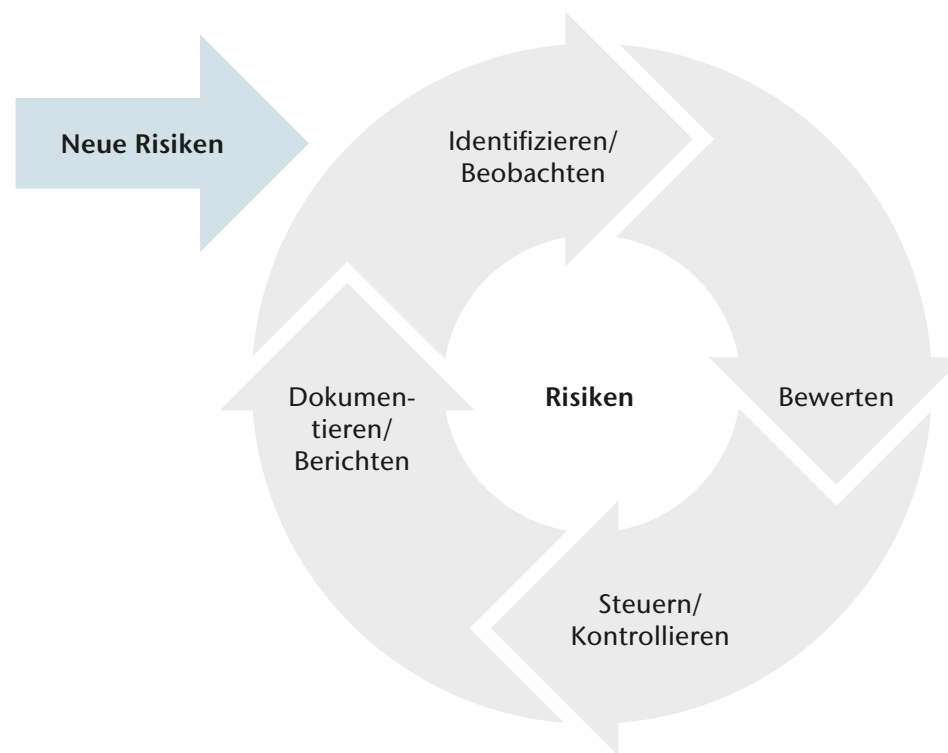
- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM
- 1.2 COMPLIANCE
- 1.3 CORPORATE GOVERNANCE
- 1.4 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE
- 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION
- 1.6 STAKEHOLDERDIALOG
- 1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE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

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

→ BERTRANDT GESCHÄFTSBERICHT 2018/2019, S. 60-64

DAS BERTRANDT-RISIKOMANAGEMENTSYSTEM

GRAFIK 03



1.4 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

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

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

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



1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION

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

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

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

1.6 STAKEHOLDER-DIALOG

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

Wichtige Mitgliedschaften

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

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

Dialog mit den Beschäftigten

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

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

Dialog mit den Kunden

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



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

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

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

Kommunikation mit Investoren

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

→ [ERKLÄRUNG ZUM CORPORATE GOVERNANCE KODEX](#)

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

1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE

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

Personal

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

Kunden

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

Ressourcen

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



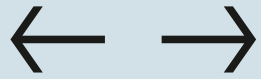
BIG DATA

LOREM IPSUM DOLOR SINT AMET, CONSECTETUR ADIPISCING ELIT, SED DO EUSMODO TEMPOR INCIDIDUNT UT
LABORE ET DOLORE MAGN ALIQUA, UT ENIM AD MINIM VENIAN, QUIS VOSTRUD EXERCITATION ULLAMCO
LABORE NISI UT ALIQUET EX EA COMMO CHASERVAT, DUIS ALTE LORE DOLOR IN REPREHENDERIT IN
VOLUPATE VELIT ESSE CILLUM DOLOR EX FUREAT NULLA PARIATUR, EXCEPTUR SINT OCCAECAT CUPIDATAT
NON PROIBENT SINT IN COLPA QUI OFFICIA DESERUNT PULVIT ANIM ID EST LABOURUM.



Mitarbeiter

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



”

Neben dem Wissen und der Erfahrung unserer Mitarbeiter entscheiden auch die Leidenschaft und das Engagement im Team über die Qualität der Arbeit.

MAREEN RIECK, Personalmarketing und Recruiting



2.1 UNSERE STRATEGIE

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

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

In unserer Personalstrategie spielt die Rekrutierung und Bindung motivierter und kompetenter Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Wir haben hierzu eine Vielzahl von Programmen aufgelegt, die sich sowohl an Berufseinsteiger als auch Berufserfahrene richten und uns ein stetiges Personalwachstum ermöglichen. So verzeichneten wir zum Geschäftsjahresende am 30. September 2019 weltweit 13.664 Beschäftigte im Konzern.

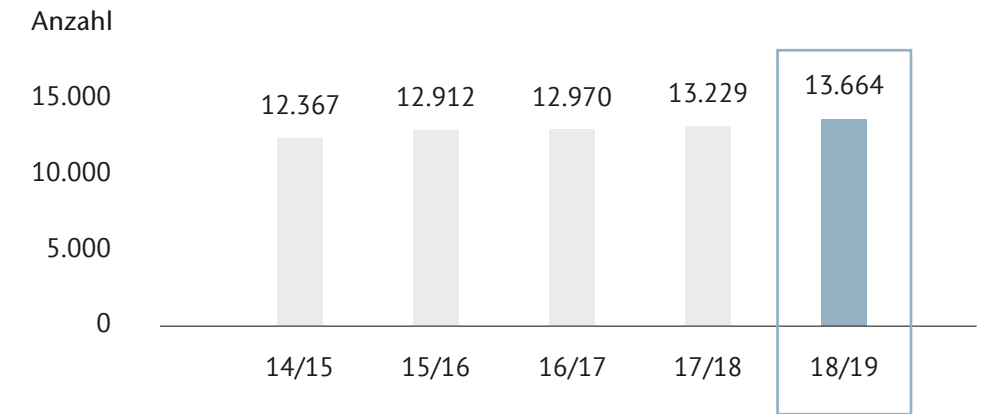
→ [MEHR ZUR REKRUTIERUNG: S. 19](#)

13.664

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

MITARBEITER-ENTWICKLUNG

TABELLE 04



Dieses Wachstum stellt uns auch vor Herausforderungen: Die hinzugekommenen Mitarbeiter müssen integriert werden, ein Prozess, der letztlich auch unsere Unternehmenskultur beeinflusst. Damit alle unsere Beschäftigten – die „alten“ wie die „neuen“ – die ständige Weiterentwicklung als etwas Positives erleben, entwickeln wir fortlaufend Maßnahmen, die sich an den Wünschen und am Bedarf aller orientieren.

