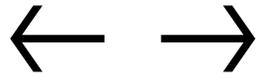


# Neue Impulse für die Zukunft

Corporate Responsibility Bericht 2017/2018



# 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 es Ihnen, in einzelne Kapitel zu springen. Das Kapitel, in dem Sie sich gerade befinden, ist jeweils hervorgehoben. Die Icons oben links funktionieren ähnlich wie auf einer Webseite:



Rückwärts/Vorwärts blättern

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

→ **EDITORIAL**

→ **1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung**

→ **1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM**

→ **1.2 COMPLIANCE**

→ **1.3 CORPORATE GOVERNANCE**

→ **1.4 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE**

→ **1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION**

→ **1.6 STAKEHOLDER-DIALOG**

→ **1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE**

→ **2. Mitarbeiter**

→ **2.1 UNSERE STRATEGIE**

→ **2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER**

→ **2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG**

→ **2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER**

→ **2.5 MITARBEITERBINDUNG**

→ **2.6 VIELFALT AM ARBEITSPLATZ**

→ **2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT**

→ **3. Umwelt**

→ **3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN**

→ **3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ**

→ **3.3 ABFALL**

→ **3.4 KLIMASCHUTZ**

→ **4. Geschäftspartner**

→ **4.1 UNSERE KUNDEN**

→ **4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER**

→ **5. Gesellschaft**

→ **5.1 BILDUNG**

→ **5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT**

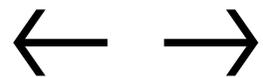
→ **5.3 BENEFIZ-PROJEKTE**

→ **5.4 LOKALES ENGAGEMENT**

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

→ **7. Über diesen Bericht**

→ **IMPRESSUM**



# Editorial



”

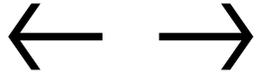
Werte wie Leistungsbereitschaft, Kundenorientierung, Zuverlässigkeit, Fairness und Bodenständigkeit sind seit jeher die Basis unserer Unternehmensphilosophie.

**DIETMAR BICHLER**, Vorsitzender des Vorstands

Mit unserem Corporate Responsibility Bericht aus dem Geschäftsjahr 2017/2018 wollen wir Sie erneut über unsere ökonomische, ökologische und soziale Entwicklung sowie unsere Werte und Ziele informieren. Der aktuelle Corporate Responsibility Bericht gibt Ihnen detaillierte Einblicke in folgende Teilbereiche: verantwortungsvolle Unternehmensführung, Mitarbeiter, Umwelt, Geschäftspartner und Gesellschaft sowie nichtfinanzielle Berichterstattung.

## **VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

Als einer der führenden Engineering-Dienstleister verfügen wir über ein umfassendes Leistungsspektrum mit maßgeschneiderten und ganzheitlichen Lösungen. Bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern orientieren wir uns an klaren Werten, aus welchen wir unser Leitbild entwickelt haben. Eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist Bertrandt dabei



besonders wichtig. Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Wertschätzung und gegenseitiges Vertrauen sind die bestimmenden Leitlinien. Aus diesem Wertesystem heraus hat der Konzern im Geschäftsjahr 2017/2018 sein Leitbild aktualisiert: als Richtschnur seiner Unternehmensstrategie, des täglichen Handelns und seiner sozialen Verantwortung. Es regelt sowohl die Beziehungen zu unseren Kunden und Aktionären als auch das Miteinander und die Spielregeln innerhalb des Konzerns. Für die Unternehmenskultur wichtige Fragen sind im Leitbild transparent dargestellt; Vertrauen – Fairness – Wertschätzung – Respekt für Mensch und Umwelt bilden die Eckpfeiler der Bertrandt-Kultur. Lesen Sie in diesem Kapitel, wie wir aufgestellt sind und nach welchen Werten wir handeln.

### **MITARBEITER**

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

### **UMWELT**

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

### **GESCHÄFTSPARTNER**

Vertrauen ist für uns ein wichtiger Grundstein für dauerhafte Kundenbeziehungen. Das Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern ist geprägt von einem hohen Maß an Verlässlichkeit sowie strikter Geheimhaltung in der Projektarbeit. Geltendes Recht zu achten und zu befolgen ist für uns selbstverständlich. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten. Wie wir mit unseren Kunden zusammenarbeiten, ihre Zufriedenheit sicherstellen und uns um die Datensicherheit kümmern, lesen Sie in diesem Kapitel.

### **GESELLSCHAFT**

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

### **NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT**

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

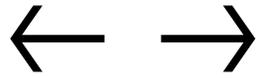
**DIETMAR BICHLER**

Vorsitzender des Vorstands



# 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



”

Als Auftragsentwickler unterstützen wir unsere Kunden dabei, nachhaltige Produkte auf den Markt zu bringen.

**DIETMAR BICHLER**, Vorsitzender des Vorstands



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

**MARKUS RUF**

Mitglied des Vorstands, Finanzen

**HANS-GERD CLAUS**

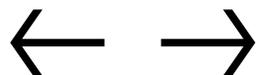
Mitglied des Vorstands, Technik

**DIETMAR BICHLER**

Vorsitzender des Vorstands

**MICHAEL LÜCKE**

Mitglied des Vorstands, Vertrieb



## 1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM

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

Als einer der führenden europäischen Entwicklungsdienstleister ist Bertrandt seit über 40 Jahren ein verlässlicher Partner für aktuelle und zukünftige Projekte in vielen Bereichen der Forschung und Entwicklung.

Wir sind an 55 Standorten in Europa, aber auch in Asien und den USA präsent. Als Unternehmen bieten wir jedem Kunden ein umfassendes Leistungsspektrum mit maßgeschneiderten und ganzheitlichen Lösungen entlang des gesamten Produktentstehungsprozesses, von der Konzeption und der Entwicklung über den Fahrzeugbau bis hin zur Simulation und Erprobung.

→ **LEISTUNGSSPEKTRUM: S. 08**

Mit annähernd 90 Prozent entfällt der weitaus größte Anteil unseres Umsatzes auf die Automobilbranche. In unseren Projekten orientieren wir uns an aktuellen Trends wie umweltfreundlicher individueller Mobilität, automatisiertem und vernetztem Fahren, steigender Modell- und Variantenvielfalt oder Industrie 4.0. Als Mitgestalter zukünftiger Mobilität behalten wir dabei sowohl die Bedürfnisse unserer Kunden als auch die sich ändernden Marktbedingungen stets im Blick. Unser Wissen und Know-how geben wir auch an Branchenneulinge, Quereinsteiger und Fachleute aus anderen Arbeitsgebieten 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.

---

# 55

Standorte bilden den Bertrandt-Konzern weltweit.

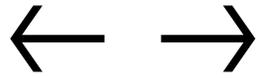
---

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

Im Berichtsjahr haben wir den Wachstumskurs der vergangenen Jahre fortgesetzt. Mit dem stetigen Ausbau unserer Standorte, unseren Leistungen und den immer höheren Ansprüchen im Projektgeschäft stieg auch die Mitarbeiterzahl: Zum 30. September 2018 beschäftigte Bertrandt weltweit 13.229 Personen. Mit diesem Wachstum gehen auch Herausforderungen einher – angefangen von der Integration der neuen Kolleginnen und Kollegen bis hin zu möglichen Einflüssen auf die Unternehmenskultur. Wir meistern diese Herausforderungen durch Maßnahmen wie unser Patenmodell für neue Beschäftigte und die zielgerichtete Stärkung von Werten wie Offenheit, Vertrauen und Respekt.

→ **MITARBEITERBINDUNG: S. 26**

→ **STANDORTE: S. 09**



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

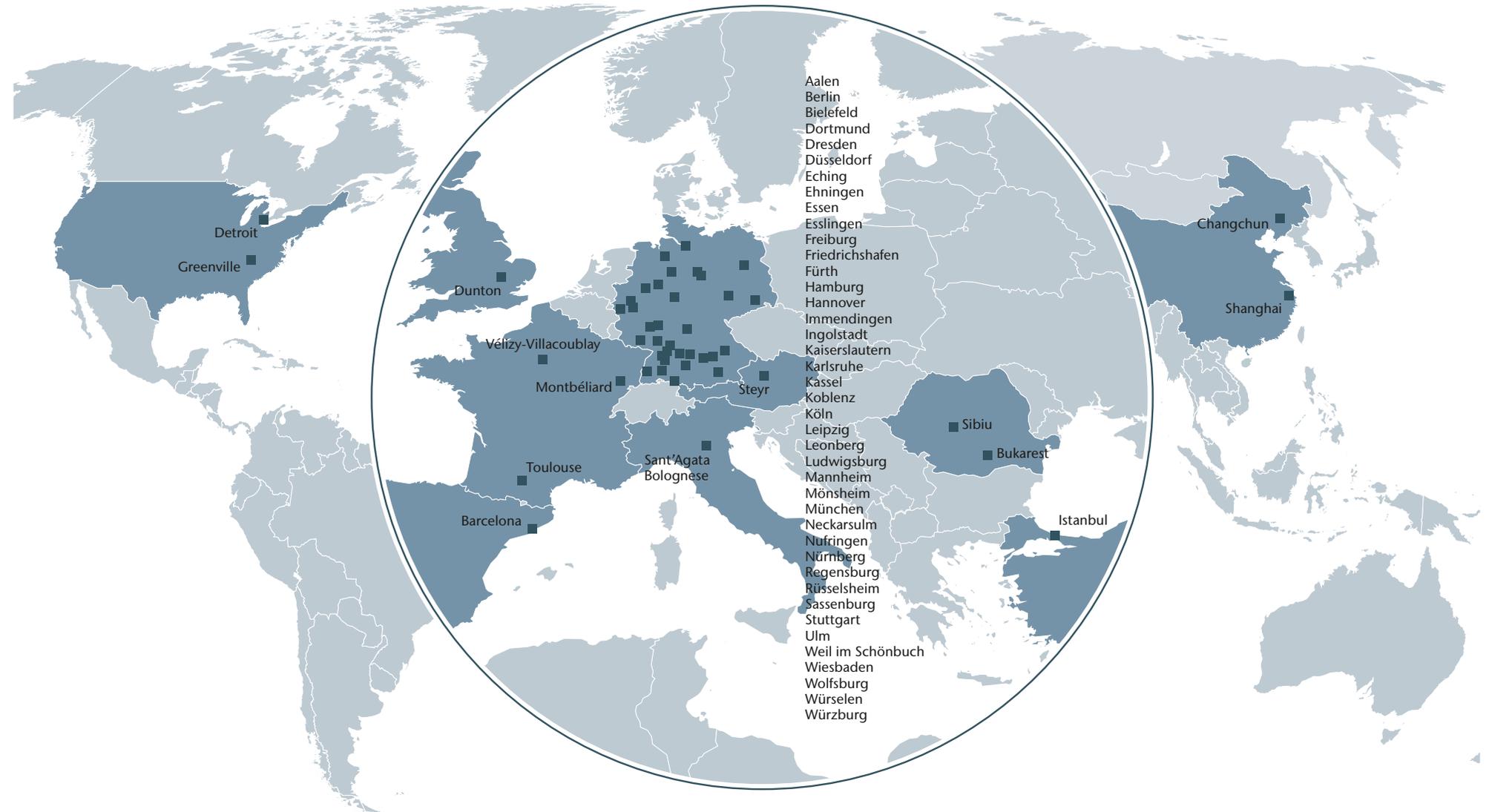




## STANDORTE – KUNDENORIENTIERUNG BEDEUTET FÜR UNS, ENG MIT UNSEREN KUNDEN ZUSAMMENZUARBEITEN

GRAFIK 02

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



→ STANDORTDETAILS



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

## Unternehmenswerte

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

- [UNTERNEHMENSPOLITIK \(PDF\)](#)
- [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 treffen.

