

WISSEN
WERTE
WANDEL

NACHHALTIGKEITSBERICHT
2015/2016



INHALT

Umgang mit dem PDF

Wir möchten Ihnen die Nutzung des PDF so einfach wie möglich machen. Deshalb haben wir diesen Bericht mit Verlinkungen versehen. Die Navigation auf der linken Seite ermöglicht 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 blättern

> Vorwärts blättern

Auch aus dem Inhaltsverzeichnis heraus gelangen Sie direkt zum gewünschten Kapitel.

Außerdem befinden sich Verlinkungen im Text, die farblich hervorgehoben sind. Die Seitenverweise verlinken innerhalb des PDF und funktionieren auch offline. Um Webseiten zu erreichen, benötigen Sie eine funktionierende Internetverbindung.

> INTERVIEW MIT DIETMAR BICHLER

> 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
 - > 5.5 Gemeinsames Engagement von Mitarbeitern und Unternehmen
-

- > ÜBER DIESEN BERICHT
- > IMPRESSUM



WISSEN WERTE WANDEL

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

INTERVIEW MIT **DIETMAR BICHLER**,
VORSITZENDER DES VORSTANDS

Im Jahr 1974 eröffnete Firmengründer Harry Bertrandt ein Ingenieurbüro im schwäbischen Möglingen. Ab 1982 expandierte das Unternehmen zu einem heute weltweit agierenden Entwicklungsdienstleister mit rund 13.000 Beschäftigten. CEO Dietmar Bichler gibt Einblicke in nachhaltige Entwicklung, Werte und Ziele des Unternehmens.

Bertrandt orientiert sich an Nachhaltigkeitskriterien. Immer schon?

Werte wie Leistungsbereitschaft, Kundenorientierung, Zuverlässigkeit, Fairness und Bodenständigkeit sind seit jeher die Basis unserer Unternehmensphilosophie. Innovation und Offenheit waren und sind unsere Erfolgsfaktoren. Das wussten und wissen unsere Kunden zu schätzen.



Hat sich diese Werteorientierung bis heute fortgesetzt?

Ja, wir haben den Dienstleistungsgedanken tief verinnerlicht und setzen auf Vertrauen, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit. Diese Werte waren die Grundlage für das 1996 erarbeitete Bertrandt-Leitbild, das in modifizierter Form unsere Philosophie bis heute definiert. Es gibt uns die Richtschnur vor, wie wir die Beziehungen zu unseren Kunden und Aktionären gestalten, und bestimmt das Miteinander im Konzern: In unserem von vielen menschlichen Kontakten geprägten Geschäft ist ein offener und respektvoller Umgang wichtig – auch wenn es im täglichen „Doing“ mal hoch hergeht.

Welche Chancen sehen Sie in einer nachhaltigen Unternehmensführung?

Im Fokus unserer Wachstumsstrategie stehen der langfristige Erfolg und ein faires Miteinander. Daher muss sich jede Weiterentwicklung an den Kunden- und den Marktanforderungen orientieren. Ich gebe Ihnen ein Beispiel: In den achtziger Jahren haben wir nach klaren Kundenvorgaben auch kleinere Auftragsumfänge übernommen und zum Beispiel ein einzelnes Bauteil konstruiert. In den Neunzigern haben wir uns qualitativ und inhaltlich weiterentwickelt und in Projekten Module konstruiert. Heute, zwanzig Jahre später, beschäftigen wir uns mit Komplettfahrzeugen und ganzen Baureihen von der Computersimulation bis zur Erprobung.

Gibt es da auch ganz neue Arbeitsfelder?

Ja, sicher. Wir arbeiten an den Megatrends umweltfreundliche Mobilität, Vernetzung, automatisiertes Fahren und Industrie 4.0. Technologien aus anderen Branchen beeinflussen zunehmend die Entwicklung, zum Beispiel das Fahrzeug als Teil des „Internets der Dinge“ oder Algorithmen wie Maschinenlernen. Dafür benötigen wir ergänzende Leistungen, wie Software-Entwicklung oder Datensicherung.



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

Was bedeutet Nachhaltigkeit für die Personalgestaltung?

Unsere Beschäftigten sind seit jeher mehrheitlich Akademiker und Techniker. Waren es früher Ingenieure aus Fahrzeug- und Maschinenbau, bestehen die Teams heute zusätzlich aus IT-Spezialisten, Mathematikern, Akustikern oder Psychologen. Nachhaltige Unternehmensführung heißt für uns, diese Menschen möglichst langfristig an das Unternehmen zu binden und ihnen Perspektiven aufzuzeigen. Denn unsere Leistung basiert auf dem Entwicklungs-Know-how gut ausgebildeter Mitarbeiter.

Birgt die Orientierung an Nachhaltigkeit für Bertrandt auch Risiken?

Im Gegenteil. Nachhaltigkeit untermauert unsere Anstrengungen, Risiken zu vermeiden – zum Beispiel mithilfe klarer Regelwerke wie den „15 Goldenen Regeln“, unserer Antikorruptionsrichtlinie. Sie veranschaulichen unsere ethischen Maßstäbe. Auf dieser Basis stellen wir fortschrittliche Dienst- und Entwicklungsleistungen bereit und halten gleichzeitig alle professionellen und ethischen Standards unserer Branche ein.

Wie trägt Bertrandt mit seinen Dienstleistungen konkret zu mehr Nachhaltigkeit bei?

Unser globales Geschäftsumfeld ist von hohen Standards geprägt. Damit liegt für uns und unsere Kunden die Messlatte hoch, um zunehmend strengere Richtlinien zu erfüllen – etwa hinsichtlich Crashverhalten, Schadstoffemissionen, Lärm oder Wiederverwendbarkeit. Als Auftragsentwickler unterstützen wir unsere Kunden dabei, nachhaltige Produkte auf den Markt zu bringen. Unser ganzheitlicher Ansatz schließt dabei den gesamten Lebenszyklus ein und beinhaltet Qualität, Klimaschutz, Sicherheit und Recycling.



Welche Ziele hat Bertrandt in Bezug auf Nachhaltigkeit? Wo wollen Sie noch besser werden?

Einerseits wollen und müssen wir unsere Leistungen weiterentwickeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben und Arbeitsplätze für hochqualifizierte Beschäftigte zu sichern. Andererseits wollen wir nachhaltig investieren: Beim Einkauf neuer Maschinen achten wir auf den Energieverbrauch; unsere Bestandsimmobilien rüsten wir umweltfreundlich nach, zum Beispiel mit Solaranlagen. Und natürlich gehen wir sensibel mit Ressourcen um.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für Sie persönlich?

Sehr viel. Denn eine Facette von Nachhaltigkeit ist Kontinuität, im Geschäft wie in der Führungskräftestruktur – aus meiner Sicht eine Stärke von Bertrandt. Ein Großteil des Managements ist seit vielen Jahren im Unternehmen und garantiert so den Fortbestand unserer Werte und ihre langfristige Weiterentwicklung.



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



Bertrandt ist in den letzten Jahren rasant gewachsen.

Wie sichern Sie dieses Wachstum personell ab?

Wir setzen vor allem auf die hohe Lernbereitschaft unserer Fachkräfte. Mit über 300 Schulungsmodulen hält das „Bertrandt-Wissensportal“ unsere Spezialisten immer auf dem neuesten Wissensstand. Wir waren zudem eines der ersten Unternehmen, das Ausbildungsplätze für „Technische Produktdesigner“ bereitstellte und damit CAD-Stellen sicherten, statt Entwicklungsarbeit in Low-Cost-Countries zu verlagern. Und wir bieten unserer Belegschaft ein gutes Miteinander, attraktive Gehälter und Sozialleistungen.

Können Sie das konkretisieren?

Ja, natürlich: Die Bertrandt-Zukunftsvorsorge enthält Berufsunfähigkeits-, Unfall-, Krankenversicherung und Altersvorsorge. Unser Programm „Gesundheit 4Bertrandt“ umfasst Sportkurse, ergonomische Büromöbel oder Ernährungstipps. Mit diesen Maßnahmen haben wir die Verweildauer bei Bertrandt gesteigert und in die Work-Life-Balance und persönliche Vorsorge investiert. Das wird hoch geschätzt.

Auf welche Kernthemen der Nachhaltigkeit konzentrieren Sie sich aktuell?

Ein wichtiger Punkt ist die Einhaltung rechtlicher Vorschriften und internationaler Standards, wie ISO-Zertifizierungen oder Klimaziele, die die Produkte unserer Kunden wie auch unsere Entwicklungsarbeit beeinflussen. Zweitens haben im Umgang mit den Kunden die Geheimhaltung und der Datenschutz für uns höchste Priorität. Ein dritter Aspekt sind Kapitalmarktregeln, die unser Handeln aufgrund der Börsennotierung bestimmen. Und nicht zuletzt verwirklichen wir im Sinne der Compliance eine „verantwortungsvolle Unternehmensführung“, die das Qualitäts- und Umweltmanagement sowie die Arbeitssicherheit auch bei unseren Lieferanten umfasst. Die Wahrung der Menschenrechte und die Ablehnung von Produkten aus Zwangs- oder Kinderarbeit sind Teil dieses Gesamtpakets, das wir weiterentwickeln – unabhängig davon, in welchem Land wir tätig sind.

Wo sehen Sie Herausforderungen, heute und in Zukunft?

Vor allem in der Sicherung unserer finanziellen Stabilität und Unabhängigkeit. Wir haben in den letzten Jahren vermehrt in unsere Infrastruktur investiert, um von unseren eigenen Flächen aus in Werk- und Dienstverträgen Kundenprojekte zu bearbeiten. Diese Eigenständigkeit möchten wir bewahren.

Wie sieht die langfristige Nachhaltigkeitsstrategie von Bertrandt aus?

Wir konzentrieren uns vor allem auf drei Ansatzpunkte:

- Unsere Fach- und Führungskräfte als Fundament für unsere Innovations- und Leistungskraft
- Unsere Kunden, denen wir ein verlässlicher und kompetenter Partner sein möchten, der Mehrwert für sie schafft
- Und unser umwelt- und ressourcenschonender Umgang mit Materialien und Anlagen

In allen drei Handlungsfeldern sind und bleiben wir auf einem guten Weg.



bertrandt

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. PLATZ

BEIM DEUTSCHEN INVESTOR RELATIONS PREIS IN DER KATEGORIE SDAX FÜR HERAUSRAGENDE INVESTOR RELATIONS-ARBEIT IN DEUTSCHLAND.



