

Konsequent unterwegs. Nachhaltigkeit im Blick.



Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

BECHTLE



Kennzeichen für die Nichtfinanzielle Konzernerklärung



Querverweis innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts



Querverweis auf andere Publikationen und weiterführende Literatur



Querverweis auf Informationen im Internet



Allgemeine Hinweise

Willkommen, Moin, Grüß Gott oder Hi – wie unsere neuen Auszubildenden sagen – beim Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019. Mehr zu den Bechtle Aus- und Weiterbildungsprogrammen lesen Sie ab Seite 51.



VORWORT	4
ÜBER DIESEN BERICHT	6
VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	<ul style="list-style-type: none"> 8 Das Geschäftsmodell von Bechtle. 9 Verantwortung bei Bechtle. 10 Nachhaltigkeitsstrategie von Bechtle. 11 Der Bechtle Nachhaltigkeitskodex. 20 Der Nachhaltigkeit verpflichtet. 21 Wesentliche nichtfinanzielle Risiken. 21 Wesentliche nichtfinanzielle Themen. 24 Einbindung von Stakeholdern.
GESCHÄFTSETHIK	<ul style="list-style-type: none"> 30 Verantwortung in der Lieferkette. 33 Menschenrechtliche Sorgfalt und Arbeitsbedingungen. 34 Compliance. 39 Qualitätsmanagement.
MITARBEITER UND GESELLSCHAFT	<ul style="list-style-type: none"> 40 Arbeitgeberattraktivität. 44 Bechtle als Arbeitgeber. 48 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. 51 Mitarbeiterentwicklung, Aus- und Weiterbildung. 58 Vielfalt und Chancengleichheit. 61 Soziales Engagement.
UMWELT	<ul style="list-style-type: none"> 64 Energieverbrauch und Emissionen. 70 Energieeffiziente IT. 71 Logistik und Verpackung. 74 Abfall und Wertstoffe.
GRI-CONTENT-INDEX	76
INHALTE DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG (NFE)	81
IMPRESSUM & KONTAKT	82



GRI 102-14

Sehr geehrte Damen und Herren,

nie zuvor wurden Nachhaltigkeitsthemen so breit in der Gesellschaft diskutiert und so umfangreich medial begleitet wie 2019. Selbstverständlich hat diese Entwicklung auch auf Unternehmen starken Einfluss. Spürbar wird sie in ganz unterschiedlicher Weise bei unseren Kunden, Investoren und Partnern, aber auch bei unseren Mitarbeitern und bei Bewerbern. Während etwa Kunden in Ausschreibungen immer präziser über nachhaltige Maßnahmen informiert werden möchten, fragen Mitarbeiter aktiv nach unserer Rolle im gesellschaftlichen Kontext. Ganz deutlich spiegelt sich in ihren Fragen wider, dass sie die Zusammenhänge ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren stärker wahrnehmen als noch vor einigen Jahren. Unternehmen tragen nicht mehr nur Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern, sondern auch gegenüber der Gesellschaft. Ausdruck finden dieses Verständnis und das daraus abgeleitete Handeln im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

Auch wenn Nachhaltigkeit bei Bechtle etabliert ist, stellen wir mit der zunehmenden Dynamik des Themas fest, dass bestehende Prozesse erweitert, neue Aspekte thematisiert und weitere Kennzahlen ermittelt werden müssen. Als seit 20 Jahren börsennotiertes Unternehmen sind wir eine durch Zahlen belegte Transparenz gewohnt. Sie hat – nicht nur für die Stakeholder, sondern auch für uns – große Vorteile, weil sie geradezu dazu zwingt, sich mit Entwicklungen sachlich und auf valider Basis auseinanderzusetzen. Dabei zeigt sich insbesondere, dass Unternehmen gut beraten sind, sich Berichtsstandards anzuschließen. Sie geben sinnvolle Strukturen vor, ermöglichen Vergleichbarkeit und greifen neue Entwicklungen auf. Für uns war daher der Schritt naheliegend, die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) für unsere Berichterstattung anzuwenden. Die GRI Standards gelten international als führende Leitlinien für eine strukturierte und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2019 finden sie nun erstmals Anwendung.

Wir laden Sie mit diesem Bericht ein, sich über die vielfältigen Nachhaltigkeitsmaßnahmen bei Bechtle zu informieren und zu überprüfen, inwieweit wir unsere in den Vorjahren gesetzten Ziele verfolgen, erreichen und durch neue ambitioniertere Maßnahmen und Ziele ersetzen. Herausragend ist dabei sicher die 2019 überschrittene Marke von 5 Milliarden Euro Umsatz. Ein Ziel, das uns zwölf Jahre lang mit unserer Vision 2020 begleitete. Wir haben damit auch eines unserer Versprechen für eine auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtete, erfolgreiche Zukunft von Bechtle erfüllt. Aber nicht nur das – wir haben das Ziel durch einen neuen Zukunftsentwurf fortgeschrieben: Mit der Bechtle Vision 2030 haben wir uns auf den Weg gemacht, die vierte in der 37-jährigen Unternehmensgeschichte von Bechtle formulierte Vision zu verfolgen. Mit ihr haben wir uns einen neuen Leitstern gesetzt, der uns in die Zukunft begleitet und langfristige, messbare Ziele formuliert.

Diesem Prinzip der Zielsetzung, -erreicherung und -erneuerung folgt konsequent auch der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht. Und so wie die Visionen den Mut zeigen, langfristige Ziele offen zu kommunizieren, so sehr tragen Klarheit, Transparenz und Offenheit bei der Zielsetzung dazu bei, Großes zu erreichen. Darin drückt sich sehr gut die Relevanz der Nachhaltigkeit für Bechtle aus.

Wichtigster Begleiter auf dem Weg der Zielerreichung ist dabei unsere Strategie für das Gesamtunternehmen im Allgemeinen, aber auch für seine Teilsegmente im Besonderen. Sie ist jährlich Gegenstand der zu Jahresbeginn stattfindenden Bechtle Strategietagung, an der rund 1.500 Kollegen teilnehmen und deren Inhalte im Intranet über Videoaufzeichnungen allen Mitarbeitern bei Bechtle zur Verfügung stehen. Diese breite Vermittlung der Strategie ist für das Erreichen unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsziele essenziell.

Begleitend dazu haben wir unseren Nachhaltigkeitskodex auf den Prüfstand gestellt, ihn angepasst und im Rahmen dieses Berichts veröffentlicht. Neben den Leitlinien des UN Global Compact gilt der Bechtle Nachhaltigkeitskodex als wesentliche Leitlinie für die gesamte Bechtle Gruppe. Sie folgt unserem Verständnis, dass Nachhaltigkeit eine Querschnittsaufgabe ist, die nur gemeinsam, aus den Fachbereichen und jedem einzelnen Standort heraus, sinnvoll angegangen werden kann. Nur so ist es möglich, einen maßgeblichen Beitrag zu den globalen Herausforderungen unserer Zeit – allen voran Klimafragen und Digitalisierung – wie auch den unternehmensnahen Zielsetzungen – etwa die Überprüfung der Lieferketten und die Förderung der Diversität – zu leisten. Daran mitzuwirken, ist selbstverständlich Aufgabe aller. Einen wertvollen Beitrag zu leisten, unser Anspruch.

Bitte informieren Sie sich auf den folgenden Seiten über unsere Aktivitäten und Zielsetzungen und, wann immer Sie mögen, suchen Sie den Dialog mit uns. Im gegenseitigen Austausch lernen wir.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr



Dr. Thomas Olemotz

ÜBER DIESEN BERICHT.

 Dieses Symbol kennzeichnet die Kapitel der NFE.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter, Aktionäre sowie die interessierte Öffentlichkeit über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 enthält zudem die Nichtfinanzielle Konzernklärung (NFE) der Bechtle AG gemäß § 315b HGB. Damit kommt Bechtle der gesetzlichen Verpflichtung zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen nach dem „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz – CSR-RUG)“ nach, siehe Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr.20, ausgegeben zu Bonn am 18. April 2017. Die Passagen der NFE sind in der Randspalte mit einem Symbol gekennzeichnet. Die Kennzeichnung bezieht sich jeweils auf das der Überschrift folgende Kapitel.

VERWENDUNG VON RAHMENWERKEN.

GRI 102-54

 Die Versionen der GRI-Standards sind im GRI-Index angegeben.

Für die Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts verwendete Bechtle erstmals als Rahmenwerk die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI-Standards). Diese gelten international als führende Leitlinien für eine strukturierte und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung für Wirtschaftsunternehmen und Institutionen. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. (Angabe nach § 289d HGB)

INHALT, BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZEN.

GRI 102-46

 Siehe Kapitel Wesentlichkeitsanalyse

Die berichteten Themen orientieren sich am Prinzip der Wesentlichkeit nach GRI 101 sowie nach § 289c, Abs. 2 und 3, HGB. Die integrierte NFE umfasst Angaben zu den nach § 289c Abs. 2 HGB geforderten Themen, soweit sie für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen des Geschäftsverlaufs erforderlich sind (§ 289c Abs. 3 HGB); diese sind: Arbeitnehmer, Compliance, Umwelt, Gesellschaft und Soziales.

GRI 102-50

Der vorliegende Bericht umfasst den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2019. Die Kennzahlen wurden in den jeweiligen Unternehmensbereichen erfasst und gelten, sofern nicht anders gekennzeichnet, für den genannten Berichtszeitraum und beziehen sich auf den Bechtle Konzern. Ihn ergänzen Informationen aus Zeiträumen vor sowie nach dem genannten Datum bis zum Redaktionsschluss am 31. Januar 2020. Diese Informationen werden entsprechend benannt. Ebenso sind Maßnahmen und Kennzahlen, die einzelne Teilgesellschaften, Standorte und Marken betreffen, entsprechend gekennzeichnet.

GRI 102-51, GRI 102-52

Bechtle veröffentlicht seit 2016 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Der vorliegende Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 erscheint am 19. März 2020 zeitgleich mit dem Bechtle Geschäftsbericht 2019, auf den wir für weitergehende finanzielle Hintergrundinformationen zu den finanziellen Unternehmenszielen sowie der Geschäftsentwicklung verweisen. Zuletzt erschien der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2018 am 15. März 2019. Der nächste wird im Frühjahr 2021 erscheinen.



Siehe Bechtle
Geschäftsbericht 2019

SONSTIGES.

Die Publikation wird gleichzeitig als Fortschrittsbericht der Bechtle AG im Rahmen der Unterzeichnung des UN Global Compact bereitgestellt.

Wir verwenden aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel die männliche Sprachform. Gleichwohl werden damit alle Geschlechter gleichermaßen adressiert.

Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht ist online in deutscher, englischer und französischer Sprache abrufbar. Auf gedruckte Ausgaben verzichten wir.



bechtle.com/nachhaltigkeit

VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.

DAS GESCHÄFTSMODELL VON BECHTLE.

GRI 102-1, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-7

Mit 75 IT-Systemhäusern in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie 24 IT-Handelsgesellschaften in 14 Ländern Europas¹ sowie einem Vertriebsbüro in Taiwan gehört die Bechtle AG zu den führenden IT-Dienstleistern in Europa. Die Kombination aus Direktvertrieb von IT-Produkten mit umfassenden Systemhausdienstleistungen macht Bechtle zum zukunftsstarken IT-Partner für Mittelstand, Konzerne und öffentliche Auftraggeber. Das Modell der „vernetzten Dezentralität“ ermöglicht den Gesellschaften einen großen unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Zugleich profitieren sie von den Zentralfunktionen sowie der Kompetenz und Organisation eines europäischen Konzerns.

GRI 102-3, GRI 102-7, GRI 102-8

Gegründet 1983, beschäftigte der Konzern mit Hauptsitz in Neckarsulm zum 31. Dezember 2019 11.487 Mitarbeiter. Bechtle ist im MDAX und im TecDAX notiert. 2019 lag der Umsatz bei rund 5,4 Milliarden Euro.

Bechtle AG für nachhaltiges Wachstum ausgezeichnet. Seit elf Jahren veröffentlichen die Unternehmensberatung Accenture und DIE WELT die Rangliste der 500 größten Konzerne in Deutschland. Drei dieser Unternehmen werden von einer hochkarätig besetzten Jury für ihr nachhaltiges Wachstum in den vergangenen sieben Jahren und für ihre Zukunftsfähigkeit ausgezeichnet. 2019 ging der 2. Preis an Bechtle.

GRI 102-2, GRI 102-6, GRI 102-7

Bechtle bietet 70.000 Kunden aus Industrie und Handel, öffentlichem Dienst sowie dem Finanzmarkt herstellerübergreifend ein lückenloses Angebot rund um die IT. Als Dienstleister für zukunftsfähige IT-Architekturen ist Bechtle die klassische IT-Infrastruktur so wichtig wie die aktuellen Themen Digitalisierung, Cloud, Modern Workplace, Security und IT als Service. Mehr als 50.000 Hardware- und Softwareprodukte sind über die IT-Systemhäuser, über den Onlineshop, auf kundenindividuellen E-Procurement-Plattformen und per Telesales verfügbar. Konzernweit befassen sich zudem Experten in über 70 Competence Centern mit einer breiten Vielfalt beratungsintensiver IT-Themen. Für intelligente Finanzierungsleistungen ist die Bechtle Financial Services AG Ansprechpartner für Kunden.



Ausführliche Beschreibungen
des Geschäftsmodells siehe
Bechtle Geschäftsbericht 2019

Zu einem umfassenden IT-Lifecycle gehört auch, dass sich Bechtle mit professionellem IT-Remarketing um eine wirtschaftliche Weiterverwertung gebrauchter IT kümmert.

¹ Deutschland, Österreich, Schweiz, Großbritannien, Irland, Frankreich, Belgien, Niederlande, Spanien, Portugal, Italien, Ungarn, Tschechien, Polen.

VERANTWORTUNG BEI BECHTLE.

GRI 102-16

Unsere Konzernstrategie ist auf unternehmerische Verantwortung und finanzielle Sicherheit ausgerichtet. Beides sind wichtige Pfeiler, auf die eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aufbauen kann. Flankierend dazu übernimmt die im Dezember 2018 veröffentlichte Vision 2030 die wichtige Funktion eines Leitsterns. Sie ist in einer Zeit, die durch Schnellebigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Wandel geprägt ist, besonders wichtig. Denn die Vision gibt nicht nur die Richtung vor und bietet Orientierung über das Tagesgeschäft hinaus, sondern vermittelt auch Kunden und Herstellerpartnern Sicherheit: Sie können auf einen langfristig orientierten, verlässlichen Partner setzen. Darüber hinaus ermöglicht die Vision 2030 dem Kapitalmarkt einen klar umrissenen und mit Zahlen unterlegten Blick auf die Zukunft des Konzerns.

BECHTLE VISION 2030.

Der Erfolg unserer Kunden ist unser Ziel.

Wir kennen und verstehen unsere Kunden und bieten ihnen zukunftsorientierte Informationstechnologien, die erfolgsentscheidend sind.

IT ist unsere Leidenschaft.

Wir stehen für Professionalität, Kompetenz und den Willen, Herausragendes zu leisten. Menschen, die viel bewegen wollen, können bei Bechtle alles erreichen.

Profitables Wachstum macht uns stark.

Wir erzielen nachhaltig Gewinne, um in die Zukunft von Bechtle zu investieren. Eine EBT-Marge von mindestens 5 % schafft finanzielle Freiräume und gewährleistet langfristig unsere Sicherheit und Unabhängigkeit.

Marktführerschaft ist unser Anspruch.

Wir fokussieren uns auf IT-Märkte, in denen wir eine führende Position erlangen können. Dabei wachsen wir stärker als der Markt und streben einen Umsatz von 10 Milliarden Euro an.

Wir handeln bei Bechtle in Übereinstimmung mit unseren seit jeher geltenden Unternehmenswerten Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit. Sie prägen unsere Unternehmenskultur und spiegeln sich in unseren Unternehmensleitlinien wider. Der Bechtle Verhaltenskodex ist darüber hinaus Grundlage unseres täglichen Handelns. Wir halten Gesetze ein und respektieren die anerkannten Gebräuche der Länder, in denen wir tätig sind. Zu unserem Selbstverständnis gehört Integrität. Das heißt: Wir lehnen jede Form von Korruption ab.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE VON BECHTLE.

GRI 102-16

Die Verantwortung für die erfolgreiche Entwicklung eines Unternehmens muss sich an den Erwartungen verschiedener Interessengruppen orientieren. Diese Ansprüche sind allerdings nicht statisch, sondern können sich im Zeitverlauf ändern. Im Ergebnis entsteht eine dynamische Interessenpluralität, die immer auch nach Kompromissen verlangt und in ihrer Balance fortlaufend überprüft werden muss. Um dem Grundgedanken der Nachhaltigkeit Rechnung zu tragen, gilt es, eine Vielzahl von betrieblichen Bereichen in die notwendigen Entscheidungen einzubeziehen und Ziele gegeneinander abzuwägen. Das Streben nach profitabilem Wachstum, das Kümmern um Nachwuchskräfte, die Transparenz der Lieferkette oder vorbildliches Handeln gehören ebenso dazu wie Fairness und Wertschätzung im Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern.



Siehe Kapitel Einbindung von Stakeholdern

Strukturiertes Vorgehen. Wir bei Bechtle näherten uns dem Thema Nachhaltigkeit strukturiert und mit Pragmatismus. Aus diesem Grund haben wir 2014 einen interdisziplinär besetzten Arbeitskreis ins Leben gerufen, der sich dem Thema Nachhaltigkeit unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten annahm. Wir betrachten nachhaltiges unternehmerisches Handeln als Prädikat. Im ersten Schritt zielten unsere Initiativen primär auf eine Status-quo-Erhebung ab. Was machen wir bei Bechtle bereits in Sachen Umwelt? Wer engagiert sich wie in sozialen Projekten? Was tun wir heute für eine ausgewogene Work-Life-Balance? Unter welchen Aspekten betrachten wir die Lieferkette?

Aus den Ergebnissen des Status quo ermittelte die Projektgruppe Nachhaltigkeit wesentliche Themenbereiche und die Zielsetzung. Daraus entstand in Abstimmung mit dem gesamten Vorstand sowie dem Aufsichtsrat 2014 der Bechtle Nachhaltigkeitskodex als interne Leitlinie. Die gewonnenen Erkenntnisse und Kennzahlen mündeten 2015 in den ersten Bechtle Nachhaltigkeitsbericht. Damit waren gleichzeitig die Grundsteine für Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting bei Bechtle gelegt.

Verantwortung und Glaubwürdigkeit zählen. Wichtig ist uns, offen und transparent zu berichten. Dabei zählen insbesondere Glaubwürdigkeit und Verantwortung, die wir als europäischer Konzern übernehmen möchten. Auch wenn es beim Thema Nachhaltigkeit vielfach um Selbstverständlichkeiten verantwortungsvollen Unternehmertums geht, möchten wir auch diese Aspekte ins Bewusstsein der Mitarbeiter und weiterer Interessengruppen rücken. So gehört beispielsweise ökonomische Nachhaltigkeit zu den Grundzielen unternehmerischen Handelns. So kümmern sich nachhaltig erfolgreiche Unternehmen um ihre Kunden und bieten ihnen zukunftsorientierte Lösungen. Sie verzichten auf übermäßige Gewinnentnahmen, vergüten angemessen, denken nicht in Quartalen und versuchen auch nicht, Verantwortung auf andere abzuwälzen. Sie behandeln Mitarbeiter respektvoll und gehen fair mit Geschäftspartnern um. Sie leben die ihnen wichtigen Werte und haben eine tragfähige, verständliche Vision entwickelt. Allesamt Grundsätze, denen Bechtle folgt.

Verlässlicher Kompass nachhaltiger Unternehmensführung. Seit Beginn der systematischen Beschäftigung mit Nachhaltigkeit war es oberste Maxime, authentisch zu bleiben und Glaubwürdigkeit zu wahren. Unsere Ziele waren und sind, das Thema in seiner Breite zu erfassen und es – wo möglich – messbar und nachvollziehbar zu machen. Der Bechtle Nachhaltigkeitskodex ist dabei ein verlässlicher Kompass für eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Diesen gilt es künftig in eine nachhaltige Unternehmensstrategie zu überführen. Dazu liefert das über die vergangenen Jahre stetig weiterentwickelte Reporting die Grundlage.

Der Bechtle Nachhaltigkeitskodex.



GRI 102-16
In aktualisierter Form ist der Nachhaltigkeitskodex Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts 2019 und somit für alle Interessierten zugänglich.

Nachhaltige Unternehmensführung.

Nachhaltige Unternehmensführung bedeutet für uns, Verantwortung für die Auswirkungen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Geschäftstätigkeiten im ökonomischen, ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Kontext zu übernehmen.

Unternehmensziele. Bechtle ist ein Unternehmen, das nach langfristigem profitablen Wachstum strebt. Nur Unternehmen, die Gewinn erzielen und wachsen, haben eine Zukunft. Und nur Unternehmen, die eine Zukunft haben, können den Erwartungen der Interessengruppen gerecht werden – ausdrücklich auch, was die Schaffung und Sicherung attraktiver Arbeitsplätze anbelangt.

Verbindliche Verhaltensstandards. Wir handeln nach Standards, die für jeden Mitarbeiter verbindlich sind. Zu ihnen zählen die Bechtle Firmenphilosophie, der Bechtle Verhaltenskodex, die Bechtle Führungsleitlinien sowie die Bechtle Social Media Guidelines.

Wertvolle Transparenz und offene Kommunikation. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen legen wir Wert darauf, die Folgen unserer Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft und Umwelt zu erkennen und darzulegen. Unsere Entscheidungen und das daraus resultierende Handeln wollen wir – soweit unternehmerisch zu verantworten – in gebotener Transparenz der Öffentlichkeit zugänglich machen.

Rechenschafts- und Aufsichtspflichten. Rechenschaft abzulegen bedeutet für unsere Führungsgremien, die relevanten Interessengruppen regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für Bechtle wegweisenden Aspekte zu informieren. Die wichtigsten Publikationen in diesem Zusammenhang sind der jährliche Geschäftsbericht sowie der Nachhaltigkeitsbericht (inklusive der gesonderten Nichtfinanziellen Konzernklärung) der Bechtle AG.

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig die Geschäftsentwicklung des Konzerns und die Einhaltung unserer Verhaltensstandards.



Nachhaltige Mitarbeiterentwicklung.