Im Zentrum stehen dabei

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

## Corporate Social Responsibility

Unter Corporate Social Responsibility (CSR) verstehen wir Zuständigkeiten und Maßnahmen zur sozialen Verantwortung bei Bertrandt. Diese gelten für alle Standorte. Die Prozessverantwortung liegt beim Vorstand, verantwortlich für die Durchführung sind alle Beschäftigten. Grundlage der CSR sind der Bertrandt-Verhaltenskodex und die „15 Goldenen Regeln“.

## Bertrandt-Verhaltenskodex

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

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



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

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. Jedes Jahr organisiert unser Qualitätsmanagement (TQM) Compliance Audits. Diese Prüfungen sind angekündigt und werden abwechselnd von TQM-Verantwortlichen oder externen Prüfern durchgeführt. Die Zertifizierung erfolgt anhand von ISO zertifizierten Prozessen.

- [ZERTIFIZIERUNGEN](#)
- [SECURITY CIRCLES: S. 41](#)

### **Achtung der Menschenrechte**

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

### **Anti-Korruptionsrichtlinie**

Bertrandt duldet keine Form von Korruption, Bestechung, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung und lässt sich in keiner Weise auf derartige Handlungen ein. Durch die 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 unserem Mitarbeitermagazin darüber. Verstöße gegen die Richtlinie hatten wir im Berichtsjahr nicht zu verzeichnen.

---

# 15

goldene Regeln enthält unsere Antikorruptionsrichtlinie.

---

### **1.3 CORPORATE GOVERNANCE**

Die Bertrandt AG ist die Muttergesellschaft des Bertrandt-Konzerns, der mit rechtlich selbstständigen Gesellschaften oder Betriebsstätten in Deutschland, China, Großbritannien, Frankreich, Österreich, Rumänien, Italien, Spanien, der Türkei und den USA präsent ist. Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht besitzt die Bertrandt AG eine duale Führungsstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Die 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 2017/2018, S. 132-135](#)



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

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 turnusgemäß im Herbst 2018. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat einen Personal- und einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) gebildet.

Der Vorstand tritt alle zwei Wochen und bei Bedarf ad hoc zusammen, der Aufsichtsrat viermal pro Jahr und ebenfalls bei Bedarf. Vorstand und Aufsichtsrat pflegen einen intensiven, kontinuierlichen Dialog. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Strategie, den Gang der Geschäfte, die Lage des Konzerns (einschließlich Risikolage und Risikomanagement sowie Compliance), 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, Interessenskonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder darüber zu informieren. Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsratsmandate außerhalb des Konzerns, dürfen Vorstandsmitglieder nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Der Vorstand hat keine Ausschüsse gebildet. Die Vergütungsstrukturen von Vorstand und Aufsichtsrat sind in unserem Geschäftsbericht ausführlich beschrieben.

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

Den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 wird grundsätzlich entsprochen.

→ [BERTRANDT GESCHÄFTSBERICHT 2017/2018, S. 58-60](#)

### **Risikomanagement**

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

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



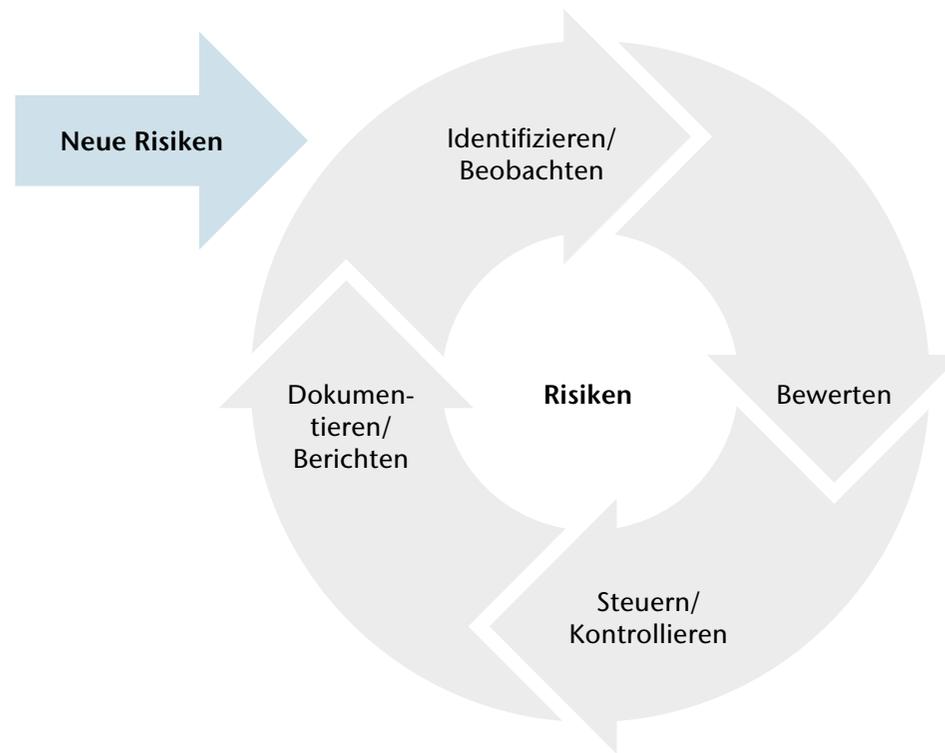
- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**
- **1.1 GESCHÄFTSMODELL UND LEISTUNGSSPEKTRUM**
- **1.2 COMPLIANCE**
- **1.3 CORPORATE GOVERNANCE**
- **1.4 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE**
- **1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION**
- **1.6 STAKEHOLDERDIALOG**
- **1.7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

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

→ **BERTRANDT GESCHÄFTSBERICHT 2017/2018, S. 62-69**

### **DAS BERTRANDT-RISIKOMANAGEMENTSYSTEM**

**GRAFIK 03**



## **1.4 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE**

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

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

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



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

## 1.5 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT UND ORGANISATION

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

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

## 1.6 STAKEHOLDER-DIALOG

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

### Wichtige Mitgliedschaften

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

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

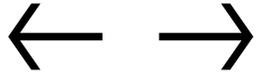
### Dialog mit den Beschäftigten

Wir informieren unsere Mitarbeiter regelmäßig und umfassend über alle wesentlichen Entwicklungen rund um das Unternehmen. Dazu nutzen wir Print- und Online-Medien wie das Mitarbeitermagazin „BertrandtInsight“, das Bertrandtmagazin und unser Intranet. Regelmäßige Veranstaltungen in den Niederlassungen ermöglichen den direkten Austausch mit den Beschäftigten vor Ort. Darüber hinaus ermitteln wir auch 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 Bewerber und informieren mit Videos und Publikationen wie dem Bertrandt-magazin, unserer Personalbroschüre und diversen Imagebroschüren über das Unternehmen.

### Dialog mit den Kunden

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



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

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, die sozialen Medien oder auch in Newslettern, Broschüren und Produktblättern zu unserem Leistungsspektrum. Präsentationen und Veranstaltungen geben uns die Möglichkeit, direkt und persönlich auf ihre Fragen einzugehen.

#### **Kommunikation mit Investoren**

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

→ [ERKLÄRUNG ZUM CORPORATE GOVERNANCE KODEX](#)

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

## **1.7 WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER UND ZIELE**

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

#### **Personal**

- Verbesserung der Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber, um potenzielle Mitarbeiter für uns zu gewinnen
- Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung
- Erhöhung der Frauenquote
- Stetige Weiterentwicklung des Know-hows der Mitarbeiter 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 null Vorfällen pro Jahr

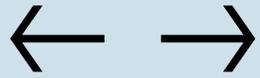
#### **Ressourcen**

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



## 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



”

Ich habe meinen Master nebenberuflich absolviert. Weiterentwicklung wird bei Bertrandt großgeschrieben.

**JULIA WOLFER**, Referentin Personalmarketing und Recruiting



## 2.1 UNSERE STRATEGIE

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

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

In unserer Personalstrategie spielen 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 beschäftigten wir zum Geschäftsjahresende am 30. September 2018 weltweit 13.229 Mitarbeiter im Konzern.

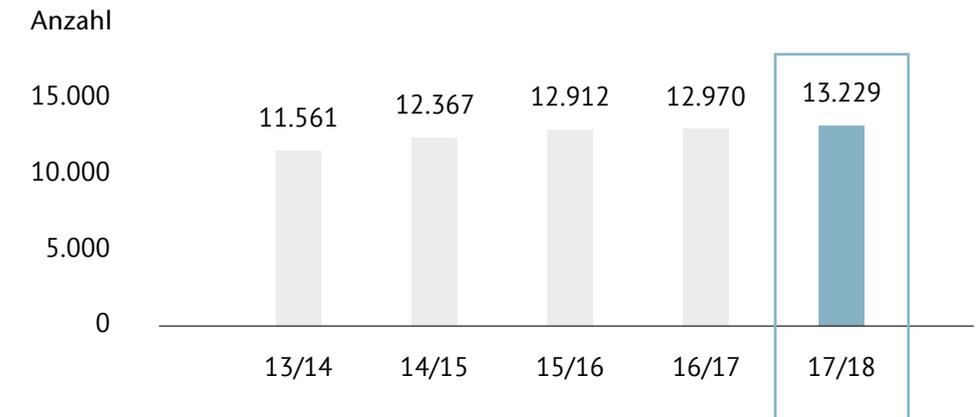
→ [MEHR ZUR REKRUTIERUNG: S. 19](#)

# 13.229

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

## MITARBEITER-ENTWICKLUNG

TABELLE 04

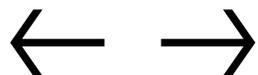


Dieses Wachstum stellt uns auch vor Herausforderungen: Die hinzugekommenen Mitarbeiter müssen integriert werden, ein Prozess, der letztlich auch unsere Unternehmenskultur beeinflusst. Damit alle Beschäftigten – die „alten“ wie die „neuen“ – die ständige Weiterentwicklung als etwas Positives erleben,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

→ [MEHR ZUR MITARBEITERBINDUNG: S. 26](#)

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 im aktuellen Geschäftsjahr stieg sie deutlich gegenüber dem Vorjahr. Bei der Fluktuationsrate bewegt sich die Bertrandt AG auf branchenüblichem Niveau.