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

Wir sind überzeugt, dass ein gutes Betriebsklima nur dann gelingen kann, wenn jeder Einzelne sein Know-how wie auch seine individuellen Stärken einbringt sowie Werte wie Offenheit, Vertrauen und Respekt gelebt werden. Hierfür ist jeder von uns im Unternehmen verantwortlich, jeden Tag und von Anfang an. Dass diese Philosophie Früchte trägt, lässt sich zum Beispiel an der Dauer der Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter ablesen. Vor allem in den Entwicklungsbereichen hat sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Auch im aktuellen Geschäftsjahr stieg sie gegenüber dem Vorjahr. Bei der Fluktuationsrate bewegt sich die Bertrandt AG auf branchenüblichem Niveau.

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



MITARBEITER IM DURCHSCHNITT

TABELLE 05

Anzahl	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Arbeiter	927	977	914
Angestellte	11.278	10.969	10.736
Auszubildende/Studenten	318	356	348
Praktikanten/Diplomanden	200	192	188
Aushilfen	346	356	309
Gesamt	13.068	12.850	12.495

335

Kollegen absolvierten zum 30. September 2019 im Bertrandt-Konzern eine Ausbildung oder ein Studium in technischen oder kaufmännischen Bereichen.

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

2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER

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

Hochschulförderung und Kooperationen

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

→ HOCHSCHULFÖRDERUNG UND KOOPERATION BEI BERTRANDT



435

Arbeitsplätze wurden im Geschäftsjahr 2018/2019 bei Bertrandt neu geschaffen.

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

Praktika

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

→ [SCHÜLERPRAKTIKA](#)

→ [PRAKTIKA FÜR STUDIERENDE](#)

Deutschlandstipendien

Bildung ist uns generell ein Anliegen. Aus diesem Grund fördern wir qualifizierte und motivierte Studierende im Rahmen des Deutschlandstipendiums. Mit diesem Engagement ermöglichen wir es Nachwuchingenieuren, sich ganz auf ihr Studium zu konzentrieren und zugleich das theoretisch Angeeignete unmittelbar in die Praxis umzusetzen.

→ [MEHR ZUR BILDUNG: S. 21](#)

Abschlussarbeiten

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

→ [ABSCHLUSSARBEITEN](#)

Karriereseite

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

– Wir veranstalten regelmäßig [Bewerbertage](#) an unseren Standorten, um praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt bei Bertrandt zu bieten.

→ [BEWERBERTAGE](#)

– Im [Jobfinder](#) können sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber direkt für ausgeschriebene Stellen bewerben.

→ [JOBFINDER](#)

– Im Bertrandt-Bewerber-Cockpit können sie ihr Profil anlegen und verwalten.

→ [BEWERBER-COCKPIT](#)

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



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

2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG

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

Ausbildung

Eine Ausbildung bei Bertrandt verbindet praxisnahes Lernen, die Begleitung durch erfahrene Profis und eine attraktive berufliche Perspektive. Regelmäßige Gespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildern sowie gruppenweite Azubi-Tage gehören auch dazu, um den Netzwerkgedanken zu stärken. Bis zum 30. September 2019 haben wir 271 Lehrlinge und Hochschulstudenten in mehr als 14 technischen, gewerblichen und kaufmännischen Berufen ausgebildet. Hochschulstudenten bieten wir mit dem Dualen Studium zudem die Möglichkeit, Theorie und Praxis von Beginn der Ausbildung an zu verbinden.

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

Entwicklung und Förderung

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

>90%

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

Wissensportal, ein unternehmenseigenes Seminarprogramm mit rund 300 fachspezifischen und fachübergreifenden Schulungen. Auf drei Stufen vermittelt das Wissensportal Basis-, Aufbau- und Expertenwissen anhand von technischen und methodischen Trainings, Führungskräfte-Programmen und spezifischen Projektmanagement-Lehrgängen. Bis zum Geschäftsjahresende am 30. September 2019 investierte die Bertrandt AG insgesamt 10,6 Mio. Euro (2018: 9,5 Mio. Euro) in Weiterbildungsmaßnahmen.

Daneben ermöglichen es Datenbankangebote von Online-Informationendiensten wie SpringerLink, Frost & Sullivan, Bisnode und WYHLIDAL unseren Beschäftigten, sich autodidaktisch hochwertige fachbezogene Informationen zu beschaffen. Die Kosten hierfür trägt das Unternehmen.

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



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

- Start der Ausbildung in 2019
- Start der Ausbildung in 2020

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

→ [AUSBILDUNGSBEGINN](#)

	Bertrandt AG	Bertrandt Technikum GmbH Ehningen	Bertrandt Technologie GmbH Mönstheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Mönstheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH München	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Tappenbeck	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Köln	Bertrandt Services GmbH	Bertrandt Technologie
Kaufmännisch									
Industriekaufmann/-frau	■ □	□	■ □	■					
Kaufmann/-frau für Büromanagement		□	■ □				■		
Personaldienstleistungskaufmann/-frau		■ □					■		
Technisch									
Fachinformatiker/in	■	□	□			■	□		
Fahrzeuglackierer/in									
Fahrzeugsattler/in									
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in									
Kraftfahrzeug-Mechatroniker/in			■ □	■		■			
Mechatroniker/in			■	■					
Technische/r Modellbauer/in			□						
Fachkraft für Lagerlogistik									
Technische/r Produktdesigner/in		■ □	■ □	■					
Elektroniker/in für Geräte und Systeme									
Zerspanungsmechaniker/in									
Konstruktionsmechaniker/in									
Physiklaborant									

* Ausbildung erfolgt am Standort Wiesbaden.



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

- Start des Studiums in 2019
- Start des Studiums in 2020

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

→ [STUDIENBEGINN](#)

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



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

Mitarbeitergespräche

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

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

2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

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

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

PERSONALAUFWAND

TABELLE 08

in TEUR			
	2018/2019	2017/2018	2016/2017
Löhne und Gehälter	632.243	600.064	581.993
Aufwendungen für soziale Abgaben	133.143	124.555	121.600
– davon Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung	72.151	67.071	62.982
– davon Aufwendungen für Altersversorgung	60.992	57.484	58.618
Gesamt	765.386	724.619	703.593

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

Dass Bertrandt ein wettbewerbsfähiger Arbeitgeber ist, bestätigte sich im Berichtszeitraum von unabhängiger Stelle neuerlich. Universum zeichnete Bertrandt 2018 wieder als einen der 100 attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands aus. Im trendence Graduate Barometer 2018 – Engineering Edition – wurde das Unternehmen seit 2012 kontinuierlich unter die 100 beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland gewählt. Zudem wurde der Konzern im Geschäftsjahr 2018/2019 vom Magazin „Focus“ in der Kategorie „Bester Arbeitgeber 2019“ ausgezeichnet.