Nachhaltige Mitarbeiterentwicklung ist eine wesentliche Voraussetzung für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Aus- und Weiterbildung. Wir sehen in der Ausbildung junger Menschen nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Nachwuchskräften, sondern auch zur Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sind aber auch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter und eine starke Mitarbeiterbindung unverzichtbar.

Work-Life-Balance. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben bildet die Grundlage für eine langfristig hohe Motivation und die Erhaltung der Leistungsfähigkeit. Die Schaffung von Freiräumen zum Ausgleich und zur persönlichen Entfaltung ist in einer sich dynamisch verändernden Arbeitswelt essenziell.

Führung. Unsere Führungskräfte wissen um die hohe Bedeutung von Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter und haben ein großes Interesse an deren dauerhaften Bindung. Sie unterstützen sie – entlang der Bechtle Führungsleitlinien – bei der Realisierung der gemeinsamen Ziele.

Vielfalt und Chancengleichheit. Wir sprechen uns klar und entschieden für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung aus und begreifen Diversität als Bereicherung für den Konzern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Bechtle sieht sich in der Verantwortung, die Mitarbeiter aktiv bei der Erhaltung ihrer Gesundheit und ihrer Arbeitskraft zu unterstützen und zu fördern, aber auch die Selbstverantwortung jedes Mitarbeiters zu fordern.



Nachhaltig den Menschenrechten verpflichtet.

Nachhaltig den Menschenrechten verpflichtet zu sein bedeutet, dass wir als Unternehmen innerhalb unseres Einflussbereichs die Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte übernehmen und unseren Beitrag zu deren Einhaltung leisten.

Internationale Normen. Wir beziehen uns bei der Definition der Menschenrechte auf die international akzeptierten Menschenrechtsnormen, zu denen insbesondere die International Bill of Human Rights der Vereinten Nationen, die ILO-Kernarbeitsnormen und die zehn Leitlinien des UN Global Compact zählen. Dieses Bekenntnis spiegelt sich auch in den Bechtle Unternehmenswerten, der Bechtle Firmenphilosophie, den Bechtle Führungsleitlinien und dem Bechtle Verhaltenskodex wider. Die Förderung und Einhaltung der Menschenrechte ist ein grundlegender Bestandteil des täglichen Miteinanders bei Bechtle. Jedwede Art der Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit werden von uns kompromisslos verurteilt.

Diskriminierungsverbot und Mobbing. In unserem Bechtle Verhaltenskodex ist ein umfassendes Diskriminierungsverbot fest verankert, das auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen gilt. Entsprechend pflegen wir eine Arbeitsatmosphäre respektvollen Miteinanders, das jegliche Art von Diskriminierung, Schikanen (Mobbing) und persönliche Belästigungen ausschließt.



Nachhaltig faire Betriebs- und Geschäftspraktiken.

Nachhaltig faire Betriebs- und Geschäftspraktiken wie Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit stehen für die Integrität von Bechtle und bestimmen unser Verhalten nach innen und außen.

Verhaltenskodex. Jede Art korrupten Geschäftsverhaltens wird von Bechtle kompromisslos verurteilt. Das Anbieten und Gewähren, aber auch das Annehmen von Geschenken und Zuwendungen unterliegt klaren Regeln und Verboten, sodass gegenüber Geschäftspartnern und Vertretern staatlicher Stellen stets eine klare Grenze zwischen dem üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen gezogen wird. Festgeschrieben im Bechtle Verhaltenskodex sind diese Regeln für alle Mitarbeiter, ungeachtet ihrer Position, verbindlich.

Wettbewerb. Für Bechtle gilt auch im täglichen Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Auch wenn in direkten Konkurrenzsituationen nicht immer einfach zu erfüllen, ist für uns Fairness im Umgang mit unseren Mitbewerbern und Partnern eine wichtige Handlungsmaxime. Darüber hinaus regeln die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze den Umgang mit Wettbewerbern, Partnern sowie Kunden und sind selbstverständlich für uns bindend. Wir verurteilen insbesondere Absprachen, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern oder Preise und Konditionen beeinflussen.

Unternehmenskultur. Unsere Kultur ist geprägt von einer starken, unternehmerischen Haltung. Sie ist ein gewachsenes, in vielen Facetten spürbares Grundprinzip. Prägend für unsere Unternehmenskultur sind dabei unsere vier Grundwerte Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit. Sie spiegeln sich auch in unserem Verhaltenskodex wider, der verpflichtende Grundlage unseres täglichen Handelns ist. Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit begleiten unser Verhalten nach innen und außen. Daneben zeichnen gegenseitige Offenheit, Fairness, Berechenbarkeit und Geradlinigkeit unsere Unternehmenskultur aus. Wir begegnen uns mit Respekt und Toleranz, pflegen eine offene, vertrauensvolle Kommunikation und sehen das Teilen von Wissen als selbstverständlich an.

Geistiges Eigentum und Datenschutz. Bechtle achtet sämtliche Bestimmungen zum Schutz des geistigen Eigentums und zur Wahrung der Vertraulichkeit, insbesondere im Hinblick auf Datenschutz und Datensicherheit, und geht mit Vermögenswerten des Unternehmens und der Geschäftspartner stets verantwortlich und gesetzeskonform um.



Nachhaltige Kundenbeziehungen.

Nachhaltige Kundenbeziehungen können nur dann entstehen, wenn die Anliegen unserer Kunden und deren Zufriedenheit im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.

Kundenorientierung. „Der Erfolg unserer Kunden ist unser Ziel“ – diese Maßgabe ist einer der wesentlichen Bausteine der Bechtle Vision 2030. Seit der Unternehmensgründung ist es unser Anspruch, dass unsere Kunden an erster Stelle stehen. Mit ihnen verbindet uns ein vertrauensvolles Miteinander, sie profitieren von unserem Qualitätsbewusstsein, unseren zukunftsorientierten IT-Lösungen und unserem verantwortungsbewussten Management. Wir wissen auch, dass zufriedene Kunden die Basis unseres Erfolgs sind.

Wir wollen nicht nur die Ansprüche und Erwartungen unserer Kunden frühzeitig kennen, sondern auch die Zusammenarbeit mit ihnen vertiefen. Erst das macht uns zum zukunftsstarken IT-Partner unserer Kunden. Mit unseren innovativen Produkten und Lösungen schaffen wir Mehrwert für Unternehmen und öffentliche Auftraggeber. Wir achten insbesondere auf klare Prozesse und größte Zuverlässigkeit – bei uns, aber auch über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg. Kontinuierlich prüfen wir deshalb unsere Leistungen und Prozesse. Auch extern, gemeinsam mit unseren Partnern, arbeiten wir fortlaufend an der Optimierung unseres Angebots. Den Kundennutzen haben wir dabei stets im Blick. Unsere Partner wählen wir sehr sorgfältig aus, weil eine partnerschaftliche und lösungsorientierte Zusammenarbeit zum Wohl unserer Kunden für uns oberste Priorität hat.

Besonders wichtig ist der bewusste und sensible Umgang mit den Themen Datenschutz und Informationssicherheit. Alle unsere Mitarbeiter sind zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Wir treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Daten von Kunden, Partnern und Mitarbeitern zu schützen.

Beschwerdemanagement als Chance. Teil unseres Qualitätsmanagements ist der qualifizierte Umgang mit Beschwerden und Rückfragen. Ein aktives Beschwerdemanagement liefert uns wichtige Hinweise auf die Stärken und Schwächen des eigenen Handelns. Mithilfe dieser Informationen können wir unsere Servicequalität und somit die Kundenzufriedenheit kontinuierlich steigern.

Out of Line Management. Auch in ausgefeilten und optimierten Prozessen können sich im Einzelfall Fehler einschleichen oder neue Anforderungen ergeben. Unser Out of Line Management kümmert sich ganzheitlich in Abstimmung mit dem Kunden und allen internen und externen Schnittstellen um schnelle, flexible und dem Kundenwunsch entsprechende Lösungen.



Nachhaltiges Umweltbewusstsein.

Nachhaltiges Umweltbewusstsein ist der erste Schritt, um der Verantwortung für unseren Lebensraum und für die nachfolgenden Generationen gerecht zu werden.

Umwelt und Wirtschaft. Ökologie und Ökonomie sind untrennbar miteinander verknüpft, da wirtschaftliche Aktivitäten direkt oder indirekt Auswirkungen auf die Umwelt haben. Die ökologischen Folgen wiederum können zu Kosten führen, die nicht der einzelne, unmittelbare Verursacher, sondern gegebenenfalls die gesellschaftliche Gemeinschaft trägt.

Umweltmanagementsystem der Bechtle AG. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter für die ökologischen wie auch ökonomischen Folgen des Ressourcenverbrauchs. Wir haben mit der Einführung eines zertifizierten Umweltmanagementsystems (DIN EN ISO 14001) innerhalb der Zentralfunktionen der Bechtle AG die Grundlage für ein strukturiertes Umweltmanagement geschaffen. Hierbei messen wir unsere Umweltleistung mit dem Ziel, den Ressourcenverbrauch und die daraus entstehenden Emissionen sowie andere Auswirkungen auf die Umwelt zu begrenzen.

Sorgsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen. Bechtle geht bewusst und sparsam mit natürlichen Ressourcen um – hierzu gehört insbesondere der sparsame Umgang mit Energie für Licht, Heizung und Klimatechnik. Wir erwarten zudem von jedem Mitarbeiter, dass er seinen Beitrag im Berufsalltag leistet. Wir trennen Wertstoffe und führen sie wieder dem Wertstoffkreislauf zu, um natürliche Ressourcen zu schonen. Der Druck unserer Publikationen ist klimaneutral; ferner setzt Bechtle ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft sowie nachhaltige Farben ein und lässt den Geschäftsbericht sowie das Kundenmagazin klimaneutral drucken.

Verringerung von Emissionsausstoß. Wir fördern Fahrzeuge mit geringem CO₂-Ausstoß, E-Mobilität und alternative Fortbewegungsmittel, wie etwa das Dienstfahrrad. Unsere Mitarbeiter sind aufgefordert, moderne Technologien zu nutzen, um eine effizientere Reiseplanung zu verwirklichen und Reisen auf das notwendige Maß zu beschränken. Video Conferencing als Teil kollaborativer Formen der Zusammenarbeit – nicht nur intern, sondern zunehmend auch mit unseren Kunden – prägt daher genauso die tägliche Zusammenarbeit wie beispielsweise die Nutzung webbasierter Schulungsprogramme.



Nachhaltige Lösungsangebote.

Nachhaltige Lösungsangebote folgen dem Grundsatz, die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien über den gesamten Lebenszyklus hinweg – vom Design der Systeme über deren Verwendung bis hin zum Recycling der Geräte – umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten.

Nachhaltiges Produktportfolio. Die Entscheidung, bestimmte Produkte in unser Angebotsportfolio aufzunehmen, orientiert sich an Kriterien wie Einhaltung der Menschenrechte, Lieferbereitschaft, hohe Qualität zu angemessenen Preisen, Innovation, Sicherheit und Umweltverträglichkeit. Wir bieten unseren Kunden IT-Lösungen über den gesamten Lebenszyklus hinweg: vom Design der Systeme über deren Verwendung und Betrieb bis hin zum Recycling der Geräte.

Richtschnur bei der Neubeschaffung von IT-Hardware. Wir sind uns unserer Vorbildrolle als IT-Unternehmen bewusst. Wir verstehen Green IT als den entscheidenden Hebel, um in den Projekten unserer Kunden nachhaltige Betrachtungsweisen zu platzieren. Dementsprechend beachten wir die Energieeffizienz auch bei der Beschaffung der von uns selbst verwendeten Geräte. Mit der Konsolidierung unserer Rechenzentren und dem Umzug zu e-Shelter 2018, einem besonders sicheren und energieeffizienten Rechenzentrumsanbieter, nach Frankfurt /Main und Rüsselsheim, tragen wir unserem hohen Anspruch Rechnung. Darüber hinaus sind Informationstechnologien im Sinne der Nachhaltigkeit essenzieller Bestandteil unseres Portfolios.



Nachhaltige gesellschaftliche Verantwortung.

Nachhaltige gesellschaftliche Verantwortung und Unternehmertum gehören für uns zusammen.

Engagement. Als international aufgestelltes Unternehmen stehen wir als Arbeit- und Auftraggeber im vielfältigen Austausch mit unserem regionalen Umfeld. Daraus erwachsen für uns Auftrag und Chance, das gesellschaftliche Umfeld unserer Standorte mitzugestalten. Wir wollen Werte für alle Stakeholder schaffen und zur Wettbewerbsfähigkeit einer Region beitragen. Unser gesellschaftliches Engagement bündeln wir primär in den Bereichen gemeinnützige Stiftungsförderung, selektive Spenden und Sponsoring.

Soziales Engagement. Wir betrachten soziales Engagement als Chance, gesellschaftliche Veränderungen nach unseren Werten und Regeln mitzugestalten. Die Globalisierung vernetzt Unternehmen, Organisationen, Menschen, Produkte und Dienstleistungen. Das verändert die Anforderungen an unser Handeln und hat Einfluss auf unser Verhalten. Auf lange Sicht können wir nur erfolgreich sein, wenn wir Werte für alle Stakeholder schaffen. Unser gesellschaftliches Engagement betrachten wir daher als festen Bestandteil unserer Unternehmenstätigkeit. Unsere Qualitätsmaßstäbe sind dabei hoch.

Schwerpunkte setzen. Schwerpunkt unseres Engagements ist die Wissenschafts- und Bildungsförderung, hinzu kommen ausgewählte karitative Projekte. Als Sponsor fördern wir selektiv eine nachhaltige Entwicklung in den Bereichen Bildung, Sport und Kultur an unseren Standorten. Wir unterstützen verlässlich Stiftungen, die zugleich eng mit unseren Gründungsgesellschaftern verbunden sind.

Grundsätze für Spenden und Sponsoring. Wir wollen erkennbaren gesellschaftlichen Nutzen stiften und unser Engagement kontinuierlich weiterentwickeln. Wir setzen inhaltliche Schwerpunkte bei unserer Fördertätigkeit und schaffen für die Vergabe von Mitteln transparente Strukturen und klare Verantwortlichkeiten. Wir formulieren Förderkriterien und legen bei der Vergabe von Fördermitteln Wert auf größtmögliche Transparenz. Aus diesem Grund entwickeln wir 2020 eine Richtlinie, die für unsere Zuwendungen sowohl nachvollziehbare Vergabekriterien als auch die Einhaltung bestehender rechtlicher Bestimmungen und ethischer Standards gewährleistet.



AUSBLICK.

2020 wird der Nachhaltigkeitskodex auf den Prüfstand gestellt. Eine Nachhaltigkeitsstrategie mit messbaren Zielen soll mittelfristig den bisherigen Nachhaltigkeitskodex ablösen. Zudem ist eine strategische Identifizierung und Verknüpfung der 17 Entwicklungsziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen – Sustainable Development Goals (SDGs) – mit den Zielen der Bechtle Gruppe vorgesehen.



sustainabledevelopment.un.org

Die 17 Entwicklungsziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen im Überblick:



 **ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

DER NACHHALTIGKEIT VERPFLICHTET.

GRI 102-12

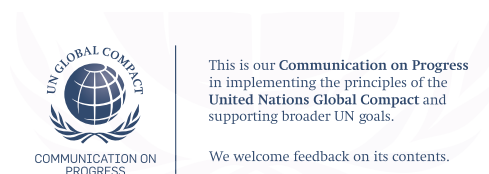
UN Global Compact. Neben dem Nachhaltigkeitskodex, der nach innen gerichtet ist, haben wir uns auch nach außen positioniert und zählen seit dem 13. September 2018 zu den Unterzeichnern des UN Global Compact.



Der UN Global Compact ist eine von den Vereinten Nationen initiierte strategische Initiative für Unternehmen, die ihre Geschäftstätigkeiten an zehn universellen Prinzipien ausrichten:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Fortschritte hinsichtlich der vom Global Compact definierten Prinzipien (Communication on Progress) legt die Bechtle AG im Nachhaltigkeitsbericht dar.



WIN-Charta. Auf regionaler Ebene gehört die Bechtle AG zu den Unterzeichnern der WIN-Charta des Landes Baden-Württemberg. Diese freiwillige Selbstverpflichtung zielt darauf ab, den Nachhaltigkeitsgedanken in allen Branchen der baden-württembergischen Wirtschaft zu verbreiten und zu verankern. Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen sich Unternehmen zu ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Die Fortschritte legt Bechtle in einem eigenständigen WIN-Bericht dar.



WESENTLICHE NICHTFINANZIELLE RISIKEN.



GRI 102-11, GRI 102-15

Für alle als wesentlich identifizierten Themen in den in § 289 c Abs. 2 HGB genannten fünf Themenbereichen nahm das Bechtle Nachhaltigkeitsmanagement eine CSR-Risikobewertung nach § 289 c Abs. 3 HGB vor. Dabei wurde untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit oder im Zusammenhang mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen wesentliche CSR-Risiken ergeben. Bei der Untersuchung berücksichtigten wir die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie das Schadensausmaß. Es wurden dabei keine berichtspflichtigen CSR-Risiken identifiziert. Die Einordnung fand im Zuge der Erstellung des konzernweiten Nachhaltigkeitsreportings im Januar 2020 statt.

WESENTLICHE NICHTFINANZIELLE THEMEN.



GRI 102-42, GRI 102-46

Die Vorarbeit für den ersten Bechtle Nachhaltigkeitsbericht leistete die 2013 gegründete Projektgruppe Nachhaltigkeit. So wurden 2015 in einer ausführlichen Analyse folgende Stakeholdergruppen als wesentlich für Bechtle identifiziert: Eigentümer/Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten/ Partner. Anschließend wurden Mitglieder aller Stakeholdergruppen in Einzelinterviews nach ihren Interessen und Bedürfnissen befragt. Die Fragestellung orientierte sich an den wichtigsten 25 Nachhaltigkeitsindikatoren, die zuvor auf Grundlage der GRI G4-Richtlinien und der EU-Verordnung zur nichtfinanziellen Berichterstattung ermittelt wurden. Die anschließende Bewertung und Gewichtung der Nachhaltigkeitsthemen wurde mittels eines Scoring-Modells vorgenommen. Die so gewonnenen Erkenntnisse dienten als Ausgangsbasis für die Wesentlichkeitsbestimmung des ersten Nichtfinanziellen Konzernberichts der Bechtle AG 2017. Ein interdisziplinär besetztes Team aus Nachhaltigkeitskreis und Vertretern relevanter Fachbereiche führte in einer Workshop-Serie eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse nach der Bedeutung nachhaltiger Themen für die Geschäftstätigkeit von Bechtle durch. Ebenso wurden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die berichtspflichtigen Aspekte nach § 315 Abs. 2 HGB (Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Schutz der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung) berücksichtigt. Die Ergebnisse präsentierte, diskutierte und validierte das Team gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden.



Siehe Kapitel Einbindung von Stakeholdern



Siehe Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2017

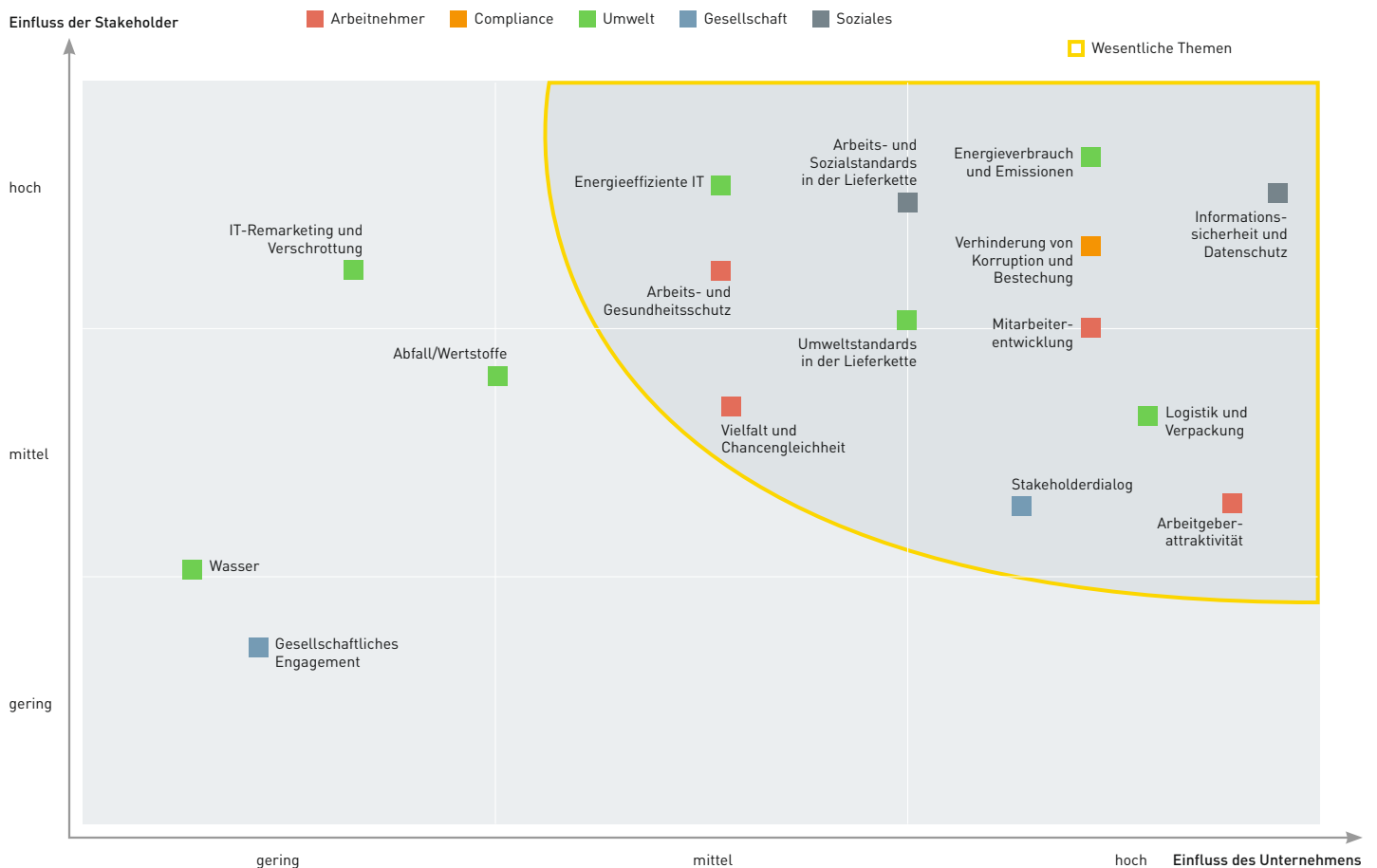
GRI 102-46, GRI 102-48, GRI 102-49

Im Berichtsjahr 2019 haben wir die Wesentlichkeitsmatrix mit einer neuen Sicht auf die Themen überprüft. Erwartungen von Stakeholdern und der Einfluss des Unternehmens wurden stärker in den Blick genommen. Grund für die neue Betrachtung der Matrixachsen war die erstmalige Nutzung des Rahmenwerks GRI-Standards für den vorliegenden Bericht. Ziel war es, die Anforderungen an die Wesentlichkeit nach GRI 101 und nach CSR-RUG zusammenzuführen. Im Vorfeld haben wir dazu die Basisthemen aus dem Vorjahresbericht herangezogen, eine Dokumentenanalyse durchgeführt (beispielsweise von Ausschreibungen der öffentlichen Hand, Kundenanforderungen oder Lieferantenbefragungen) und weiterführende Informationen aus Datenbanken des ITK-Sektors entnommen.