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



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

## MITARBEITER IM DURCHSCHNITT

TABELLE 05

Anzahl	2017/2018	2016/2017	2015/2016
Arbeiter	977	914	814
Angestellte	10.969	10.736	10.817
Auszubildende/Studenten	356	348	341
Praktikanten/Diplomanden	192	188	231
Aushilfen	356	309	315
<b>Gesamt</b>	<b>12.850</b>	<b>12.495</b>	<b>12.518</b>

Aktuelle Umfragen belegen die Beliebtheit von Bertrandt als Arbeitgeber: Universum zeichnete Bertrandt 2018 wieder als einen der 100 attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands aus. Im trendence Graduate Barometer 2018 – Engineering Edition – wurde das Unternehmen seit 2012 kontinuierlich unter die 100 beliebtesten Arbeitgeber in Deutschland gewählt. Bertrandt belegt hier Rang 82 im Berichtszeitraum. Zudem wurde der Konzern im Geschäftsjahr 2017/2018 vom Magazin Focus in der Kategorie „Bester Arbeitgeber 2018“ ausgezeichnet.

# 360

Kollegen absolvierten zum 30. September 2018 im Bertrandt-Konzern eine Ausbildung oder ein Studium in technischen oder kaufmännischen Bereichen.

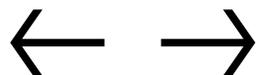
## 2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER

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**



# 259

Arbeitsplätze wurden im Geschäftsjahr 2017/2018 bei Bertrandt neu geschaffen.

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

## Praktika

Studierende können bei Bertrandt drei- bis sechsmonatige Praktika im technischen oder kaufmännischen Bereich absolvieren. Die Einsatzbereiche sind vielfältig – von der Berechnung/Simulation und Infotainment über Interieur-Entwicklung 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 Praktikanten können auf eine angemessene Vergütung zählen. Wir gewährleisten zudem, dass sie eine hilfreiche berufliche Orientierung erhalten. Über sämtliche Praktikumsangebote für Schüler und Studenten informieren wir ausführlich auf unseren Internetseiten.

→ [SCHÜLERPRAKTIKA](#)

→ [PRAKTIKA FÜR STUDIERENDE](#)

## Deutschlandstipendien

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

→ [MEHR ZUR BILDUNG: S. 21](#)

## Abschlussarbeiten

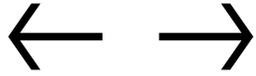
Studierende, die sich dem Abschluss ihres Studiums nähern, unterstützen wir durch ein auf ihre Abschlussarbeit abgestimmtes Praxisangebot. Dabei stellen wir ihnen einen Betreuer zur Seite, der bei der Themenfindung hilft und während des Schreibprozesses als Ansprechpartner fungiert. Die oder der Studierende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

→ [ABSCHLUSSARBEITEN](#)

## 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 Bewerbertage an unseren Standorten, um praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt bei Bertrandt zu bieten.
- [BEWERBERTAGE](#)
- Im Jobfinder können sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber direkt für ausgeschriebene Stellen bewerben.
- [JOBFINDER](#)
- Im Bertrandt-Bewerber-Cockpit können sie ihr Profil anlegen und verwalten.
- [BEWERBER-COCKPIT](#)
- In unserem Job Agent 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](#)



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

## Mitarbeiter

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

## 2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG

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

### Ausbildung

Eine Ausbildung bei Bertrandt verbindet praxisnahes Lernen, die Begleitung durch erfahrene Profis und eine attraktive berufliche Perspektive. Dazu gehören auch regelmäßige Gespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildern sowie gruppenweite Azubi-Tage, um den Netzwerkgedanken zu stärken. Bis zum 30. September 2018 haben wir 360 Lehrlinge und Hochschulstudenten in mehr als 19 technischen, gewerblichen und kaufmännischen Berufen ausgebildet. Hochschulstudenten bieten wir mit dem Dualen Studium zudem die Möglichkeit, Theorie und Praxis von Beginn der Ausbildung an zu verbinden.

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

---

# >90%

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

---

### Entwicklung und Förderung

Das Fachwissen und die Erfahrung unserer Mitarbeiter bilden die DNA unseres Unternehmens. Attraktive und regelmäßige Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramme sind unsere Basis, um der dynamischen und technischen Entwicklung sowie dem hohen Qualitätsanspruch unserer Kunden gerecht zu werden. Ein wichtiger Pfeiler unseres Weiterbildungsangebots ist das Bertrandt-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-Programme und spezifischer Projektmanagement-Lehrgänge. Bis zum Geschäftsjahresende am 30. September 2018 investierte die Bertrandt AG insgesamt 9,5 Mio. Euro (2017: 10,2 Mio. Euro, 2016: 11,3 Mio. Euro) in Weiterbildungsmaßnahmen.



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

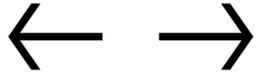
- Start der Ausbildung in 2017
- Start der Ausbildung in 2018

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

→ [AUSBILDUNGSBEGINN 2019](#)

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

\* Ausbildung erfolgt am Standort Wiesbaden.



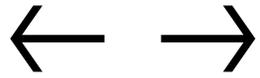
- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 2.1 UNSERE STRATEGIE
- 2.2 GEWINNUNG NEUER MITARBEITER
- 2.3 AUS- UND WEITERBILDUNG
- 2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER
- 2.5 MITARBEITERBINDUNG
- 2.6 VIELFALT AM ARBEITSPLATZ
- 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT
- 3. UMWELT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

■ Start des Studiums in 2018

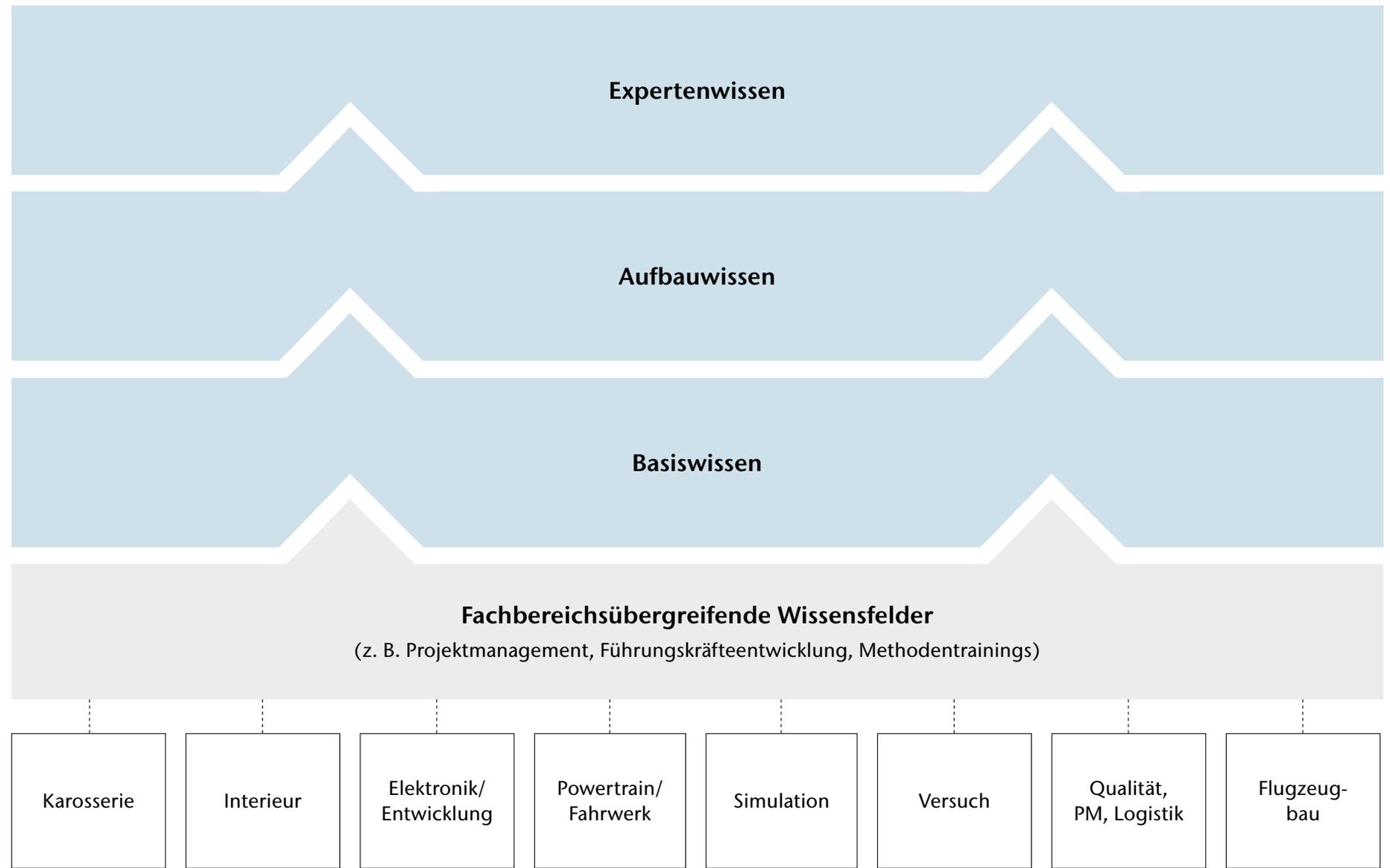
Bitte beachten Sie aufgrund unterschiedlicher Bewerbungszeiträume die aktuellen Stellenanzeigen im Bereich des Dualen Studiums unter folgendem Link:

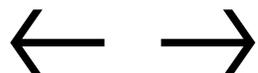
→ [STUDIENBEGINN 2019](#)

	Bertrandt AG	Bertrandt Technikum GmbH	Bertrandt Technologie GmbH	Bertrandt Ing.-Büro 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
<b>Kaufmännisch</b>											
DH-Studium BWL Industrie: Industrielles Servicemanagement	■										
DH-Studium Accounting & Controlling	■										
<b>Technisch</b>											
DH-Studium Maschinenbau – Konstruktion und Entwicklung						■					
DH-Studium Elektrotechnik			■								
DH-Studium IT-Automotive			■								
<b>Kooperative Studiengänge (kaufm./techn.)</b>											
Studium Fahrzeugtechnik im Praxisverbund								■			
Studium im Praxisverbund BWL (Vertiefung Controlling und Finanzen)								■			



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





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

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

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

#### 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 Qualifikationen des Kompetenzmodells
- Feedback an den Vorgesetzten
- Rückblick und Neuvereinbarung von Zielen
- Weiterbildungsmaßnahmen