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

Vorstandsvergütung

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

Zusatzleistungen

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

- ein Mitarbeiteraktienprogramm, mit dem Bertrandt-Beschäftigte direkt am Erfolg ihres Arbeitgebers teilhaben können;
- das Mitarbeiterdarlehen, das wir je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gewähren;
- der Einsatz einer Gutscheinkarte bei besonderen Anlässen wie Heirat, Geburt, Jubiläum und Geburtstag. Das Guthaben auf der Karte kann deutschlandweit bei teilnehmenden Partnern vor Ort oder bei Online-Partnern eingesetzt werden.
- Mitarbeiterrabatte, zum Beispiel für Mobilfunk, Reisen und Fitnessangebote.

Sozialleistungen

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

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

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

2.5 MITARBEITERBINDUNG

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



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

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

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

Mitarbeiterbefragung „b.asked“

Im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung „b.asked“ erheben wir in regelmäßigen Abständen die Zufriedenheit und Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen. Dabei greifen wir unter anderem Themen wie Zusammenarbeit, Kommunikation, Weiterentwicklung oder Zukunft des Unternehmens auf. Die Ergebnisse nehmen wir sehr ernst, und wir erarbeiten gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungsvorschläge.

Patenmodell

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

Mitarbeitermagazin

Das Mitarbeitermagazin erscheint viermal jährlich und greift aktuelle Themen des Konzerns und der Niederlassungen auf. Teams und Fachbereiche präsentieren ihre aktuellen Projekte. Zudem gibt es spezielle mitarbeiterorientierte Rubriken wie Interviews, Umfragen oder Jubiläen. Auf mehrheitlichen Wunsch der Belegschaft wurde das Mitarbeitermagazin 2016 von einer Druckversion auf eine webbasierte Veröffentlichung umgestellt, um den Papierverbrauch zu senken.

Veranstaltungen

Mit unseren zahlreichen Mitarbeitererevents wollen wir uns für das Engagement unserer Beschäftigten bedanken und ihnen Gelegenheit geben, sich jenseits des Arbeitsalltags in lockerer Atmosphäre zu begegnen. Ob Betriebsausflüge, Sommerfeste, Team- oder Abteilungsevents, After-Work-Partys oder unsere jährliche Weihnachtsfeier – wir finden regelmäßig Anlässe, um gemeinsam abzuschalten und neue Energie für die Zusammenarbeit zu tanken. Den Zusammenhalt fördern wir bei Bertrandt auch mit sportlichen Aktivitäten. Verschiedene Lauffreunds und Firmenläufe, das jährliche Fußballerevent um den „Bertrandt-Wanderpokal“ und viele interne Sportgruppen halten unsere Kolleginnen und Kollegen fit und aktiv.

2.6 VIELFALT AM ARBEITSPLATZ

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



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

Frauen

In unserer Branche sind Frauen generell weniger stark vertreten. Das liegt vor allem daran, dass sich Mädchen und junge Frauen nach wie vor eher selten für Bereiche wie Elektronik, Ingenieurwissenschaften oder IT interessieren. Gegenwärtig sind nur etwa 23 Prozent der Studierenden in technischen Studiengängen weiblich.

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

→ [BERTRANDT BEI FACEBOOK](#)

Bei der Gestaltung unserer Stellenanzeigen achten wir darauf, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Auch im Vorstand und im Aufsichtsrat bemühen wir uns um einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte. Von den 617 Führungspositionen weltweit wurden zum 30. September 2019 58 von Frauen besetzt; das entspricht einer Quote von 9,4 Prozent (2018: 59 [9,6 Prozent]).

→ [MEHR DAZU IM KAPITEL NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT: S. 14](#)

Work-Life-Balance

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

2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, hat für uns hohe Priorität. Wir tragen nach Kräften dazu bei, dass unsere Mitarbeiter wohl- auf und motiviert sind – und es auch bleiben. Neben zahlreichen Versicherungen, die bei Unfall, Krankheit oder Berufsunfähigkeit helfen, bietet unser firmeninternes Gesundheitsmanagement Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitstage, Gripeschutzimpfungen, Ernährungstipps, Workshops zum Thema Stressmanagement, Umgang mit psychischen Belastungen und Entspannung sowie Vergünstigungen im Fitness-Studio. Zahlreiche Sportgruppen, eine Rückenschule und die nach ergonomischen Kriterien eingerichteten Arbeitsplätze halten die Beschäftigten fit und beweglich. Diese Initiativen sollen auch und gerade unseren älteren Beschäftigten den Verbleib in unserem Unternehmen erleichtern.

→ [MEHR ZU SOZIALLEISTUNGEN: S. 25](#)

Gesundheit 4Bertrandt

Seit 2015 läuft das zwei Jahre zuvor gestartete Projekt „Gesundheit 4Bertrandt“ in allen unseren Niederlassungen. Es umfasst eine breite Palette von Aktionen. So können sich die Beschäftigten im Rahmen von sechs Wissensmodulen im Intranet rund um das Thema Gesundheit informieren. Die Veranstaltungen im Rahmen des Projekts – darunter Ernährungswochen, Anti-Stress-Workshops, Ski-Ausflüge, Firmenläufe, Entspannungsübungen am Arbeitsplatz und Schnupperkurse für Golf oder zur Selbstmassage mit Blackrolls – finden großen Anklang.