NULL

COMPLIANCE-VORFÄLLE UND KORRUPTIONS-VORFÄLLE IM BERICHTS-JAHR.

15

GOLDENE REGELN ENTHÄLT UNSERE ANTIKORRUPTIONS-RICHTLINIE.



1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM

- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

Als einer der führenden europäischen Entwicklungsdienstleister erarbeitet die Bertrandt AG seit mehr als 40 Jahren individuelle Lösungen für ihre Kunden. Wir sind an 53 Standorten in Europa, aber auch in Asien und in den USA präsent. Unser Leistungsspektrum für die Automobil- und Luftfahrtindustrie umfasst sämtliche Prozessschritte in den Bereichen Konzeption, Konstruktion, Entwicklung, Modellbau, Werkzeugerstellung, Fahrzeugbau und Fertigungsplanung bis hin zum Serienanlauf und der Serienbetreuung. Einzelne Entwicklungsstadien sichern wir zudem durch Simulation, Prototypenbau und Erprobung ab. In eigenen Designstudios, Elektroniklabors sowie Testeinrichtungen arbeiten wir – möglichst in unmittelbarer Nähe zum Kunden – an maßgeschneiderten und ganzheitlichen Lösungen.

> LEISTUNGSSPEKTRUM __ SEITE 9

Mit fast 90 Prozent entfällt der weitaus größte Anteil unseres Umsatzes auf die Automobilbranche. In unseren Projekten orientieren wir uns an aktuellen Trends wie umweltfreundliche Mobilität, vernetztes und automatisiertes Fahren, zunehmende Modellvielfalt und 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 dabei auch an Branchenneulinge, Quereinsteiger und Fachleute aus anderen Unternehmen weiter: Im Rahmen unseres Modells „Aus der Praxis für die Praxis“ können sie an Schulungen und Seminaren teilnehmen, die theoretische Grundlagen, Praxisbezug und Übungen vor Ort miteinander verbinden.

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

Zu unseren Kunden zählen fast alle europäischen Hersteller und Systemlieferanten. Wir sind ihnen ein zuverlässiger und umsetzungsstarker Partner für aktuelle und zukünftige Aufgabenstellungen in allen Projektphasen des Engineerings. Die zielgerichtete Erweiterung unserer Standorte in Kundennähe hilft, unsere Prozesse laufend weiter zu verbessern.

Im Berichtsjahr haben wir 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 2016 beschäftigte Bertrandt weltweit 12.912 Mitarbeiter – das ist der höchste Stand in unserer Firmengeschichte. Seit dem Geschäftsjahr 2013/2014 ist die Zahl der Beschäftigten somit um 11,7 Prozent gestiegen. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2010/2011 erhöhte sie sich sogar um 50 Prozent. 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 __ SEITE 28

> STANDORTE __ SEITE 10

Das Bertrandt-Leistungsspektrum

- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
 - 1.1 Geschäftsmodell und
Leistungsspektrum
 - > 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



Standorte – Kundenorientierung bedeutet für uns, eng mit unseren Kunden zusammenzuarbeiten

- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
 - 1.1 Geschäftsmodell und
Leistungsspektrum
 - > 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



> STANDORTDETAILS



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
 - 1.1 Geschäftsmodell und
Leistungsspektrum
 - 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

Unternehmenswerte

Bertrandt orientiert sich an klaren Werten. Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Klarheit und gegenseitiges Vertrauen sind unsere Eckpfeiler. Aus diesem Wertesystem heraus haben wir im Jahr 1996 ein Leitbild entwickelt, das regelmäßig aktualisiert wird. Das Bertrandt-Leitbild 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 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 \(PDF\)](#)
- > [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 unterdessen 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

Die Prozessbeschreibung zur Corporate Social Responsibility (CSR) definiert Zuständigkeiten und Maßnahmen zur sozialen Verantwortung bei Bertrandt. Sie gilt für alle Standorte. Die Prozessverantwortung liegt beim Vorstand, verantwortlich für die Durchführung sind alle Beschäftigten. Grundlage der Corporate Social Responsibility sind der Bertrandt-Verhaltenskodex sowie die 15 Goldenen Regeln.

Bertrandt-Verhaltenskodex

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

- > [BERTRANDT-VERHALTENSKODEX \(PDF\)](#)
- > [PROZESSBESCHREIBUNG CSR \(PDF\)](#)
- > [ANTI-KORRUPTIONSRICHTLINIE \(PDF\)](#)

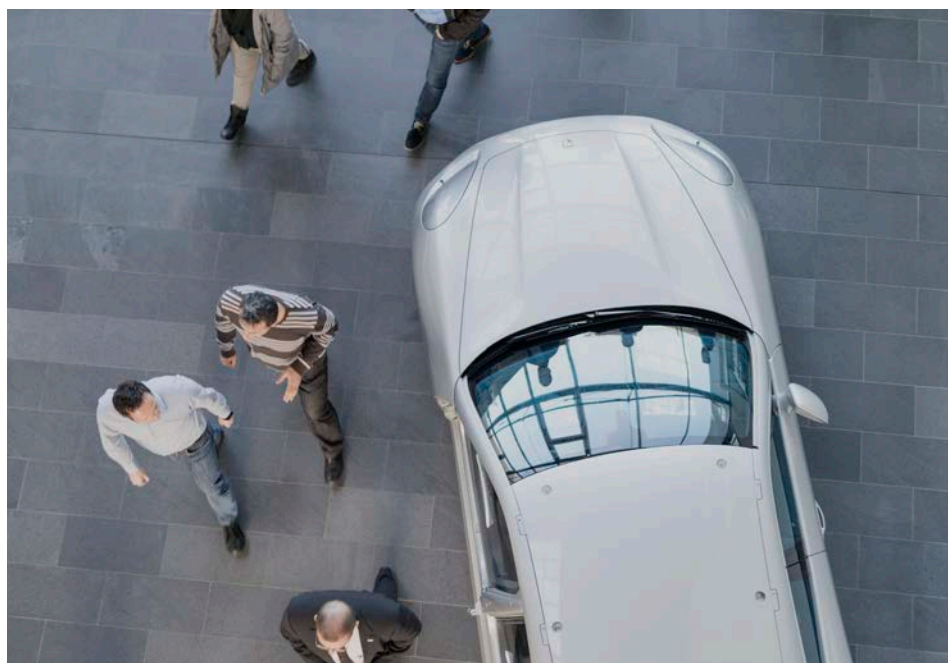
Nicht konformes Verhalten oder nicht konforme Abläufe können anonym an einen Compliance-Verantwortlichen gemeldet werden. Der Security Circle der Bertrandt-Gruppe überwacht diese Vorgänge, ein Ermittlungsprozess bestimmt, wie die Meldungen zu verfolgen sind. Die Prüfung erfolgt durch eine neutrale, externe Rechtsanwaltskanzlei. Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.



- > INHALT
- > INTERVIEW

- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
 - > 1.1 Geschäftsmodell und
Leistungsspektrum
 - 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



Alljährlich organisiert unser Qualitätsmanagement (TQM) Compliance Audits. Diese werden abwechselnd von TQM-Verantwortlichen oder externen Prüfern durchgeführt. Die Prüfungen sind angekündigt und folgen normierten, nach ISO zertifizierten Prozessen.

- > **ZERTIFIZIERUNGEN**
- > **SECURITY CIRCLES: S. 42**

Achtung der Menschenrechte

Wir setzen voraus, dass unsere Beschäftigten, aber auch unsere Lieferanten und Sublieferanten, sich 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.

Anti-Korruptionsrichtlinie

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. Jedem neuen Mitarbeiter wird dieses Regelwerk bei Eintritt ins Unternehmen ausgehändigt und erläutert. Daraufhin werden die Beschäftigten einmal jährlich im Rahmen der persönlichen Gehaltsabrechnung schriftlich auf die Vorgaben der Richtlinie hingewiesen. Parallel dazu informieren wir in der Mitarbeiterzeitschrift darüber. Verstöße gegen die Richtlinie hatten wir im Berichtsjahr nicht zu verzeichnen.

1.3 CORPORATE GOVERNANCE

Die Bertrandt AG ist die Muttergesellschaft des Bertrandt-Konzerns, der mit rechtlich selbstständigen Gesellschaften oder Betriebsstätten in Deutschland, China, England, Frankreich, Österreich, Rumänien, Spanien, der Türkei, Ungarn und in den USA präsent ist. Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht besitzt die Bertrandt AG eine duale Führungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Die vier 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 2015/2016, S.152-153**



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
 - > 1.1 Geschäftsmodell und
Leistungsspektrum
 - > 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

Der Aufsichtsrat setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, zwei davon sind weiblich. Er überwacht und berät den Vorstand und bestellt die Vorstandsmitglieder. Die Anteilseignervertreter werden auf der Hauptversammlung gewählt, zuletzt 2014. Die Arbeitnehmervertreter werden von den Arbeitnehmern gewählt, zuletzt im Jahr 2013. 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) und 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 (S. 76) ausführlich beschrieben.

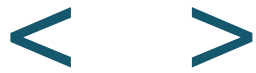
Die Tochtergesellschaften werden von ihrer jeweiligen Geschäftsleitung eigenverantwortlich geführt. In regelmäßigen Sitzungen stimmen der Vorstand und die Geschäftsleitungen ihre Interessen ab.

Den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 wird grundsätzlich entsprochen. Zu Abweichungen nehmen wir im Geschäftsbericht 2015/2016 Stellung (S. 74).

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.