## 2.4 ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

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

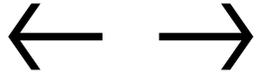
### PERSONALAUFWAND

TABELLE 09

in TEUR	2017/2018	2016/2017	2015/2016
<b>Löhne und Gehälter</b>	<b>600.064</b>	<b>581.993</b>	<b>579.496</b>
<b>Aufwendungen für soziale Abgaben</b>	<b>124.555</b>	<b>121.600</b>	<b>116.185</b>
– davon Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung	67.071	62.982	62.050
– davon Aufwendungen für Altersversorgung	57.484	58.618	54.135
<b>Gesamt</b>	<b>724.619</b>	<b>703.593</b>	<b>695.681</b>

Unser Arbeitsvertragsmodell umfasst zwölf Monatsgehälter. Zusätzlich steht den Mitarbeitern Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Leistungen anteilig. Daneben erhalten unsere Mitarbeiter leistungsbezogene Bonuszahlungen, die sich nach den individuellen Zielvereinbarungen und den Konzernergebnissen 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**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-  
VOLLE UNTER-  
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **2.1 UNSERE STRATEGIE**
- **2.2 GEWINNUNG NEUER  
MITARBEITER**
- **2.3 AUS- UND WEITER-  
BILDUNG**
- **2.4 ATTRAKTIVER  
ARBEITGEBER**
- **2.5 MITARBEITER-  
BINDUNG**
- **2.6 VIELFALT AM ARBEITS-  
PLATZ**
- **2.7 GESUNDHEIT UND  
ARBEITSSICHERHEIT**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER  
BERICHT –  
NICHT-FINANZIELLE  
LEISTUNGSINDIKATOREN  
BEI BERTRANDT**
- **7. ÜBER DIESEN BERICHT**

## Vorstandsvergütung

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

## Zusatzleistungen

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

- ein Mitarbeiteraktienprogramm, mit dem Bertrandt-Beschäftigte direkt am Erfolg ihres Arbeitgebers teilhaben können;
- das Mitarbeiterdarlehen, das wir je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gewähren;
- Mitarbeiterrabatte, zum Beispiel für Mobilfunk, Reisen und Fitnessangebote;
- Sondergratifikationen wie Sonderurlaubstage und individuelle Geschenke bei Hochzeit, Familiengründung oder Geburtstagen.

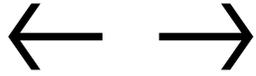
## Sozialleistungen

Moderne Sozialleistungen gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter auch in Zukunft abgesichert sind. Dazu gehören die betriebliche Altersvorsorge, ein Gehaltsumwandlungsmodell mit Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen sowie günstige 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.

## 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.



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

### **Mitarbeiterbefragung „b.asked“**

Im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung „b.asked“ erheben wir in regelmäßigen Abständen die Zufriedenheit und Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen. Dabei greifen wir unter anderem Themen wie Zusammenarbeit, Kommunikation, Weiterentwicklung oder Zukunft des Unternehmens auf. Die Mitarbeiter beteiligen sich rege an den Befragungen. Mit 7.368 Beschäftigten füllten im Berichtsjahr 65 Prozent der Belegschaft der Bertrandt AG den b.asked-Fragebogen aus.

### **Patenmodell**

Neuen Mitarbeitern stellen wir einen Paten als festen Ansprechpartner zur Seite, damit sie gut in unserem Unternehmen ankommen können. 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 Verbesserungspotenziale.

### **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 Interviews, Umfragen oder Jubiläen. Auf mehrheitlichen Wunsch der Belegschaft wurde das Mitarbeitermagazin 2016 von einer Druckversion auf eine webbasierte Veröffentlichung umgestellt, um den Papierverbrauch zu senken.

### **Veranstaltungen**

Mit unseren zahlreichen 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 gemein-

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

---

# 90

unterschiedliche Kulturen kommen  
täglich in unserem international tätigen  
Unternehmen zusammen.

---



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

## Frauen

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

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

→ [BERTRANDT BEI FACEBOOK](#)

Bei der Gestaltung unserer Stellenanzeigen achten wir darauf, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Auch im Vorstand und im Aufsichtsrat bemühen wir uns um einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte. Von den 618 Führungspositionen weltweit wurden zum 30. September 2018 59 von Frauen besetzt; das entspricht einer Quote von 9,6 Prozent [2017: 58 (9,5 Prozent), 2016: 56 (9,2 Prozent)].

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

## Work-Life-Balance

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

## 2.7 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

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

→ [MEHR ZU SOZIALLEISTUNGEN: S. 26](#)

### Gesundheit 4Bertrandt

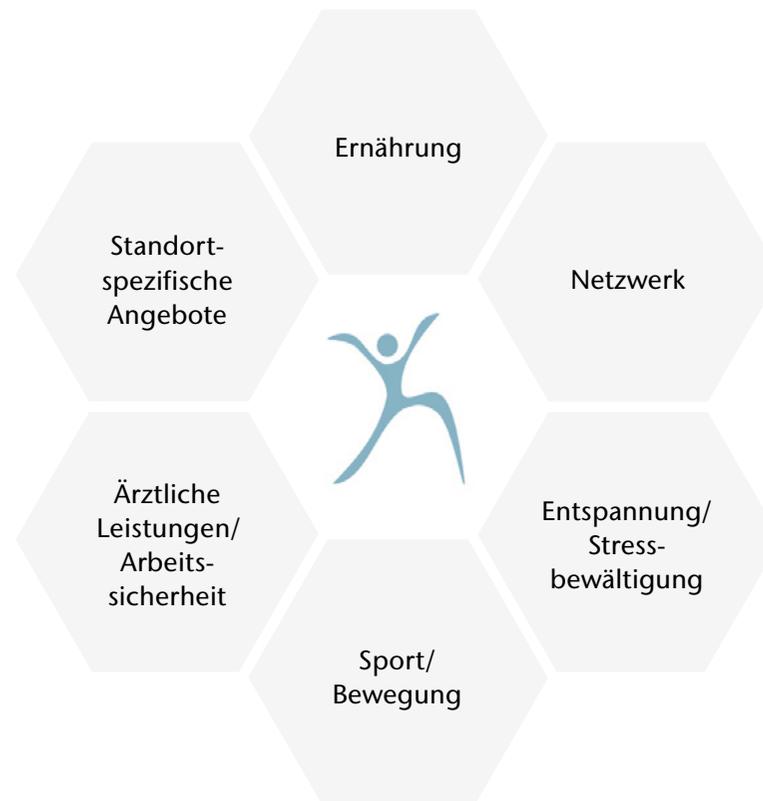
Seit 2015 läuft das zwei Jahre zuvor gestartete Projekt „Gesundheit 4Bertrandt“ in allen unseren Niederlassungen. Es umfasst eine breite Palette an Aktionen. So können sich die Beschäftigten im Rahmen von sechs Wissensmodulen im Intranet rund um das Thema Gesundheit informieren. Die Veranstaltungen im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

### Arbeitssicherheit

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst und seine 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.



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



Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten eine jährliche Arbeitssicherheitsunterweisung. 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 dazu, 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.



## Umwelt

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

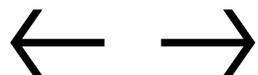


”

Bei Bertrandt kann ich Berufs-  
und Privatleben optimal  
miteinander vereinbaren.

**CYNDU CYNDU**, Spezialist Elektronikentwicklung





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

### 3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN

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.

Im Rahmen der Entwicklungsarbeit für unsere Kunden betrachten wir jeweils den gesamten Produktlebenszyklus von der Projektplanung über die Produktion und Lieferung bis hin zur Entsorgung. 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen.

In der Automobilentwicklung unterstützen wir unsere Kunden bei Recyclingkonzepten, mit deren Hilfe sich nachhaltige End-of-Life-Strategien umsetzen lassen. So müssen Autohersteller etwa nachweisen, dass ihre Fahrzeuge, wie gesetzlich gefordert, zu 95 Prozent recyclingfähig sind. Diese Vorgabe fließt ebenso in den Entwicklungsprozess ein wie die Anforderung, Fahrzeugteile später möglichst problemlos wieder aufarbeiten zu können

---

# 95 %

eines Fahrzeugs müssen recyclefähig sein.

---

(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, Druckluft-erzeugung und IT.

→ **MEHR ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT KUNDEN UND LIEFERANTEN: S. 43**



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

## 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 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 bereits 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 es dabei immer, den Vorgabewert der Energie-Einsparverordnung (EnEV) möglichst deutlich zu unterschreiten. Bei Neubauten in unseren Niederlassungen in Mönshheim und München ist uns dies gelungen. So wird das Technologiezentrum in Mönshheim über eine umweltfreundliche Hack-schnitzelanlage 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.

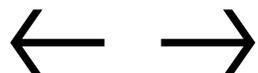
→ **TABELLE 12**

Darüber hinaus halten wir unsere Beschäftigten an, möglichst sparsam mit Verbrauchsmaterialien wie Papier und sonstigem Bürobedarf umzugehen. Wir verwenden ausschließlich Recycling-Papier 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 und 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 PCs, 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 EINKAUFVERTRAG: S. 43**



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

## WASSER/ENTSORGUNG

TABELLE 11

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> ) bezogen auf den m <sup>2</sup>	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2

Der Wasserverbrauch befindet sich bezogen auf unsere Fläche jährlich ungefähr in gleicher Höhe. Dennoch kann eine Verringerung um 33,3 Prozent verzeichnet werden.

## ENERGIE

TABELLE 12

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
CO <sub>2</sub> -Emissionen – gesamt in kg CO <sub>2</sub> (Strom, Öl, Gas)	17.030.392	16.945.584	21.077.773	31.610.115	27.987.440	26.435.931
Gesamtfläche in m <sup>2</sup>	129.413	153.907	179.769	222.855	230.172	267.287
CO <sub>2</sub> -Emissionen in kg – gesamt je m <sup>2</sup>	132	110	117	142	122	99

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Strom, Öl und Gas sind im Vergleich zum Vorjahr in Abhängigkeit zu unseren Flächen um 5,5 Prozent gesunken. Dies liegt an der Effizienz der Prüfeinrichtungen sowie an den neuen Gebäuden.

## PAPIERVERBRAUCH

TABELLE 13

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Papierverbrauch (kg)	36.311	29.702	82.029	59.032	65.852	41.693
Papierverbrauch (kg) bezogen auf den m <sup>2</sup>	0,28	0,19	0,46	0,26	0,29	0,16

Die deutliche Reduktion des Papierverbrauchs um 36,7 Prozent veranschaulicht, welche positiven Auswirkungen die Flexibilisierung und Individualisierung des Arbeitsumfeldes durch Maßnahmen wie etwa Home Office mit sich bringen.

## ABFALL

TABELLE 14

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Abfall (kg) bezogen auf den m <sup>2</sup>	6,7	7,5	9,2	10,2	9,6	8,0

Die Abfallbilanz bezogen auf unsere Flächen ist im vergangenen Geschäftsjahr 2017/2018 um 16,8 Prozent gesunken.