Arbeitssicherheit

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

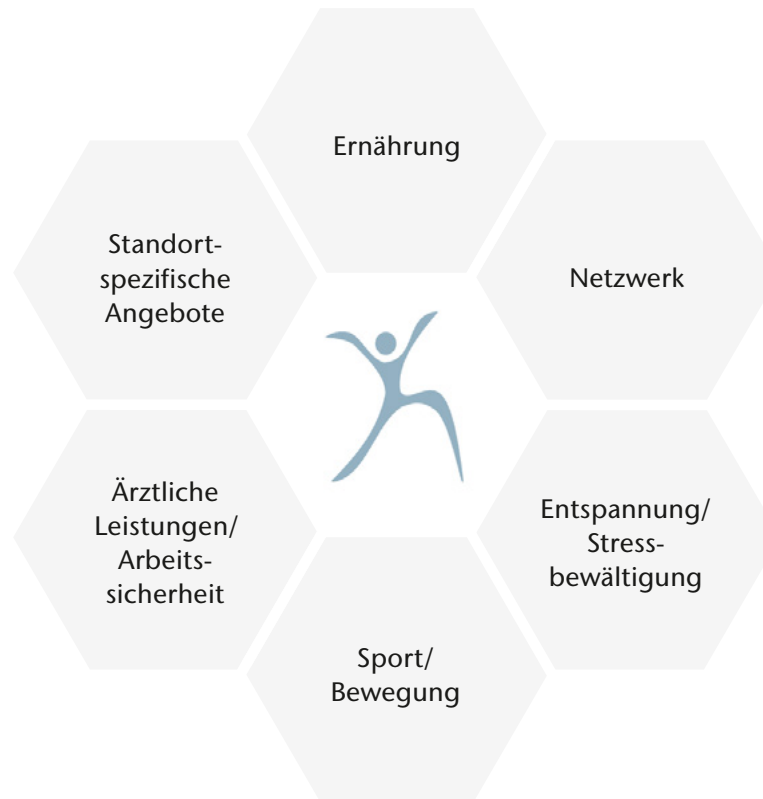


- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG

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

- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT

- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM



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

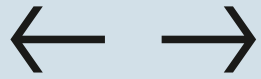
An den Prüfständen sorgen Anlagenverantwortliche dafür, dass die Sicherheitsauflagen eingehalten werden. Wenn nötig, erhalten die Beschäftigten hier eine besondere Schutzkleidung, zum Beispiel Sicherheitsschuhe, Arbeitshosen und -jacken, Schutzbrillen oder einen Gehörschutz. Die Führungskräfte sind für die Arbeitssicherheit der Mitarbeiter verantwortlich, welche im Rahmen von Sicherheitstrainings durch die Führungskräfte entsprechend unterwiesen werden.

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



Umwelt

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



”

Der sorgfältige Umgang mit den Ressourcen unseres Planeten und konsequenter Klimaschutz stehen ebenso wie Innovationskraft und Sinnhaftigkeit im Mittelpunkt unserer Arbeit.

MARCIA HERZOG, Corporate Identity und Marketing



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

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

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

3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN

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

In der Automobilentwicklung unterstützen wir unsere Kunden bei Recyclingkonzepten, mit deren Hilfe sich nachhaltige End-of-Life-Strategien umsetzen lassen. So müssen Autohersteller etwa nachweisen, dass ihre Fahrzeuge, wie gesetzlich gefordert, zu 95 Prozent recyclingfähig sind. Diese Vorgabe fließt ebenso in den Entwicklungsprozess ein wie die Anforderung, Fahrzeugteile später möglichst problemlos wieder aufarbeiten zu können (Remanufacturing). Zudem stehen wir den Kunden beratend zur Seite, wenn es darum geht, die Rücknahme aufzuarbeitender Teile oder zu verwertender Fahrzeuge möglichst optimal zu organisieren oder Prototypen umweltgerecht zu zerlegen und zu entsorgen. Letztere werden oft aus bestimmten Materialien gefertigt, die Bertrandt direkt vom Auftraggeber erhält. Aus Geheimhaltungsgründen werden sie nach Projektende komplett zerstört.

→ MEHR ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN: S. 41

95 %

eines Fahrzeugs müssen recyclingfähig sein.

3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

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



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

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

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

In allen Bereichen – von der Verwaltung über die Techniklabors bis hin zu den Prüfständen – messen wir unseren Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch, um die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit analysieren und laufend verbessern zu können. Durch die nur wenig gestiegene Mitarbeiterzahl blieb der Wasserverbrauch leicht unter dem Vorjahresniveau. Um Ressourcen zu sparen, ist die konsequente Nutzung der Wasserspender flächig im Konzern etabliert, sodass die klassischen Wasserflaschen nur noch selten bei uns genutzt werden. Die Wasserhähne in den Waschräumen ebenso wie die Toilettenspülungen sind sensorgesteuert und schalten sich nach kurzer Zeit automatisch ab. Die Toilettenspülungen verfügen zudem über ein zweigeteiltes Spülsystem.

→ **TABELLE 10**

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

Unseren Nachhaltigkeitszielen entsprechend haben wir uns vorgenommen, die Energiekosten pro Niederlassung je Geschäftsjahr unterhalb von 3 Prozent der Gesamtleistung konstant zu halten.

Der ökologische Fußabdruck der CO₂-Emissionen aus dem Energieverbrauch des Unternehmens (Energiearten: Strom, Öl, Gas, Fernwärme) stieg zum Vorjahr mit 7,6 Prozent leicht an, was aus einer höheren Auslastung unserer Test- und Erprobungsbereiche in der Wertschöpfungskette resultiert.

→ **TABELLE 11**

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

→ **TABELLE 12**

Um die Energieeffizienz zu erhöhen, werden für sämtliche Beleuchtungen stromsparende Leuchtmittel eingesetzt. Alle IT-Hardware-Geräte in den Büros schalten nach fünf Minuten in den Energiesparmodus. Außerdem werden sämtliche PCs, Laptops, Monitore und Drucker nach spätestens drei Jahren durch effizientere Geräte ersetzt.

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



WASSER/ENTSORGUNG

TABELLE 10

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Wasserverbrauch (m ³) bezogen auf den m ²	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2

Der Wasserverbrauch befindet sich, bezogen auf unsere Fläche, jährlich in gleicher Höhe.

ENERGIE

TABELLE 11

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
CO ₂ -Emissionen – gesamt in kg CO ₂ (Strom, Öl, Gas)	16.945.584	21.077.773	31.610.115	27.987.440	26.435.931	28.178.992
Gesamtfläche in m ²	153.907	179.769	222.855	230.172	251.039	249.281
CO ₂ -Emissionen in kg – gesamt je m ²	110	117	142	122	105	113

Die CO₂-Emissionen von Strom, Öl und Gas sind im Vergleich zum Vorjahr in Abhängigkeit zu unseren Flächen um 7,6 Prozent gestiegen. Dies liegt an der höheren Auslastung der Prüfeinrichtungen sowie an den neuen Gebäuden.

PAPIERVERBRAUCH

TABELLE 12

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Papierverbrauch (kg)	29.702	82.029	59.032	65.852	41.693	36.892
Papierverbrauch (kg) bezogen auf den m ²	0,19	0,46	0,26	0,29	0,16	0,15

Die weitere deutliche Reduktion des Papierverbrauchs um 11,5 Prozent veranschaulicht infolge der vorangehenden Geschäftsjahre, welche positiven Auswirkungen die Flexibilisierung und Individualisierung des Arbeitsumfelds durch Maßnahmen wie etwa mobiles Arbeiten und Digitalisierung mit sich bringen.

ABFALL

TABELLE 13

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Abfall (kg) bezogen auf den m ²	7,5	9,2	10,2	9,6	8,0	7,7

Die Abfallbilanz bezogen auf unsere Flächen ist im vergangenen Geschäftsjahr 2018/2019 um weitere 11 Prozent gesunken und erreicht fast den Wert aus dem Geschäftsjahr 2013/2014.