Auf dieser Grundlage führte der Nachhaltigkeitskreis 2019 einen Workshop zur Wesentlichkeitsanalyse durch. Vertreten waren die Bereiche Qualitätsmanagement, Human Resources sowie Personalentwicklung, Recht und Compliance, Logistikmanagement, Umweltmanagement, Facility Management, Green IT, Produktmanagement, Einkauf, Unternehmenskommunikation, Investor Relations, der Geschäftsbereich Public Sector, die Eigenmarke ARTICONA sowie die CIO-Organisation. Im Anschluss an den Workshop konsolidierten wir in Einzelinterviews mit den Fachverantwortlichen die wesentlichen Themen und evaluierten die Managementansätze. Die Ergebnisse wurden dem Vorstandsvorsitzenden präsentiert, mit ihm diskutiert und validiert. Die Analyse der wesentlichen Themen hilft uns, unsere Aktivitäten zu priorisieren, zu spiegeln und Optimierungspotenziale aufzudecken.

In der folgenden Matrix befinden sich die als wesentlich definierten Themen im rechten oberen Segment.

BECHTLE WESENTLICHKEITSMATRIX.



Die folgende Tabelle gibt einen strukturierten Überblick über die wesentlichen Themen und die entsprechenden GRI-Aspekte, die den Themenbereichen des CSR-RUG zugeordnet sind. Die Spalte mit den wesentlichen Themen des Vorjahres zeigt die Veränderungen an.

GRI 102-47

DIE BERICHTSTHEMEN IM ÜBERBLICK.

Themenrubrik nach § 289c Abs. 2 HGB	Wesentliches Thema NFE 2018	Wesentliches Thema NFE 2019	GRI-Aspekt
Umwelt	Lager- und Distributionslogistik	Logistik und Verpackung	GRI 301: Materialien GRI 306: Abwasser und Abfall
	Bechtle Fuhrpark	Energieverbrauch und Emissionen	GRI 305: Emissionen GRI 302: Energie
	Betrieb der Bechtle Datacenter	Umweltstandards in der Lieferkette	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten
Soziales	Informationssicherheit und Datenschutz	Energieeffiziente IT	Kein GRI-Thema
	Informationssicherheit und Datenschutz	Informationssicherheit und Datenschutz	GRI 418: Schutz der Kundendaten
Gesellschaft	Sozialstandards und ILO-Arbeitsnormen in der Lieferkette	Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
		Stakeholderdialog	Kein GRI-Thema
Arbeitnehmer	Aus- und Weiterbildung	Mitarbeiterentwicklung	GRI 404: Aus- und Weiterbildung
	Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung	Vielfalt und Chancengleichheit	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit
		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	Arbeitgeberattraktivität	GRI 401: Beschäftigung	
Compliance	Verhinderung von Korruption und Bestechung	Verhinderung von Korruption und Bestechung	GRI 205: Korruptionsbekämpfung

In einem weiteren Workshop führte der oben genannte Personenkreis die GRI-Standards mit den wesentlichen Themen und deren Management zusammen, machte Chancen und Potenziale sichtbar und evaluierte weitere strategische Schritte.

① EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN.

Die Basis unserer Stakeholderkommunikation ist das Reporting im Rahmen der einmal jährlich erscheinenden Publikationen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht. Darin beschreiben wir unsere ökonomischen, sozialen und ökologischen Leistungen und Auswirkungen auf der Basis von qualitativen und quantitativen Leistungsindikatoren. Mit dem Reporting gewähren wir Einblick in die Prozesse und Strukturen des Bechtle Konzerns.

Wir verstehen den Erfolg von Bechtle als das Ergebnis einer gemeinschaftlichen Leistung und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern. Und das seit jeher, denn unsere Kultur ist ein gewachsenes, in vielen Facetten spürbares Grundprinzip. Sie ist eng mit der Historie von Bechtle verbunden: 25 Jahre standen die Gründer an der Spitze des Unternehmens. Ihre tradierten Werte sind zu einem festen Bestandteil unserer Identität geworden. Dazu zählen unsere Unternehmenswerte Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit.

UNSERE STAKEHOLDER.

GRI 102-42, GRI 102-43



Siehe ausführlich
Kapitel Wesentliche
nichtfinanzielle Themen

Im Rahmen der Vorbereitungen des ersten Nachhaltigkeitsreportings wurden 2015 die wichtigsten Stakeholdergruppen und Themen in einer Wesentlichkeitsanalyse bestimmt. Für den vorliegenden Bericht ergab sich während des Validierungsprozesses zur Wesentlichkeit, dass die Öffentlichkeit eine weitere für Bechtle wichtige Stakeholdergruppe darstellt.

GRI 102-40

Wichtige Stakeholdergruppen für Bechtle:

- Eigentümer/Aktionäre
- Mitarbeiter
- Kunden
- Lieferanten/Partner
- Öffentlichkeit

Jede Stakeholdergruppe hat ihre eigenen Interessen, Erwartungen an das Unternehmen und Ziele, die durchaus auch gegensätzlich sein können. Für ein Unternehmen ist es deshalb bedeutsam, diese unter den Stakeholdern, aber auch mit den eigenen Interessen und Zielen abzugleichen, um mögliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit zu erkennen.

GRI 102-44

Folgende Tabelle zeigt die für unsere Stakeholder wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen im Überblick:

Stakeholdergruppe	Erwartungen an Bechtle/an die wesentlichen Themen
Aktionäre/Eigentümer*	<ul style="list-style-type: none"> ■ Profitables Wachstum ■ Kundenzufriedenheit ■ Fachkompetenz bei neuen Technologien
Kunden*	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informationssicherheit und Datenschutz/Vertraulichkeit ■ Kundenzufriedenheit/Pflege nachhaltiger Kundenbeziehungen ■ Aus- und Weiterbildung
Mitarbeiter*	<ul style="list-style-type: none"> ■ Klima- und Umweltschutz** ■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** ■ Vielfalt und Chancengleichheit** ■ Unternehmens- und Wertekultur**
Lieferanten/Partner*	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informationssicherheit und Datenschutz/Vertraulichkeit ■ Fairer Wettbewerb ■ Profitables Wachstum
Öffentlichkeit***	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesellschaftliche Verantwortung/soziales Engagement in der Region ■ Transparente Berichterstattung ■ Klima- und Umweltschutz

*Die Priorisierung der Nachhaltigkeitsaspekte geht auf die Ergebnisse der Stakeholderbefragung 2015 und das dort angewendete Scoringmodell zurück (siehe ausführlich Kapitel Wesentliche Themen). Vgl. zum Scoringmodell auch Kühnapfel, J. B., Nutzwertanalysen, 2014 und Nöllke, M., Entscheidungen, 2015.

**Alle genannten Aspekte wurden als „sehr wichtig“ bezeichnet.

***Die Themenpriorisierung erfolgte anhand einer qualitativen Auswertung mittels der DNK-Datenbank (deutscher-nachhaltigkeitskodex.de) und Ergebnissen aus der Befragung der Fachverantwortlichen zur Wesentlichkeit.

STAKEHOLDERDIALOG.

GRI 102-43

Wie wir unsere Stakeholder einbinden und mit ihnen in Dialog treten, stellen wir im Folgenden getrennt nach Gruppe dar.

EIGENTÜMER / AKTIONÄRE.

Die jährlich stattfindende Hauptversammlung ist die größte Veranstaltung, bei der wir mit Bechtle Aktionären in Dialog treten. 2019 begrüßten wir 660 Aktionäre und 200 weitere Besucher. Darüber hinaus laden wir unsere Privataktionäre zu den zweimal jährlich stattfindenden Aktionärstagen am Konzernsitz in Neckarsulm ein. Jährlich über 100 Anteilseigner folgen der Einladung und erhalten bei einer Präsentation, einer Führung durch das Gebäude und bei persönlichen Gesprächen einen tiefen Einblick in das Unternehmen. Außerdem ist die Investor Relations (IR)-Abteilung in regelmäßigem Austausch mit den Privatanlegern über Telefon oder E-Mail.

Derzeit berichten 14 Bankhäuser in ausführlichen Studien und aktuellen Kurzanalysen über Bechtle. Mit allen Häusern steht Bechtle in regelmäßigem konstruktivem Dialog. Dieser wird durch Besuche von Analysten am Unternehmenssitz, verschiedene Konferenzen und Roadshows intensiviert.

Mit institutionellen Investoren steht die Abteilung IR in kontinuierlichem Austausch; 2019 gab es zahlreiche Kontakte zu bestehenden und potenziellen Investoren. Auf insgesamt elf Roadshows und Investorenkonferenzen informierte Bechtle 2019 in Einzel- und Gruppengesprächen über die wirtschaftliche Situation, die Unternehmensstrategie und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Der Capital Markets Day, der wie im Vorjahr im Rahmen des Bechtle IT-Forums Rhein-Main-Neckar in Frankfurt/Main stattfand, stieß erneut auf großes Interesse. Hier stand die internationale Strategie von Bechtle im Fokus. Darüber hinaus nutzten zahlreiche Investoren die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Besuchs am Konzernsitz in Neckarsulm über Bechtle zu informieren.

Die Abteilung IR informiert die Anteilseigner außerdem über die Veröffentlichung von Pflichtmitteilungen, Pressemeldungen, des Geschäftsberichts, des Halbjahresberichts sowie der Quartalsmitteilungen. Anlässlich der Veröffentlichung der Berichte bieten wir jeweils in einer Telefonkonferenz Analysten und institutionellen Investoren das direkte Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden an. Auf der Website berichten wir ausführlich über das Unternehmen sowie die Aktie und nennen die persönlichen Ansprechpartner der IR-Abteilung.

KUNDEN.

Der Erfolg unserer Kunden ist unser Ziel. Das erreichen wir nur über ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit und eine auf Langfristigkeit ausgelegte Partnerschaft. Wir arbeiten daher nicht nur für unsere Kunden, sondern vor allem mit ihnen und begegnen ihnen auf Augenhöhe. Für eine gute Kommunikation ist Nähe besonders wichtig, weshalb wir in Deutschland, Österreich und der Schweiz mit über 100 IT-Systemhäusern und Spezialisten regional vertreten sind. Auch in den europäischen Auslandsmärkten sind wir mit Standorten vor Ort, um die individuelle, landestypische Kundenansprache zu gewährleisten. Kundenmessen und -veranstaltungen bringen Kunden, Hersteller und Bechtle Kollegen ins gemeinsame Gespräch. Die größten Kundenmessen sind die jährlich am Konzernsitz stattfindenden Bechtle Competence Days und Experience Days. Regional bieten die Bechtle IT-Foren Nord, West, Rhein-Main-Neckar und in der Schweiz fachlichen Austausch und Networking. Die größte ausländische Kundenmesse war 2019 die von Inmac WStore S.A.S. veranstaltete Experience in Paris. Insgesamt zählte das Bechtle Veranstaltungsmanagement mehr als 200 Events, etwa IT-Security-Tage, Kamingespräche oder Veranstaltungen mit Herstellern.

Die jährlich an zwei Tagen im Frühjahr stattfindenden Bechtle Competence Days sind die größte Kundenmesse von Bechtle. Am Konzernsitz gibt es neben Fachvorträgen, Neuheiten und Produkten auch Gelegenheit zum persönlichen Austausch.



Neben dem persönlichen Kontakt zwischen den Gesellschaften und ihren Kunden informieren wir über unsere Social-Media-Kanäle, über die Website und über das digitale sowie gedruckte Kundenmagazin „Bechtle update“.



[bechtle.com/news/bechtle-update](https://www.bechtle.com/news/bechtle-update)

Reklamationsmanagement bei Bechtle. Eine korrekte Zustellung und eine niedrige Reklamationsrate sind nicht nur die Basis für zufriedene Kunden, sondern vermeiden auch zusätzliche Transporte und Verpackungen.

Das Retourenmanagement bei Bechtle übernimmt wesentliche Aufgaben der Rückführlogistik, bei der Waren-, Finanz- und Informationsflüsse zwischen den rücksendenden Kunden und dem Lieferanten eines Produkts geplant, gesteuert und kontrolliert werden. Im Fokus steht eine kundenorientierte und effektive Organisation, die entgegen der Lieferkette fließt. Unser Ziel ist es, unseren Kunden im Falle einer Reklamation unbürokratisch und schnell zu helfen. Auch unsachgemäße Zustellungen, bei denen die Waren beschädigt beim Kunden ankommen, erhöhen die Retourenquote. Um das zu vermeiden, sind schützende und stabile Verpackungen unverzichtbar. In der Logistikzentrale ist zur professionellen Bearbeitung ein Reklamationstool von SAP vorhanden.

Unser Ziel ist es, die Retourenquote sukzessive zu senken. Die dazu ergriffenen Maßnahmen der Vorjahre im Bereich des Retourenmanagements greifen. Die Zahl der Retouren konnte bei steigenden Umsätzen verringert werden:

RETOUREN.

		2018	2019
Retourenquote	in %	0,70	0,68
Retourenaufträge		40.143	38.491
Retourenwert (Ø)	€	344	392

Das Retourenmanagement erarbeitet Maßnahmen, die Retouren möglichst vermeiden oder auf ein Minimum reduzieren. Dazu zählen die sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten und Hersteller sowie umfangreiche Lieferantenbewertungen, regelmäßige Kundenumfragen zur Bewertung unserer Leistungen und Anpassung an neue Anforderungen, eine monatliche Retourenauswertung zur Sortimentssteuerung und die kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse. Die Retourenquote aufgrund beschädigter Waren gibt Hinweise zur Verpackungsoptimierung.

PARTNER/HERSTELLER.

Unseren Partnern und Herstellern begegnen wir respektvoll und partnerschaftlich. Sie können sich stets auf uns verlassen: Wir sind seriöse Geschäftspartner, treffen klare Vereinbarungen und halten uns daran. Mit unseren strategischen Partnern sind wir in engem Austausch, stimmen unsere Ausrichtung regelmäßig ab und entwickeln unser Geschäftsmodell weiter.

So unterhalten wir enge Partnerschaften zu allen bedeutenden Distributoren und Herstellern der IT-Branche und können fast ausschließlich Zertifizierungen mit dem höchsten Partnerstatus vorweisen. Mit den wichtigsten Herstellern haben wir ein strategisches Konzept etabliert, dessen Kern der Einsatz sogenannter Vendor Integrated Product Manager (VIPM) ist. Sie kennen und vertreten sowohl die Interessen des Herstellers als auch die von Bechtle. Vorteil der VIPMs ist, dass Informationen der Hersteller zentral, zielgerichtet und unverzüglich an die zuständigen Mitarbeiter in der Beschaffung, im Vertrieb und im Dienstleistungsbereich weitergegeben werden können.

Durch die Standardisierung der logistischen Abläufe und die Vereinheitlichung der Warenwirtschaftssysteme zwischen Bechtle und den Partnern werden zusätzlich zahlreiche Synergien realisiert. Dies führt nicht nur zu einer Verbreiterung des Produktangebots bei zunehmender Verfügbarkeit der Ware, sondern erhöht auch die Attraktivität von Bechtle für andere Distributoren und Hersteller. Zudem eröffnet sich für unser Unternehmen so die Chance einer weiteren Effizienzsteigerung und damit Kostenoptimierung.

Auch der persönliche Austausch ist uns besonders wichtig. So konnten wir auch 2019 wieder zahlreiche Vorstandsmitglieder unserer wichtigsten Herstellerpartner am Bechtle Platz 1 in Neckarsulm begrüßen. Zahlreiche Partner-Awards und Auszeichnungen unterstreichen die erfolgreiche Zusammenarbeit. Unsere Vorstände und Bereichsvorstände sind zudem in den Partnerbeiräten der wichtigsten Herstellerpartner vertreten.



Siehe Bechtle
Nachhaltigkeitsbericht 2018

Auch in puncto Nachhaltigkeit pflegen wir den Kontakt zu unseren Partnern. Im Rahmen einer Analyse des Green Procurements im Public Sector führten wir Leitfadeninterviews mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen unserer fünf wichtigsten Herstellerpartner und konnten bereits gemeinsame Projekte initialisieren. Ein inzwischen etabliertes Projekt ist die mit einem Hersteller gemeinsam entwickelte Bechtle Box®, eine Mehrwegbox für den platz- und verpackungssparenden sowie sicheren Warentransport.

MITARBEITER.

Unser Erfolg ist das Verdienst aller Mitarbeiter und beruht auf ihrer Kompetenz sowie ihrem Engagement. Die Unternehmensorganisation von Bechtle lebt in einem besonderen Spannungsfeld zwischen dezentraler Struktur mit eigenverantwortlich geführten Gesellschaften und dem Gesamtkonzern mit seinen zentralen Prozessen. Der ausgeprägte Teamgedanke überwindet dieses gewollte Spannungsfeld. Seit der STRAT 2019 hat dieser Teamgedanke auch ein Motto: #onebechtle. Die Strategietagung, kurz STRAT, findet jedes Jahr Anfang Februar statt und ist mit rund 1.500 Mitarbeitern aus dem Gesamtkonzern die größte interne Veranstaltung. Hier werden neue Initiativen und zukunftsweisende Strategien präsentiert und anschließend in die Breite getragen. Die Beiträge können im Nachgang von allen Mitarbeitern per Video im Intranet verfolgt werden.

Die dezentrale Struktur unseres Konzerns macht klare Kommunikationsprozesse notwendig. Diese verlaufen top-down, das heißt, die Vorgesetzten informieren regelmäßig ihre Mitarbeiter. Die Zentraleinheit Unternehmenskommunikation informiert Mitarbeiter über das Intranet. Hier befinden sich nicht nur News aus dem Konzern, sondern auch das digitale Mitarbeitermagazin Bechtle inside, Pressemitteilungen oder wichtige Tools und interne Links. Informationen mit hoher Bedeutung werden per E-Mail an alle oder alle betroffenen Mitarbeiter versendet.

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen sind ferner ein geeignetes Instrument, um einen Überblick über die Zufriedenheit der Mitarbeiter, das Arbeitsklima und ein Stimmungsbild in der Einzelgesellschaft zu erheben. Die zentrale Personalentwicklung bietet den Geschäftsführern Unterstützung bei der Kommunikation an die Beschäftigten bis hin zur Erhebung, statistischen Auswertung und Ergebnisdarstellung an.

ÖFFENTLICHKEIT.

Wir informieren Medien, potenzielle Bewerber und die interessierte Öffentlichkeit über unsere Pressearche, unsere Kommunikationskanäle und Publikationen über Bechtle. Wir legen Wert auf einen regelmäßigen Austausch mit der lokalen Öffentlichkeit, mit Interessensverbänden, NGOs und Universitäten/Hochschulen. So sind wir im Branchenverband Bitkom aktiv, besuchen einschlägige Veranstaltungen und realisieren Projekte mit Forschungseinrichtungen, wie dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) oder der Hochschule Heilbronn. Am Konzernsitz stehen wir in engem Austausch mit den Unternehmen vor Ort und der Mobilitätsbeauftragten der Stadt Neckarsulm.

Dr. Thomas Olemotz begrüßt 660 interessierte Aktionäre auf der Hauptversammlung 2019 in der Harmonie Heilbronn.



Die STRAT, hier im Februar 2019 in der Messe Stuttgart, ist die größte interne Veranstaltung, bei der Vertreter aus dem gesamten Bechtle Konzern zusammenkommen, um alles rund um die Strategie für das kommende Jahr und Neuerungen zu erfahren.

GESCHÄFTSETHIK.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE.

UMWELTSTANDARDS IN DER LIEFERKETTE.

Bisher betrachteten wir die Umweltstandards in der Lieferkette partiell, etwa beim Einsatz regenerativer Energien oder für den Bereich Verpackung in der Logistikzentrale. Eine ganzheitliche Betrachtung der Wertschöpfungskette ist aber unser langfristiges Ziel. Für uns ist es wesentlich, uns auch außerhalb unseres direkten Einflussbereichs für den Schutz unserer Umwelt einzusetzen. Wir möchten unsere unternehmerische Verantwortung in allen Nachhaltigkeitsbereichen wahrnehmen. Das haben wir unter anderem durch die Unterzeichnung des UN Global Compact und der WIN Charta bekräftigt.

Auf Kundenseite spüren wir vermehrt den Wunsch, dass wir unsere Aktivitäten im Bereich Umweltstandards über Lieferantenbewertungen wie EcoVadis, IntegrityNext oder Fragebögen offenlegen. Besonders der Kundenbereich der Öffentlichen Auftraggeber legt ein großes Augenmerk auf den Umweltschutz. So verankert die Revision der Green Public Procurement (GPP) auf EU-Ebene Umweltaspekte noch expliziter in den Beschaffungsprozess von IT-Lösungen.

AUSBLICK.

Unser Ziel ist es, 2020 das Thema Umweltstandards in der Lieferkette zu analysieren, einen Ansatz zu formulieren, die Steuerung zu definieren sowie Ziele und entsprechende Maßnahmen entsprechend GRI 308 1-2 zu entwickeln.

ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS IN DER LIEFERKETTE.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Das Thema Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette ist ein zentrales Kriterium bei der Vergabe von Aufträgen durch öffentliche Auftraggeber und Industriekunden. Die steigende Zahl von angefragten Lieferantenauskünften durch Industriekunden oder neue Vergaberichtlinien der öffentlichen Hand schlagen sich im operativen Bereich nieder. Die Bundesregierung stellt mit dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) klare Forderungen an deutsche Unternehmen.

Als verllässlicher und verantwortungsvoller Partner ist es uns besonders wichtig, dass bei der Herstellung und dem Transport der von Bechtle vertriebenen IT-Hard- und -Software sowie bei der Erbringung von IT-Dienstleistungen (z.B. Financial -, Managed - und Professional Services sowie Remarketing oder Schulungen) grundlegende Arbeits- und Sozialstandards eingehalten werden. Grundlegend bedeutet, dass diese Standards durch das Völkerrecht (Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation – ILO) oder das jeweilige im Herstellungsland/Land der Dienstleistungserbringung geltende nationale Recht definiert werden.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Wir arbeiten eng und vertrauensvoll mit unseren Lieferanten zusammen, um in unserem Einflussbereich unseren Beitrag für den Schutz der Menschenrechte zu leisten. Wir suchen regelmäßig den Dialog zu Fachkreisen, Behörden, NGOs, Institutionen und Kunden, um das Thema auf unterschiedlichen Ebenen mitzugestalten. So war Bechtle in der Verhandlungsdelegation des Branchenverbands Bitkom (GRI 102-13) mit dem Beschaffungssamt des Ministeriums des Inneren zur Überarbeitung der Erklärung für soziale Nachhaltigkeit vertreten.

Allen voran fordert seit Jahren die öffentliche Hand von ihren Lieferanten konkrete Maßnahmen, um die Arbeits- und Sozialstandards entlang der Lieferkette kontinuierlich zu verbessern. Als langjähriger Partner öffentlicher Auftraggeber kennen wir nicht nur die Kundenwünsche, sondern sind darin erfahren, mit Lieferanten vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Als Steuerungsinstrument hat die Abteilung Einkauf in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung 2014 einen Verhaltenskodex für Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen konzipiert. Dieser Kodex beruht auf den Grundsätzen und Mindestanforderungen aus dem Übereinkommen der ILO, insbesondere deren Kernarbeitsnormen. Alle neuen Lieferanten und jene, die diesen Kodex noch nicht unterzeichnet haben, bittet der Einkauf einmal jährlich, den Kodex anzuerkennen oder einen entsprechenden eigenen vorzulegen.

Die 2018 im Markt eingeführte Bechtle Eigenmarke ARTICONA bietet ein breites Portfolio an IT-Zubehör, wie Tastaturen, Kabel, Stecker oder Sicherheitsschutzfolien für Monitore. Angelehnt an den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten hat ARTICONA einen Kodex unter eigenem Namen ihren Lieferanten vorgelegt.

Um unseren eigenen Ansprüchen an die Arbeits- und Sozialstandards gerecht zu werden, legen wir bei der Bechtle Eigenmarke ARTICONA einen besonders großen Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit den Produzenten. So besuchten vier Mitarbeiter der Bechtle Logistik & Service GmbH 2019 insgesamt 16 Produktionsstätten im Ausland, um sich ein eigenes Bild von den Bedingungen vor Ort zu machen.

GRI 414-2

Zum Stichtag 31.12.2019 haben 67 Lieferanten und 54 Hersteller den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet. Wie bereits im Vorjahr haben fünf Lieferanten und 18 Hersteller eigene Leitlinien vorgelegt, die dem Kodex von Bechtle in seinen wesentlichen Forderungen entsprechen. Insgesamt entspricht das einem Anteil von 90,6% des Einkaufsvolumens. Bei der Eigenmarke ARTICONA haben zum Stichtag 31.12.2019 alle Produzenten den ARTICONA Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3


business-humanrights.org/de

Zur Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards bei Lieferanten konzentriert sich Bechtle, sofern möglich, auf die projektbezogene Einsichtnahme in die durch unsere Lieferanten zur Verfügung gestellten Prüfungsergebnisse, wie beispielsweise Audit- und Prüfprotokolle oder Nachhaltigkeitsberichte. Im Nachhaltigkeitsmanagement werden regelmäßig Meldungen im Business Human Rights Ressource Center auf unsere wichtigsten Partner geprüft.

AUSBLICK.

Unser Ziel für 2020 ist es, den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten mit den Kodizes von amfori BSCI und der Responsible Business Alliance (RBA) abzugleichen und gegebenenfalls zu überarbeiten. Des Weiteren sollen verschiedene Lieferantenbewertungssysteme und Auditierungen geprüft werden.

IT-Unternehmen müssen den Weg, den ihre Produkte von der Herstellung bis zum Kunden nehmen, zunehmend transparenter gestalten.



MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT UND ARBEITSBEDINGUNGEN.

Menschenrechte sind unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen zustehen. Bechtle ist sich der besonderen Verantwortung für die Wahrung und Durchsetzung dieser Rechte bewusst. Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit werden von Bechtle strikt abgelehnt. Diese Verantwortung nehmen wir an unseren eigenen Geschäftsstandorten sowie in Geschäftsprozessen wahr und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.

Die Menschenrechte im eigenen Unternehmen zu wahren, ist ein erklärtes Anliegen von Bechtle. Wir bekennen uns zu den Prinzipien des UN Global Compact und der ILO-Kernarbeitsnormen. Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil der Bechtle Unternehmenskultur und im Bechtle Verhaltenskodex verankert. Von unseren Herstellern und Partnern erwarten wir ebenso die Wahrung der Menschenrechte. Unsere Lieferanten bitten wir deshalb, den Bechtle Lieferantenkodex zu unterzeichnen oder einen eigenen Kodex vorzulegen. Bechtle direct Großbritannien hat zusätzlich ein Statement gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, das alle Formen moderner Sklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit, Ausbeutung und Diskriminierung verurteilt. Bechtle hält sich an Recht und Gesetz, das unter anderem die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen von Mitarbeitern regelt. Verstöße gegen die Menschenrechte können über das Whistleblower-System dem Bechtle Compliance Board durch Mitarbeiter oder Dritte gemeldet werden.

Meldungen an das Compliance Board werden geprüft und bei Bedarf Maßnahmen ergriffen. Bezüglich unserer Geschäftspartner vertrauen wir auf die Unterzeichnung des Bechtle Lieferantenkodex und dessen Einhaltung. Zur Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette haben wir uns 2019 Beratung über den Helpdesk des Nationalen Aktionsplans für Menschenrechte eingeholt.

AUSBLICK.

Mittelfristig prüfen wir verschiedene Instrumente und Methoden, die uns dabei unterstützen können, die Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette transparenter nachvollziehen zu können.

 **COMPLIANCE.****INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ.****UNSER ANSATZ.****GRI 103-1**

Für die Geschäftstätigkeit von Bechtle gehören Informationssicherheit, Datenschutz und die Wahrung der Vertraulichkeit zu den hochrelevanten Aspekten. Da die Themen Informationssicherheit und Datenschutz in vielen Bereichen deckungsgleich sind oder zumindest viele Überschneidungen beinhalten, werden diese Bereiche konsolidiert betrachtet. Für Bechtle haben die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (Europäische Datenschutz-Grundverordnung, EU-DSGVO) sowie das hohe Reputationsrisiko bei Sicherheitsvorfällen eine essenzielle Bedeutung, da diese Themengebiete den Kern des Bechtle Geschäftsmodells betreffen. Verstöße würden daher eine besonders große Gefahr für unseren Geschäftserfolg bedeuten und zu einem massiven Imageverlust führen.

Des Weiteren ergibt sich die Wesentlichkeit aus den Anforderungen der Zertifizierung zur Informationssicherheit nach DIN EN ISO 27001.

STEUERUNG.**GRI 103-2**

Konzernweit gültige Dokumente sollen dazu beitragen, die Gesamtheit der Bechtle Mitarbeiter für die Grundsätze von Datenschutz, Informationssicherheit, Wahrung der Vertraulichkeit und anderer wichtiger Vorgaben zu sensibilisieren und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu sichern. Dazu gehören der Bechtle Verhaltenskodex, der verbindliche Verhaltensmaßregeln für alle Mitarbeiter umfasst, die allgemeingültigen Schulungsunterlagen zur EU-DSGVO sowie die Datenschutzrichtlinie.

Informationssicherheitsrelevante Dokumente, deren Gültigkeit sich auf den Geltungsbereich der ISO-27001-Zertifizierung – und damit auf hochsicherheitsrelevante Bereiche des Konzerns – beschränken, sind insbesondere die zentrale Informationssicherheitsleitlinie, die zentrale Richtlinie „IT Compliance“ sowie die Mitarbeiterrichtlinie „Informationssicherheit“.

Im Rahmen der Zertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) nach ISO 27001 wird durch die von der Norm geforderte jährliche Erstellung und Aktualisierung des ISMS Management Reviews (MMR) eine sehr hohe Wahrnehmung des Themas durch das Management garantiert, da der zuständige Vorstand sowohl bei der Erstellung des MMR als auch bei den ISMS Audits persönlich eingebunden ist.

Bechtle hat darüber hinaus auch Meldeprozesse bei Vorfällen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz implementiert.

Im Bereich Security, Governance, Risk & Compliance konzentrieren wir uns auf Datenverarbeitung, Informationsfluss, E-Mail-Verkehr, Kundendaten und Bechtle Daten in den von uns betriebenen Data-centern. Diese befinden sich bei eshelter in Frankfurt/Main und Rüsselsheim, bei Bechtle in Neckar-sulm und Friedrichshafen sowie im lokalen Rechenzentrum der Bechtle Hosting & Operations GmbH (BHO). Sie sind nach DIN EN ISO 27001 zertifiziert.

Wir schreiben jeweils für zwei Jahre einen Testplan fort, der regelmäßig durchzuführende Sicherheitstests bei den zertifizierten Datacentern definiert. Sie sind Teil der kontinuierlich erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen. Das gilt auch für die Durchführung von Penetrationstests (Pentests). Sie überprüfen die Sicherheit möglichst aller Systembestandteile und Anwendungen eines Netzwerks oder Softwaresystems. Hinzu kommen Ad-hoc-Tests, die wir aufgrund sich verändernder Services, Weiterentwicklungen oder Neueinführungen durchführen.

Im Bereich Datenschutz konzentrieren wir uns im Wesentlichen auf die Vorgaben der EU-DSGVO. Ihre Ziele sind der Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen und insbesondere deren Recht auf Schutz personenbezogener Daten sowie der weiterhin freie, aber sichere Verkehr personenbezogener Daten.



Nicht nur personenbezogene Daten benötigen einen besonderen Schutz. Mit der Zertifizierung der Bechtle AG nach DIN EN ISO 27001 bieten wir einen hohen Sicherheitsstandard.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Um die konzernweite Umsetzung der Anforderungen der EU-DSGVO zu gewährleisten, führen wir über unseren Datenschutzbeauftragten in allen Bechtle Gesellschaften Datenschutzprüfungen bezüglich der Anforderungen der EU-DSGVO durch, um offene Punkte zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Seit Jahren werden Mitarbeiter in Deutschland über unsere Internetplattform iLEARN zum Thema Datenschutz geschult. Die Schulung wird regelmäßig den aktuellen Erfordernissen angepasst und mündet in eine abschließende Prüfung, die sicherstellt, dass die wesentlichen Grundzüge der Thematik verstanden wurden. An den Schulungen zur Datenschutzerweisung haben bis Ende 2018 über 40% der Mitarbeiter teilgenommen, 2017 waren es über 25%. Im Januar 2019 startete eine neue Schulung zur EU-DSGVO für alle internen Mitarbeiter des Bechtle Konzerns.

Im September 2019 wurden erfolgreich die Überwachungsaudits zur Informationssicherheit nach DIN EN ISO 27001 für die Datacenter der Bechtle AG, der BHO sowie für das Bechtle IT-Systemhaus Neckarsulm durchgeführt. Für die BHO erfolgte eine Scope-Erweiterung: Neben den Standorten Neckarsulm und Friedrichshafen wurden auch die Standorte Bochum und Dortmund ins Zertifikat aufgenommen.

AUSBLICK.

Erklärtes Ziel von Bechtle ist, – neben der Einhaltung der Compliance-Anforderungen – das Sicherheitsniveau insgesamt zu steigern. Dazu sollen unter anderem die Zertifizierung weiterer Standorte nach DIN EN ISO 27001 sowie TISAX (ein von der Automobilindustrie/VDA definierter Standard für Informationssicherheit) geprüft werden. Im bestehenden Zertifizierungsbereich sind auch 2020 Unterweisungen von Mitarbeitern vorgesehen.

VERHINDERUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Um Korruption und Bestechung im Unternehmenskontext zu vermeiden, ist ein ethisch korrektes und rechtmäßiges Verhalten aller zwingend erforderlich. Verfehlungen und Verstöße in diesem Kontext würden nicht nur Auftragsverlust und empfindliche Strafzahlungen der betroffenen Bechtle Gesellschaft nach sich ziehen, sondern unmittelbar zu einem hohen Reputationsverlust der gesamten Bechtle Gruppe führen. Besondere Aufmerksamkeit gilt daher der Prävention, um bei jedem Einzelnen das Bewusstsein für das Thema zu schärfen.

STEUERUNG.

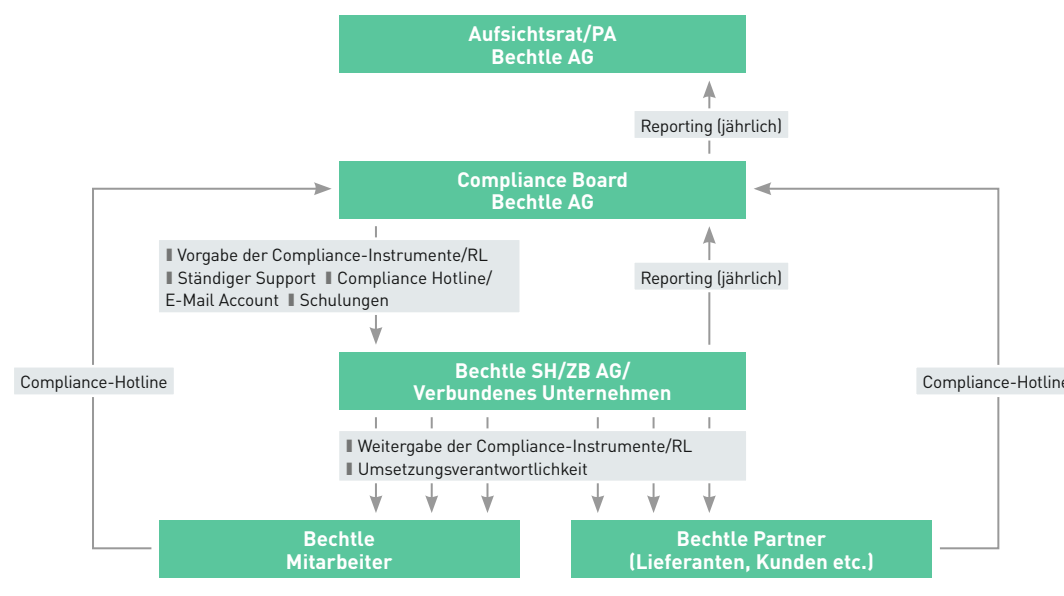
GRI 103-2

Korruptionsbekämpfung ist Teil des Bechtle Compliance-Systems, in das sämtliche Unternehmen der Bechtle Gruppe sowie die zentralen Ressorts der Bechtle AG eingebunden sind: Zentrales Ele-

ment des Compliance-Systems ist der seit 2010 gültige Bechtle Verhaltenskodex (Code of Conduct). Hierin wird für sämtliche Bechtle Mitarbeiter verbindlich die Verpflichtung zur Integrität geregelt. Die allgemeinen Compliance-Vorgaben werden anlass- und fachbereichsbezogen kontinuierlich weiter ausdifferenziert und konkretisiert. So gilt seit 2011 eine unternehmensweit verbindliche Richtlinie zum Umgang mit Incentives der Geschäftspartner. Ergänzend dazu existiert eine einfach zu handhabende Entscheidungshilfe für Mitarbeiter zum richtigen Umgang und Verhalten bei Erhalt und Gewähren von Zuwendungen – unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation im Bereich Öffentliche Auftraggeber.

Whistleblowing-Verfahren: Die Mitarbeiter können das Compliance Board – bestehend aus dem kompletten Vorstand der Bechtle AG und einem ständigen Vertreter des Zentralbereichs Recht – generell bei sämtlichen Fragen zum Thema Compliance, aber auch insbesondere für die Meldung relevanter Compliance-Verstöße über eine eigens eingerichtete Telefonhotline oder alternativ über einen gesonderten E-Mail-Account erreichen.

COMPLIANCE-STEUERUNG BEI BECHTLE.



Der Zugriff der Mitarbeiter auf die jeweils aktuellen Fassungen der Regelwerke ist über das Bechtle Intranet stets gewährleistet. Darüber hinaus ist die physische Aushändigung des Bechtle Verhaltenskodex an die Mitarbeiter fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses bei Neueinstellungen. Unterjährig finden über das Bechtle Compliance Board anlassbezogene Sondermailings an potenziell betroffene Mitarbeiter und an die Geschäftsführer der Bechtle Einheiten statt. Diese E-Mails dienen dazu, die Mitarbeiter zu informieren und deren Bewusstsein für das Thema Compliance zu schärfen. Darüber hinaus informieren Artikel im Bechtle Intranet (Compliance bei Bechtle, veröffentlicht am 31. Oktober 2019).

Die Bekämpfung und Minimierung jeglicher Risiken von Korruption und Bestechung ist wesentliches Ziel der im Compliance-System integrierten Prozesse und Maßnahmen. Compliance bedeutet bei Bechtle die vollständige Einhaltung des Bechtle Verhaltenskodex, der ausdifferenzierten Richtlinien und Compliance-Instrumente sowie die Einhaltung sämtlicher relevanter Gesetze und Vorschriften.

Alle Geschäftsführer sind dazu verpflichtet, potenzielle Risiken und Korruption an das zentrale Risikomanagement, das in der Zentraleinheit Controlling der Bechtle AG angesiedelt ist, zu melden.

GRI 205-2

Durch individuell zugeschnittene Schulungen wurde die komplette Leitungsebene von Bechtle direct Deutschland und der Bechtle Public Sector anlässlich des Public Sector Kompetenzmeetings 2019 (mit rund 170 Teilnehmern) durch die Rechtsabteilung unterwiesen. Informationen sind ferner über das Intranet für alle Mitarbeiter verfügbar.

GRI 205-1

Zwar werden durch das Compliance Board intern auch Zahlen, wie zum Beispiel die Anzahl der Compliance-Verstöße oder die Anzahl der Meldungen, dokumentiert und entsprechend ihrer Relevanz an die Gremien berichtet, sie sind jedoch ihrer Natur nach vertraulich und können aus diesem Grund nicht veröffentlicht werden. Das Compliance-Reporting umfasste alle operativen und rechtlich selbständigen Gesellschaften der Bechtle Gruppe (im Berichtsjahr 2018 waren das 117) sowie alle Zentralbereiche der Bechtle AG.

GRI 205-3

Innerhalb des Bechtle Konzerns sind 2018 keine korruptionsverdächtigen Vorfälle bekannt geworden. Für den Berichtszeitraum 2019 lagen bis zum Redaktionsschluss noch nicht alle Compliance-Reports vor.

Über die Compliance-Hotline können sowohl interne als auch externe Personen Verdachtsfälle melden.



BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Damit die Effektivität des Bechtle Compliance-Systems gewährleistet ist, fungieren alle Geschäftsführer der Konzerngesellschaften sowie alle Leiter der zentralen Ressorts als Compliance-Beauftragte und sind dazu verpflichtet, dem Compliance Board festgestellte Verstöße gegen den Verhaltenskodex beziehungsweise gegen geltendes Recht in Form eines jährlichen Compliance-Reports mitzuteilen. Es gibt seitig zudem einen Background-Check sämtlicher Bechtle Geschäftspartner (auch Mitarbeiter) über unser zentrales SAP-System entsprechend der einschlägigen EU-Direktiven zur Verhinderung der Nutzung des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung (RL (EU) 2018/843 u. (EU) 2015/849). Das Compliance Board erstellt in der Folge einen konsolidierten Gesamt-Compliance-Report und legt ihn dem Aufsichtsrat der Bechtle AG vor.

AUSBLICK.

Derzeit wird der Bechtle Verhaltenskodex überarbeitet; der neue Verhaltenskodex soll im Laufe des Jahres 2020 fertiggestellt werden. Die Compliance-Schulungen sollen fortgeführt werden. Mittelfristig ist geplant, ein E-Learning-Format zu Compliance zu konzipieren und für sämtliche Mitarbeiter anzubieten.

QUALITÄTSMANAGEMENT.

Um sicherzustellen, dass die Anforderungen unserer Kunden systematisch erfasst und von uns erfüllt werden können, haben wir bereits 1996 ein konzernweites Managementsystem nach ISO 9001 eingeführt. Dabei achten wir darauf, einerseits die komplexen Anforderungen eines auf Dezentralität und regionaler Präsenz basierenden Geschäftsmodells zu berücksichtigen und andererseits in Bereichen wie Logistik, Lager und Produktmanagement so effizient wie ein zentral aufgestelltes Unternehmen zu agieren. Interne Audits der Bechtle Qualitätsmanagementbeauftragten sowie externe Gutachter von unabhängigen Zertifizierungsgesellschaften bewerten das Bechtle Qualitätsmanagementsystem regelmäßig. Die Prüfer der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS GmbH) nehmen jedes Jahr die Bechtle Zentraleinheiten und stichprobenartig drei bis fünf wechselnde Standorte der Bechtle Gruppe in der Gesamtheit ihrer Prozesse und Abläufe unter die Lupe. Neben den jährlichen Überwachungsaudits führt die DQS alle drei Jahre – so auch 2020 – sogenannte Rezertifizierungsaudits durch. Bisher waren alle ohne jeglichen kritischen Befund.

Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland haben wir im Rahmen der Matrix-Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2008 den Übergang zur neuen Norm ISO 9001:2015 bereits im Frühjahr 2017 erfolgreich durchgeführt. Dadurch hat sich die interne Prozessqualität spürbar weiter verbessert. Die neue Normfassung ist praxisnah und passt sich den Anforderungen des rasanten technischen und wirtschaftlichen Wandels an. Die von uns umgesetzten Forderungen nach Verbesserung der Prozessqualität sowie der Identifikation von Risiken und Chancen haben dazu geführt, dass wir die Beziehungen zu den Kunden und anderen interessierten Parteien weiter intensivieren konnten.