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
  
- **3. UMWELT**
- **3.1 UMWELTSCHUTZ IN KUNDENPROJEKTEN**
- **3.2 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ**
- **3.3 ABFALL**
- **3.4 KLIMASCHUTZ**
  
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT**
- **7. ÜBER DIESEN BERICHT**

### 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, so wie es gesetzlich vorgeschrieben ist.

Für den Umgang mit Abfällen haben wir eine detaillierte Prozesskette festgelegt. Dabei wird zunächst nach ungefährlichem und gefährlichem Abfall unterschieden. Sodann stellen wir anhand unseres Entsorgungshandbuchs sowie der niederlassungsspezifischen Regelungen eine ordnungsgemäße und sachgerechte Entsorgung sicher. Über diese wird ein schriftlicher Nachweis erbracht und archiviert. Am Ende jedes Geschäftsjahres erstellen wir auf Basis der relevanten Umweltkennzahlen eine Abfallbilanz. Die Abfallbilanz ist bezogen auf unsere Flächen 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.

Um den Verbrauch von Einwegbechern zu reduzieren, sind wir in unserer Wolfsburger Niederlassung dem Projekt RECUP beigetreten. Dies ist ein deutschlandweites Pfandsystem für Coffee-to-go-Mehrwegbecher.

→ **TABELLE 14**

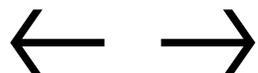
### 3.4 KLIMASCHUTZ

Als Technik-Entwickler mit Schwerpunkt im Automobilbereich arbeitet Bertrandt laufend an Verfahren, um den Kraftstoffverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen von Fahrzeugen weiter zu reduzieren. Unternehmensintern gehen wir mit gutem Beispiel voran, nutzen verbrauchsoptimierte Firmenfahrzeuge und wechseln unsere Fahrzeugflotte alle drei Jahre aus.

Bei einer Untersuchung von rund 844 Fahrzeugen unserer Flotte ermittelten wir einen durchschnittlichen Ausstoß von 138,7 g/CO<sub>2</sub> pro Kilometer. Der niedrigste Wert der Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor lag bei 103 g/CO<sub>2</sub> pro Kilometer, der höchste bei 209 g/CO<sub>2</sub> pro Kilometer. Darüber hinaus haben wir an zahlreichen Standorten rein elektrisch angetriebene Fahrzeuge in der Nutzung, die lokal vollständig emissionsfrei sind. Bezogen auf die durchschnittliche Laufleistung aller Fahrzeuge ist der CO<sub>2</sub>-Ausstoß im Vergleich zum Geschäftsjahr 2016/2017 leicht angestiegen. Er verschob sich aufgrund der WLTP-Messverfahren und der daraus resultierenden realistischeren Verbrauchs- und Abgaswerte nach oben, woraus eine Steigerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes für den gesamten Fuhrpark resultierte. Um diesen Wert zu reduzieren, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter und setzen zum Beispiel Videokonferenzen ein.

Im Geschäftsjahr 2017/2018 hat sich die Laufleistung der Fahrzeuge zum Vorjahreswert um 2,3 Prozent reduziert. Verglichen mit diesem Wert ist die durchschnittliche Laufleistung pro Fahrzeug um 4,8 Prozent gesunken. Ziel ist es, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß (g/km) nachhaltig zu verbessern. Als Maßnahme hierzu dient der vermehrte Einsatz von digitaler Kommunikationstechnik wie Skype for Business.

→ **TABELLE 15**



## FAHRZEUGE

TABELLE 15

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

Anzahl aller Fahrzeuge inkl. Pool- und FK-Fahrzeuge GJ 2017/2018	Ca. 844 Fahrzeuge
Ø CO <sub>2</sub> -Ausstoß (g/km) GJ 2017/2018 aller Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor	138,7
Minimal-/Maximalwerte CO <sub>2</sub> -Ausstoß (g/km) GJ 2017/2018 aller Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor	Min.: 103 / Max.: 209

	GJ 12/13	GJ 13/14	GJ 14/15	GJ 15/16	GJ 16/17	GJ 17/18
Summe Fahrzeuge aller Führungskräfte:						
Laufleistung (km)	16.021.429	17.410.707	18.626.772	21.049.776	20.336.187	19.870.362
Ø Laufleistung pro Fahrzeug (km)	26.394	25.717	25.728	26.116	24.740	23.543
	(607 Fahrzeuge)	(677 Fahrzeuge)	(724 Fahrzeuge)	(806 Fahrzeuge)	(822 Fahrzeuge)	(844 Fahrzeuge)
Ø CO <sub>2</sub> -Ausstoß pro Ø Laufleistung aller Fahrzeuge	3502,5 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3412,6 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3318,9 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3368,9 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3191,46 kg CO <sub>2</sub> /Fzg	3265,41 kg CO <sub>2</sub> /Fzg

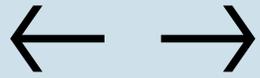
Im Geschäftsjahr 2017/2018 hat sich die Laufleistung der Fahrzeuge durch den vermehrten Einsatz von digitaler Kommunikationstechnik wie Skype for Business weiter reduziert. Ziel dieser Maßnahmen ist es, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß (g/km) nachhaltig zu verbessern. Verglichen mit dem Vorjahreswert ist die durchschnittliche Laufleistung pro Fahrzeug um 4,8 Prozent gesunken. Der CO<sub>2</sub>-Ausstoß verschob sich aufgrund der WLTP-Messverfahren und der daraus resultierenden realistischeren Verbrauchs- und Abgaswerte nach oben, woraus eine Steigerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes für den gesamten Fuhrpark resultierte.



# 4

## Geschäftspartner

- 4.1 UNSERE KUNDEN
- 4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER



”

Nicht zuletzt aufgrund der Dynamik in unserer Branche ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an innovativen Entwicklungsprojekten und Trendthemen mitzuwirken.

**SANDRA HOFFMANN**, Leiterin Personalentwicklung, Personalmarketing und Recruiting



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-  
VOLLE UNTER-  
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
  
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **4.1 UNSERE KUNDEN**
- **4.2 UNSERE LIEFERANTEN  
UND DIENSTLEISTER**
  
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER  
BERICHT –  
NICHT-FINANZIELLE  
LEISTUNGSINDIKATOREN  
BEI BERTRANDT**
- **7. ÜBER DIESEN BERICHT**

## 4.1 UNSERE KUNDEN

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

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

---

>40

Jahre unterstützen wir unsere Kunden bei der Entwicklung ihrer Produkte.

---

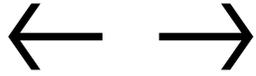
Vertrauen ist für uns ein wichtiger Grundstein für dauerhafte Kundenbeziehungen. Unser Verhältnis zu den Kunden ist geprägt von einem hohen Maß an Verlässlichkeit sowie strikter Geheimhaltung in der Projektarbeit. Mit der finanziellen Stabilität und der Transparenz unseres Unternehmens sind weitere wichtige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

### Fokus Automobil

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

→ **LEISTUNGSSPEKTRUM: S. 08**

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



- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-  
VOLLE UNTER-  
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
  
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **4.1 UNSERE KUNDEN**
- **4.2 UNSERE LIEFERANTEN  
UND DIENSTLEISTER**
  
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER  
BERICHT –  
NICHT-FINANZIELLE  
LEISTUNGSINDIKATOREN  
BEI BERTRANDT**
- **7. ÜBER DIESEN BERICHT**

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

### **Standorte in Kundennähe**

Um möglichst nah am Kunden zu sein und noch bessere Prozessabläufe zu garantieren, investieren wir zielgerichtet in die Erweiterung und den Ausbau unserer Standorte. Im Jahr 2018 starteten wir mit dem Bau des Hochvolt-Batterieprüfzentrums in Ehningen. Die Bertrandt-Niederlassung Technikum erweitert damit seine räumliche Kapazität um rund 1.200 m<sup>2</sup> und setzt einen Schwerpunkt auf Elektromobilität. Künftig können dort Hochvolt-Batterien von der Modulebene über Hybridbatterien bis zu Batterien für rein elektrische Fahrzeuge unter verschiedenen Klima- und Lastbedingungen funktional abgesichert werden. Das Leistungsspektrum wird durch eine spezielle Hochvolt-Werkstatt zum Aufbau von Batterie-Prototypen ergänzt. Die Investition in Hochvolt-Batterieprüfungen gliedert sich optimal in die bereits bestehenden Tätigkeiten des Konzerns im Bereich der Elektromobilität ein. Das Thema Ladeinfrastruktur wird in den Niederlassungen München und Mönshheim bearbeitet. Ebenfalls in Mönshheim und zudem in der Niederlassung Tappenbeck bei Wolfsburg liegt der Fokus auf der E-Maschine.

---

# 2018

starteten wir mit dem Bau des Hochvolt-Batterieprüfzentrums in Ehningen und setzen hier einen Schwerpunkt auf Elektromobilität.

---

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

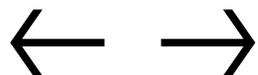
Auch international haben wir expandiert. So haben wir unseren Standort in Italien erweitert, um von dort aus die Zusammenarbeit mit unserem Kunden Lamborghini weiter zu stärken und auch Projekte mit anderen lokalen OEM ausbauen zu können. Der technische Schwerpunkt am Standort in Sant'Agata Bolognese liegt auf der Produktions- und Qualitätsunterstützung sowie dem Versuchs- und Technikträgeraufbau.

### **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**



- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGS-  
VOLLE UNTER-  
NEHMENSFÜHRUNG](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [3. UMWELT](#)
  
- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [4.1 UNSERE KUNDEN](#)
- [4.2 UNSERE LIEFERANTEN  
UND DIENSTLEISTER](#)
  
- [5. GESELLSCHAFT](#)
- [6. NICHTFINANZIELLER  
BERICHT –  
NICHT-FINANZIELLE  
LEISTUNGSINDIKATOREN  
BEI BERTRANDT](#)
- [7. ÜBER DIESEN BERICHT](#)

## 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. Selbstverständlich beachten wir dabei alle gesetzlichen Vorgaben. Sicherheit und Datenschutz sind Aufgaben jedes Einzelnen – im Unternehmen und darüber hinaus. Deshalb binden wir hier neben unseren Beschäftigten auch unsere Kunden und Geschäftspartner mit ein. Wir machen den Zweck und die Auswirkungen der Datenerfassung und Speicherung transparent und zeigen, wie wichtig es ist, äußerst sensibel mit gesammelten Daten umzugehen. So stellen wir sicher, dass unsere Beschäftigten alle Daten 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.