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



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**

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

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

3.3 ABFALL

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

Für den Umgang mit Abfällen haben wir eine detaillierte Prozesskette festgelegt. Dabei wird zunächst nach ungefährlichem und gefährlichem Abfall unterschieden. Sodann stellen wir anhand unseres Entsorgungshandbuchs sowie der niederlassungsspezifischen Regelungen eine ordnungsgemäße und sachgerechte Entsorgung sicher. Über diese wird ein schriftlicher Nachweis erbracht und archiviert. Am Ende jedes Geschäftsjahres erstellen wir auf Basis der relevanten Umweltkennzahlen eine Abfallbilanz. Die Abfallbilanz ist bezogen auf unsere Flächen im vergangenen Jahr mit einer Reduzierung um 11 Prozent erheblich gesunken. Einer der Gründe ist hier die Umsetzung des Konzepts „Arbeitswelt der Zukunft“ mit dem Ziel, papierlos zu arbeiten. Ebenso sind weniger Tests und Projekte mit einem höheren Abfallaufkommen entlang der Wertschöpfungskette durchgeführt worden. Wir achten weiter strikt auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfall. Beispiele dafür sind unser lösungsorientierter Ansatz, weniger Verpackungsmaterial zu benutzen, sowie der bevorzugte Einsatz von Pfandsystemen.

→ **TABELLE 13**

3.4 KLIMASCHUTZ

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

Bei einer Untersuchung von rund 905 Fahrzeugen unserer Flotte ermittelten wir einen durchschnittlichen Ausstoß von 136,0 g/CO₂ pro Kilometer. Der niedrigste Wert lag bei 103 g/CO₂ pro Kilometer, der höchste bei 209 g/CO₂ pro Kilometer. Darüber hinaus haben wir an zahlreichen Standorten elektrisch angetriebene Fahrzeuge in der Nutzung, die lokal vollständig emissionsfrei sind. Bezogen auf die durchschnittliche Laufleistung aller Fahrzeuge ist der CO₂-Ausstoß im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017/2018 leicht angestiegen. Dies ist unter anderem einem häufigeren Kundenkontakt vor Ort in den Projekten geschuldet. Um diesen Wert zu reduzieren, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter und setzen zum Beispiel nachhaltig Videokonferenzen ein.

Im Geschäftsjahr 2018/2019 hat sich die Laufleistung der Fahrzeuge zum Vorjahreswert um 15,3 (Vorjahr 2,3) Prozent erhöht. Verglichen mit diesem Wert ist der durchschnittliche CO₂-Ausstoß pro Fahrzeug jedoch um 2,0 (Vorjahr 4,8) Prozent gesunken. Ziel ist es, den CO₂-Ausstoß (g/km) nachhaltig zu verbessern. Als Maßnahme hierzu dient der vermehrte Einsatz von digitaler Kommunikationstechnik wie Skype for Business.

→ **TABELLE 14**



FAHRZEUGE

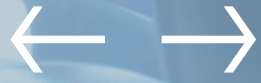
TABELLE 14

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

Anzahl aller Fahrzeuge inkl. Pool- und FK-Fahrzeuge GJ 2018/2019	Ca. 905 Fahrzeuge
Ø CO ₂ -Ausstoß (g/km) GJ 2018/2019 aller Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor	136
Minimal-/Maximalwerte CO ₂ -Ausstoß (g/km) GJ 2018/2019 aller Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor	Min.: 103 / Max.: 209

	GJ 13/14	GJ 14/15	GJ 15/16	GJ 16/17	GJ 17/18	GJ 18/19
Summe Fahrzeuge aller Führungskräfte:						
Laufleistung (km)	17.410.707	18.626.772	21.049.776	20.336.187	19.870.362	22.916.961
Ø Laufleistung pro Fahrzeug (km)	25.717	25.728	26.116	24.740	23.543	25.323
	(677 Fahrzeuge)	(724 Fahrzeuge)	(806 Fahrzeuge)	(822 Fahrzeuge)	(844 Fahrzeuge)	(905 Fahrzeuge)
Ø CO ₂ -Ausstoß pro Ø Laufleistung aller Fahrzeuge	3412,6 kg CO ₂ /Fzg	3318,9 kg CO ₂ /Fzg	3368,9 kg CO ₂ /Fzg	3191,46 kg CO ₂ /Fzg	3265,41 kg CO ₂ /Fzg	3.443,92 kg CO ₂ /Fzg

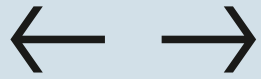
Im Geschäftsjahr 2018/2019 hat sich die Laufleistung der Fahrzeuge aufgrund des intensiven Kundenkontakts um 15,33 Prozent erhöht. Die Zunahme des CO₂-Ausstoßes pro durchschnittliche Laufleistung zum Vorjahr konnte jedoch auf 5,5 Prozent begrenzt werden. Ziel ist es weiterhin, den CO₂-Ausstoß (g/km) nachhaltig zu verringern. Maßnahmen hierzu sind unter anderem der vermehrte Einsatz von digitalen Kommunikationstechniken wie Skype for Business sowie die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln.



4

Geschäftspartner

- 4.1 UNSERE KUNDEN
- 4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER



”

Traditionelle Werte wie Zuverlässigkeit, Vertrauen und Verantwortung sind sowohl intern wie auch in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten die Basis für den hohen Qualitätsstandard unserer Dienstleistungen.

SARAVANAN GOMATHIOPILLAI VEMBU, Technische Berechnung und Fahrzeugsicherheit



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

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

- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

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

4.1 UNSERE KUNDEN

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

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

>45

Jahre unterstützen wir unsere Kunden bei
der Entwicklung ihrer Produkte.

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

Fokus Automobil

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

→ **LEISTUNGSSPEKTRUM: S. 8**

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



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

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

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

Dies alles erfordert ein gutes Schnittstellenmanagement zwischen unserem Unternehmen, den Kunden und Systemlieferanten, aber auch zwischen den verschiedenen Gebieten innerhalb unseres Entwicklungsbereichs.

Standorte in Kundennähe

Um möglichst nah am Kunden zu sein und noch bessere Prozessabläufe zu garantieren, investieren wir zielgerichtet in die Erweiterung und den Ausbau unserer Standorte. Im Jahr 2019 eröffnete unser Hochvolt-Batterieprüfzentrum in Ehningen. Die Bertrandt-Niederlassung Technikum erweiterte damit seine räumliche Kapazität um rund 1.400 m² und sie setzt einen Schwerpunkt auf Elektromobilität. Hochvolt-Batterien von der Modulebene über Hybridbatterien bis zu Batterien für rein elektrische Fahrzeuge können unter verschiedenen Klima- und Lastbedingungen funktional abgesichert werden. Das Leistungsspektrum wird durch eine spezielle Hochvolt-Werkstatt zum Aufbau von Batterie-Prototypen ergänzt. Die Investition in Hochvolt-Batterieprüfungen gliedert sich optimal in die bereits bestehenden Tätigkeiten des Konzerns im Bereich der Elektromobilität ein. Das Thema Ladeinfrastruktur wird in den Niederlassungen München und Mönshheim bearbeitet. Ebenfalls in Mönshheim und zudem in der Niederlassung Tappenbeck bei Wolfsburg liegt der Fokus auf der E-Maschine.