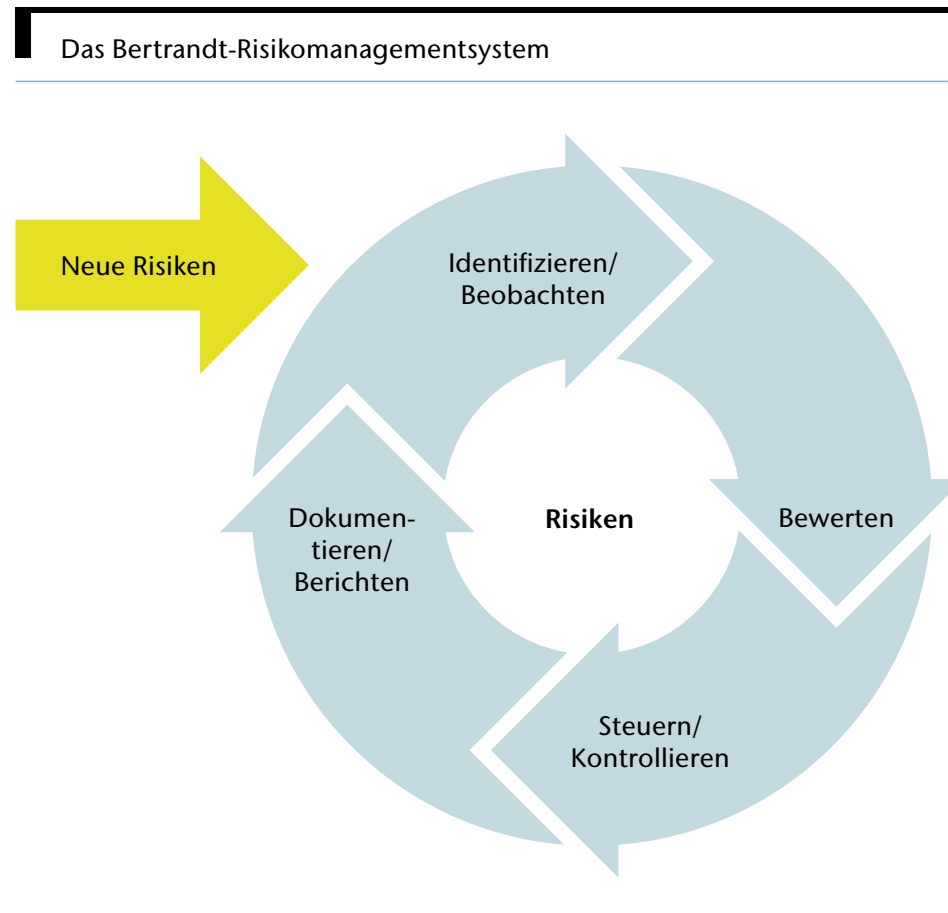
In enger Zusammenarbeit identifizieren der Vorstand, die Geschäftsführungen und das Konzerncontrolling Unternehmensrisiken und erarbeiten Gegenmaßnahmen. In regelmäßigen wie auch Ad-hoc-Risikoerhebungen bewerten wir alle Risiken, die unsere Geschäftsentwicklung beeinflussen könnten – etwa im Zusammenhang 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
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
 - > 1.1 Geschäftsmodell und
Leistungsspektrum
 - > 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

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.

— GRAFIK 03



1.4 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Bertrand legt größten Wert auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir sind uns bewusst, dass wir nur dann dauerhaft erfolgreich sein werden, wenn unser wirtschaftliches Handeln im Einklang steht mit den Belangen von Umwelt und Gesellschaft. 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 jedoch nur, indem wir die Kompetenz unserer Beschäftigten stetig weiterentwickeln und jeden Einzelnen fördern. Den Rahmen hierfür bildet die Bertrand-Unternehmenskultur, die auf Teamgeist, flache Hierarchien, ein mitarbeiterfreundliches Umfeld, Flexibilität, Dynamik und Leistung setzt. Auf diese Weise erreichen wir ein Wachstum und Vorankommen, das weit über in Zahlen messbare Erfolge hinausreicht.



1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION

- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

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

Grundsätzlich setzen wir auf flache Hierarchien und das Prinzip der offenen Tür. So sind die Geschäftsführer unserer Niederlassungen jederzeit für alle Beschäftigten ansprechbar, und 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 unser Unternehmen. Dazu nutzen wir Print- und Online-Medien wie das Mitarbeitermagazin, das Bertrandtmagazin und unser Intranet. Regelmäßige Veranstaltungen in den Niederlassungen ermöglichen den direkten Austausch mit den Beschäftigten vor Ort. Darüber hinaus ermitteln wir auch in regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen, wie zufrieden unsere Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation und unserem Unternehmen sind.

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

Es ist für uns als Entwicklungs-Spezialist 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 Anschreiben, um den Kontakt mit ihnen zu pflegen. Zudem evaluieren wir laufend, wie zufrieden die Kunden mit unseren Leistungen sind.



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
 - > 1.1 Geschäftsmodell und
Leistungsspektrum
 - > 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

Dabei nutzen wir unter anderem auch unseren Kundennewsletter 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 und die sozialen Medien wie 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 Standards der Deutschen Börse sowie fast alle Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

> [ERKLÄRUNG ZUM CORPORATE GOVERNANCE KODEX \(PDF\)](#)

Wir bieten unseren Investoren eine breite Palette 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. Insgesamt kommen wir so auf rund 300 Investorengespräche pro Jahr.

Für unsere intensive und transparente Kommunikation mit Anlegern und Analysten wurden wir im Juni 2016 ausgezeichnet: Beim Deutschen Investor Relations Preis belegte Bertrandt den 2. Platz in der Kategorie SDAX. Die Auszeichnung, die von Extel WeConvene, Wirtschaftswoche und dem Deutschen Investor Relations Verband verliehen wird, würdigt herausragende Investor Relations-Arbeit in Deutschland.

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, den Kunden und den 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

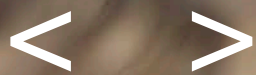
- Verbesserung der Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber, um potenzielle Mitarbeiter für uns zu gewinnen
- Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung
- Erhöhung der Frauenquote (mindestens auf den aktuellen Wert bei Studienabgängern, möglichst aber besser)
- Stetige Weiterentwicklung des Know-hows der Mitarbeiter und individuelle Förderung, um hohe Anforderungen im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung umsetzen zu können

Kunden

- Weitere Steigerung der Kundenzufriedenheit
- Strikte Einhaltung der Compliance-Richtlinien und Beibehalten des Niveaus von 0 Vorfällen pro Jahr

Ressourcen

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



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



11,3
MIO. EUR

FÜR WEITERBILDUNGS-
MASSNAHMEN IM
GESCHÄFTSJAHR
2015/2016.



ÜBER 90
PROZENT

UNSERER AUSZUBILDENDEN
ÜBERNEHMEN WIR NACH
DEM ERFOLGREICHEN
ABSCHLUSS IN EINE FEST-
ANSTELLUNG.

545

NEUE ARBEITS-
PLÄTZE IM GESCHÄFTS-
JAHR 2015/2016.



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitsicherheit
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

2.1 UNSERE STRATEGIE

Unsere qualifizierten Mitarbeiter bilden die Basis unseres unternehmerischen Erfolgs. Deren Kompetenz und ihrem Engagement verdankt die Bertrandt AG ihre Position als einer der führenden Anbieter auf dem Markt für Entwicklungsdienstleistungen.

Neben den Leitmotiven der Bertrandt-Unternehmenskultur wie 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.

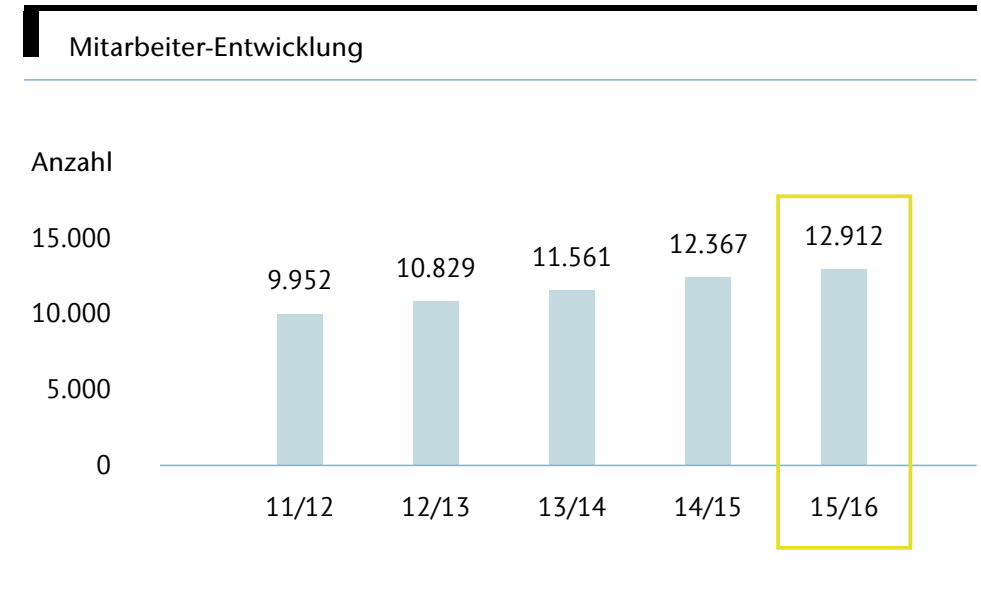
In unserer Personalstrategie spielt die Rekrutierung und Bindung motivierter und kompetenter Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Wir haben hierzu eine Vielzahl von Programmen aufgelegt, die sich sowohl an Berufseinsteiger als auch an Berufserfahrene richten und uns ein stetiges Personalwachstum ermöglichen. So verzeichneten wir zum Geschäftsjahresende am 30. September 2016 mit 12.912 Beschäftigten den höchsten Personalstand unserer Unternehmensgeschichte.

> **MEHR ZUR REKRUTIERUNG: S. 20**

Dieses Wachstum stellt uns natürlich 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. 28**

TABELLE 04



Wir sind überzeugt, dass ein gutes Betriebsklima nur dann gelingen kann, wenn jeder Einzelne sein Know-how wie auch seine individuellen Stärken einbringt und Werte wie Offenheit, Vertrauen und Respekt gelebt werden. Hierfür ist jeder von uns im Unternehmen verantwortlich, jeden Tag und von Anfang an. Dass diese Philosophie Früchte trägt, lässt sich zum Beispiel an der Dauer der Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter ablesen. Vor allem in den Entwicklungsbereichen hat sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in den vergangenen Jahren deutlich erhöht. Auch 2015 stieg sie deutlich gegenüber dem Vorjahr. Bei der Fluktuationsrate bewegt sich die Bertrandt AG auf branchenüblichem Niveau.