---

# 2016

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

---

Um möglichen Sicherheitslücken vorzubeugen, haben wir in den letzten Jahren vor allem unsere IT-Sicherheitsprozesse weiterentwickelt, die wir laufend auch mit unseren Kunden abstimmen. Darüber hinaus haben wir 2016 die Position eines Chief Information Security Officer (CISO) eingerichtet. Bei diesem laufen alle Sicherheitsthemen aus dem Bereich IT zusammen. Im Berichtszeitraum verzeichneten wir lediglich Verstöße nicht vorsätzlicher und geringer Art, die über die Sensibilisierung des betreffenden Mitarbeiters behoben werden konnten.

→ [ZERTIFIKAT ISO 27001](#)

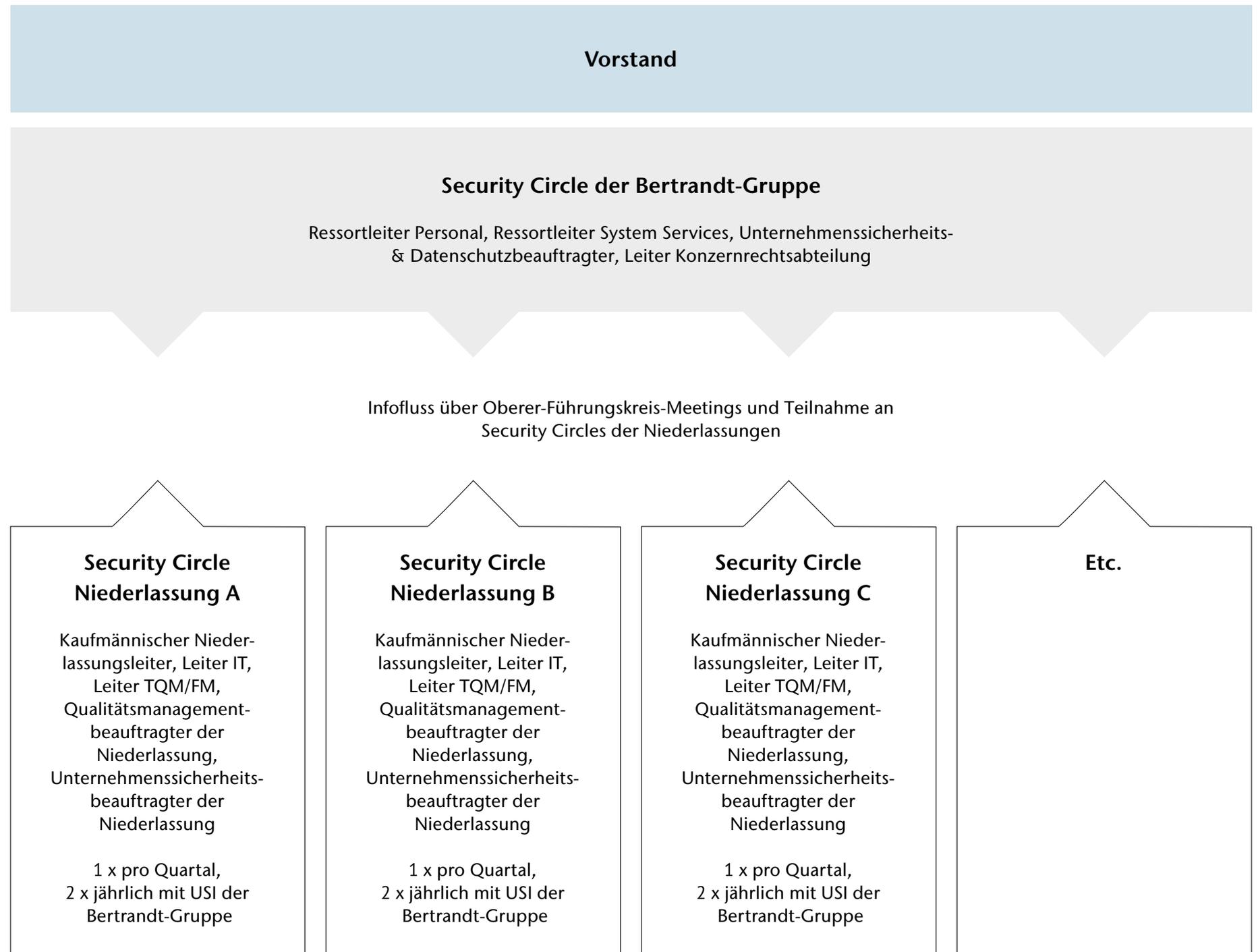
### Information und Kommunikation

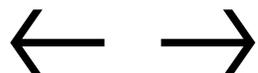
In unserer Kundenzeitschrift „Bertrandtmagazin“ stellen wir Praxisbeispiele aus unserem gesamten Leistungsspektrum vor. Wir berichten nach Kundenfreigabe über abgeschlossene Projekte, liefern Hintergrundinformationen und gewähren den Lesern einen Einblick in die Welt des Bertrandt-Konzerns.

→ [BERTRANDTMAGAZIN](#)



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGS-  
VOLLE UNTER-  
NEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
  
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
- 4.1 UNSERE KUNDEN
- 4.2 UNSERE LIEFERANTEN  
UND DIENSTLEISTER
  
- 5. GESELLSCHAFT
- 6. NICHTFINANZIELLER  
BERICHT –  
NICHT-FINANZIELLE  
LEISTUNGSINDIKATOREN  
BEI BERTRANDT
- 7. ÜBER DIESEN BERICHT





- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **4.1 UNSERE KUNDEN**
- **4.2 UNSERE LIEFERANTEN UND DIENSTLEISTER**
- **5. GESELLSCHAFT**
- **6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT**
- **7. ÜBER DIESEN BERICHT**

## 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 Nachhaltigkeitsleitlinien gebunden. Diesbezüglich machen wir keine Unterschiede zwischen externen Spezialisten, die wir für bestimmte Projekte einkaufen, und Dienstleistern, wie zum Beispiel Reinigungsfirmen, die mit dazu beitragen, dass unser Geschäft reibungslos laufen kann.

### MATERIALAUFWAND

TABELLE 17

In TEUR	2017/2018	2016/2017
<b>Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe</b>	<b>21.981</b>	<b>18.728</b>
<b>Aufwendungen für bezogene Leistungen</b>	<b>78.407</b>	<b>86.877</b>
davon CAD-Kosten	18.163	18.473
davon Fremdleistungen	59.928	68.115
davon Eingangsfrachten	316	289
<b>Gesamt</b>	<b>100.388</b>	<b>105.605</b>

## NACHHALTIGKEITSANFORDERUNGEN AN LIEFERANTEN

KOMPAKT

### 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 Lieferantenselbstauskunft, eine dem jeweiligen Projekt angepasste Leistungsbeschreibung sowie die Anforderung der erforderlichen Zertifikate enthalten.



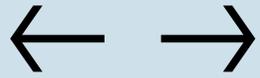
Self  
Driving



5

## Gesellschaft

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

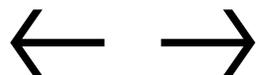


”

Unsere Kunden erwarten von uns auch eigene Ideen für serientaugliche Gesamtsysteme. Hier sind wir als Entwicklungspartner gefragt.

**DANIEL BINDER**, Abteilungsleiter Gesamtfahrzeuge, Werkstätten und Prüffelder





- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
  
- **5. GESELLSCHAFT**
  - 5.1 BILDUNG**
  - 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT**
  - 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE**
  - 5.4 LOKALES ENGAGEMENT**
  
- **6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT**
  
- **7. ÜBER DIESEN BERICHT**

## 5.1 BILDUNG

Die Bertrandt AG ist weltweit an 55 Standorten vertreten. Auf diese Weise können wir jederzeit direkt und flexibel auf Anfragen unserer Kunden reagieren. Aus unserer weltweiten Aktivität entstehen auch soziale Verpflichtungen gegenüber unseren Nachbarn. Dazu zählen wir alle externen Personen, Gruppen und Einrichtungen, die durch die Präsenz und Tätigkeit unseres Unternehmens in irgendeiner Weise betroffen sind. Wir nehmen unsere lokale Verantwortung sehr ernst. Deshalb streben wir eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit allen unseren Nachbarn sowie Transparenz in sozialen Belangen an. Dies gehört zu den Grundlagen unserer Unternehmenspolitik. Unsere Anforderungen zur gesellschaftlichen Verantwortung überprüfen wir regelmäßig und stimmen sie mit allen Beteiligten ab. Im Bewusstsein dieser Verantwortung engagieren wir uns auch in sozialen Projekten.

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

## 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT

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

---

# Vision Zero

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

---

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

→ **VISION ZERO**



- INHALT
- EDITORIAL
- 1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- 2. MITARBEITER
- 3. UMWELT
- 4. GESCHÄFTSPARTNER
  
- 5. GESELLSCHAFT
- 5.1 BILDUNG
- 5.2 MOBILITÄT UND SICHERHEIT
- 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE
- 5.4 LOKALES ENGAGEMENT
  
- 6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT
- 7. ÜBER DIESEN BERICHT

---

# 2014

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

---

## 5.3 BENEFIZ-PROJEKTE

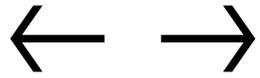
Regelmäßig unterstützen wir Menschen, die besonderer Aufmerksamkeit und Zuwendung bedürfen. Über Spenden und Sponsoring fördern wir ebenfalls lokale Initiativen – von Kinderdörfern und Verkehrserziehungsprojekten über Schulen, Universitäten und Einrichtungen des Gesundheitswesens bis hin zur Flüchtlingsunterkunft. Beispielsweise spenden wir seit vielen Jahren für soziale Projekte in Deutschland und verzichten dafür auf Weihnachtsgeschenke an Kunden und Geschäftspartner. Zu Weihnachten 2017 ging unsere Spende an die Paravan-Stiftung in Tübingen. Diese Initiative kümmert sich um die Mobilität von behinderten Kindern und Jugendlichen, indem sie beispielweise Rollstühle oder behindertengerechte Fahrzeuge individuell umbaut beziehungsweise organisiert.

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

## 5.4 LOKALES ENGAGEMENT

In unseren Niederlassungen gibt es zusätzlich soziale Projekte, mit denen unsere Mitarbeiter vor Ort helfen. So zum Beispiel in Wolfsburg. Mit einer Blutspende-Aktion unterstützten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort das Deutsche Rote Kreuz, welches auf freiwillige Blutspenden angewiesen ist. Fast 130 Beschäftigte nahmen an der Aktion teil. Viele davon waren Erstspender. Weiterhin beteiligte sich unsere Belegschaft 2017 an der „Wunschbaum-Aktion“ von LIFE CONCEPTS. Dies ist ein gemeinnütziges und professionelles Zentrum der Kinder-, Jugend-, Familien- und Lebenshilfe. Im Rahmen dieser Aktion hatten hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche die Möglichkeit, ihre Weihnachtswünsche in Form eines Wunschzettels an den Bertrandt-Weihnachtsbaum in der Niederlassung in Tappenbeck zu hängen. Insgesamt gingen 50 personalisierte Wünsche der Kinder und Jugendlichen ein. Die Mitarbeiter des Standorts, aber auch Kunden, hatten anschließend die Möglichkeit, Wunschzettel vom Weihnachtsbaum zu nehmen und somit einen der vielen Wünsche zu erfüllen.