2019

eröffnete unser Hochvolt-Batterieprüfzentrum in Ehningen. Hier setzen wir einen Schwerpunkt auf Elektromobilität.

Im Bereich Fahrerassistenz- und Bremssysteme haben wir uns mit unserer Betriebsstätte in Koblenz vergrößert. Dabei umfasst das Leistungsspektrum am neuen Standort diesbezüglich die Elektronik, die Validierung, das Prozessmanagement, den Fahrzeugaufbau und den Fahrversuch.

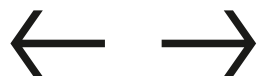
Auch international haben wir expandiert. So haben wir einen weiteren Standort in den USA im Silicon Valley eröffnet, um für Kunden in einem Projekt autonome Fahrzeuge abzusichern. Des Weiteren bietet der Standort Mlada Boleslav in Tschechien einem Kunden Unterstützung bei der Fahrzeugentwicklung.

Kundenzufriedenheit

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

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

→ **REFERENZEN**



- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [3. UMWELT](#)

- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [4.1 UNSERE KUNDEN](#)
- [4.2 UNSERE LIEFERANTEN
UND DIENSTLEISTER](#)

- [5. GESELLSCHAFT](#)
- [6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT](#)
- [ÜBER DIESEN BERICHT](#)
- [IMPRESSUM](#)

Unternehmenssicherheit und Datenschutz

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

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

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

2016

haben wir die Position eines Chief Information Security Officer (CISO) eingerichtet.

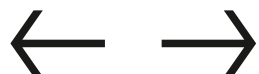
Um möglichen Sicherheitslücken vorzubeugen, haben wir in den letzten Jahren vor allem unsere IT-Sicherheitsprozesse weiterentwickelt, die wir laufend auch mit unseren Kunden abstimmen. Darüber hinaus haben wir 2016 die Position eines Chief Information Security Officer (CISO) eingerichtet. Bei diesem laufen alle Sicherheitsthemen aus dem Bereich IT zusammen. Im Berichtszeitraum wurde kein Vorfall verzeichnet, der aus einer vorsätzlichen Verletzung einer gesetzlichen oder vertraglichen Regelung oder zu einer Sanktion von einem Kunden oder Lieferanten geführt hat.

→ [ZERTIFIKAT ISO 27001](#)

Information und Kommunikation

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

→ [BERTRANDTMAGAZIN](#)



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

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

- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT

- ÜBER DIESEN BERICHT
- IMPRESSUM

4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER

Geltendes Recht zu achten und zu befolgen, ist für uns selbstverständlich. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten. Deshalb beziehen wir sie in alle Belange des Qualitäts- und Umweltmanagements, der Arbeits- und Informationssicherheit sowie der Wirtschaftlichkeit mit ein. In unserem Unternehmensleitbild haben wir Nachhaltigkeitsanforderungen formuliert, die Grundlage aller Lieferantenverträge sind. Im Rahmen der Lieferantenbeziehung ist festgeschrieben, dass wir relevante Anforderungen und Umsetzungen gegebenenfalls im Rahmen von Audits überprüfen.

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

MATERIALAUFWAND

TABELLE 15

In TEUR	2018/2019	2017/2018
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	25.398	21.981
Aufwendungen für bezogene Leistungen	83.357	78.407
davon CAD-Kosten	21.027	18.163
davon Fremdleistungen	62.032	59.928
davon Eingangsfrachten	298	316
Gesamt	108.755	100.388



5

Gesellschaft

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



”

Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen ist nicht nur eine Frage von innovativer Technik, sondern bei Bertrandt zudem noch eine Motivation für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

BÜSRA PINARCI, Auszubildende Industriekauffrau



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

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

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

5.1 BILDUNG

Die Bertrandt AG ist weltweit an 57 Standorten vertreten. Auf diese Weise können wir jederzeit direkt und flexibel auf Anfragen unserer Kunden reagieren. Aus unserer weltweiten Aktivität entstehen auch soziale Verpflichtungen gegenüber unseren Nachbarn. Dazu zählen wir alle externen Personen, Gruppen und Einrichtungen, die durch die Präsenz und Tätigkeit unseres Unternehmens in irgendeiner Weise betroffen sind. Wir nehmen unsere lokale Verantwortung sehr ernst. Deshalb streben wir eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit allen unseren Nachbarn sowie Transparenz in sozialen Belangen an. Dies gehört zu den Grundlagen unserer Unternehmenspolitik. Unsere Anforderungen zur gesellschaftlichen Verantwortung überprüfen wir regelmäßig und stimmen sie mit allen Beteiligten ab. Im Bewusstsein dieser Verantwortung engagieren wir uns auch in sozialen Projekten.

Ein Fokus unserer Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten liegt im Bereich der Bildung. So nehmen wir an Ausbildungsmessen teil, beteiligen uns an Schulevents wie Bewerbungstrainings oder Projekttagen und unterstützen verschiedene Fachbereiche an Hochschulen.

5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT

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

Vision Zero

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

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



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

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

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

2014

übernahm Bertrandt die Patenschaft für den Baby-Notarztswagen „Felix“ der Björn-Steiger-Stiftung.

5.3 BENEFIZ-PROJEKTE

Regelmäßig unterstützen wir Menschen, die besonderer Aufmerksamkeit und Zuwendung bedürfen. Über Spenden und Sponsoring fördern wir ebenfalls lokale Initiativen – von Kinderdörfern und Verkehrserziehungsprojekten über Schulen, Universitäten und Einrichtungen des Gesundheitswesens bis hin zur Flüchtlingsunterkunft. Beispielsweise spenden wir seit vielen Jahren für soziale Projekte in Deutschland und verzichten dafür auf Weihnachtsgeschenke an Kunden und Geschäftspartner. Zu Weihnachten 2018 ging unsere Spende an die Strahlemann-Stiftung mit ihrer Talent Company – dies ist ein Fachraum für Berufsorientierung, der an Schulen bundesweit eingerichtet werden soll. Bertrandt unterstützte mit seiner Weihnachtsspende die Talent Company an der Hermann-von-Helmholz-Schule in Berlin.

Ein weiteres Projekt, das wir gern unterstützen, ist zum Beispiel der Baby-Notarztswagen „Felix“ der Björn-Steiger-Stiftung, für den wir 2014 die Patenschaft übernommen haben. Zusätzlich engagieren wir uns in Projekten rund um den Kinderschutz, beispielsweise bei der Johanniter-Unfall-Hilfe.