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitsicherheit
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

Mitarbeiter im Durchschnitt			
Anzahl	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Arbeiter	814	733	760
Angestellte	10.817	9.980	9.685
Auszubildende/Studenten	341	341	317
Praktikanten/Diplomanden	231	259	253
Aushilfen	315	264	237
Gesamt	12.518	11.577	11.252

Aktuelle Umfragen belegen die Beliebtheit von Bertrandt als Arbeitgeber: Seit 2012 stuft das trendence Graduate Barometer die Bertrandt AG regelmäßig als Top-Arbeitgeber im Bereich Engineering ein. Das Beratungsunternehmen Universum kam nach der Befragung von mehr als 30.000 Studierenden ebenfalls zu dem Schluss, dass Bertrandt zu den attraktivsten Arbeitgebern in Deutschland gehört.

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 sowie 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

Career Center der Hochschule Esslingen

Seit dem Wintersemester 2014/2015 gibt es an der Hochschule Esslingen ein hochschulweites Career Center, das die Studierenden mit vielfältigen Angeboten bei der Planung und Verwirklichung ihres Karrierewegs unterstützt. Gefördert wird das Career Center von Bertrandt.

> CAREER CENTER



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit

- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

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 Nachwuchsingenieuren, sich ganz auf ihr Studium zu konzentrieren und zugleich das theoretisch Angeeignete unmittelbar in die Praxis umzusetzen.

> **MEHR ZUR BILDUNG: S. 22**



Abschlussarbeiten

Studierende, die sich dem Abschluss ihres Studiums nähern, unterstützen wir durch ein auf ihre Abschlussarbeit abgestimmtes Praxisangebot. Dabei stellen wir ihnen einen Betreuer zur Seite, der bei der Themenfindung hilft und während des Schreibprozesses als Ansprechpartner fungiert. Die oder der Studierende ist dabei in ein Bertrandt-Team integriert und arbeitet praxisorientiert im kaufmännischen oder technischen Bereich unseres Unternehmens mit. Mögliche Themen für Abschlussarbeiten veröffentlichen wir auf unserer Internetseite.

Studenten, die ihre Abschlussarbeit erfolgreich absolviert haben, erhalten in aller Regel ein Einstiegsangebot auf Basis ihres Themas, da dieses in den meisten Fällen bereits mit einem konkreten Kundenbedarf verbunden ist.

> **JOBFINDER**



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit

- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT



Karriere-Portal

Unser Internetangebot haben wir in den vergangenen Jahren stetig weiterentwickelt. Berufseinsteiger wie Berufserfahrene können sich in unserem umfangreichen Karriere- und Bewerbungsportal informieren:

- Wir veranstalten regelmäßig Bewerbungstage 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**
- In unserem Jobagent können Suchoptionen wie der gewünschte Ort, die Funktion, die Vertragsart und das Erfahrungslevel gespeichert werden. Wer sich hier einträgt, erhält regelmäßig passende Angebote per E-Mail von uns.
 - > **JOBAGENT**

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

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 Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie durch die enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen. Mit all dem 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. Dazu gehören auch regelmäßige Gespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildern sowie gruppenweite Azubi-Tage, um den Netzwerkgedanken zu stärken. Bis zum 30. September 2016 haben wir 366 Lehrlinge und Hochschulstudenten in mehr als 20 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.

Ausbildung bei Bertrandt

- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

■ Start der Ausbildung in 2017

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

> [AUSBILDUNGSBEGINN 2017](#)

	Bertrandt AG	Bertrandt Technikum GmbH Ehningen	Bertrandt Technologie GmbH Mönshheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH München	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Rüsselsheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Tappenbeck	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Köln	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Neckarsulm	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Ingolstadt	Bertrandt Services GmbH
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			■							

* Ausbildung erfolgt am Standort Bielefeld.

** Ausbildung erfolgt am Standort Wiesbaden.

Duales Studium bei Bertrandt

- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

■ **Start des Studiums in 2017**

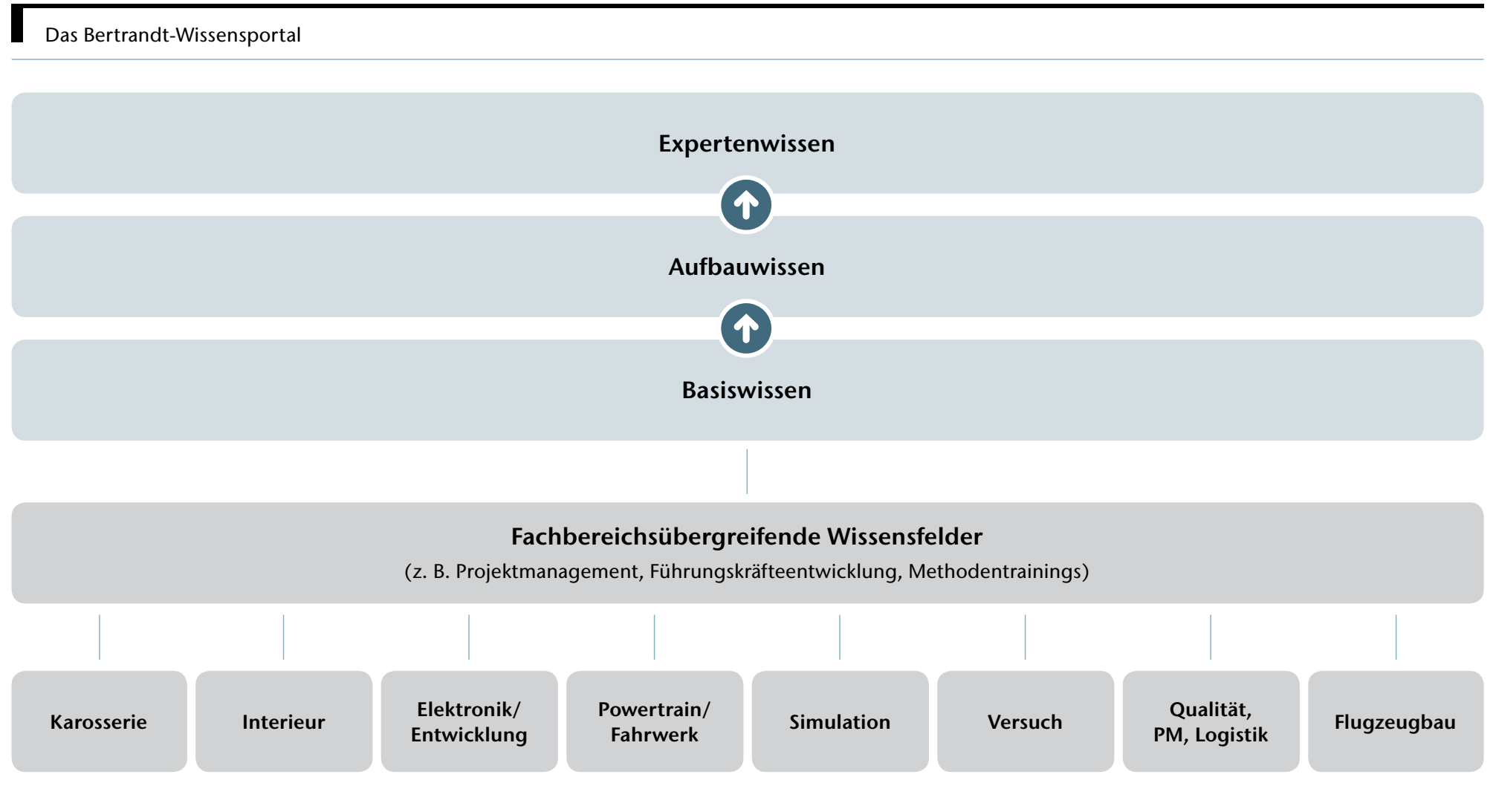
Bitte beachten Sie aufgrund unterschiedlicher Bewerbungszeiträume die aktuellen Stellenanzeigen im Bereich des Dualen Studiums unter folgendem Link:

- > [STUDIENBEGINN 2017](#)

	Bertrandt AG	Bertrandt Technikum GmbH	Bertrandt Technologie GmbH Mönshheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH München	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Rüsselsheim	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Tappenbeck	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Köln	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Neckarsulm	Bertrandt Ing.-Büro GmbH Ingolstadt	Bertrandt Services GmbH
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)						■				



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT



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 Ent-

wicklungs- und Weiterbildungsprogramme sind unsere Basis, um der dynamischen technischen Entwicklung und dem hohen Qualitätsanspruch unserer Kunden gerecht zu werden. Ein wichtiger Pfeiler unseres Weiterbildungsangebots ist das Bertrandt-Wissensportal, ein unternehmenseigenes Seminarprogramm mit rund 300 fachspezifischen und fachübergreifenden Schulungen. Auf drei Stufen vermittelt das Wissensportal Basis-, Aufbau- und Expertenwissen anhand technischer und methodischer Trainings, Führungskräfte-Programmen und spezifischer Projektmanage-



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

ment-Lehrgänge. Bis zum Geschäftsjahresende am 30. September 2016 investierte die Bertrandt AG insgesamt 11,3 Mio. Euro (2015: 11,9 Mio. Euro, 2014: 12,4 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.

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 die persönliche und soziale ebenso wie die Fach- und Geschäftskompetenz umfasst. Alle Kompetenzfelder sind dabei mit Verhaltensbeispielen hinterlegt. Grundlage für das Mitarbeitergespräch ist ein Fragebogen, der im Intranet abgerufen werden kann. Er umfasst folgende Themen:

- Feedback für den Mitarbeiter zu den Kompetenzen 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 Qualifikation und Leistung, nicht aber nach dem Geschlecht.

TABELLE 09

Personalaufwand			
in TEUR			
	2015/2016	2014/2015	2013/2014
Löhne und Gehälter	579.496	553.003	523.858
Aufwendungen für soziale Abgaben	116.185	107.354	100.283
– davon Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung	62.050	56.565	52.329
– davon Aufwendungen für Altersversorgung	54.135	50.789	47.954
Gesamt	695.681	660.357	624.141

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 richten.