MITARBEITER UND GESELLSCHAFT.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Es ist für uns von großer strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung, hoch qualifizierte Menschen nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig für Bechtle zu begeistern. Uns ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter im Unternehmen weiterentwickeln und wohlfühlen. Als zukunftsstarker Arbeitgeber haben wir unseren Mitarbeitern viel zu bieten: unternehmerischen Freiraum mit klaren Zielen, Wertschätzung und Verbundenheit in einem starken Team, die Unterstützung durch erfahrene Spezialisten und viele Möglichkeiten, die Work-Life-Balance zu halten.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Unser Ansatz spiegelt sich in der Bechtle Vision 2030 wider: „Wir stehen für Professionalität, Kompetenz und den Willen, Herausragendes zu leisten. Menschen, die viel bewegen wollen, können bei Bechtle alles erreichen.“ Flache Hierarchieebenen ermöglichen die frühe Übernahme von Verantwortung und fördern unternehmerisches Denken bei allen Mitarbeitern.

Das Themenfeld Arbeitgeberattraktivität wird weitgehend aus der Abteilung Human Resources gesteuert. Expertenteams erarbeiten Ziele, greifen Einzelthemen auf und pilotieren in enger Abstimmung mit dem Vorstand zielgerichtete Maßnahmen. Die Geschäftsführer der Einzelgesellschaften sind für die Umsetzung vor Ort verantwortlich.

GRI 401-2

Die Balance halten. Wir legen besonderen Wert auf die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter. Wir möchten ihnen ermöglichen, die betrieblichen Erfordernisse mit ihrer persönlichen Lebenssituation in Einklang zu bringen. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und mobiles Arbeiten sind dafür die wichtigsten und am häufigsten genutzten Instrumente – vorausgesetzt, die Aufgabe lässt dies zu. Wir sind offen für verschiedene Arbeitsmodelle. Nach individueller Aufgabe, Situation und Absprache können unsere Mitarbeiter die Arbeitszeit oder den Arbeitsort flexibel gestalten.

Eine konkrete Maßnahme zur Work-Life-Balance wurde 2019 deutschlandweit für alle Mitarbeiter umgesetzt: Der Jahresurlaub in Deutschland wurde auf 30 Tage festgesetzt; das bedeutete für die Mehrheit der Mitarbeiter ein Urlaubsplus von zwei Tagen. Wer über den Jahresurlaub hinaus eine längere Auszeit möchte, kann dies in Absprache mit dem jeweiligen Team und den Vorgesetzten realisieren.

Auch die Betreuung der eigenen Kinder stellt Familien vor große Herausforderungen, die Balance zwischen Eltern- und Mitarbeiterrolle zu halten. In den ersten Lebensjahren der Kinder nutzen deshalb viele Arbeitnehmer die Möglichkeit der Elternzeit.

GRI 401-3

Im Berichtsjahr gingen 363 Mitarbeiter in Deutschland in Elternzeit. Die durchschnittliche Elternzeitspanne stieg bei den Frauen (im Vergleich zum Vorjahr) um 3,4 auf 24,5 Monate und liegt damit deutlich über der Zeitspanne der Männer, die im Schnitt 1,7 Monate Elternzeit in Anspruch nahmen.

ELTERNZEIT IN DEUTSCHLAND.

		2018	2019
Mitarbeiterzahl		347	363
Frauenanteil	in %	51	53
	Durchschnittliche Anzahl Monate	21,1	24,5
Männeranteil	in %	49	47
	Durchschnittliche Anzahl Monate	1,67	1,7

Nach Ende der Elternzeit steigen viele Kollegen in Teilzeit wieder in den Beruf ein (Anzahl Teilzeitarbeitende siehe weiter unten). In diesem Zusammenhang beobachten wir auch ein steigendes Interesse an Teilzeitmodellen für Führungskräfte.

GRI 401-2

Seit 2018 bietet Bechtle während der Sommerferien am Konzernsitz ein ganztägiges Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder zwischen fünf und zwölf Jahren an. In Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie in Heilbronn können Kinder mindestens eine Woche, maximal drei Wochen am Bechtle Platz Spiel, Spaß und Spannung erleben. Bechtle übernimmt die Koordination, stellt die Räume zur Verfügung und trägt etwa 65 % der Kosten pro Kind. Im Berichtsjahr wurden 107 Plätze von je einer Woche vergeben.



Imker Markus Zettl erklärt den Kindern des Ferienprogramms, wie die Bechtle Bienen am Rande der Konzernzentrale leben, und dass für sie Blühpflanzen besonders wichtig sind.

GRI 401-2

Bewegt unterwegs. Seit Februar 2019 können Bechtle Mitarbeiter beteiligter Gesellschaften in Deutschland ihr Fahrrad zu besonders guten Konditionen leasen und es privat oder für den Weg zur Arbeit nutzen. Am 31. Dezember 2019 hatten wir 392 „Jobräder“ im Bestand. Auch bei Bechtle Belgien gibt es Fahrradleasingangebote für Mitarbeiter.

Arbeitsatmosphäre. Neue attraktive und flexible Arbeitsumgebungen sowie Gestaltungsspielräume für Mitarbeiter sind wichtig, damit sich alle am Arbeitsplatz wohlfühlen. Das Modern-Work-Konzept sieht neben der technischen Ausstattung Share-Desk-Arbeitsplätze, Schallschutzelemente, Kommunikationsoasen und ein neues Büromöbelkonzept vor. Letzteres beinhaltet moderne und ergonomische Büromöbel, wie elektrisch höhenverstellbare Schreibtische. Das Mobiliar wird bei einem in der Region Heilbronn-Franken ansässigen Familienbetrieb gekauft. Alle Neubauten oder neu bezogenen Büroräume von Bechtle lehnen sich an dieses Konzept an.

Sozialleistungen. Wir bieten unseren Mitarbeitern in Deutschland verschiedene attraktive Angebote zur Altersvorsorge und Absicherung an. Seit 2019 bieten wir eine Berufsunfähigkeitsversicherung zu attraktiven Bedingungen und ohne Gesundheitsprüfung. Eine weitere Möglichkeit zur Altersvorsorge ist der Abschluss einer Direktversicherung. Obwohl der Beitrag zur Entgeltumwandlung in Höhe der Sozialversicherungsersparnis für Neuverträge erst seit 2019 und bei bestehenden Verträgen ab 2021 verpflichtend ist, zahlt Bechtle bereits seit 2018 einen Zuschuss von 15 % des Beitrags zur Entgeltumwandlung für alle Mitarbeiter, die einen Vertrag abgeschlossen haben.



Weitere Mitarbeiterkennzahlen (z. B. Frauenanteil) siehe Kapitel Vielfalt und Chancengleichheit

Mitarbeiterzahlen im Überblick. Die Bechtle Gruppe beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2019 insgesamt 11.487 Mitarbeiter, davon arbeiteten 1.428 in Teilzeit.

GRI 102-8

MITARBEITER DER BECHTLE GRUPPE.

	2018	2019
Vollzeit	8.978	10.059
Teilzeit	1.027	1.428
Summe	10.005	11.487

GRI 401-1

Die Fluktuationsquote ging im Berichtsjahr leicht um 0,6 % auf 9,4 % zurück.



Im Zuge eines Farewell-Feedback-Gesprächs nutzt Bechtle die Gelegenheit, die Einschätzung ausscheidender Mitarbeiter zu Themen wie Betriebsklima, Führungsstil und allgemeine Zufriedenheit zu erfahren.

FLUKTUATIONSQUOTE DER BECHTLE GRUPPE.

	2018	2019
Fluktuation in % vom Personalbestand	10,0	9,4

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter der Bechtle Gruppe verringerte sich leicht von 5,8 auf 5,5 Jahre.

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT BEI BECHTLE.

	2018	2019
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	5,8	5,5

GRI 401-1

Bechtle wurde auch im Berichtsjahr als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Insgesamt gingen über das elektronische Recruiting-Tool 2019 bei Bechtle 24.235 Bewerbungen ein. Konzernweit wurden 2.365 Personen eingestellt. Die Aufteilung nach Geschlecht und Alter der neuen Kollegen ist den folgenden beiden Tabellen zu entnehmen:

NEUEINSTELLUNGEN – NACH GESCHLECHT.

	2018	2019
Frauen	570	585
Männer	1.797	1.777
Summe	2.367	2.365*

*Drei Mitarbeiter ohne Angabe des Geschlechts

NEUEINSTELLUNGEN – NACH ALTER.

	2018	2019
< 30 Jahre	1.073	1.076
30–50 Jahre	1.019	1.041
> 50 Jahre	275	248
Summe	2.367	2.365



Weitergehende Informationen
siehe Kapitel
Arbeitgeberattraktivität sowie
Aus- und Weiterbildung

BEURTEILUNG.**GRI 103-3**

Das wichtigste Instrument, die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu beurteilen, ist nach wie vor das persönliche Gespräch. Während der Mitarbeitergespräche, die in der Regel einmal jährlich stattfinden, können sich Mitarbeiter über ihre Zufriedenheit, zur Stimmung im Team oder zur Zusammenarbeit mit Führungskräften äußern. Hat ein Mitarbeiter unterjährig Gesprächsbedarf, kann er zeitnah den offenen Austausch mit seinem Vorgesetzten suchen. Einzelne Tochtergesellschaften, wie die HanseVision GmbH, fragen ihre Mitarbeiter regelmäßig in anonymen Onlineumfragen nach ihrer Zufriedenheit. Die Ergebnisse werten Geschäftsführung und Human Resources der HanseVision regelmäßig aus. Über die Compliance-Hotline können Mitarbeiter Unregelmäßigkeiten anonym melden.



Siehe weitere Informationen
im Kapitel Einbindung
von Stakeholdern

AUSBLICK.

Der Bedarf an neuen Mitarbeitern wächst seit Jahren kontinuierlich. Eine große Herausforderung ist es, sie zu finden, zu integrieren, zu binden und die Unternehmenswerte breit zu verankern. Deshalb beschäftigt sich eine interdisziplinäre Projektgruppe, unter Federführung der beiden Abteilungen Human Resources und Unternehmenskommunikation, 2020 explizit mit dem Thema Employer Branding.

Bechtle als Arbeitgeber.

Bechtle hat Ende 2019 die wichtigsten Aspekte zusammengefasst, die das Unternehmen als Arbeitgeber auszeichnen.

VON ANFANG AN VIEL BEWEGEN.

Bereits zum Start haben neue Mitarbeiter den Freiraum, Projekte selbstständig und eigenverantwortlich zum Erfolg zu führen. Unternehmerisches Denken und Handeln gehören zu unserer Identität. Wer will, kann bei Bechtle alles erreichen.



DEN MODERN WORKPLACE LEBEN.

Unsere Zusammenarbeit soll schnell, einfach und mobil sein. Daher setzen wir auf beste IT-Ausstattung und modernste Kommunikation über Chat-Tools, Webkonferenzen, Videotelefonie und mehr.

FLEXIBEL ARBEITEN.

Wir sind offen für verschiedene Arbeitsmodelle. Nach individueller Aufgabe, Situation und Absprache können unsere Mitarbeiter die Arbeitszeit oder den Arbeitsort flexibel gestalten.



STARKE WERTE TEILEN.

Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit – unsere Werte sind fest in unserer Kultur verankert. Wir leben Wertschätzung und haben uns, trotz unseres schnellen Wachstums, eine familiäre Atmosphäre bewahrt.

VERBUNDENHEIT ERFAHREN.

Unsere Mitarbeiter eint der „Bechtle Spirit“, ein besonderer Gemeinschaftsgedanke, der uns trotz oder vielleicht auch wegen unserer dezentralen Unternehmensstruktur eint und über die Arbeit hinaus zu spüren ist: etwa bei unzähligen Team-Events oder Sport-Treffs.



DIE ZUKUNFT MITGESTALTEN.

Gibt es Spannenderes als die Welt von morgen? Die IT-Branche ist ständig im Wandel; sie bietet hochinteressante und immer wieder neue Aufgabenbereiche. Und das bei besten wirtschaftlichen Aussichten.

AN BORD DER NUMMER 1 SEIN.

In Deutschland stehen wir an der Spitze der größten IT-Systemhäuser. In Europa sind wir eines der führenden IT-Unternehmen. Mit Partnerschaften auf allen Kontinenten betreuen wir Kunden vor Ort und um die ganze Welt. Wer Spaß am Erfolg hat, ist bei Bechtle goldrichtig.

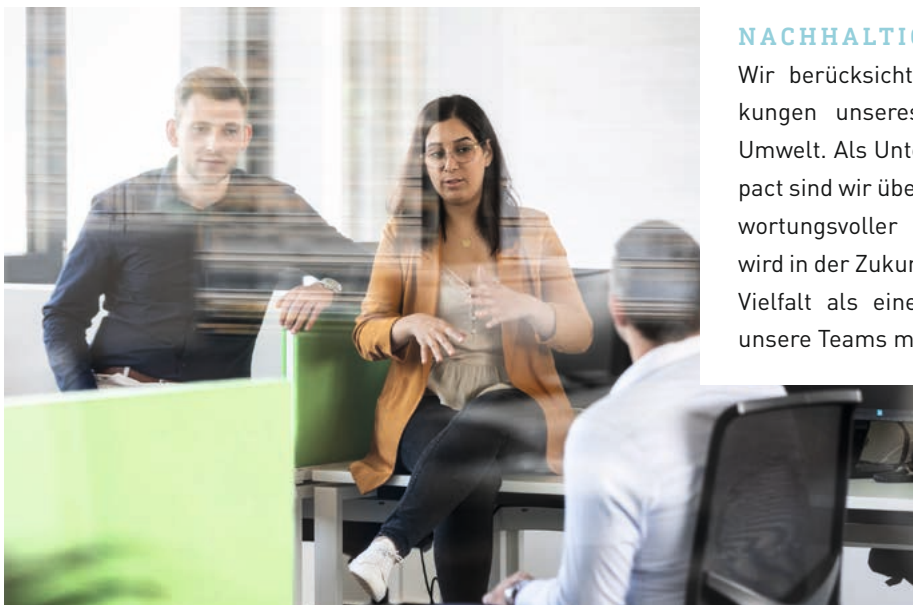


IMMER BESSER WERDEN.

Die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter, persönlich wie fachlich, liegt uns am Herzen. Mit der Bechtle Akademie bieten wir ein vielfältiges Programm an Seminaren und Qualifizierungsmöglichkeiten. Auszubildende und Studenten haben bei uns überdurchschnittlich hohe Übernahmechancen.

KUNDEN RESTLOS BEGEISTERN.

Wir unternehmen alles, um die Zukunft unserer Kunden mit IT erfolgreich zu gestalten. Wir bringen dafür zusammen, was sonst nirgends zusammenkommt: unmittelbare Kundennähe und umfassende IT-Lösungen. Immer in der jeweils besten Kombination von Menschen und Leistungen, Produkten und Spezialisten.



AUF SICHERHEIT VERTRAUEN.

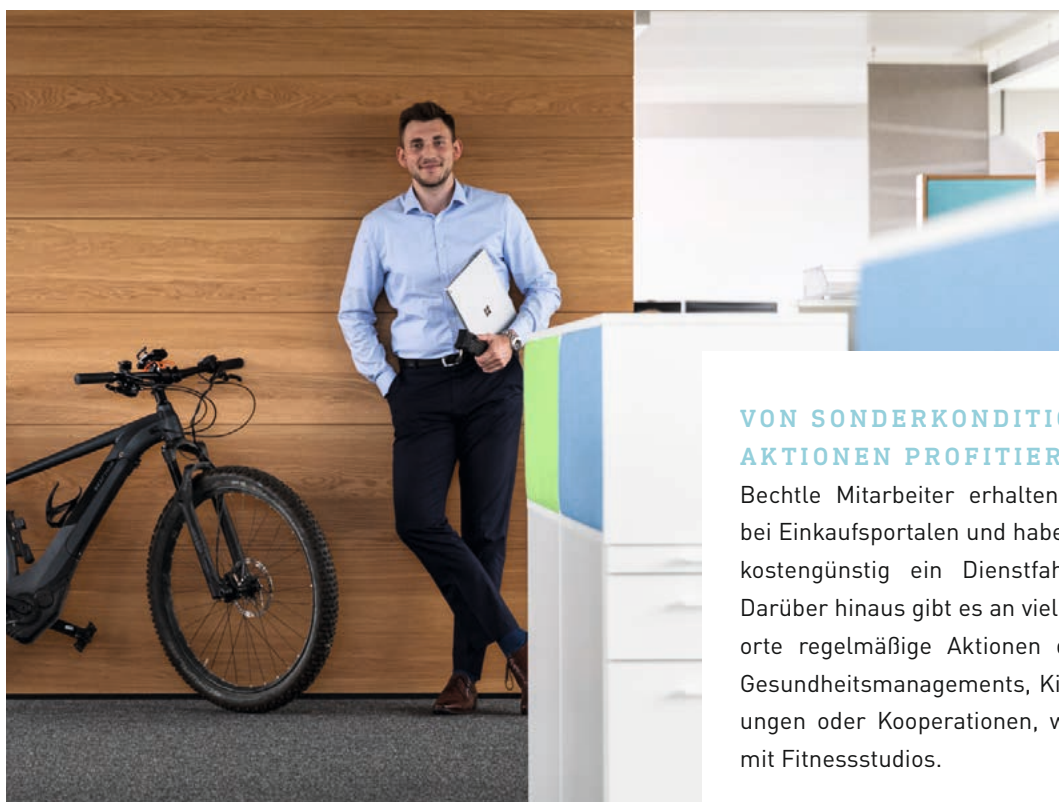
Als finanzkräftige, im TecDAX und MDAX notierte Aktiengesellschaft mit gut 100 Tochterunternehmen und der Gründerfamilie als Ankeraktionär bietet Bechtle einen zukunftssicheren Arbeitsplatz. Unsere aktuelle Geschäftslage ist kein Geheimnis, sondern in den Finanzberichten öffentlich einsehbar.

NACHHALTIG HANDELN.

Wir berücksichtigen die langfristigen Auswirkungen unseres Tuns auf Gesellschaft und Umwelt. Als Unterzeichner des UN Global Compact sind wir überzeugt: Nur wer sich als verantwortungsvoller Teil der Gesamtheit versteht, wird in der Zukunft bestehen. Dabei schätzen wir Vielfalt als einen Erfolgsfaktor und besetzen unsere Teams möglichst divers.

DAS BECHTLE NETZWERK NUTZEN.

Die enge Verbundenheit zwischen unseren Standorten, Tochterunternehmen und Herstellerpartnern bringt spannende Vorteile mit sich, darunter zahlreiche Karrierewege innerhalb des Unternehmens sowie einen Austausch auf Augenhöhe in Spezialisten-Communitys.



VON SONDERKONDITIONEN UND AKTIONEN PROFITIEREN.

Bechtle Mitarbeiter erhalten Vergünstigungen bei Einkaufsportalen und haben die Möglichkeit, kostengünstig ein Dienstfahrrad zu leasen. Darüber hinaus gibt es an vielen unserer Standorte regelmäßige Aktionen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Kinderferienbetreuungen oder Kooperationen, wie beispielsweise mit Fitnessstudios.

GEMEINSAM VISIONEN REALISIEREN.

Viele Unternehmen haben Visionen. Wir verwirklichen unsere. Das belegt unsere beeindruckende Erfolgsgeschichte. Mit der Vision 2030 haben wir uns erneut ehrgeizige Ziele gesteckt, darunter das Erreichen der Umsatzmarke von 10 Milliarden Euro.



[bechtle.com/karriere/
bechtle-als-arbeitgeber](https://bechtle.com/karriere/bechtle-als-arbeitgeber)



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Wir möchten unseren Mitarbeitern eine sichere und produktive Arbeitsumgebung bieten, in der sie sich wohlfühlen und darüber hinaus arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen vermeiden. Wesentlich ist dabei, dass wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber gegenüber unseren Mitarbeitern wahrnehmen und uns dafür einsetzen, dass die Arbeitsplätze sicher und gesundheitsförderlich gestaltet sind. Wir legen großen Wert auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelwerke und messen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert bei.

Da eigenverantwortliches Handeln ein wichtiger Baustein der Bechtle Unternehmenskultur ist, möchten wir auch das Bewusstsein unserer Mitarbeiter hinsichtlich möglicher Gefahren und negativer Auswirkungen auf ihre Gesundheit schärfen. Ebenso stellen die sich verändernden Arbeitswelten neue Herausforderungen an jeden Einzelnen, aber auch an das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Deshalb ermutigen wir über den rein betrieblichen Fokus hinaus unsere Mitarbeiter, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu pflegen. Sowohl Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als auch Sensibilisierung unterstützen wir mit entsprechenden Maßnahmen.

STEUERUNG.

GRI 103-2, GRI 403-2 – GRI 403-5

Analog zum Bechtle Geschäftsmodell der vernetzten Dezentralität liegt die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter (inklusive Mitarbeiter aus einer Arbeitnehmerüberlassung) beim jeweiligen Geschäftsführer der Einzelgesellschaft. Diese Regelung bezieht sich auf alle Gesellschaften des Bechtle Konzerns.

GRI 403-3

Arbeitssicherheit. Die deutschen Bechtle Gesellschaften werden durch eine zentrale Koordinierungsstelle der Bechtle AG unterstützt. Aufgrund unterschiedlicher nationaler und rechtlicher Rahmenbedingungen beschränkt sich die Tätigkeit der Koordinierungsstelle auf Deutschland. Die Koordinierungsstelle hält den Kontakt zum beauftragten arbeitsmedizinischen Dienst, der regelmäßig alle deutschen Standorte begeht, mögliche Gefahren identifiziert und das Unternehmen bei der Minimierung der Risiken unterstützt. Die Koordinierungsstelle unterweist mit dem arbeitsmedizinischen Dienst die Geschäftsführer deutschlandweit hinsichtlich ihrer Pflichten und stellt E-Learning-Schulungsmaterial für Mitarbeiter bereit (das E-Learning umfasst die Themen Grundlagen zur Arbeitssicherheit, Ergonomie, Gesundheit, Erste Hilfe und Brandschutz). Auch Bechtle Belgien wird von einem arbeitsmedizinischen Dienst unterstützt.