5.4 LOKALES ENGAGEMENT

In unseren Niederlassungen gibt es zusätzlich soziale Projekte, mit denen unsere Mitarbeiter vor Ort helfen. So zum Beispiel in Wolfsburg. Mit einer Blutspende-Aktion unterstützten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort das Deutsche Rote Kreuz, welches auf freiwillige Blutspenden angewiesen ist. Fast 120 Beschäftigte nahmen an der Aktion teil. Viele davon waren Erstspender. Weiterhin beteiligte sich unsere Belegschaft auch im Jahr 2018 an der „Wunschbaum-Aktion“ von LIFE CONCEPTS. Dies ist ein gemeinnütziges und professionelles Zentrum der Kinder-, Jugend-, Familien- und Lebenshilfe. Im Rahmen dieser Aktion hatten hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche die Möglichkeit, ihre Weihnachtswünsche in Form eines Wunschzettels an den Bertrandt-Weihnachtsbaum in der Niederlassung in Tappenbeck zu hängen. Insgesamt gingen 50 personalisierte Wünsche der Kinder und Jugendlichen ein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Standorts, aber auch Kunden, hatten anschließend die Möglichkeit, einen dieser Wunschzettel vom Weihnachtsbaum zu nehmen und somit einen der vielen Wünsche zu erfüllen.

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



Nichtfinanzieller Bericht – nicht-finanzielle Leistungsindikatoren bei Bertrandt*

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



”

Wir verstehen uns als Mitgestalter der Zukunft und passen deshalb Arbeitsweise und Leistungsspektrum den Bedürfnissen von Kunden und Verbrauchern sowie den sich ändernden sozialen, wirtschaftlichen und umweltrelevanten Rahmenbedingungen laufend an.

SABINE DITTRICH, Teamleiterin Testing Umweltsimulation/
Fahrzeugsicherheit



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

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

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

Seit über 45 Jahren erarbeitet Bertrandt als einer der führenden Technologiepartner an 57 Standorten in Europa, Asien und den USA im Kundenauftrag individuelle Lösungen. Das Leistungsspektrum in der Automobil- und Luftfahrtindustrie umfasst alle Prozess-Schritte in den Projektphasen Konzeption, Konstruktion, Entwicklung, Modellbau, Werkzeugherstellung, Fahrzeugbau, Fertigungsplanung bis hin zu Serienanlauf und -betreuung. Zusätzlich werden die einzelnen Entwicklungsschritte durch Simulation, Prototypenbau und Erprobung abgesichert. So werden in unseren Technologiezentren, die sich in Kundennähe befinden, Projekte unterschiedlichster Größe gemeinsam vorangetrieben. Diese verfügen über eigene Designstudios, Elektroniklabore sowie Versuchs- und Testeinrichtungen. Aufgrund verkürzter Entwicklungszeiten und neuer Technologien nimmt die Komplexität individueller Mobilitätslösungen in der Automobil- und Luftfahrtbranche fortwährend zu. Trends wie beispielsweise umweltfreundliche individuelle Mobilität, automatisiertes und vernetztes Fahren, steigende Modell- und Variantenvielfalt oder Industrie 4.0 erfordern detailliertes technisches Wissen und ganzheitliches Denken in der Produktentwicklung. Als Mitgestalter zukünftiger Mobilität passt Bertrandt sein Leistungsspektrum stets den Bedürfnissen der Kunden und den sich ändernden Marktbedingungen an. Durch die interdisziplinäre Vernetzung und Weiterentwicklung von Wissen sichert sich das Unternehmen seinen Status als einer der führenden europäischen Partner auf dem Markt für Entwicklungsdienstleistungen. Für Bertrandt bildet das langjährige Engineering-Know-how aus den Mobilitätsindustrien eine solide Basis, um individuelle Entwicklungslösungen in neuen Branchen umzusetzen und weiterzuentwickeln. Zu den Kunden zählen nahezu alle europäischen Hersteller und bedeutende Systemlieferanten. Darüber hinaus werden technische Dienstleistungen außerhalb der Mobilitätsindustrien in den Zukunftsbranchen Energie-, Medizin- und Elektrotechnik sowie für den Maschinen- und Anlagenbau deutschlandweit angeboten.

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

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

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



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

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



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

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

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

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

Norm	
DIN EN ISO 9001	Qualitätsmanagement
DIN EN ISO 14001	Umweltmanagement
DIN ISO/IEC 27001	Informationssicherheit verbunden mit dem Branchenstandard TISAX/Prototypenschutz des VDA (Verband der Automobilindustrie)
DIN EN ISO 45001	Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement verbunden mit dem AMS (Arbeitsschutz mit System) der VBG (Verwaltungsberufsgenossenschaft)
DIN EN ISO/IEC 17025	für akkreditierte Prüflabore

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

Es bezieht alle in- und ausländischen Gesellschaften des Bertrandt-Konzerns ein. Bei der Identifikation der Risiken und der Erarbeitung von Gegenmaßnahmen arbeiten der Vorstand, die Geschäftsführung der jeweiligen Niederlassung sowie Zentralfunktionen wie das Konzern-Controlling eng zusammen. Regelmäßige wie auch Ad-hoc-Risikoerhebungen bewerten so alle Risiken, die unsere Geschäftsentwicklung beeinflussen könnten, hinsichtlich ihrer Höhe, Eintrittswahrscheinlichkeit und Bedeutung. Dabei werden ähnliche oder gleiche Risiken bei in- und ausländischen

Gesellschaften zusammengefasst und in ihrer Bedeutung für den Konzern transparent gemacht. Abhängig vom Ergebnis werden geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung mit hoher Priorität erarbeitet und mit Best-Practice-Maßnahmen verglichen, und die so erarbeitete Strategie wird zeitnah von der jeweiligen Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den notwendigen Zentralfunktionen umgesetzt.

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

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

Die Kategorien „Eintrittswahrscheinlichkeit“ sind im Detail:

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



- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [3. UMWELT](#)
- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [5. GESELLSCHAFT](#)

- [6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT](#)

- [ÜBER DIESEN BERICHT](#)
- [IMPRESSUM](#)

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

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

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

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

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

Das durchgeführte Bewertungsverfahren der Geschäftsprozesse des Bertrandt-Konzerns ergibt für das Geschäftsjahr 2018/2019 folgende Ergebnisse für unsere nicht-finanziellen Leistungsindikatoren:

Bewertungsbereiche	Punkte
I. Leistung des Managementsystems	86
II. Dienstleistungserbringung	82
III. Kontinuierliche Verbesserung	80
IV. Risikomanagement	91
V. Mitarbeiter und Human Resources	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.