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



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit

- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

Vorstandsvergütung

Bei der Vergütung unserer Vorstandsmitglieder folgen wir den gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Die Festlegung und regelmäßige Überprüfung obliegt dem Aufsichtsrat, der die Angemessenheit auch im Hinblick auf die generelle Vergütungsstruktur bei Bertrandt beurteilt. Zusätzlich zu einem fixen Anteil enthält die Vorstandsvergütung einen variablen erfolgsabhängigen Anteil. Durch eine Änderung der Anstellungsverträge aller Vorstandsmitglieder am 1. Oktober 2015 wurde deren Vergütung auf einen Höchstbetrag begrenzt.

Eine von Bertrandt organisierte Altersvorsorge für Vorstandsmitglieder ist nicht vorgesehen; wir vergüten deren aktive Tätigkeit auf Grundlage der derzeitigen Markt- und Unternehmenssituation.

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;
- die Bertrandt-Corporate-Card, eine kostenlose Kreditkarte mit verlängertem Zahlungsziel;
- Mitarbeiterrabatte, zum Beispiel für Mobilfunk, Reisen und Fitnessangebote;
- Sondergratifikationen wie Sonderurlaubstage und individuelle Geschenke bei Hochzeit, Familiengründung oder Jubiläen.

Sozialleistungen

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

Im Rahmen der Zukunftsvorsorge hat die Bertrandt AG zudem besonders gute Konditionen für eine Berufsunfähigkeitsversicherung ausgehandelt. Unsere Beschäftigten profitieren von einer vereinfachten Aufnahme sowie verbesserten Bedingungen im Rahmen eines Gruppenvertrags. Der Beitrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei, und auch hier beteiligen wir uns mit Zuschüssen. Zusätzlich können sich Bertrandt-Mitarbeiter mit der Multi-Risk-Absicherung privat gegen verschiedene Risiken absichern, ebenfalls zu verbesserten Konditionen. Eine weitere Unfall- und Krankenversicherung, die bei allen beruflichen Unfällen weltweit einspringt, vervollständigt unser Versicherungsprogramm.





- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - > 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit

- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

2.5 MITARBEITERBINDUNG

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

Mitarbeiterbefragung „b.asked“

Im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung „b.asked“ befragen wir unsere Beschäftigten in regelmäßigen Abständen zu ihrer Zufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen. Dabei greifen wir unter anderem Themen wie Zusammenarbeit, Arbeitsumfeld, Wissensaustausch und Entwicklungsperspektiven auf. Die Mitarbeiter beteiligen sich rege an den Befragungen. Mit 7.962 Beschäftigten füllten im Berichtsjahr 72 Prozent der Belegschaft der Bertrandt AG den b.asked-Fragebogen aus – mit steigender Tendenz.

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 sowie der Niederlassungen auf. Teams und Fachbereiche präsentieren ihre aktuellen Projekte. Zudem gibt es spezielle mitarbeiterorientierte Rubriken wie Mitarbeiterkommentare, Interviews, Umfragen oder Jubiläen. Das rund 20-seitige Mitarbeitermagazin wurde bisher als Druck-

version jedem Beschäftigten zugestellt. Auf Wunsch von 76 Prozent der Teilnehmer einer Intranetumfrage im Jahr 2016 wurde auf eine webbasierte Veröffentlichung umgestellt, um den Papierverbrauch zu senken.

Veranstaltungen

Mit unseren zahlreichen Mitarbeiter-Events 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 frische Energie für die Zusammenarbeit zu tanken. Den Zusammenhalt fördern wir bei Bertrandt auch mit sportlichen Aktivitäten. Verschiedene Lauftreffs und Firmenläufe, das jährliche Fußball-Event um den „Bertrandt-Wanderpokal“ und viele interne Sportgruppen halten unsere Kolleginnen und Kollegen fit und aktiv.

2.6 VIELFALT AM ARBEITSPLATZ

In unserem international tätigen Unternehmen kommen täglich Menschen aus 90 verschiedenen 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
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit

- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT

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 20 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 können. Auch im Vorstand und im Aufsichtsrat bemühen wir uns um einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte. Von den 610 Führungspositionen weltweit wurden zum 30. September 2016 56 von Frauen besetzt; das entspricht einer Quote von 9,2 Prozent [2015: 48 (7%), 2014: 39 (8,3%)].

> MEHR DAZU IM KAPITEL NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT: S. 15

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 Teilzeitarbeitsplätze sowie die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, die Familienfreundlichkeit bei Bertrandt. 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 Entspannung sowie Vergünstigungen im Fitness-Studio. Zahlreiche Sportgruppen, eine Rückenschule sowie 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. 27

Gesundheit 4Bertrandt

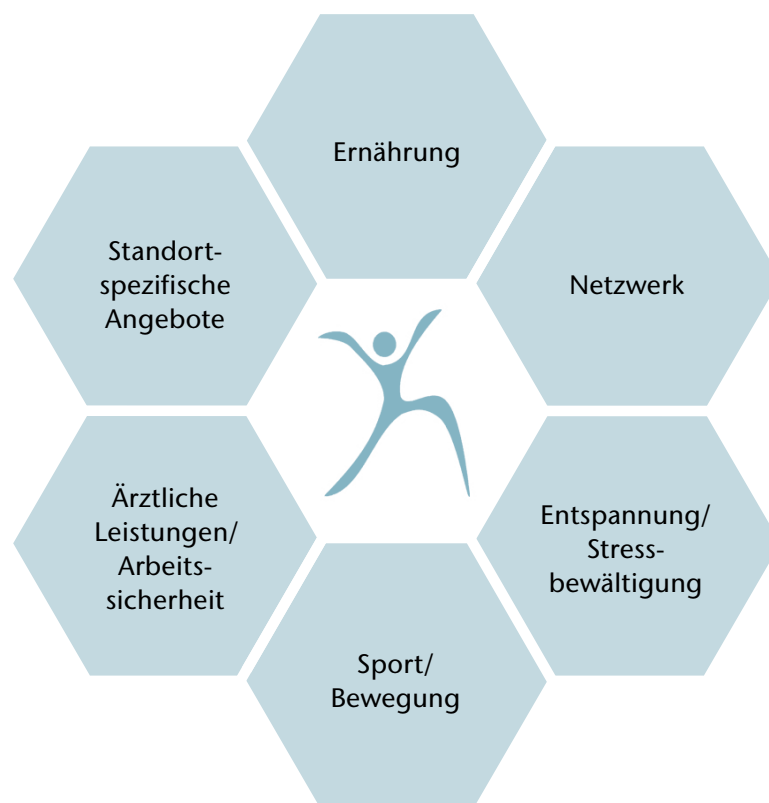
Seit 2015 läuft das zwei Jahre zuvor gestartete Projekt „Gesundheit 4Bertrandt“ in allen unseren Niederlassungen. Es umfasst eine breite Palette von Aktionen. So können sich die Beschäftigten im Rahmen von sechs Wissensmodulen (siehe Grafik) im Intranet rund um das Thema Gesundheit informieren. Die Veranstal-



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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 Mitarbeiterbindung
 - > 2.6 Vielfalt am Arbeitsplatz
 - 2.7 Gesundheit und
Arbeitssicherheit

- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
- > 5. GESELLSCHAFT



tungen 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

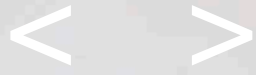
Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst und die Kollegen vor Unfällen und Erkrankungen zu schützen. Alle neuen Beschäftigten erhalten am Einführungstag ein Merkblatt zur Arbeitssicherheit. Es umfasst unsere allgemeinen Sicherheitsregeln, Regeln zur Sicherheit und Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz

sowie Brandschutz- und Erste-Hilfe-Anweisungen. Mit ihrer Unterschrift unter dem Merkblatt verpflichten sich die Mitarbeiter, alle diesbezüglichen Regeln und Anweisungen zu befolgen.

Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten eine jährliche Arbeitssicherheits-Unterweisung. In Gefahrenbereichen bieten wir spezifische und individuelle Sonderschulungen an. Pro Standort und zu betreuender Einheit wachen mehrere ehrenamtlich tätige Sicherheitsbeauftragte darüber, dass alle Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten eingehalten werden. Alle relevanten gesetzlichen Sicherheitsnormen werden befolgt und in regelmäßigen Audits überprüft.

An den Prüfständen sorgen Schutzbeauftragte 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. Zusätzlich werden bei internen und externen Audits die Räumlichkeiten geprüft, um mögliche Gefahrenquellen zu entschärfen oder zu beseitigen.

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



3. UMWELT

- > 3.1 Umweltschutz in Kundenprojekten
- > 3.2 Betrieblicher Umweltschutz
- > 3.3 Abfall
- > 3.4 Klimaschutz





1. PLATZ

DES LYRECO-NACHHALTIGKEITSPREISES 2015 FÜR BESONDERS NACHHALTIGES EINKAUFSMANAGEMENT.



Drei %

NIEDRIGERE ENERGIEKOSTEN PRO NIEDERLASSUNG UND GESCHÄFTSJAHR HABEN WIR UNS IN UNSEREN NACHHALTIGKEITSGIELEN VORGENOMMEN.



UM 28 %

KONNTE DER PAPIER-VERBRAUCH IM AKTUELLEN GESCHÄFTSJAHR GEGENÜBER DEM VORJAHR GESENKT WERDEN.



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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

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 und geltende Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten.

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 % 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.

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

- > **MEHR ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN:
S. 38**



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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

3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

An allen Arbeitsplätzen – 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 weiter verbessern zu können. Durch die erhöhte Mitarbeiterzahl stieg der Strom- und Wasserverbrauch leicht an. Zudem arbeiteten im Berichtsjahr auch Beschäftigte in unseren eigenen Gebäuden, die zuvor in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von Kunden tätig waren. Um Ressourcen zu sparen, sind wir 2016 von Wasserflaschen auf Wasserspender umgestiegen. 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 11

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 Energieeinsparverordnung (EnEV) möglichst deutlich zu unterschreiten. Bei Neubauten in unseren Niederlassungen in Mönshheim und München ist uns dies gelungen. So wird das neue Technologiezentrum in Mönshheim über eine umweltfreundliche Hackschnitzelanlage und ein Blockheizkraftwerk klimatisiert.