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



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

## Nichtfinanzieller Bericht – nicht- finanzielle Leistungs- indikatoren bei Bertrandt\*

Seit über 40 Jahren erarbeitet Bertrandt als einer der führenden Technologie-Partner an 55 Standorten in Europa, Asien und den USA im Kundenauftrag individuelle Lösungen. Das Leistungsspektrum in der Automobil- und Luftfahrtindustrie umfasst alle Prozessschritte in den Projektphasen Konzeption, Konstruktion, Entwicklung, Modellbau, Werkzeugherstellung, Fahrzeugbau, Fertigungsplanung bis hin zu Serienanlauf und -betreuung. Zusätzlich werden die einzelnen Entwicklungsschritte durch Simulation, Prototypenbau und Erprobung abgesichert. So werden in unseren Technologiezentren, die sich in Kundennähe befinden, Projekte unterschiedlichster Größe gemeinsam vorangetrieben. Diese verfügen über eigene Designstudios, Elektroniklabore sowie Versuchs- und Testeinrichtungen. Aufgrund verkürzter Entwicklungszeiten und neuer Technologien nimmt die Komplexität individueller Mobilitätslösungen in der Automobil- und Luftfahrtbranche fortwährend zu.

\* Dieser Teil des Berichts stellt den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht (im Folgenden nichtfinanzielle Bericht) dar. Der nichtfinanzielle Bericht, der die nicht-finanziellen Aspekte gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB behandelt, ist von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) mit „limited assurance“ geprüft worden. Die Pflichtbestandteile des nichtfinanziellen Berichts sind mithilfe einer blauen Linie neben dem jeweiligen Text gekennzeichnet.

Trends wie beispielsweise umweltfreundliche individuelle Mobilität, automatisiertes und vernetztes Fahren, steigende Modell- und Variantenvielfalt oder Industrie 4.0 erfordern detailliertes technisches Wissen und ganzheitliches Denken in der Produktentwicklung. Als Mitgestalter zukünftiger Mobilität passt Bertrandt sein Leistungsspektrum stets den Bedürfnissen der Kunden und den sich ändernden Marktbedingungen an. Durch die interdisziplinäre Vernetzung und Weiterentwicklung von Wissen sichert sich das Unternehmen seinen Status als einer der führenden europäischen Partner auf dem Markt für Entwicklungsdienstleistungen. Für Bertrandt bildet das langjährige Engineering-Know-how aus den Mobilitätsindustrien eine solide Basis, um individuelle Entwicklungslösungen in neuen Branchen umzusetzen und weiterzuentwickeln. Zu den Kunden zählen nahezu alle europäischen Hersteller und bedeutende Systemlieferanten. Darüber hinaus werden technische Dienstleistungen außerhalb der Mobilitätsindustrien in den Zukunftsbranchen Energie-, Medizin- und Elektrotechnik sowie für den Maschinen- und Anlagenbau deutschlandweit angeboten.

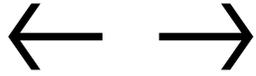


- **INHALT**
- **EDITORIAL**
- **1. VERANTWORTUNGS-  
VOLLE UNTER-  
NEHMENSFÜHRUNG**
- **2. MITARBEITER**
- **3. UMWELT**
- **4. GESCHÄFTSPARTNER**
- **5. GESELLSCHAFT**
  
- 6. NICHTFINANZIELLER  
BERICHT –  
NICHT-FINANZIELLE  
LEISTUNGSINDIKATOREN  
BEI BERTRANDT**
  
- **7. ÜBER DIESEN BERICHT**

Dabei lassen insbesondere Beständigkeit, Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit langjährige Kundenbeziehungen wachsen. Für Bertrandt sind im Sinne der handelsrechtlichen Anforderungen Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung wesentlich, weshalb diese Aspekte auch durch das Risiko- und Chancenmanagementsystem erfasst werden. Eine Steuerung der wesentlichen Aspekte findet über das ganzheitliche Managementsystem statt, das für jeden relevanten Sachverhalt pro Aspekt steuerungsrelevante nichtfinanzielle Leistungsindikatoren enthält. Diese sind fester Bestandteil der Steuerung unseres Geschäftsmodells und wesentliche Erfolgskriterien für Bertrandt. Dieses ganzheitliche Managementsystem des Konzerns fokussiert sich auf fünf besonders relevante Bewertungsbereiche, um die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren regelmäßig messen und beurteilen zu können. Die Bewertung der nicht-finanzielle Leistungsindikatoren erfolgt durch das interne Managementsystem aggregiert über die Niederlassungen für den Bertrandt-Konzern.

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

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



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

Für Bertrandt wesentliche nicht-finanzielle Leistungsindikatoren	Einzelaspekte im Detail	Zuordnung zu den Aspekten gemäß des nichtfinanziellen Berichts (HGB)	Zielwert
Leistung des Managementsystems	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zielprozess des Managementsystems und dessen Erreichung</li> <li>– Ergebnisse externer Audits und Begutachtungen, hier insbesondere zum Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001, sowie Steuerung von Ressourcen</li> <li>– Umgang mit Änderungen des Unternehmensumfelds, hier insbesondere der Dialog mit Gemeinden und Anrainern der Bertrandt-Standorte und -Niederlassungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umweltbelange</li> <li>– Sozialbelange</li> </ul>	> 75
Dienstleistungserbringung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rückmeldungen von Kunden</li> <li>– Reklamationsmanagement</li> <li>– Lieferantenbeziehungen, hier insbesondere die Einhaltung des Code of Conduct</li> <li>– Projektabwicklung, hier insbesondere die Einhaltung der Anti-Korruptionsrichtlinien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Achtung der Menschenrechte</li> <li>– Bekämpfung von Korruption und Bestechung</li> </ul>	> 75
Kontinuierliche Verbesserung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Status von Maßnahmen zur nachhaltigen Fehlerbeseitigung, zur Vorbeugung von potenziellen Fehlern auch im Hinblick auf die Umwelt und die Stakeholder des Konzerns und zur Reaktion auf absehbare Veränderungen, zur Effizienzsteigerung auch im Bereich des Energieverbrauchs und zum Innovationsmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umweltbelange</li> <li>– Sozialbelange</li> </ul>	> 75
Risikomanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Status und Umgang mit Prozess-, Sicherheits- und Umweltrisiken, insbesondere deren Vorbeugung und Vermeidung</li> <li>– Unternehmenssicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umweltbelange</li> <li>– Arbeitnehmerbelange</li> </ul>	> 75
Mitarbeiter und Human Resources	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>– Fluktuationsquote</li> <li>– Betriebliches Gesundheitsmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitnehmerbelange</li> </ul>	> 75



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

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

Norm	
DIN EN ISO 9001	Qualitätsmanagement
DIN EN ISO 14001	Umweltmanagement
DIN ISO/IEC 27001	Informationssicherheit mit Prototypenschutz nach VDA
OHSAS 18001	Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement
DIN EN ISO/IEC 17025	für akkreditierte Prüflabore

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

Es bezieht alle in- und ausländischen Gesellschaften des Bertrandt-Konzerns ein. Bei der Identifikation der Risiken und der Erarbeitung von Gegenmaßnahmen arbeiten der Vorstand, die Geschäftsführung der jeweiligen Niederlassung und Zentralfunktionen wie das Konzern-Controlling eng zusammen. Regelmäßige sowie Ad-hoc-Risikoerhebungen bewerten so alle Risiken, die unsere Geschäftsentwicklung beeinflussen könnten, hinsichtlich ihrer Höhe, Eintrittswahrscheinlichkeit und Bedeutung. Dabei werden ähnliche oder gleiche Risiken bei in- und ausländischen Gesellschaften zusammengefasst und so in ihrer Bedeutung für den Konzern transparent gemacht. Abhängig vom Ergebnis werden geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung mit hoher Priorität erarbeitet

und mit Best-Practice-Maßnahmen verglichen. Die so erarbeitete Strategie wird zeitnah von der jeweiligen Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den notwendigen Zentralfunktionen umgesetzt.

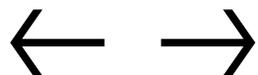
Die Bewertung und die Identifikation der Risiken erfolgen pro Niederlassung anhand der maximalen Schadenshöhe und der Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Schadenshöhe beschreibt die Auswirkung auf das EBIT der jeweiligen Niederlassung. Die Kategorien „Schadenshöhe“ sind im Detail:

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

Die Kategorien „Eintrittswahrscheinlichkeit“ sind im Detail:

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

Darauf aufbauend erfolgen bei den Risiken eine Brutto- und eine Nettobewertung. Bei der Bruttobewertung wird der Risikofall bewertet ohne Berücksichtigung bereits getroffener Gegenmaßnahmen. Die Nettobewertung berücksichtigt die getroffenen Gegenmaßnahmen und ermöglicht somit, die Wirksamkeit der



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

getroffenen Gegenmaßnahmen zu beurteilen. Aus der Multiplikation der Schadenshöhe mit der Eintrittswahrscheinlichkeit errechnet sich dann der Schadenserwartungswert eines Risikos. Aggregiert für den Gesamtkonzern wird so nach A-, B- oder C-Risiken unterschieden:

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

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

Diese identifizierten Risiken werden darüber hinaus einer Bewertung unterzogen, um festzustellen, ob es sich um essenzielle Risiken handelt. Darüber hinaus wurden Risiken von untergeordneter Bedeutung plausibilisiert, jedoch aufgrund deren geringer Eintrittswahrscheinlichkeit und der erwarteten Schadenshöhe sowie aus Gründen der Wesentlichkeit nicht gesondert dargestellt.

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

Das durchgeführte Bewertungsverfahren der Geschäftsprozesse des Bertrandt-Konzerns ergibt für das Geschäftsjahr 2017/2018 folgende Ergebnisse für unsere nicht-finanziellen Leistungsindikatoren:

Bewertungsbereiche	Punkte
I. Leistung des Managementsystems	86
II. Dienstleistungserbringung	85
III. Kontinuierliche Verbesserung	91
IV. Risikomanagement	96
V. Mitarbeiter und Human Resources	85

Die Ergebnisse sind als Indikatoren zur Aussage über die Stabilität und Nachhaltigkeit der Geschäftsprozesse des integrierten Managementsystems von Bertrandt zu bewerten. Im Geschäftsjahr erfolgte die erfolgreiche Umstellung des Managementsystems auf den neuen Revisionsstand DIN EN ISO 9001:2015 und DIN EN ISO 14001:2015. Bereits im Vorjahr wurden vorlaufende Anpassungen zur Umstellung vorgenommen. Die Kennzahlen in den Bewertungsbereichen zeigen grundsätzlich stabile und beherrschte Geschäftsprozesse. Alle Ergebnisse liegen über der Eingriffsgrenze von 75 Punkten.