Des Weiteren erstellt sie Leitlinien zu Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Brandschutz. Alle Mitarbeiter durchlaufen regelmäßige Arbeitssicherheitsunterweisungen und haben über das Intranet Zugriff auf das Arbeitsschutzgesetz. Die quartalsweise stattfindenden Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses prüfen den Status quo, diskutieren aktuelle Entwicklungen und beschließen notwendige Maßnahmen. Allgemeine Maßnahmen werden in der Regel am Hauptsitz pilotiert und nach Abschluss der Pilotphase im Konzern ausgerollt. Zusätzlich verfügt jeder deutsche Standort über

einen eigenen Arbeitssicherheitsausschuss, der viermal jährlich konferiert und aus den örtlichen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Mitgliedern der Geschäftsleitung besteht. Kurzfristige und akute Maßnahmen, wie zum Beispiel Hinweise und Vorschläge der Mitarbeiter, werden unmittelbar umgesetzt.

Gesundheitsschutz. Bechtle etablierte 2013 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in der Konzernzentrale in Neckarsulm. Das BGM bietet einen ganzheitlichen Ansatz zum Thema Gesundheit und wird in der zentralen Abteilung Human Resources gesteuert. Zum einen plant und koordiniert das BGM-Team Maßnahmen am Konzernsitz, zum anderen steht es in regelmäßigem Kontakt mit den Personalverantwortlichen anderer Bechtle Standorte im In- und Ausland. Es unterstützt die regionalen Gesellschaften und fördert den Erfahrungsaustausch.

GRI 403-1, GRI 403-8

2020 strebt die Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf 2020 die DIN EN ISO 45001-Zertifizierung für Arbeitsschutzmanagement an.

GRI 403-5

Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland, bei Bechtle Belgien, bei Bechtle direct B.V. Niederlande und in dem Bechtle IT-Systemhaus Österreich:

SCHULUNGEN ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ.

	2019 ¹
iLEARN-Kurse zum Thema „Arbeitssicherheit“	745 ²
Allgemeine Unterweisung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	623 ³
Schulung für Sicherheitsbeauftragte	120 ⁴
Evakuierungstraining	116 ⁹
Ersthelfer und Brandschutzhelfer	89 ⁶
Automatisierter externer Defibrillator	57 ⁵
Schulungen für Geschäftsführer	53 ⁷
Erste-Hilfe-Kurs	60 ⁵
Arbeitsplatzergonomie	120 ⁸

¹ GRI Erstbericht, Daten aus 2018 nicht verfügbar

² Alle Gesellschaften am Standort Bechtle Platz 1 sowie an den Standorten Frankfurt/Main, Darmstadt, Rottenburg und Mannheim

³ Bechtle IT-Systemhäuser Nürnberg, Bonn, Hamburg und Wien

⁴ Alle Gesellschaften in Deutschland

⁵ Bechtle direct B.V. Niederlande, Bechtle Belgien (2), Bechtle IT-Systemhaus Österreich (4)

⁶ Alle Gesellschaften am Bechtle Platz 1

⁷ Alle Gesellschaften in Deutschland

⁸ Bechtle Belgien und Bechtle IT-Systemhaus Österreich

⁹ Bechtle direct B.V. Niederlande; Evakuierungsplan für Bechtle Belgien liegt an allen Standorten vor

GRI 403-6

Unsere freiwilligen Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit sind vielfältig. Allein am Konzernsitz in Neckarsulm wurden 2019 über das Betriebliche Gesundheitsmanagement 20 Maßnahmen mit knapp 1.100 Teilnehmern angeboten – von Yoga, Functional Fitness und Faszientraining über Nichtraucherseminare bis hin zur Fußanalyse.

An mindestens 25 weiteren Standorten boten die Gesellschaften der Bechtle Gruppe Gesundheitstage, Bootcamps, Medical Checkups, Obstkörbe, Betriebsbegehungen, Beratung über ergonomisches Sitzen und zur Arbeitsplatzausstattung, Massagen, Sportprogramme und vieles mehr an.¹

GRI 403-9

2019 lag die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bei Bechtle in Deutschland bei 27 und damit deutlich über dem Vorjahreswert. Die häufigsten Verletzungen waren Schnittverletzungen und Verletzungen, die auf unsachgemäßes Heben und Tragen zurückzuführen waren. Die meldepflichtigen Wegeunfälle erhöhten sich um einen auf 13. Bei den Wegeunfällen waren die wichtigsten Gründe Unfallrunfälle, Unfälle mit dem Fahrrad, Gehwegunfälle wie Umknicken oder Ausrutschen auf Eis. Da das Risiko im Straßenverkehr eine große Gruppe innerhalb der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle darstellt, wurden 2019 Fahrsicherheitstrainings angeboten.

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN IN DEUTSCHLAND.

	2018	2019
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle	16	27
Anzahl meldepflichtige Wegeunfälle	12	13
Anzahl Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen	0	0
Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (ohne Todesfälle)	2	0
Unfallquote auf 1.000 Mitarbeiter* in %	3,8	3,3

*Berechnungsgrundlage: 500 Mitarbeiter 1.000.000 Stunden

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Arbeitssicherheit. Die Auswertung der konzernweiten Krankheits- und Unfallquote kann Hinweise auf mögliche Schwachstellen liefern. Eine Sicherheitsanweisung für Fremdfirmen, die auf dem Bechtle Unternehmensgelände tätig sind, dient dazu, Gefährdungen zu erkennen und zu vermeiden sowie die Mitarbeiter der Fremdfirmen mit den betrieblichen Sicherheitsvorschriften vertraut zu machen. 2019 wurde ein neuer Rahmenvertrag mit dem externen Dienstleister BAD im Bereich Arbeitssicherheit für alle Standorte geschlossen, um die Maßnahmen zielgerichtet umzusetzen, Anpassungen vorzunehmen und Risiken oder Gefahren zu beseitigen.

Gesundheitsschutz. Die Angebote werden im Dialog mit den Trainern sowie anhand der Teilnehmerzahlen und Feedback-Bögen evaluiert und entsprechend der Bedarfe angepasst. Bechtle hat 2019 folgende Maßnahmen angeboten (Auszug): „Yoga am Morgen“ oder „Die gesunde Mittagspause“ am Konzernsitz, Wanderaktion „Von München bis zum Gardasee“ im IT-Systemhaus München/Regensburg; Gesundheitstag im IT-Systemhaus Hannover, Massageangebote in den IT-Systemhäusern Frankfurt/Main, Darmstadt und Nürnberg, Zuschuss zum Fitnesscenter bei Bechtle direct in den Niederlanden, Physiocheck im IT-Systemhaus Mannheim, wöchentliches Sportangebot mit Trainer im IT-Systemhaus Karlsruhe oder höhenverstellbare Schreibtische im IT-Systemhaus Rottenburg. Vorsorgeuntersuchungen wie Hör- und Sehtests, Hautscreenings oder Lungenfunktionstests ergänzten das Angebot. Des Weiteren unterstützen wir konzernweit Eigeninitiativen der Mitarbeiter ideell und

¹ Die Bechtle IT-Systemhäuser Bonn, Darmstadt, Frankfurt/Main, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Kiel, Köln, Mannheim, München, Nürnberg, Regensburg, Rottenburg sowie ITZ Essen. Ferner das Bechtle IT-Systemhaus Österreich mit fünf Standorten, Bechtle direct B.V. Niederlande mit zwei Standorten und Bechtle Belgien (ARP N.V. Neerpelt, Bechtle Brüssel, Bechtle Management B.V., Neerpelt, Bechtle Central Support N.V. und Bechtle direct N.V.) an vier Standorten. Weitere Lokationen waren nicht in die Auswertung eingegangen.

finanziell, etwa Firmenläufe oder Sportgruppen. Im September 2019 fand beispielsweise der 7. internationale Bechtle Soccer Cup in Wiesloch statt. 23 Teams aus Deutschland, Spanien, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden nahmen an den internen Bechtle Europameisterschaften teil.

AUSBLICK.

Im Büroneubau am Konzernsitz in Neckarsulm, der im Herbst 2020 bezugsfertig sein soll, sind eigene BGM-Räume, zusätzliche Fahrradabstellplätze und weitere Umkleide- und Duschköglichkeiten vorgesehen. Für das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter auf allen Ebenen zu fördern, steht im kommenden Jahr beim Thema Arbeitssicherheit der verbesserte Austausch zwischen den Gesellschaften im Fokus.

MITARBEITERENTWICKLUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG.



UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Wir sind ein starker Arbeitgeber in der Zukunftsbranche IT. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt einerseits und dem steigenden Fachkräftebedarf andererseits ist es für unseren wirtschaftlichen Erfolg von großer strategischer Bedeutung, hoch qualifizierte Menschen nicht nur zu gewinnen, sondern auch dauerhaft für Bechtle zu begeistern. Bei unseren Mitarbeitern setzen wir auf eine stetige persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Dem Unternehmensziel „Unsere Mitarbeiter sollen die besten sein.“ (Bechtle Firmenphilosophie) folgend, möchten wir den wachsenden Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus eigenen Reihen decken. Aus- und Weiterbildung sowie Knowledge-Management haben deshalb bei Bechtle einen besonders hohen Stellenwert.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Der Zentralbereich Personalentwicklung und Akademie ist Februar 2019 direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Bechtle AG angebunden. Die Personalentwicklung konzipiert und organisiert zentral für die in- und ausländischen Gesellschaften Entwicklungsprogramme, Führungskräfte trainings, begleitende Programme zu Ausbildung und dualem Studium sowie das Traineeprogramm. Die Bechtle Akademie ergänzt das Angebot mit einem breiten Portfolio an Schulungen für alle Mitarbeiter.

Entsprechend des Bechtle Geschäftsmodells der dezentralen Vernetzung sind die Geschäftsführer der Einzelgesellschaften und ihre Führungskräfte die ersten Ansprechpartner für die Aus- und Weiterbildung. Dass Bechtle die Weiterbildung seiner Mitarbeiter besonders wichtig ist, ist neben der Firmenphilosophie auch in den konzernweit verbindlichen Bechtle Führungsleitlinien verankert.

GRI 404-3

Mindestens einmal jährlich führen die jeweiligen Vorgesetzten mit allen Mitarbeitern ein Mitarbeitergespräch, in dem sie auch den Bedarf an Schulungen und Weiterbildungen besprechen.

Ausbildung und duales Studium bei Bechtle. Bechtle hat im Berichtsjahr erneut einen neuen Ausbildungsrekord aufgestellt. Wir bieten Berufseinsteigern vielfältige Ausbildungsangebote in 15 Berufsbildern und Studienfächern an. Im Ausbildungsjahr 2019 haben bei Bechtle in Deutschland 229 junge Menschen eine Berufsausbildung oder ein duales Studium begonnen. Damit beschäftigen wir insgesamt im Konzern 703 Nachwuchskräfte, davon 85 im Ausland. Wir unterstützen unsere Auszubildenden und dualen Studenten mit umfangreichen und speziell auf sie zugeschnittenen Seminarangeboten sowie gezielten Prüfungsvorbereitungskursen.

Um den Einstieg in den Berufsalltag bei Bechtle zu erleichtern, erhält jeder neue Auszubildende eine ausführliche Einarbeitung. In den ersten Wochen nach Beginn der Ausbildung stellen wir zudem jedem Auszubildenden wie allen neuen Bechtle Mitarbeitern einen erfahrenen Kollegen zur Seite, der sie bei der Integration ins Unternehmen begleitet. Das sogenannte Azubi-Mikado ist eine zweitägige Einführungsveranstaltung in der Konzernzentrale, bei der unter anderem die Unternehmensgeschichte und -kultur sowie das Geschäftsmodell vermittelt werden. Weitere zielgruppenspezifische Seminare wie zum Beispiel das einwöchige Bechtle Azubi-Camp, das neben der Vermittlung fachlicher Inhalte die standortübergreifende Vernetzung fördert, stehen auf dem betrieblichen Ausbildungsprogramm.

Die 229 neuen Auszubildenden und Studierenden stellen sich zum Start ihrer Ausbildungszeit bei Bechtle zum Begrüßungsruf „Hi!“ auf.



Im Rahmen von internationalen Austauschprogrammen konnten 2019 insgesamt vier duale Studenten des Studiengangs BWL Handel in Südkorea, in den USA und in unserer Gesellschaft in Brüssel Auslandserfahrungen sammeln.

Um die Talente von Morgen anzusprechen, bietet Bechtle zahlreiche Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen. Über Social Media sowie über einen eigenen Internetauftritt berichten sogenannte Bechtle „AZUBITs“, Ausbildungsbotschafter aus den Reihen der Auszubildenden und dualen Studenten, regelmäßig über die Ausbildung und das Studium bei Bechtle. Ausbildung verstehen wir als eine Investition in die Zukunft mit dem Ziel, dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen. Zum Thema Ausbildung wird daher der Vorstandsvorsitzende regelmäßig in monatlichen Meetings der direkt an den Konzernvorstand berichtenden Bereichsleiter eingebunden.



bechtle-azubit.de

Bechtle hat eine sehr hohe Übernahmequote. Nach bestandenerm Abschluss bieten wir nahezu allen Auszubildenden und dualen Studenten einen Übernahmevertrag an und sichern auch auf diesem Weg nachhaltiges Unternehmenswachstum.

KENNZAHLEN AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM.

	2018	2019
Anzahl Ausbildungsberufe	15	15
Ausbildungsquote Deutschland	in % 7,7	7,3
Anzahl Auszubildende und duale Studenten gesamt	648	703

VERTEILUNG AUSBILDUNGSBERUFE UND STUDIENGÄNGE.

	2018	2019
Auszubildende kfm.	240	248
Auszubildende techn.	326	370
Duale Studenten kfm.	47	50
Duale Studenten techn.	35	35

Weiterbildung und Entwicklung. Die Bechtle Akademie unterstützt mit zahlreichen Präsenzseminaren, Kombinationsschulungen aus Telefon und Online sowie E-Learning-Kursen unsere Mitarbeiter darin, ihr Wissen kontinuierlich auszubauen und ihre Kompetenzen zu erweitern.

GRI 404-2

Im Berichtsjahr haben 7.425 Mitarbeiter an 11.480 Teilnehmertagen in 540 Veranstaltungen die Präsenzseminare der Bechtle Akademie besucht.

ANGEBOT DER BECHTLE AKADEMIE: PRÄSENZSEMINARE.

	2018	2019
Mitarbeiter	6.904	7.425
Teilnehmertage	10.848	11.480
Veranstaltungen	523	540

GRI 404-2

Auch die Anzahl der absolvierten E-Learning-Kurse, die den Mitarbeitern über die interne Lernplattform iLEARN zur Verfügung gestellt werden, wächst kontinuierlich. Die Kurse stehen konzernweit in bis zu zehn Sprachen für 14 europäische Länder zur Verfügung. Seit Oktober 2016 hat jeder Bechtle Mitarbeiter Zugang zur E-Learning-Plattform und kann die Inhalte auch über sein mobiles Endgerät abrufen. So unterstützen wir unsere Mitarbeiter darin, effiziente Lerntechniken in den beruflichen Alltag zu integrieren.

ANGEBOT DER BECHTLE AKADEMIE: ILEARN.

	2018	2019
Teilnehmer absolut	10.118	10.308
iLEARN-Kurse	140	138

Daneben besteht jederzeit die Möglichkeit, in den Bechtle Schulungszentren Kurse zu belegen oder sich extern fortzubilden.

In Führung gehen. Das Bechtle Junior Management Program (JuMP) richtet sich an Mitarbeiter ohne oder mit erster Führungserfahrung und weiterem Potenzial. Es hilft den Teilnehmern dabei, Kompetenzen zu entwickeln, die sie auf die Übernahme einer Führungsaufgabe vorbereiten oder sie in ihrer aktuellen Rolle unterstützen. Das Bechtle General Management Program (GMP) mit dem Schwerpunkt Unternehmensführung zielt darauf ab, Führungskräfte für die Übernahme von Managementaufgaben vorzubereiten. Es wird im zweijährlichen Rhythmus angeboten. Für beide Programme werden die Teilnehmenden von den Führungskräften nominiert.

Die JUMP-Teilnehmer 2019 kommen zum Fototermin mit dem Vorstandsvorsitzenden Dr. Thomas Olemotz zusammen.



Spezialisten. Das Bechtle IT-Business-Architekten-Programm (ITBA) bietet Mitarbeitern mit herausragenden fachlichen Kenntnissen eine attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeit. Gleichzeitig trägt es dem zunehmenden Bedarf unserer Kunden nach IT-Beratung und IT-strategischer Unterstützung Rechnung.

TEILNEHMERZAHLEN BECHTLE WEITERBILDUNGSPROGRAMME.

	2018/2019	2019/2020
Bechtle Junior Management Programm	36	57
Bechtle General Management Programm	10	19
IT-Business-Architekten-Programm	20	10

Als neues Ausbildungsprogramm startete im April 2018 das Bechtle IT-Solution-Architekten-Programm. In dieser Zusatzqualifikation können Mitarbeiter vertiefte Cloud-Computing-Kenntnisse erwerben. Organisiert über das Bechtle IT-Systemhaus München/Regensburg und das dort ansässige Lead Competence Center Virtualisierung beendeten im Berichtsjahr 74 Kollegen von 17 deutschen und österreichischen Standorten einzelne Module oder eine vollumfängliche Ausbildung. Seit 2019 findet ein so genanntes Shadowing statt, durch das die IT-Solution-Architekten weiter begleitet und beraten werden.

TEILNEHMERKREIS IT-SOLUTION-ARCHITEKTEN-PROGRAMM.

		2018/2019
System Engineers	vollumfänglich	18
IT-Business-Architekten	Module	9
Vertriebsleiter	Module	20
Vertriebsmitarbeiter	Module	27
Summe		74

Menschen für Bechtle begeistern. Wir möchten interessierte und talentierte Bewerber von Bechtle überzeugen. Ein übersichtlicher und schneller Bewerbungsprozess, kurze Entscheidungswege und ein persönlicher Ansprechpartner sind uns dabei besonders wichtig. Wir unterstützen junge Menschen bei der Berufsfindung und geben ihnen die Chance, den IT-Arbeitsmarkt kennenzulernen. Insgesamt 88 Schüler haben 2019 allein in der Konzernzentrale in Neckarsulm ein Schülerpraktikum absolviert. Über die Projekte „Girls´ Day“ und „WoMent?“, dem Mentoringprogramm der Hochschule Heilbronn, beteiligen wir uns in Deutschland aktiv an der Förderung von Mädchen und jungen Frauen und informieren sie über ihre Einstiegsmöglichkeiten sowie Ausbildung und Studium im Unternehmen. Weitere Maßnahmen sind Informationsangebote in verschiedenen Bechtle Tochterunternehmen sowie Schulklassenbesuche und Vorträge im schulischen Umfeld, um frühzeitig persönliche Kontakte aufzubauen.

Um Hochschulabsolventen den beruflichen Einstieg zu erleichtern, bieten wir ihnen vielfältige und attraktive Einstiegs- und Qualifizierungsmaßnahmen an. Dazu gehört auch das Bechtle Traineeprogramm. In einem Zeitraum von neun Monaten werden die Trainees auf die Übernahme einer Fachposition vorbereitet. Je zur Hälfte erfolgen eine theoretische und praktische Einarbeitungen in die spätere Rolle.

Aktuell wird das durch Absolventa ausgezeichnete Programm in den vier Ausrichtungen „Vertrieb Industrie“, „Vertrieb Public Sector“, „Dienstleistung“ sowie „Zentrale Services“ angeboten. Seit 2019 starten zwei Trainee-Kurse pro Jahr. Der zusätzliche Kurs und die positiven Erfahrungen aus der Vergangenheit führten dazu, dass die Anzahl der Trainees deutlich von 11 auf 55 Personen gestiegen ist.

Wie unter „Ausbildung und duales Studium“ bereits erläutert, bietet Bechtle regelmäßig „Mikado“, eine zweitägige Onboarding-Veranstaltung an. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmer gerecht zu werden, gibt es für Auszubildende/dual Studierende, Trainees, neue Mitarbeiter, neu hinzukommende Gesellschaften und Führungskräfte verschiedene Mikado-Angebote. Das Mitarbeiter-Mikado findet einmal monatlich statt, alle weiteren nach Bedarf. Neue Kollegen aus den Auslandsgesellschaften treffen sich einmal monatlich im englischsprachigen Pendant, dem iStart. Alle Onboarding-Veranstaltungen finden in der Konzernzentrale von Bechtle in Neckarsulm statt.



bestrecruiters.eu

Ausgezeichnet. Bechtle erhielt 2018/19 die Auszeichnung BEST RECRUITER Silber und belegte den 3. Platz in der Branche IT/Software/Telekommunikation der Unternehmen in Deutschland. BEST RECRUITERS ist die größte unabhängige, wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Jährlich werden im Rahmen der Studie die Recruiting-Maßnahmen der 1.300 nach Umsatz und Mitarbeiterzahl größten Unternehmen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz auf ihre Qualität getestet.



bechtle-azubit.de/

Ausgezeichnet wurde Bechtle damit für eine sehr gute Bewerberansprache, aussagekräftige, ansprechende und prägnante Anzeigen sowie einen sehr guten persönlichen Bewerberkontakt. Hervorgehoben wurde das Engagement „AZUBIT“ – hier organisieren und realisieren Auszubildende und Studierende bei Bechtle einen Blog sowie einen eigenen Instagram- und Facebook-Auftritt. Dort berichten sie von ihren Berufen und dem Arbeitsalltag, erzählen Geschichten von der Hochschule und vieles mehr.



mint-minded-company.de

Des Weiteren zeichnete das Siegel MINT Minded Company 2019 unser Engagement für Studierende, Absolventen und Talente in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik aus. Außerdem erhielt Bechtle das Dualis-Siegel der IHK Heilbronn-Franken als ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Im Mitarbeitergespräch wird von der Führungskraft rückwirkend ein Feedback über absolvierte Schulungen oder Weiterbildungen eingeholt. Die Bechtle Akademie evaluiert ihre Trainings regelmäßig und standardisiert über einen Fragebogen am Ende jeder Veranstaltung. Zudem überprüft die Akademie regelmäßig Inhalte, Methodik und Didaktik sowie die Auslastung der Schulungen. Das Angebot wird jährlich überprüft und den aktuellen Bedarfen angepasst.

AUSBLICK.