Weitere Maßnahmen, durch die wir unseren „ökologischen Fußabdruck“ in den letzten Jahren weiter verkleinern konnten, sind zum Beispiel die Nutzung von Brunnen zur Kühlung in der Niederlassung Ingolstadt, der Bau einer Solaranlage am Standort Rüsselsheim sowie die Ausstattung des Standorts Ehningen mit einer Fernwärme-Anlage.

Unseren Nachhaltigkeitszielen entsprechend haben wir uns vorgenommen, die Energiekosten pro Niederlassung je Geschäftsjahr um drei Prozent zu senken.

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 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 sowie der Ressourcenschonung.

> TABELLE 13

Um die Energieeffizienz zu erhöhen, werden für sämtliche Beleuchtungen stromsparende Leuchtmittel eingesetzt. Alle IT-Hardware-Geräte in den Büros schalten nach drei Minuten in den Energiesparmodus. Außerdem werden sämtliche PC, Laptops, Monitore und Drucker nach spätestens drei Jahren durch effizientere Geräte ersetzt. In Bezug auf den Einkauf von Computern und Computerzubehör haben wir einen Passus zur Nachhaltigkeit im Einkaufsvertrag formuliert.

> NACHHALTIGKEITSANFORDERUNGEN IM EINKAUFSVERTRAG: S. 43



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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

TABELLE 11

Wasser/Entsorgung

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Wasserverbrauch (m ³) bezogen auf den m ²	0,2	0,1	0,2	0,3

Der Wasserverbrauch beläuft sich, bezogen auf unsere Flächen jährlich ungefähr auf die gleiche Höhe.

TABELLE 12

Energie

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
CO ₂ -Emissionen – gesamt in kg CO ₂ (Strom, Öl, Gas)	17.030.392	16.945.584	21.077.773	31.610.115
Gesamtfläche in m ²	129.413	153.907	179.769	222.855
CO ₂ -Emissionen in kg – gesamt je m ²	132	110	117	142

Die CO₂-Emissionen von Strom, Öl und Gas sind im Vergleich der letzten vier Jahre in Abhängigkeit zu unseren Flächen leicht angestiegen. Dies liegt an dem Anstieg der Anzahl der Prüfeinrichtungen und erhöhten Versuchsdurchführungen auf unseren Flächen, womit die Belastung der Umwelt durch Versuchsfahrten auf Straßen erheblich reduziert wird.

TABELLE 13

Papierverbrauch

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Papierverbrauch (kg)	36.311	29.702	82.029	59.032
Papierverbrauch (kg) bezogen auf den m ²	0,28	0,19	0,46	0,26



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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

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 konsequent nach Altpapier, Altglas, Biomüll und Verpackungsmüll 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 beseitigt wie gesetzlich vorgeschrieben.

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.

Abfall

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Abfall (kg) bezogen auf den m ²	6,7	7,5	9,2	10,2

Die Abfallbilanz ist bezogen auf unsere Flächen in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Grund dafür ist die größere Anzahl durchgeführter Tests entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir achten jedoch strikt auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfall. Beispiele dafür sind unser lösungsorientierter Ansatz, weniger Verpackungsmaterial zu benutzen, sowie der bevorzugte Einsatz von Pfandsystemen.

> TABELLE 14

3.4 KLIMASCHUTZ

Als Technik-Entwickler 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.



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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

Bei einer Untersuchung von rund 880 Fahrzeugen unserer Flotte ermittelten wir einen durchschnittlichen Ausstoß von 129 g CO₂ pro Kilometer. Der niedrigste Wert lag bei 95 g CO₂ pro Kilometer, der höchste bei 239 g CO₂ pro Kilometer. Bei zwei bis fünf Prozent unserer Fahrzeuge handelt es sich um Leasing-Fahrzeuge. Deren CO₂-Emissionen gehen nicht in die Berechnungen ein und können von den hier angegebenen Werten abweichen.

Bezogen auf die durchschnittliche Laufleistung aller Fahrzeuge ist der CO₂-Ausstoß im Vergleich zum Geschäftsjahr 2014/2015 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 Videokonferenzen ein.

TABELLE 15

Fahrzeuge				
Anzahl aller Fahrzeuge inkl. Pool- und FK-Fahrzeuge			Ca. 880 Fahrzeuge	
Minimal-/Maximalwerte CO ₂ -Ausstoß (g/km)			95,0 (0,0 elektrisch)/239	
Ø CO ₂ -Ausstoß (g/km)		Bis GJ 13/14	GJ 14/15	GJ 15/16
		132,7 (g/km)	129 (g/km)	129 (g/km)
		GJ 12/13	GJ 13/14	GJ 14/15
Summe Fahrzeuge aller Führungskräfte:				GJ 15/16
Laufleistung (km)	16.021.429	17.410.707	18.626.772	21.049.776
Ø Laufleistung pro Fahrzeug (km)	26.394	25.717	25.728	26.116
Ø CO ₂ -Ausstoß pro Ø Laufleistung aller Fahrzeuge	(607 Fahrzeuge)	(677 Fahrzeuge)	(724 Fahrzeuge)	(806 Fahrzeuge)
	3502,5 kg	3412,6 kg	3318,9 kg	3368,9 kg
	CO ₂ /Fzg	CO ₂ /Fzg	CO ₂ /Fzg	CO ₂ /Fzg

In den vergangenen Jahren ist die durchschnittliche Laufleistung der Fahrzeuge leicht angestiegen, was im Zusammenspiel mit der Verbesserung des durchschnittlichen CO₂-Ausstoßes (g/km) in der Fahrzeugflotte zu einem niedrigeren CO₂-Ausstoß geführt hat. Ein leichter Anstieg des durchschnittlichen CO₂-Ausstoßes (g/km) konnte im GJ 15/16 verzeichnet werden. Entstanden ist dieser Anstieg durch einen intensiveren Kundenkontakt vor Ort in den Projekten entlang der Wertschöpfungskette.



bertrandt

VERTRIEB/AFTER-SALES



Leistungsspektrum
■ Produktmanagement
■ Marktbetreuung

Automotive product engineering process (PEP)

Product Engineering Process



4. GESCHÄFTSPARTNER

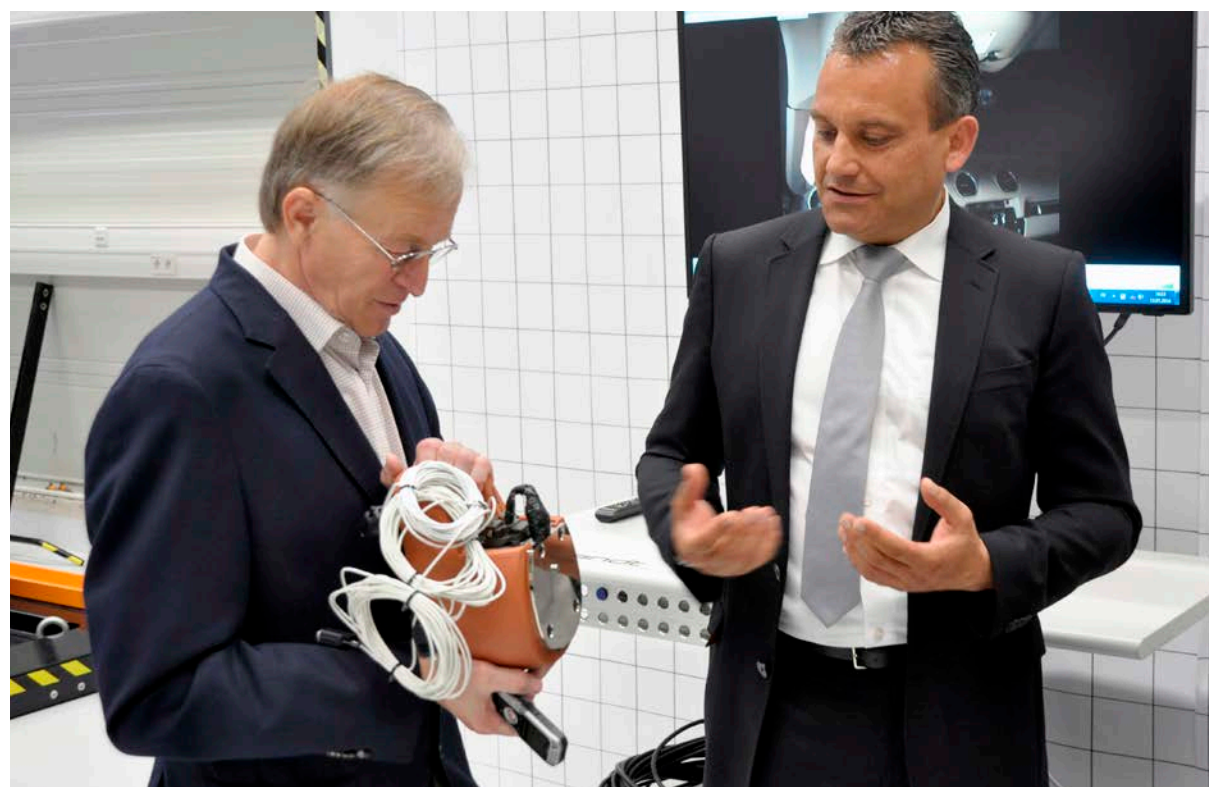
- > 4.1 Unsere Kunden
- > 4.2 Unsere Lieferanten und Dienstleister

■ Reparatur und
■ Wartung, Garantie und K
■ Werkstatteinrichtung
■ Sonderwerkzeuge
■ Technische Teile



CISO

SEIT 2016 WACHT EIN CHIEF INFORMATION SECURITY OFFICER (CISO) ÜBER DIE IT-SICHERHEIT BEI BERTRANDT.



KLAR GEREGET

BERTRANDT-NACHHALTIGKEITSANFORDERUNGEN SIND GRUNDLAGE ALLER LIEFERANTEN-VERTRÄGE.