Die Leistung des Managementsystems konnte durch die im Vorjahr eingeleiteten Maßnahmen weiter gesteigert werden. Hierzu trugen beispielsweise das Re-Engineering aller relevanten Geschäftsprozesse bei. Dabei wurden im ersten Schritt neben Stakeholdern und Anrainern alle relevanten interessierten Parteien und deren Anforderungen ermittelt und bewertet. Ergänzend zu den Ergebnissen externer Audits und Begutachtungen flossen die so ermittelten und als relevant bewerteten Anforderungen vollumfänglich in das Re-Engineering der Geschäftsprozesse ein. Sie bilden damit die wichtigen Bestandteile in den Geschäftsprozessen des Managementsystems. Eine neue, schlanke Pro-



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

zessdarstellung mit kunden- und niederlassungsspezifischen Prozessweiterungen ermöglicht zudem eine maximale Flexibilität der Prozesse. Die gesamte Umsetzung erfolgte unter Berücksichtigung der Anforderungen der Revisionen DIN ISO 9001:2015 und 14001:2015. Ferner wurde eine Umstellung der Prozessverantwortung umgesetzt, die die Einführung eines Rollenkonzepts mit Trennung in operative und strategische Prozessverantwortung beinhaltet. Des Weiteren konnte eine Verbesserung der Leistungsmessung durch Überarbeitung der Prozessindikatoren erreicht werden. Hierzu wurden die Zielwerte und Eingriffsgrenzen an die Unternehmensstrategie angepasst. Diese Anpassungen führten zu einer Optimierung des Zielprozesses des Managementsystems und dessen Erfüllung.

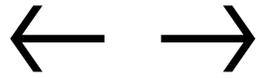
In der Dienstleistungserbringung gaben die Werte gegenüber dem Vorjahresniveau etwas nach. Aus diesem Grund wurden der Ausbau und die Optimierung der Projektmanagementabläufe angestoßen, deren Umsetzung im Geschäftsjahr 2018/2019 zu einer Verbesserung führen sollte. Hierzu wurde ein konzernübergreifender Lenkungskreis zum Thema Projektmanagement gegründet, der sich aus Experten der Standorte zusammensetzt und das Ziel verfolgt, einen regelmäßigen Austausch zum Status der Projekt- und Prozesskennzahlen zu ermöglichen und die Ableitung von Optimierungsansätzen voranzutreiben. Auswertungen von Reklamationen, Project Reviews und Lessons Learned wurden verarbeitet. So entstand unter anderem ein moderner Projektmanagementleitfaden als Guideline. Schlanke und flexible Prozesse, die im Rahmen dieses Lenkungskreises erarbeitet und später implementiert werden, sollen auch zukünftig kontinuierlich weiter etabliert und ausgebaut werden. Erste aus Verbesserungsschleifen resultierende Adaptionen und Maßnahmen sind bereits gestartet und unterstützen den eingeleiteten Change-Prozess positiv. Darunter fallen erweiterte Qualitätsrichtlinien für Lieferanten zur Festigung und Steuerung der Lieferantenbeziehung sowie zur Sicherstellung des Code of Conduct und der Konformität des Leistungsprozesses in der Lieferkette.

Im Bereich der kontinuierlichen Verbesserungen wurde das Vorjahresniveau durch die bereits teilweise erfolgte Neugestaltung des Innovations- und Verbesserungsmanagements nochmals übertroffen. Mittels dieser Neugestaltung werden eine systematische Unternehmensentwicklung und die Erschließung neuer Geschäftsfelder sichergestellt. Dabei werden zum Beispiel Megatrends und Zukunftstechnologien identifiziert und in Entwicklungskonzepte umgesetzt. Anforderungen der Stakeholder und Änderungen im internen sowie externen Unternehmenskontext liefern dabei einen wesentlichen Input zur Einleitung entsprechender Verbesserungsaktivitäten. Energie- und umweltbezogene Fachthemen zur Reduzierung des Energieverbrauchs, wie beispielsweise Gewichtsreduzierung oder Kühlung, werden so gemeinsam mit dem Kunden direkt im Rahmen der Leistungserbringung umgesetzt. Innovationen und neue Geschäftsfelder werden frühzeitig erkannt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Das hohe Niveau im Risikomanagement wurde durch die Erweiterung der Betrachtung von Prozessrisiken der Prozessverantwortlichen des Bertrandt-Konzerns mit speziell entwickelten Prozessmodellierungswerkzeugen beibehalten. Etwaige Prozessrisiken werden so transparent gemacht und können direkt durch die Prozessgestaltung minimiert oder auch eliminiert werden.

Auch im Bereich Mitarbeiter und Human Resources konnte das hohe Niveau des Vorjahres gehalten werden. Dies ist unter anderem auf die Umsetzung der Initiative „Arbeitsplatz der Zukunft“ zur Flexibilisierung von Arbeitsplatz und Arbeitszeit durch neue Arbeitszeitmodelle sowie die Verbesserung der Work-Life-Balance zurückzuführen. Weiterhin trug der Ausbau des E-Learning-Angebots im Bereich Arbeitsschutz, Umwelt und Unternehmenssicherheit positiv dazu bei, in diesem wichtigen Bereich gleichbleibend hohe Werte zu erzielen.

Wie in den Vorjahren sind Effizienzsteigerung und Optimierung der Prozessleistung Kerninhalte der Aktivitäten des Managements.



# Über diesen Bericht

- [INHALT](#)
- [EDITORIAL](#)
- [1. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)
- [2. MITARBEITER](#)
- [3. UMWELT](#)
- [4. GESCHÄFTSPARTNER](#)
- [5. GESELLSCHAFT](#)
- [6. NICHTFINANZIELLER BERICHT – NICHT-FINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN BEI BERTRANDT](#)
- 7. [ÜBER DIESEN BERICHT](#)

In diesem gesonderten digitalen Corporate Responsibility Bericht informieren wir Sie über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Geschäftsjahr 2017/2018. Der kombinierte Nachhaltigkeits- und nicht-finanzielle Bericht liegt ausschließlich als navigierbare PDF-Datei vor und gibt Aufschluss über die Themengebiete verantwortungsvolle Unternehmensführung, Mitarbeiter, Umwelt, Geschäftspartner, Gesellschaft und nicht-finanzielle Leistungsindikatoren bei Bertrandt. So können Sie Themen suchen und Informationen wie auf einer Website direkt aufrufen. Weiterführende Online-Informationen ergänzen das PDF und bieten zusätzliche Möglichkeiten, zum Beispiel einen GRI-Content-Index.

Die Angaben im Corporate Responsibility Bericht beziehen sich auf das gesamte Unternehmen, das heißt die Bertrandt AG und den Bertrandt-Konzern mit allen seinen Geschäftsfeldern. Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr, das vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2018 reicht.

Der Teil des Berichts, der schwerpunktmäßig das Thema Nachhaltigkeit behandelt (Kap. 1 bis einschließlich Kap. 5) wurde anhand der GRI-G4-Leitlinien erstellt – „Core“-Option. Diese Leitlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind international anerkannt.

→ [GRI-INDEX](#)

Der Teil des Berichts, der schwerpunktmäßig das Thema nicht-finanzielle Berichterstattung behandelt (Kap. 6), richtet sich im Umfang der offenlegungspflichtigen nichtfinanziellen Aspekte nach §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der Wesentlichkeitsbeurteilung des Vorstands der Bertrandt AG. Wesentlich ist demnach, was sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage von Bertrandt als auch für das Verständnis der Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte relevant ist. Unter Berücksichtigung der zuvor genannten handelsrechtlichen Anforderungen wurden die gemäß der Wesentlichkeitsmatrix identifizierten wesentlichen Handlungsfelder, wie auf Seite 49 in diesem Bericht dargestellt, den gemäß § 289c Abs. 2 HGB berichtspflichtigen nichtfinanziellen Aspekten zugeordnet. Für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts wurde im Gegensatz zu unserem Nachhaltigkeitsbericht kein Rahmenwerk genutzt.

Der nichtfinanzielle Bericht (Kap. 6), der die nichtfinanziellen Aspekte gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB behandelt, ist von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) mit „limited assurance“ geprüft worden. Die Pflichtbestandteile des nichtfinanziellen Berichts sind mithilfe einer blauen Linie neben dem jeweiligen Text gekennzeichnet. Verweise auf Angaben, die sich außerhalb des Konzernlageberichts bzw. Konzernabschlusses befinden, sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts.

Alle Angaben, die dem Lagebericht 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 fortlaufend unsere Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder.

→ [PRÜFBESCHEINIGUNG: GESCHÄFTSBERICHT 2017/2018, S. 122-126](#)



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

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

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

→ **WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER**

#### **Berichtsgrenzen und Datenerfassung**

Die Informationen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen entsprechen den Angaben im Geschäftsbericht 2017/2018. 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“ wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen.

→ **GESCHÄFTSBERICHT 2017/2018, S. 122-126**

Auch die Zahlen im Kapitel „Mitarbeiter“ orientieren sich am Geschäftsbericht 2017/2018. 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 13. Dezember 2018 erschienen und trägt den Titel „Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018“. Unser nächster Bericht wird am 12. Dezember 2019 veröffentlicht. Redaktionsschluss dieses Berichts ist der 05.12.2019.



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

## 7. ÜBER DIESEN BERICHT

### **Prüfvermerk Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung**

An die Bertrandt AG, Ehningen

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der Bertrandt AG, Ehningen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018, der insgesamt die mit einer blauen vertikalen Linie gekennzeichneten Abschnitte im Corporate Responsibility Bericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2017/2018 umfasst (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“), einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

#### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB. Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### **Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

#### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden



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

sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

## Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

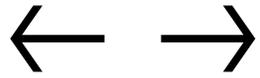
## Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 29. November 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke                      ppa. Axel Faupel  
Wirtschaftsprüfer



# Impressum

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

## Herausgeber/Redaktion

Bertrandt AG

Birkensee 1, D-71139 Ehningen

Telefon +49 7034 656-0

Telefax +49 7034 656-4100

→ [WWW.BERTRANDT.COM](http://WWW.BERTRANDT.COM)

→ [INFO@BERTRANDT.COM](mailto: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](mailto:MARKUS.GOETZL@DE.BERTRANDT.COM)

## Konzeption, Gestaltung und Produktion

SAHARA Werbeagentur, Stuttgart

→ [WWW.SAHARA.DE](http://WWW.SAHARA.DE)

## Fotos

Dirk Beichert, Frankfurt (Seite 3, 6)

Bernd Kammerer, Stuttgart (Seite 17, 31, 38, 45)

Fotolia (Seite 5, 16, 37, 44)

Getty Images (Seite 30)