Im Berichtsjahr haben sich der Zentralbereich Personalentwicklung und die Bechtle Akademie intensiv mit dem Thema Führung beschäftigt. Für 2020 sollen zahlreiche Maßnahmen dazu beitragen, die Führungskultur zu festigen und die Führungsqualität im Konzern weiter zu erhöhen. Zentrale Plattform ist die intern zugängliche Website Bechtle Leadership.

Jasmin Ganßer (links) und Regine Viehofer, Teamleiterinnen Recruiting, sind stolz auf die Auszeichnung von BEST RECRUITERS, mit der ihre Arbeit und die ihres Teams gewürdigt wurde.



IT macht Spaß! Wir freuen uns über die Auszeichnung MINT minded Company.

VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Unsere Mitarbeiter bilden die Basis unseres Unternehmenserfolgs. Neben ihrer Qualifikation und ihrem hohen Engagement ist insbesondere die Vielfalt der Menschen bei Bechtle einer der Schlüsselfaktoren für erfolgreiche Teams und ein exzellentes Kunden- und Marktverständnis. Unser Ziel ist dabei auch, eine langfristig bereichernde Bindung zwischen den Mitarbeitern und Bechtle zu erreichen. Wir bestärken unsere Mitarbeiter darin, ihre individuellen Erfahrungen, Kompetenzen und Potenziale ins Unternehmen einzubringen. Uns ist dabei ein respektvolles sowie wertschätzendes Arbeitsumfeld wichtig. Wir sprechen uns klar und entschieden für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religionszugehörigkeit und Weltanschauung, der ethnischen Herkunft und Nationalität sowie Krankheit und Behinderung aus. Diesen wichtigen Grundsatz haben wir in unserem für alle Mitarbeiter verbindlichen Verhaltenskodex verankert. Auch für potenzielle Bewerber ist ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld ein wichtiges Kriterium bei der Wahl eines neuen Arbeitgebers.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Wir erwarten, dass Vielfalt und Chancengleichheit von allen Mitarbeitern gleichermaßen gelebt und mitgetragen werden. Die Grundlage dafür bilden unser Verhaltenskodex und die gelebten Unternehmenswerte, die einen respektvollen und fairen Umgang miteinander von allen Mitarbeitern einfordern. Jede Führungskraft soll darüber hinaus in ihrem Verantwortungsbereich als Vorbild fungieren und Vielfalt sowie Chancengleichheit sicherstellen. Im Kontext Vielfalt bietet die Bechtle Akademie entsprechende Fortbildungen an. Sie reichen von interkulturellen Kompetenzen bis hin zu Führungskräfte trainings. Mitarbeiter im Umfeld Human Resources werden zu Themen wie Bewerbungs- und Einstellungsverfahren gesondert geschult. Das Bechtle Compliance Board steht als zentrale Whistleblower-Instanz als Anlaufstelle bei Verstößen zur Verfügung.

Vielfalt und Chancengleichheit in Zahlen. Die Diversity Dimensionen Nationalität, Alter und Frauenanteil werden für den Bechtle Konzern erfasst und im Folgenden im Überblick dargestellt.

GRI 405-1

Nationalität. Bei Bechtle arbeiteten 2019 konzernweit 11.487 Mitarbeiter aus 88 Nationen (Stichtag 31. Dezember 2019).

GRI 405-1

DIE ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITER.

	2018	2019
< 30 Jahre	2.681	3.049
30–50 Jahre	5.349	5.921
> 50 Jahre	1.975	2.517
Summe	10.005	11.487

GRI 102-8, GRI 405-1

Frauenanteil. 2019 waren bei Bechtle 3.082 Frauen beschäftigt; das entspricht einem Anteil von 26,8%. Im Aufsichtsrat betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 33%. Konzernvorstand und Bereichsvorstand (zweite Führungsebene) sind derzeit nur mit männlichen Vertretern besetzt, auf den höheren Führungsebenen sind Frauen gegenwärtig unterrepräsentiert. Langfristig möchte Bechtle den Frauenanteil insbesondere in den Führungsfunktionen steigern. Der Konzernvorstand hat daher mit Beschluss vom 17. Januar 2020 die aus dem Jahr 2017 stammenden Zielgrößen vorzeitig neu festgelegt: Derzeit ist der Bereichsvorstand rein männlich besetzt; dies soll sich mit einer Zielgröße von 22% bis zum 31. Januar 2025 ändern. Bei den Geschäftsführern und den direkt an den Konzernvorstand Berichtenden liegt der Frauenanteil derzeit bei 8,9%. Hier wird, ebenfalls bis Ende Januar 2025, ein Anteil von 25% angestrebt.



Siehe Bechtle Geschäftsbericht 2019, Konzernlagebericht, Kapitel Unternehmen/ Corporate-Governance-Bericht

GRI 102-8, GRI 405-1

MITARBEITERZAHL BECHTLE KONZERN ABSOLUT NACH GESCHLECHT.

	2018	2019
Frauen	2.716	3.082
Männer	7.289	8.405
Mitarbeiter gesamt	10.005	11.487

GRI 102-8, GRI 405-1

FRAUENANTEIL NACH BEREICHEN.

	2018	2019
Zentralbereiche	49,7	48,7
Segment IT-E-Commerce	39,5	39,7
Segment IT-Systemhaus und Managed Services	20,1	20,3
Auszubildende	24,2	24,0
Frauenanteil gesamt	27,1	26,8

GRI 405-1

FRAUENANTEIL IN KONTROLLORGANEN UND FÜHRUNGSFUNKTIONEN.

	2018	2019
Aufsichtsrat	33	33
Vorstand	0	0
Bereichsvorstand	0	0
Führungskräfte*	13,1	12,0

*Führungskräfte umfassen: Konzernvorstand, Bereichsvorstand, Geschäftsführer, direkt an den Konzernvorstand Berichtende und Bereichsleiter.


Initiativen zur Frauenförderung 2019. Bereits zum zweiten Mal beteiligte sich Bechtle 2019 am Mentoringprogramm „WoMent2“ der Hochschule Heilbronn. Hier begleiten über die Dauer von einem Jahr drei Mentoren von Bechtle jeweils eine Studentin während ihres letzten Studienjahrs. Ziel ist es, die jungen Frauen zu stärken und das Interesse an Führungsaufgaben zu wecken.



hs-heilbronn.de/woment

 superwomenacademy.com

Des Weiteren fand erstmals in Deutschland das Treffen der „Superwomen Academy“ in der Bechtle Konzernzentrale statt. Die Initiative hilft Unternehmen dabei, mehr Frauen als Mitarbeiter zu gewinnen. Dazu gehört, die externe Kommunikation zu analysieren sowie Arbeitgeberkommunikation und -auftritt so zu gestalten, dass sie für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv sind. Seit drei Jahren ist die Niederländerin Wendy Broersen mit ihrem Konzept auf dem Markt. Bei der Veranstaltung am Bechtle Platz 1 in Neckarsulm ging es in erster Linie um die Sensibilisierung von Personalentscheidern. Mit dem „Girls' Day“ am Bechtle Platz 1 und vereinzelt in weiteren Gesellschaften gibt die Bechtle AG Schülerinnen die Gelegenheit, sich über technische Ausbildungsberufe und Studiengänge zu informieren. Zudem ist die Bechtle AG Mitglied der Initiative der Bundesregierung „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“.

 komm-mach-mint.de

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Hinweise, die über das Whistleblowing eingehen, werden an das Compliance Board gemeldet, geprüft und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Diversity wird bei Bechtle als Querschnittsaufgabe aller verstanden.

AUSBLICK.

Das Bechtle IT-Systemhaus Hamburg hat im April 2019 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Wir prüfen eine deutschlandweite Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, um unser Bekenntnis zu Vielfalt und Chancengleichheit zu stärken. Diese Prüfung ist für uns Anlass für eine grundlegende Analyse des Themenbereichs Diversity. Für die Diversity Dimension Geschlecht erarbeiten wir 2020 ein Konzept, das uns dabei unterstützen soll, den Anteil von Frauen – insbesondere im Management – auszubauen. Des Weiteren prüfen wir entsprechende Initiativen in den Ländern der Bechtle Auslandsgesellschaften.

Superwomen Academy bei Bechtle: „Equalitypoly“ heißt das Spiel, mit dem unmittelbar zu erleben ist, welche positiven Resultate eine diverse Unternehmenskultur haben kann. Während des Spiels diskutierten die Beteiligten über Themen wie Recruiting, Employer Branding, Unternehmenskultur, Management und natürlich Umsatz.



SOZIALES ENGAGEMENT.

Gesellschaftliches Engagement im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung bildet einen festen Bestandteil unserer auf Nachhaltigkeit setzenden Unternehmenskultur. Die Bechtle AG und ihre Gesellschaften fördern mit Spenden und Sponsoring Projekte, die der Gesellschaft auf vielfältige Weise dienen.

Seit 2014 konzentriert die Bechtle AG ihr Engagement auf die drei Handlungsfelder Kinder/Jugend, Bildung und Sport. Dieser Dreiklang, der 2017 in eine konzernweite Strategie mündete, passt nach wie vor hervorragend zur Unternehmenskultur, den Werten, der Vision 2030 und dem Markenfundament von Bechtle.

DAS ENGAGEMENT DER BECHTLE AG.

Entsprechend der Leitlinien zum sozialen Engagement unterstützt die Bechtle AG ausgewählte Projekte als verlässlicher Partner über einen längeren Zeitraum von mindestens drei und mehr Jahren. Drei Projekte, die unsere langfristige Verbundenheit mit unseren Partnern dokumentieren, seien hier explizit genannt:

Die vom Bechtle Unternehmensmitgründer Ralf Klenk 2009 gegründete Stiftung „Große Hilfe für kleine Helden“ fördert Bechtle bereits seit neun Jahren jährlich – 2019 mit 30.000 Euro.

Gemeinsam mit anderen Partnern finanziert Bechtle seit 2009 eine Stiftungsprofessur an der Hochschule Heilbronn, Schwerpunkt Logistik. Seit 2010 beträgt die jährliche Zuwendung hierfür 10.000 Euro, die weitere Finanzierung ist bis zum 1. September 2019 zugesagt.

Als Zeichen unserer regionalen Verbundenheit kooperieren wir mit der Neckarsulmer Sport-Union. Der Verein verfügt sowohl über eine signifikante Größe als auch über eine professionelle Struktur. Die Aktivitäten in der Nachwuchsförderung spannen zudem ideal den Bogen zwischen unseren Förderschwerpunkten Kinder/Jugend, Bildung und Sport. Daher finanzieren wir seit 2014 – über eine Sponsorenvereinbarung in Höhe von jährlich 12.000 Euro – einen Jugendkoordinator im Verein. Zudem unterstützen wir seit 2016 das Jugendcamp der Neckarsulmer Sport-Union mit einem jährlichen Zuschuss, 2019 mit 1.500 Euro. Ergänzend dazu beteiligte sich Bechtle auch 2019 an einer Weihnachtsbaumaktion, deren Erlös in Höhe von 1.625 Euro ebenfalls der Fußballjugend zugutekommt. Der zunächst bis 2018 gültige Vertrag wurde im Berichtsjahr fortgesetzt.

NEUES ENGAGEMENT DER BECHTLE AG 2019.

Die Bechtle AG ist seit Mai 2019 neuer Sponsorpartner der Experimenta in Heilbronn. Der geschlossene Vertrag hat eine Laufzeit bis Ende April 2022. Die Experimenta ist Deutschlands größtes Science Center, dessen Ziel es ist, auf anschauliche, interaktive und erlebnisorientierte Art Kinder, Jugendliche, Familien und Erwachsene für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern. Die bereits seit 2009 erfolgreiche Experimenta wurde zwischenzeitlich durch einen im März 2019 eröffneten hochmodernen Neubau deutlich erweitert. Auf rund 25.000 Quadratmetern Fläche eröffnet sie den Besuchern

eine Wissens- und Erlebniswelt mit 275 interaktiven Exponaten, vier Kreativstudios und neun Laboren sowie einer Sternwarte und einem Science Dome mit Wissenschaftsshows. Seit 2009 ist Bechtle auch wichtiger IT-Partner der Experimenta.

Für Bechtle ist das Science Center aufgrund der technologisch herausragenden Ausstattung und der engen Verbundenheit als langjährigem IT-Dienstleister eine hervorragende Möglichkeit, sich als starker IT-Partner in einem zukunftsorientierten Projekt zu positionieren. Die Experimenta entspricht mit ihrem Konzept und ihrer Zielrichtung gleich zwei der Förderschwerpunkte innerhalb der Sponsoringstrategie von Bechtle, nämlich Bildung sowie Kinder/Jugend. Außerdem erfüllt sie den Anspruch, durch ausgewählte, langfristig orientierte Sponsoringaktivitäten die regionale Verbundenheit zu stärken.

AKTIVITÄTEN DER BECHTLE TOCHTERGESELLSCHAFTEN.

Bechtle steht mit seinen über 100 Einzelgesellschaften als Arbeit- und Auftraggeber sowie als Geschäftspartner in vielfältigem Austausch mit dem jeweiligen lokalen Umfeld. Dort engagieren wir uns verstärkt, da unsere Einflussmöglichkeiten und die erzielbare Wirkung vor Ort am größten sind. Ein wichtiger Grundsatz ist daher, auch lokal unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und uns für Projekte starkzumachen, die zu Bechtle, zu unseren Werten und unserer Kultur passen. So ergänzen sich der oben beschriebene Dreiklang und die regionale Verantwortung bestens. Wichtig sind uns bei allen Engagements verbindliche Zusage und hohe Kontinuität. Die Engagements liegen bei den einzelnen Geschäftsführern. In Summe liegt das Engagement der Tochtergesellschaften deutlich über dem der Bechtle AG. Konzernweit hat Bechtle 2019 insgesamt 286.272 Euro für wohltätige Zwecke und 282.433 Euro für Sponsoring aufgebracht.

Viele unserer Mitarbeiter engagieren sich auch ehrenamtlich und persönlich für das Gemeinwohl. Über die gesetzlich geregelte Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten hinaus fördert Bechtle diese Bemühungen, wo immer es möglich ist.

Die neue Experimenta in
Heilbronn ist Deutschlands
größtes Science Center.



UMWELT.


Für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens ist nicht nur die ökonomische Leistung essenziell, sondern ebenso der sorgfältige Umgang mit der Natur und ihren Ressourcen – wie Boden, Luft, Wasser, Biodiversität oder Rohstoffe. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen messen wir deshalb dem Themenkomplex Umwelt innerhalb unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten eine sehr hohe Bedeutung bei. Durch die Optimierung unserer Geschäftsprozesse können wir Emissionen verringern, Ressourcen schonen und unsere Umweltauswirkungen minimieren. Damit leisten wir einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Ressourceneffizienz ist auch eine Anforderung unserer Kunden, die ein Umweltmanagement erwarten, das die Einhaltung gesetzlicher und darüber hinausgehender Anforderungen sicherstellt. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit Herstellern, Partnern und Kunden den bestmöglichen Beitrag zum Natur- und Umweltschutz zu leisten.

ENERGIEVERBRAUCH UND EMISSIONEN.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Im November 2016 verabschiedete die deutsche Bundesregierung den Klimaschutzplan 2050. Dieser sieht eine weitgehend treibhausgasneutrale Klimabilanz bis 2050 für Deutschland vor. Damit orientiert sich Deutschland am Ziel des Pariser Klimaabkommens von 2015, die menschengemachte Erderwärmung auf unter 2 Grad Celsius zu begrenzen. Die Weltklimakonferenz von Madrid (Dezember 2019) hat diesen Wert in ihrem Abschlussbericht auf „nicht mehr als 1,5 Grad Celsius“ verschärft.


[umweltbundesamt.de/
daten/klima](https://umweltbundesamt.de/daten/klima)

Kohlendioxid ist wohl das bekannteste Treibhausgas, auf das 2017 laut Bundesumweltamt 88% der Treibhausgasemissionen entfielen. Es entsteht vor allem bei der Verbrennung fossiler Brennstoffe.

Für Kundenbetreuer, Consultants oder IT-Spezialisten bei Bechtle ist es besonders wichtig, mobil zu sein. Daher nimmt die Fahrzeugflotte einen wesentlichen Anteil an den durch Bechtle verursachten CO₂-Emissionen ein. Hinzu kommen hohe Energieaufwendungen für den Betrieb und die Klimatisierung der Bechtle Datacenter und die Unterhaltung von Bürogebäuden sowie Lagern.


ghgprotocol.org

Im Bereich des IT-Handels fallen Energieverbrauch und Emissionen entlang der Wertschöpfungskette ferner bei der Produktion, durch den Warentransport und den Betrieb der Produkte beim Kunden an. Im derzeit frühen Stadium des Nachhaltigkeitsreportings konzentriert sich Bechtle auf die Emissionskategorien (Scopes) 1 und 2 nach dem Green House Gas Protocol.

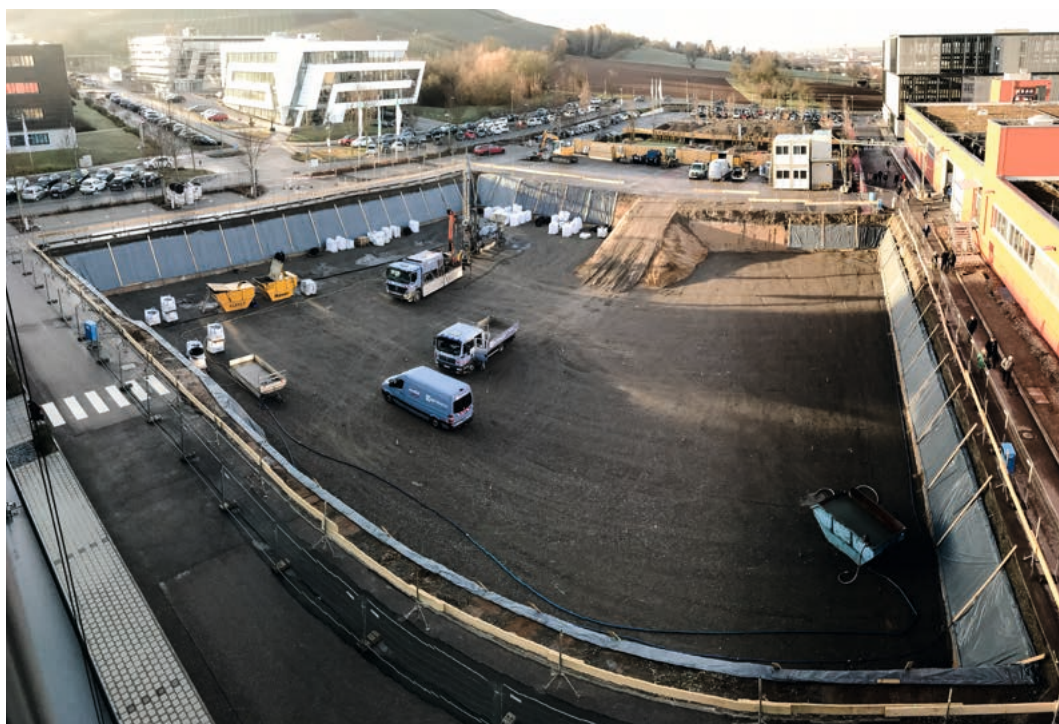
STEUERUNG.

GRI 103-2

Durch die Einführung eines zertifizierten Umweltmanagementsystems 2011 innerhalb der Zentralfunktionen der Bechtle AG haben wir die Grundlage für ein strukturiertes Umweltmanagement geschaffen. Ein Umweltmanagementhandbuch legt die Basis für die Umweltstrategie der Bechtle AG. Ziel ist es, den Ressourcenverbrauch und die daraus entstehenden Emissionen sowie andere Auswirkungen auf die Umwelt zu begrenzen. Der Konzernsitz ist mit etwa 1.700 Mitarbeitern zum Jahresende 2019 mit Abstand der größte Standort² der Bechtle Gruppe. Die dort ansässigen Zentralfunktionen der Bechtle AG fungieren als Treiber nachhaltiger Themen, so auch im Umweltbereich. Einzelne Projekte werden in der Regel am Stammsitz pilotiert und anschließend in den Konzern getragen. In den Gesellschaften sind die Geschäftsführer für die Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich. Sie sind auch Ansprechpartner für Beschwerden. In den nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Gesellschaften nehmen die Umweltbeauftragten Anregungen entgegen.

Folgende Gesellschaften der Bechtle Gruppe sind nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert: Seit 2011 die Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf; seit 2015 die PP 2000 Business Integration AG mit den Standorten Stuttgart und Kornwestheim; seit 2016 Bechtle direct B.V. in den Niederlanden mit den Standorten Eindhoven und Breukelen sowie seit 2017 die E-Commerce-Gesellschaft Bechtle direct Public Sector, deren Büros sich am Konzernsitz in Neckarsulm befinden.

² Die größten Gesellschaften am Konzernsitz in Neckarsulm: Bechtle AG, Bechtle Logistik & Service GmbH, Bechtle GmbH IT-Systemhaus Neckarsulm, Bechtle Onsite Services GmbH, Bechtle Hosting & Operations GmbH, Bechtle Managed Services AG, Bechtle Systemhaus Holding AG, Bechtle direct/Bechtle direct Public Sector GmbH Deutschland.



2019 haben die Bauarbeiten und Geothermiebohrungen für den Büroneubau am Konzernsitz begonnen. Der Blick in die Baugrube zeigt eine von 42 Bohrungen.

EINSATZ REGENERATIVER ENERGIEN.



Siehe auch Bechtle
Nachhaltigkeitsbericht 2018
ab S. 26ff

Im Berichtszeitraum 2019 wurde eine Geothermieanlage unter dem neu entstehenden Bürokomplex am Konzernsitz errichtet. Der Bau ist bis Oktober 2020 bezugsfertig. Die Anlage ergänzt bereits bestehende Fotovoltaik- und Geothermieanlagen aus verschiedenen Bauabschnitten, wie folgende Grafik anschaulich zeigt:



Auf dem Gebäude der Logistikzentrale sind vier Fotovoltaikanlagen (orange) installiert, eine weitere auf dem Dach des Parkhauses (1-5). Die drei Geothermiefelder (grün) befinden sich unter dem Logistikanbau (1), dem Parkhaus (2) und dem neu entstehenden Bürokomplex (3).

FOTOVOLTAIKANLAGE.