83.404

TEURO INVESTITIONEN IN DIE ERWEITERUNG DER STANDORTE.



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- > 2. MITARBEITER
- > 3. UMWELT

- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
 - 4.1 Unsere Kunden
 - > 4.2 Unsere Lieferanten und Dienstleister
- > 5. GESELLSCHAFT

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.

4.1 UNSERE KUNDEN

Als Entwicklungs-Spezialist ist Bertrandt stets nah am Kunden. Seit über 40 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 kommenden 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.

Vertrauen ist für uns ein wichtiger Grundstein für dauerhafte Kundenbeziehungen. Unser Verhältnis zu den Kunden ist geprägt von einem hohen Maß an Verlässlichkeit sowie strikte 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 Kom-

ponenten, Module und Fahrzeugderivate über die Interieur- und Exterieurentwicklung bis hin zur Simulation und zur Serienproduktion (siehe Grafik S. 9). Dabei übernehmen wir auch das komplette Projektmanagement, koordinieren die Lieferanten und sichern die Qualitätsanforderungen ab.

Lag der Schwerpunkt vor zehn Jahren noch auf der Entwicklung einzelner Bauteile und Module, so unterstützen wir unsere Auftraggeber heute 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. 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 unserer Standorte. 2015 haben wir zum Beispiel unsere Flächen in Rüsselsheim von 3.000 m² auf fast 8.000 m² vergrößert und können nun sämtliche Prozesse räumlich konzentriert anbieten – von der Fahrzeugentwicklung über Simulationen und Versuche bis hin zu entwicklungsbegleitenden Dienstleistungen wie Qualitäts- und Projektmanagement. Um ein ganzheitliches Portfolio rund um die Gesamtfahrzeug-Entwicklung geht es auch an unserem Standort Mönshheim. Dort eröffnete im Juli 2015 das neue Testzentrum. In der Anlage, in die Bertrandt rund 20 Millionen Euro investiert hat, sind umfassende Prüfungen in den Bereichen



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

- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
 - 4.1 Unsere Kunden
 - > 4.2 Unsere Lieferanten
und Dienstleister

- > 5. GESELLSCHAFT

Umweltsimulation, E-Mobilität und Antrieb-/Motorkomponenten möglich. In enger Kooperation mit dem Technikum in Ehningen bieten wir in Mönshheim außerdem die Entwicklung von Bauteilen und Modulen bis hin zum Komplettfahrzeug an.

Kundenzufriedenheit

Die Orientierung am Kunden ist ein zentraler Grundsatz unseres Qualitätsmanagements. Um festzustellen, inwieweit wir diesem Grundsatz gerecht werden, evaluieren wir laufend die Zufriedenheit unserer Kunden. So werden nach Abschluss eines Projekts Fragebögen versandt, in denen der Kunde bewerten kann, wie zufrieden er mit unserer Arbeit ist. Auch über unseren Kundennewsletter finden Befragungen statt. Die Rückmeldungen von Kunden ebenso wie unsere Reaktionen auf diese erfassen und bewerten wir im Rahmen unseres integrierten Managementsystems, das nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert ist.

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

> **REFERENZEN**

Unternehmenssicherheit und Datenschutz

Die Geheimhaltung und der vertrauliche Umgang mit Kundendaten haben für uns höchste Priorität. Interne Security Circles definieren unsere Anforderungen an die Unternehmens- und IT-Sicherheit sowie an den Datenschutz und wachen darüber, dass diese erfüllt werden. Dass wir bei all dem die gesetzlichen Vorgaben beachten, ist selbstverständlich. 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 Spei-

cherung transparent und zeigen, wie wichtig es ist, äußerst sensibel mit gesammelten Daten umzugehen. So stellen wir sicher, dass unsere Beschäftigten alle Daten gemäß den Sicherheitsvorschriften von Bertrandt behandeln.

Um uns vor Risiken und Bedrohungen zu schützen, investieren wir in wirksame Technologien. Organisatorische und technische Sicherheitsstandards regeln die Umsetzung. Im Rahmen unserer Maßnahmen zur Unternehmenssicherheit wurden seit 2006 mehrere Standorte nach ISO 27001, der internationalen Norm für Informationssicherheits-Managementsysteme, zertifiziert. Unsere Beschäftigten schulen wir bei Eintritt ins Unternehmen und anschließend einmal jährlich zu Sicherheitsthemen. Zudem unterzeichnen alle Projektmitarbeiter eine Erklärung zur Unternehmenssicherheit bei Bertrandt. Diese zeigt auch die Konsequenzen auf, die bei schwerwiegenden Verstößen gegen unsere Richtlinien zu erwarten sind.

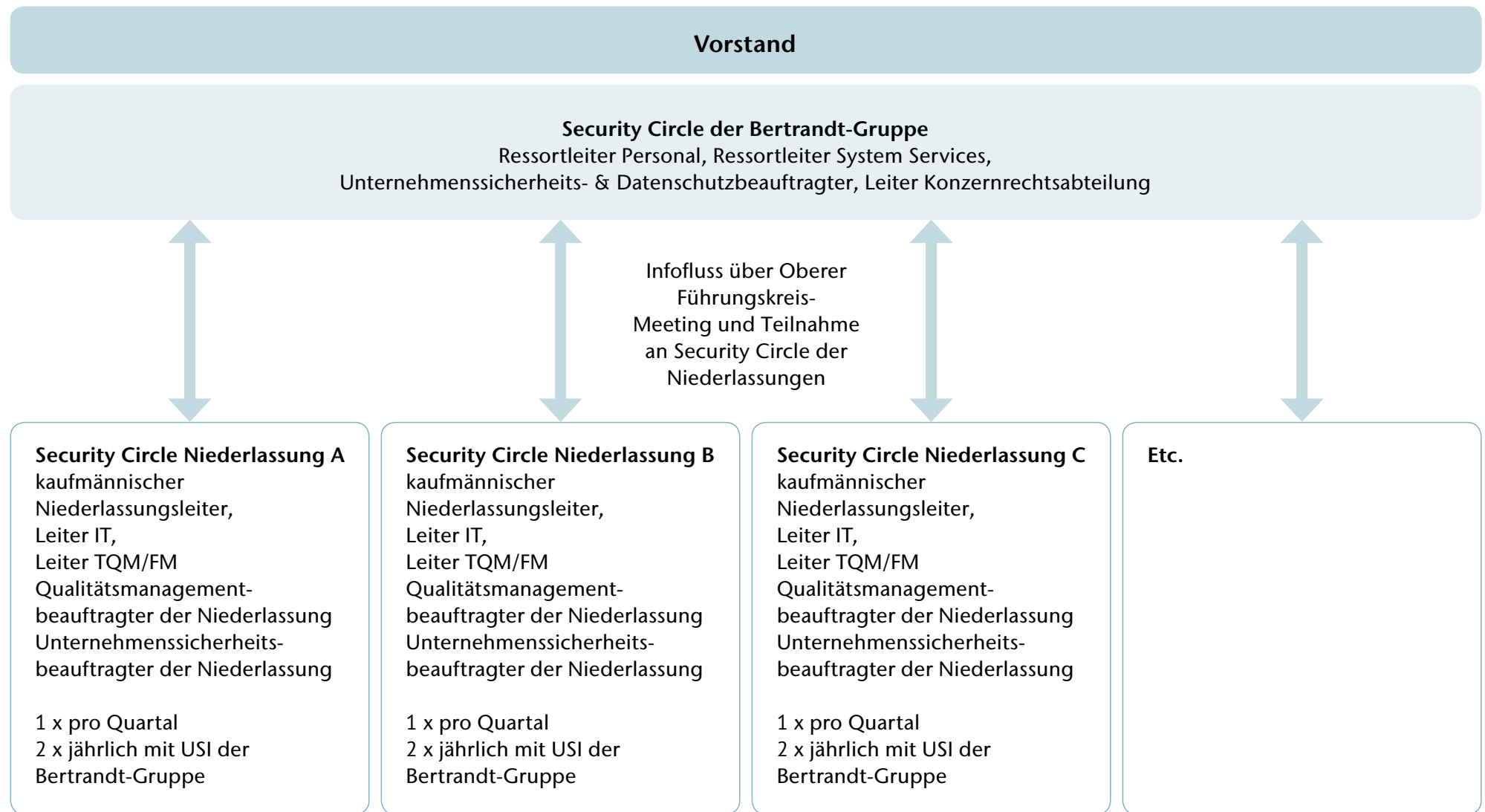
Detaillierte Unterlagen – etwa zur Vertraulichkeit von Dokumenten, zur Handhabung und Einstufung von Informationen und zur Nutzung mobiler Kommunikations- und Betriebsmittel – stehen für alle Beschäftigten im Intranet bereit.

Um möglichen Sicherheitslücken vorzubeugen, haben wir in den letzten Jahren vor allem unsere IT-Sicherheitsprozesse weiterentwickelt, die wir laufend auch mit unseren Kunden abstimmen. 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 verzeichneten wir lediglich Verstöße nicht vorsätzlicher und geringer Art, die über die Sensibilisierung des betreffenden Mitarbeiters behoben werden konnten.

> **ZERTIFIKAT ISO 27001 (PDF)**

Sicherheitsorganisation im Konzern

- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- > 2. MITARBEITER
- > 3. UMWELT
- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
 - 4.1 Unsere Kunden
 - > 4.2 Unsere Lieferanten und Dienstleister
- > 5. GESELLSCHAFT



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
- > INTERVIEW
- > 1. VERANTWORTUNGS-
VOLLE UNTER-
NEHMENSFÜHRUNG
- > 2. MITARBEITER
- > 3. UMWELT

- > 4. GESCHÄFTSPARTNER
 - > 4.1 Unsere Kunden
 - 4.2 Unsere Lieferanten
und Dienstleister

- > 5. GESELLSCHAFT

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 Arbeitssicherheit und der Wirtschaftlichkeit mit ein. In unserem Unternehmensleitbild haben wir Nachhaltigkeitsanforderungen formuliert, die Grundlage aller Lieferantenverträge sind. Darin ist festgeschrieben, dass wir Anforderungen und Aufgaben zu sozialen, ethischen, vergütungsrelevanten und arbeitsrechtlichen Themen an unsere Lieferanten und Dienstleister weiterreichen und deren Umsetzung in Audits überprüfen.