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

- 6. NICHTFINANZIELLER
BERICHT –
NICHT-FINANZIELLE
LEISTUNGSINDIKATOREN
BEI BERTRANDT**

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

Das integrierte Managementsystems bewährte sich in einem zunehmend anspruchsvollen und sich verändernden Markt- und Unternehmensumfeld. Dies zeigt den hohen Reifegrad dieses Systems. Trotz der angespannten Branchensituation konnten dieselben Leistungswerte wie im Vorjahr erzielt werden. Um dieses Niveau zu halten, wurde unter anderem die Systematik des internen Audit- und Revisionswesens grundlegend überarbeitet. Optimierte Steuerungsgrößen und verbesserte Auswertungen erlauben es, künftig Änderungsbedarfe gezielter zu erkennen und vorbeugende Maßnahmen einzuleiten.

Im Kerngeschäft der Dienstleistungserbringung gaben die diesjährigen Werte aus den oben genannten Gründen im Vergleich zum Vorjahr leicht nach. Dennoch befindet sich der Grad der Kundenzufriedenheit weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Um die wachsenden Anforderungen und die komplexer werdenden Geschäftsmodelle bedienen zu können, wurden zu Beginn des neuen Geschäftsjahres mehrere Maßnahmenpakete zur Prozessoptimierung und Leistungssteigerung festgelegt. Hierzu zählen beispielsweise Anpassungen im Bereich der Begleitung und Überwachung der Geschäftsprozesse im Bereich TQM, welcher durch eine gezielte Aufstellung in Richtung gesamtheitliche Prozesse einen eindeutigen Fokus auf die Effizienz- und Effektivitätsverbesserung im Konzern legt.

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess geriet aufgrund der Vielzahl an Verbesserungsprojekten unter Druck. Optimierungs- und Änderungsbedarfe wurden fortlaufend ermittelt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Viele dieser Maßnahmen sind noch nicht abgeschlossen. Dies führt zu einer entsprechenden Abwertung. Als Reaktion hierauf wurden das Maßnahmenmanagement und die eingesetzten Tools überarbeitet sowie die Frequenz der Maßnahmenüberwachung erhöht.

Das veränderte Marktumfeld und gestiegene Anforderungen an die Bereiche IT- und Unternehmenssicherheit sowie an die Sicherstellung und Überwachung der Compliance-Vorgaben machten Anpassungen im Umgang mit Risiken in diesen Themenfeldern erforderlich. Die Zulassung weiterer Standorte nach dem TISAX-Informationssicherheitsstandard des VDA ist ein Beispiel hierfür. Einzelne Prozesse und Messgrößen wurden in diesem Zusammenhang neu eingeführt beziehungsweise überarbeitet. Der Grad der Effizienz der Prozesse ist deshalb leicht rückläufig, und er führte zu einer geringen Abwertung.

Mit der Einführung der „Arbeitswelt der Zukunft“ wurden zahlreiche Maßnahmenpakete wie beispielsweise Sabbaticals, mobiles Arbeiten oder die Umgestaltung des Arbeitsumfelds umgesetzt. Die neuen Angebote werden von den Beschäftigten gerne angenommen, und sie führten zu durchweg positiven Rückmeldungen. Die Punktwerte sind im Vergleich zum Vorjahr unverändert auf hohem Niveau. Weitere Anpassungen und Programme sind geplant, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen.

Die Aktivitäten des Managements konzentrieren sich auf die Effizienzsteigerung und die Leistungsoptimierung der Prozesse im Konzern sowie den Ausbau und die Intensivierung der Geschäftsprozesse in den wertschöpfenden Leistungsfeldern.



Über diesen Bericht

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

ÜBER DIESEN BERICHT

- **IMPRESSUM**

In diesem Nachhaltigkeitsbericht, der anhand der international anerkannten GRI-G4-Leitlinien („Core“-Option) erstellt wurde, informieren wir Sie über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2018/2019. Der Bericht liegt als navigierbare PDF-Datei vor. So können Sie Themen suchen und Informationen wie auf einer Webseite direkt aufrufen. Weiterführende Online-Informationen ergänzen das PDF und bieten zusätzliche Möglichkeiten, zum Beispiel einen GRI-Content-Index.

Die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht beziehen sich auf das gesamte Unternehmen mit seinen Geschäftsfeldern. Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr, das vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. September 2019 reicht.

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

- **PRÜFBESCHEINIGUNG: GESCHÄFTSBERICHT 2018/2019, S. 130-134**

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

Die thematische Gliederung entspricht den Schwerpunkten, die sich aus der Festlegung auf die wesentlichen Handlungsfelder ergeben haben. Auch bei der Analyse bezüglich des GRI-Content-Index haben wir uns auf die wesentlichen Kennzahlen konzentriert.

Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen entsprechen den Angaben im Geschäftsbericht 2018/2019. Diesbezügliche Zahlen wurden dem Konzern-Anhang des Geschäftsberichts entnommen. Alle Angaben zum Risikomanagement werden über standardisierte Prozesse in Konzern-Controlling und TQM erhoben; die Verarbeitung der Zahlen erfolgt über Excel-basierte Tools.

Die Kapitel „Konzern-Lagebericht“ und „Konzern-Abschluss“ des Geschäftsberichts 2018/2019 wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen.

- **GESCHÄFTSBERICHT 2018/2019, S. 130-134**



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

- ÜBER DIESEN BERICHT

- IMPRESSUM

Auch die Zahlen im Kapitel „Mitarbeiter“ orientieren sich am Geschäftsbericht 2018/2019. Die Daten zum betrieblichen Umweltschutz beziehungsweise die spezifischen Umwelt- und Energiedaten wurden von den dafür verantwortlichen Mitarbeitern bereitgestellt.

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

Haftungsausschluss

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

Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht ist am 12. Dezember 2019 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019“. Unser nächster Bericht wird am 10. Dezember 2020 veröffentlicht.

Redaktionsschluss dieses Berichts: 3. Dezember 2020.



Impressum

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

IMPRESSUM

Herausgeber/Redaktion

Bertrandt AG

Birkensee 1, D-71139 Ehningen

Telefon +49 7034 656-0

Telefax +49 7034 656-4100

→ WWW.BERTRANDT.COM

→ INFO@BERTRANDT.COM

HRB 245259

Amtsgericht Stuttgart

Ansprechpartner

Michael Walther

Telefon +49 7034 656-4149

Telefax +49 7034 656-4488

→ MICHAEL.WALTHER@DE.BERTRANDT.COM

Konzeption, Gestaltung und Produktion

SAHARA Werbeagentur, Stuttgart

→ WWW.SAHARA.DE

Fotos

Dirk Beichert, Frankfurt (S. 3, 6)

Bernd Kammerer, Stuttgart (S. 17, 30, 37, 43, 47)

Adobe Stock (S. 5, 16, 29, 36, 42, 46)

Bertrandt-Archiv