Alle unsere Dienstleister sind vertraglich an unsere Nachhaltigkeits-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.

TABELLE 17

Materialaufwand		
In TEUR	2015/2016	2014/2015
Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	20.326	12.261
Aufwendungen für bezogene Leistungen	77.771	75.828
davon CAD-Kosten	16.337	12.853
davon Fremdleistungen	61.191	62.800
davon Eingangsfrachten	243	175
Gesamt	98.097	88.089

Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten

Umweltschutz und Sicherheit

- Der Lieferant verpflichtet sich, die im jeweiligen Hersteller- und Abnehmerland gültigen Gesetze und andere Forderungen bezüglich Sicherheit und Umweltschutz einzuhalten.
- Die gesetzlichen und kundenspezifischen Anforderungen an die Umweltverträglichkeit der gelieferten Produkte sind einzuhalten. Der Lieferant überprüft diese regelmäßig und selbstständig auf Aktualisierungen.
- Der Lieferant unterhält ein Umweltmanagement in Anlehnung an die DIN ISO 14001.
- Wir erwarten, dass der Lieferant ein Zertifikat gemäß dieser Norm anstrebt.

Rohstoff- und Energieeffizienz

- Ein wesentlicher Bestandteil des Umweltschutzes ist der effiziente Einsatz von Ressourcen. Der Lieferant ist daher aufgefordert, bei der Bearbeitung von Produkten darauf zu achten, dass Energie und Rohstoffe ressourcenschonend eingesetzt werden.
- Für die Kaufentscheidung von Maschinen und Anlagen ist der Energieverbrauch als ein Bewertungskriterium mit aufzunehmen.
- Aus energiepolitischen Gründen fordern wir die Lieferanten auf, ein Energiemanagementsystem anzustreben.

Qualitätssicherung

- Eine Qualitätssicherungsvereinbarung (QSV) ist derzeit in Arbeit. Sie wird unter anderem eine Lieferanten-selbstauskunft, eine dem jeweiligen Projekt angepasste Leistungsbeschreibung sowie die Anforderung der erforderlichen Zertifikate enthalten.



5. GESELLSCHAFT

- > 5.1 Bildung
- > 5.2 Mobilität und Sicherheit
- > 5.3 Benefiz-Projekte
- > 5.4 Lokales Engagement
- > 5.5 Gemeinsames Engagement von Mitarbeitern und Unternehmen



SOS-KINDERDÖRFER

WIR SPENDEN FÜR DIE SOS-KINDERDÖRFER IN DEUTSCHLAND UND VERZICHTEN DAFÜR AUF WEIHNACHTSGESCHENKE AN UNSERE GESCHÄFTSPARTNER. 2015 GING UNSERE SPENDE AN DAS SOS-KINDERDORF IN NECKARSULM UND DIE JUGENDHILFE IM WELZHEIMER WALD.



BABY-NOTARZTWAGEN

2014 HABEN WIR DIE PATENSCHAFT FÜR DEN BABY-NOTARZTWAGEN DER BJÖRN-STEIGER-STIFTUNG ÜBERNOMMEN.



JUGEND-FORSCHUNGS-ZENTRUM

WIR UNTERSTÜTZEN DAS JUGENDFORSCHUNGS-ZENTRUM SCHWARZ-WALD-SCHÖNBUCH. TECHNIKBEGEISTERTE JUGENDLICHE KÖNNEN DORT GEMEINSAM MIT ERFAHRENEN FACH-KRÄFTEN EXPERIMENTIEREN.



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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
 - > 5.5 Gemeinsames Engagement von Mitarbeitern und Unternehmen

Die Bertrandt AG ist weltweit an 53 Standorten vertreten. Auf diese Weise können wir jederzeit direkt und flexibel auf Anfragen unserer Kunden zu reagieren. Aus unserer weltweiten Aktivität entstehen jedoch auch soziale Verpflichtungen gegenüber unseren Nachbarn. Zu Letzten 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 fruchtbare 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.

5.1 BILDUNG

Ein Fokus unserer Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten liegt im Bildungsbereich. So nehmen wir an Ausbildungsmessen teil, beteiligen uns an Schulevents wie Bewerbungstrainings oder Projekttagen und unterstützen verschiedene Fachbereiche an Hochschulen. An der Universität Ulm engagieren wir uns als Stipendienggeber. Derzeit fördern wir dort eine Studentin der Medieninformatik und einen Informatik-Studenten. In der Kölner Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften haben wir ebenfalls ein Stipendium vergeben. Hier unterstützen wir einen Studenten im Bereich Elektrotechnik/Energietechnik.

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.



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.

> VISION ZERO



- > INHALT
- > INTERVIEW
- > 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
 - 5.5 Gemeinsames Engagement von Mitarbeitern und Unternehmen



5.3 BENEFIZ-PROJEKTE

Regelmäßig unterstützen wir Menschen, die besonderer Aufmerksamkeit und Zuwendung bedürfen. Über Spenden und Sponsoring fördern wir dazu lokale Initiativen – von Kinderdörfern und Verkehrserziehungsprojekten über Schulen, Universitäten und Einrichtungen des Gesundheitswesens bis hin zur Flüchtlingsunterkunft.

Beispielsweise spenden wir seit vielen Jahren für die SOS-Kinderdörfer in Deutschland und verzichten dafür auf Weihnachtsgeschenke an Kunden und Geschäftspartner. Zu Weihnachten 2015 ging unsere Spende an das SOS-Kinderdorf Neckarsulm und die Jugendhilfe im Welzheimer Wald (Juwel), die vom SOS-Kinderdorf organisiert wird. Von der Spende wurden Lerncomputer sowie Fahrräder und weitere Sportgeräte angeschafft, um den Kindern und Jugendlichen individuelle Mobilität zu ermöglichen und gleichzeitig den sozialen Umgang zu stärken.

Weitere Projekte, die wir gern unterstützen, sind zum Beispiel der Baby-Notarztwagen „Felix“ der Björn-Steiger-Stiftung, für den wir im Jahr 2014 die Patenschaft übernommen haben, sowie das Jugendforschungszentrum Schwarzwald-Schönbuch. Dort können Jugendliche unter Anleitung erfahrener Fachkräfte experimentieren – und eventuell sogar Patente anmelden.

5.4 LOKALES ENGAGEMENT

In unseren Niederlassungen gibt es zusätzlich soziale Projekte, mit denen unsere Mitarbeiter vor Ort helfen. So zum Beispiel in Ingolstadt. Hier beteiligte sich unsere Belegschaft auch 2015 wieder an dem Projekt „Wish-Mas-Tree“ der Technischen Hochschule Ingolstadt. Dessen Ziel ist es, die Weihnachtswünsche hilfsbedürftiger Kinder des lokalen Peter-Steuart-Kinderheims zu erfüllen. Die Wunschzettel der Kinder werden an einem Weihnachtsbaum im Foyer der TH befestigt. Jeder, der mitmachen will, nimmt einen Wunsch vom Baum und macht dem jeweiligen Kind ein Geschenk. Die Geschenkübergabe wird mit einer festlichen „Waldweihnacht“ verbunden – mit Punsch, Gebäck und Schwedenfeuer.

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.

5.5 GEMEINSAMES ENGAGEMENT VON MITARBEITERN UND UNTERNEHMEN

Mit einer ganz besonderen Aktion haben unsere Mitarbeiter am Standort Tappenbeck einen an Leukämie erkrankten Kollegen unterstützt. Rund 400 von ihnen ließen sich für die Deutsche Knochenmarkspenderdatei DKMS registrieren; für die entstandenen Kosten kam Bertrandt auf.



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

ÜBER DIESEN BERICHT

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2015/2016. Der Bericht liegt als navigierbare PDF-Datei vor. So können gesuchte Themen und Informationen wie auf einer Website direkt aufgerufen werden. 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 2015 bis zum 30. September 2016 reicht.

Der Bericht wurde anhand der GRI-G4-Leitlinien erstellt – „Core“-Option. Diese Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind international anerkannt.

> **GRI-INDEX**

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

> **PRÜFBESCHEINIGUNG, GESCHÄFTSBERICHT 2015/2016, S. 145**

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Bertrandt AG. Nachhaltigkeit war jedoch 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.

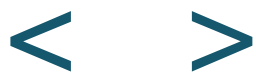
> **WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER**

Berichtsgrenzen und Datenerfassung

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen entsprechen den Angaben im Geschäftsbericht 2015/2016. Diesbezügliche Zahlen wurden dem Konzernanhang des Geschäftsberichts entnommen. Alle Angaben zum Risikomanagement werden über standardisierte Prozesse in Konzerncontrolling und TQM erhoben; die Verarbeitung der Zahlen erfolgt über Excel-basierte Tools.

Die Kapitel „Konzernlagebericht“ und „Konzernabschluss“ sind von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden.

> **GESCHÄFTSBERICHT 2015/2016, S. 144**



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

Auch die Zahlen im Kapitel „Mitarbeiter“ orientieren sich am Geschäftsbericht 2015/2016.

Die Daten zum betrieblichen Umweltschutz beziehungsweise die spezifischen Umwelt- und Energiedaten wurden von den dafür verantwortlichen Mitarbeitern bereitgestellt.

Für eine bessere Lesbarkeit sprechen wir im Bericht durchgängig von Mitarbeitern. Damit sind selbstverständlich alle weiblichen und männlichen Beschäftigten des Unternehmens gemeint.

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 15. Dezember 2016 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016“. Unser nächster Bericht wird am 14. Dezember 2017 veröffentlicht.

Redaktionsschluss dieses Berichts: 05.12.2016

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

Dr. Markus Götzl
Telefon +49 7034 656-4201
Telefax +49 7034 656-4488
markus.goetzl@de.bertrandt.com

Konzeption, Gestaltung und Produktion

SAHARA Werbeagentur, Stuttgart
www.sahara.de

Fotos

Andreas Körner, Stuttgart
<http://www.a-koerner.de>
Bertrandt-Archiv

Text und Beratung

SLau Konzepte & Kommunikation, Emmerthal
<http://www.slau.org>