	1	2	3	4	5	Gesamt
Leistung in kWp	380,19	380,19	149	223	524,9	1.347,69
Modulanzahl	1.653	1.653	648	828	1.852	5.285
Fläche in m ²	2.391	2.391	1.041	ca. 300	4.500	11.756
Inbetriebnahme	2007	2007	2011	2018	2018	

GEOOTHERMIEANLAGE.

	1	2	3	Gesamt
Leistung in kW	130	220	75	425
Erdb Bohrungen (48 m Tiefe)	72	110	42	224
Inbetriebnahme	2016	2017	2020	

Fuhrpark. Die 2017 gegründete Bechtle Mobility GmbH mit Sitz in Hamburg ist die Servicegesellschaft innerhalb der Unternehmensgruppe, die sich ausschließlich mit dem Thema Mobilität bei Bechtle beschäftigt. 2018 verwaltete Bechtle Mobility in Deutschland 3.209 Fahrzeuge. Die Auslandsgesellschaften verwalten Fahrzeuge eigenständig. In den Niederlanden waren es 2018 insgesamt 77 Fahrzeuge, in Belgien 26 Fahrzeuge, weitere Auslandsgesellschaften waren 2019 nicht Teil der Stichprobe.

Energieverbrauch der Bechtle Fahrzeugflotte in Deutschland, Belgien und den Niederlanden:

GRI 302-2

ENERGIEVERBRAUCH NACH QUELLEN (SCOPE 1).

	Verbrauch 2018	Primärenergieeinsatz 2018
Diesel	6.114.363 in l	60.872.223
Benzin	581.154 in l	5.285.187
Autogas (LPG)	4.914 in l	29.884
Erdgas (CNG)	554 in kg	7.446
Summe Kraftstoffe		66.194.740

Bechtle hat sich das Ziel gesetzt, die Anzahl von derzeit rund 4% (rund 90 Fahrzeuge) der E- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark in Deutschland sukzessive zu steigern. Das im Jahr 2016 gesetzte Ziel, den Anteil auf 10% in den kommenden drei Jahren zu erhöhen, konnte aufgrund der eingeschränkten Lieferfähigkeit der Hersteller nicht erreicht werden. Definiert ist dieses Ziel in der Hybridstrategie „inEmotion“ im Rahmen der Fuhrparkstrategie.

Eine Maßnahme, um die Zahl der Reisen und Fahrtwege zu reduzieren, ist seit über fünf Jahren der konsequente Ausbau von Kollaborationslösungen für Web- und Videokonferenzen. Als Vergleichsmonat betrachten wir den Monat Juli. Hier gab es im Vergleich zum Vorjahr bei der Web- und Videokonferenzlösung WebEx von Cisco eine Steigerung um 3.106 Meetings. Wir gehen auch für das kommende Jahr von einer moderat steigenden Anzahl an Web- und Videokonferenzen aus.

NUTZUNG DER KOLLABORATIONSPLATTFORM WEBEX IM EINMONATSVergLEICH.

	Juli 2018	Juli 2019
Aktivierte User	8.388	9.516
Anzahl der Meetings gesamt	13.443	16.549
Meetingstunden gesamt	32.725	38.833
Teilnehmer gesamt	49.818	62.006

GRI 302-1

Energieverbrauch durch Strom, Heizen/Kühlen. Durch die Datensammlung im Rahmen des Energieaudits DIN EN 16247-1 ist es für den vorliegenden Bericht möglich, den Energieverbrauch durch Strom sowie Heizen/Kühlen aus dem Jahr 2018 innerhalb der Organisation für Deutschland

anzugeben. Vergleichswerte auf gleicher Datenbasis aus den Vorjahren liegen nicht vor. Im kommenden Berichtsjahr ist geplant, die Kennzahlenermittlung zu standardisieren, weshalb sich voraussichtlich die Datengrundlage ändern wird. Die Berechnungen im vorliegenden Bericht begreift Bechtle als kurzfristigen Status quo und als Basis, um eine Klimastrategie zu entwickeln.

GRI 302-1

ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION.

in GJ

	2018
Direkter Energieverbrauch (Scope 1)	
Heizenergie (fossile Brennstoffe)	32.310
Kraftstoffverbrauch	2.392.762
Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	
Strom und Fernwärme	90.189
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	2.515.261

GRI 305-1, GRI 305-2

DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN (SCOPE 1 UND 2).in tCO₂e

	2018
Emissionen Heizenergie	1.705,66
Emissionen Kraftstoffe	17.548,59
Summe Emissionen Scope 1	19.254,25
Emissionen Strom	8.081,60
Emissionen Fernwärme	1.322,22
Summe Emissionen Scope 2 „ortsbasiert“	9.403,82
Emissionen gesamt	28.658,07

AUSBLICK.

Ziel ist es, langfristig eine konzernweite Klimastrategie zu entwickeln, die von messbaren, quantitativen Kennzahlen abgeleitet wird. Dazu benötigen wir eine ausreichende Datentransparenz im Rahmen eines umfänglichen Kennzahlenreportings. Verlässliche Daten zu Energie und Emissionen (wie bei GRI 302 oder GRI 305 gefordert) sind derzeit nur von einzelnen Standorten und in unterschiedlicher Datenqualität verfügbar. Ziel ist es, 2020 die notwendigen Prozesse zur Kennzahlenerhebung aufzubauen. Mittelfristig soll es uns möglich sein, die notwendigen Kennzahlen professionell und effizient erfassen und analysieren zu können.

Im Bereich des Fuhrparks halten wir am 10%-Ziel für den Anteil an E- und Hybridfahrzeugen innerhalb der Dienstwagenflotte in den kommenden drei Jahren fest.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Das Erfassen von Umweltkennzahlen am Konzernsitz bietet Transparenz und hilft uns, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren, Maßnahmen zu steuern, die Zielerreichung zu kontrollieren und die Öffentlichkeit über unsere Leistungen und Fortschritte zu informieren. Im Rahmen regelmäßiger interner und externer Audits werden die nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Gesellschaften regelmäßig überprüft, beurteilt und für sie neue Ziele definiert. Die Auditergebnisse der Bechtle AG und Bechtle direct Public Service werden anschließend dem für Umweltthemen zuständigen Bechtle Vorstand vorgelegt. Bei den anderen nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Gesellschaften zeichnet der jeweilige Geschäftsführer verantwortlich.

Im Rahmen der Energieeinsparungsverordnung wurde zwischen August und Dezember 2019 ein deutschlandweites Energieaudit nach DIN EN 16247-1 von der BFE Institut für Energie und Umwelt GmbH durchgeführt. Der abschließende Energiebericht enthält wesentliche Komponenten aus dem Bereich Energieplanung, die Erfassung und Analyse der eingesetzten Energieträger sowie der energieintensiven Anlagen und Geräte. Datenbasis war der gesamte Energieverbrauch im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2018. Die Ergebnisse des Energieaudits nach DIN EN 16247-1 werden im Laufe des Jahres 2020 analysiert. Die Erkenntnisse sollen sowohl in die Klimastrategie als auch in einzelne operative Maßnahmen einfließen. Sie liefern einen ersten Anhaltspunkt zum ökologischen Fußabdruck von Bechtle.

Des Weiteren wird Bechtle jährlich von EcoVadis beurteilt. EcoVadis ist eine Nachhaltigkeits-Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten. EcoVadis Scorecards machen es möglich, die Unternehmensleistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Ethik zu verstehen, zu verfolgen und zu verbessern. Von EcoVadis jeweils mit Silber bewertet wurden 2019 die Bechtle AG (Gruppe) sowie die Tochtergesellschaften ITZ GmbH in Essen, InmacWStore S.A.S. in Frankreich und Bechtle direct N.V. Belgien.



[ecovadis.com](https://www.ecovadis.com)



ENERGIEEFFIZIENTE IT.



Siehe Wesentlichkeitsanalyse

Das Thema Energieeffiziente IT/Green IT wurde bei der Wesentlichkeitsanalyse 2019 wieder als wesentlich bewertet und erstmals auch für die Nichtfinanzielle Konzernklärung als berichtspflichtig definiert. Bisher betrachtete Bechtle Green IT projektbezogen.

Ein Beispiel ist der Rahmenvertrag zum sogenannten „BW-PC“ zwischen dem Land Baden-Württemberg und Bechtle aus dem Jahr 2015, der 2017 verlängert wurde. Über die zentrale Beschaffung können die 54 Universitäten und Hochschulen des Landes Baden-Württemberg einen besonders energieeffizienten und auf die Bedarfe des Kunden abgestimmten PC beziehen.

Gesellschaftsübergreifend wurde im Bereich Consulting Services eine Beratungsmethode entwickelt, die es Kunden ermöglicht, deren Applikations- und IT-Infrastruktur-Architektur an ganzheitlichen Nachhaltigkeitskriterien auszurichten. Nachhaltigkeitskriterien sind seit 2019 auch Elemente der internen IT-Strategie.

Seit Sommer 2019 beschäftigt sich eine Projektgruppe der CIO-Organisation mit folgenden Fragestellungen: Wie effizient und langlebig ist die von uns selbst genutzte IT? Wie beachten wir Kreislaufwirtschaftsaspekte? Welche unserer anwenderfreundlichen Services führen bei unseren Kunden zu nachhaltigem Nutzenverhalten? Welche Applikations- und Infrastruktur-Architektur leistet für unsere Kunden einen nachhaltigen Beitrag? Wie können wir den idealen Cloud/Onpremise-Mix entwickeln, um den ökologischen Fußabdruck von Unternehmen zu reduzieren? Aus dieser Projektgruppe entstand ein Consulting-Konzept, das die IT-Infrastruktur der Kunden hinsichtlich nachhaltiger Aspekte bewertet und mittlerweile Bestandteil des IT-Service-Portfolios ist.

ENERGIEEFFIZIENTE IT IN DEN BECHTLE DATACENTERN.

Aus dem Energieverbrauch in den Bechtle Datacentern für den Betrieb und die Klimatisierung resultieren hohe CO₂-Emissionen. Datenspeicherung und -verarbeitung zu virtualisieren, ist eine Maßnahme, um dort Energie einzusparen. In den vergangenen Jahren haben sich die Anzahl der virtuellen Systeme und der Virtualisierungsgrad sukzessive erhöht, während die Anzahl der physikalischen Systeme zurückgegangen ist.

VIRTUALISIERUNGSGRAD.

	2018	2019
Anzahl physikalischer Systeme	594	534
Anzahl virtueller Systeme	1757	1842
Summe Systeme	2351	2376
Anteil virtueller Systeme	in % 75	78

AUSBLICK.

Unser Ziel ist es, 2020 energieeffiziente IT als wesentliches Thema zu definieren und zu etablieren.

LOGISTIK UND VERPACKUNG.



UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Die Bechtle Logistikzentrale in Neckarsulm fungiert als zentrale Drehscheibe innerhalb des Warenstroms. Ein Großteil der von Bechtle bestellten IT-Hardware kommt hier an, wird mit weiteren Bestellungen kundenindividuell konsolidiert, projektbezogen zwischengelagert oder mit IT-Software betankt. Auch Reklamationen werden in der Logistikzentrale bearbeitet. Täglich verlassen etwa 14.500 Pakete das Lager in Neckarsulm. Die Originalverpackungen der Produkte sowie Um- und Transportverpackungen sowie das Drucken von Versandpapieren tragen zu einem sehr hohen Abfallaufkommen und damit zu Rohstoffverbrauch und Emissionen bei.

STEUERUNG.

GRI 103-2

In der Logistikzentrale wurde 2019 ein Team für Qualitätsmanagement aufgebaut. Ferner ermitteln und analysieren die Mitarbeiter des Lagers regelmäßig das Verpackungsaufkommen. Hier werden gemeinsam mit der Führungsebene und dem Supply Chain & Innovation Management Einsparpotenziale eruiert, neue Lösungen gesucht, getestet und umgesetzt. Im Verpackungsbereich werden die von Kunden bestellten Produkte so verpackt, dass bei bestmöglichem Schutz der Artikel möglichst wenig Verpackungsmaterial anfällt. Die Qualitätsstandards werden durch regelmäßige Verpackungs- und Verladeschulungen auch in Zusammenarbeit mit unseren Transportdienstleistern gesichert.



Siehe auch Abfall und Wertstoffe
GRI 103-2

Verpackungsoptimierte Lagerlogistik. Mit dem Ziel, den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen in der gesamten Lieferkette vom Lieferanten bis zum Endkunden zu verringern, hat die Bechtle Logistik & Service GmbH in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen ergriffen, insbesondere im Logistikzentrum in Neckarsulm. So konnten Verpackungen, das ausgehende Transportvolumen und die Anzahl der Transporte in Relation zur Menge der umgeschlagenen Ware reduziert werden. Dadurch versprechen wir uns nicht nur die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu verbessern sondern auch, die Kundenzufriedenheit und -bindung zu erhöhen sowie die Gesamtkosten zu optimieren. Wir werden auch weiterhin Einsparpotenziale ermitteln, analysieren, bewerten und umsetzen, sofern es möglich und sinnvoll ist.



Siehe auch Stakeholderdialog
Retourenmanagement

GRI 301-1

MATERIALIEN.

Gesamtgewichte der Materialien, die zur Verpackung der wichtigsten Produkte verwendet wurden, aufgeschlüsselt, nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien (in t)¹

		2018	2019
Eingesetzte nicht erneuerbare Materialien	in t	19,0	17,5
Eingesetzte erneuerbare Materialien	in t	319,6	350,8

¹ Kennzahlen werden für Verpackungsmaterialien in der Logistikzentrale Neckarsulm erfasst

Darüber hinaus arbeitet Bechtle kontinuierlich an der Versandoptimierung: So konnte beispielsweise durch den Einsatz von Luftpolsterbriefumschlägen in Neckarsulm eine Kartongröße komplett eingespart werden. Dadurch reduzierten sich die Kosten und auch das zu transportierende Volumen. Des Weiteren wurde im letzten Jahr die systemunterstützte Konsolidierung für Pakete implementiert.

Pakete mit einer Anzahl von derzeit über 50 für dieselbe Abladestelle mit unterschiedlichen Warenempfängern werden auf Paletten konsolidiert. Diese Maßnahme reduziert in der Lieferkette zum Kunden das Handling und die Transportkosten.

GRI 301-1

VERBRAUCH VERPACKUNGSMATERIAL.

Eingekaufte Verpackung nach Material in Kilogramm und CO₂-Äquivalente³ von 2018 und 2019 in der Bechtle Logistikzentrale Neckarsulm.

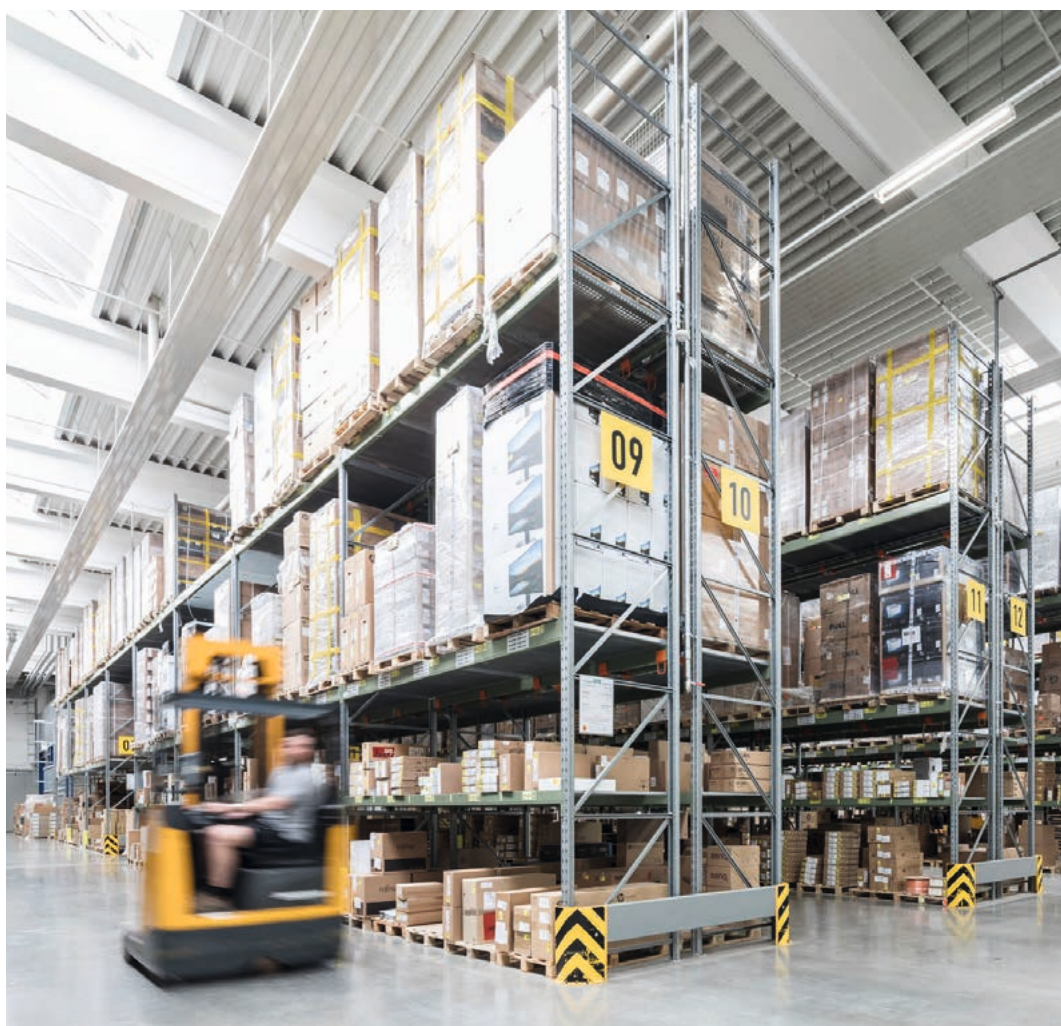
	2018	2019
Karton		
Total kg	175.627	185.835
Anteilig in %	51,87	50,46
CO ₂ e in kg	141.556	149.783
Papier		
Total kg	59.165	72.783
Anteilig in %	17,47	19,76
CO ₂ e in kg	2.059	2.533
Kunststoff ohne Folie		
Total kg	414	827
Anteilig in %	0,12	0,22
CO ₂ e in kg	1.191	2.382
Folie		
Total kg	18.619	16.666
Anteilig in %	5,50	4,52
CO ₂ e in kg	48.595	43.499
Holz		
Total kg	84.777	92.204
Anteilig in %	25,04	25,03
CO ₂ e in kg	1.009	1.097
Gesamt		
Total kg	338.602	368.315
Anteilig in %	100	100
CO ₂ e in kg	194.409	199.294

³ Berechnung der CO₂-Äquivalente nach den prozessorientierten Basisdaten für Umweltmanagementsysteme (ProBas), Bundesumweltamt, abrufbar unter probas.umweltbundesamt.de

AUSBLICK.

In der Logistik ist es unser Ziel, die Verpackungsmenge zu vermindern und verwendete Verpackungen nachhaltig zu gestalten, um damit die Umweltbelastung zu reduzieren. Deshalb prüfen wir verschiedene Materialien auf ihren Einsatz, wie Zellulose, kompostierbare Folie, Schaumstoff, Pappe oder Stahl. Des Weiteren werden wir den Dialog mit Herstellern intensivieren, um das Thema Verpackung weiter zu optimieren. Es ist geplant, die Bechtle Box® häufiger einzusetzen.

Der Einsatz von Smart Glasses in der Logistik erleichtert das Kommissionieren von Kleinteilen.



In der Logistikzentrale von Bechtle in Neckarsulm verlassen täglich etwa 14.500 Pakete das Lager.

ABFALL UND WERTSTOFFE.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Die Bechtle Gesellschaften betreiben vor allem Verwaltungsstandorte; Lager gibt es neben der Logistikzentrale an nur wenigen Standorten. In den Bürogebäuden der Bechtle Gruppe fallen mehrheitlich Siedlungsabfälle, Papierabfälle, Elektronikschrott und verbrauchte Tonerkartuschen als Abfälle an. Abfallvermeidung stellt einen Beitrag zur Ressourcenschonung dar.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Bei der Entsorgung von Abfällen sind die Anforderungen des EU-Rechts und des lokalen Abfallrechts zu berücksichtigen. Daten zum Abfallaufkommen werden an den Standorten in Eigenbesitz mit der Rechnungslegung erfasst. Auf Basis dieser Daten lassen sich Trends ermitteln und Verbesserungspotenziale identifizieren. Aufgrund der lokal unterschiedlichen Relevanz und Regulierung der Abfallwirtschaft werden diese Themen überwiegend dezentral in den Gesellschaften vor Ort bearbeitet.

Dem Thema Abfall und Wertstoffe am Konzernsitz in Neckarsulm liegt ein Entsorgungskonzept zugrunde, das im Rahmen der DIN EN ISO 14001-Zertifizierung der Bechtle AG erarbeitet wurde, aber den gesamten Standort berücksichtigt. Das Facility Management und der Umweltbeauftragte prüfen jährlich das Konzept und aktualisieren es bei Bedarf. Alle Mitarbeiter am Bechtle Platz 1 unterlaufen jährlich verpflichtend eine Umweltmanagementschulung, die grundsätzliche Informationen vermittelt und das Bewusstsein für einen sorgsamen Umgang mit Abfall schärft. Neue Mitarbeiter werden im Rahmen des Onboardings dazu geschult. Zwischen 10 und 20 umsetzbare Ideen erreichen jährlich den Umweltbeauftragten. So wurden auf Kollegeninitiative vor drei Jahren die To-Go-Kaffeebecher aus Pappe abgeschafft und durch Mehrwegbecher aus Porzellan ersetzt.

Die Porzellanbecher To Go sind längst Normalität am Konzernsitz von Bechtle. Damit sparen wir über 50.000 Pappbecher pro Jahr an Müll ein.



Eine Maßnahme zur Optimierung des Abfallaufkommens ist der zentrale Einkauf aller Betriebsstoffe, die den Abteilungen zur Verfügung gestellt werden.

Um den Papierverbrauch in der Verwaltung zu senken, haben wir außerdem 2018 die elektronische Gehaltsabrechnung mittels der sicheren IncaMail eingeführt. Zum 31. Dezember 2019 hatten sich in Deutschland (ohne die Gesellschaften Modus Consult GmbH und Coffee GmbH) 4.409 Mitarbeiter für die elektronische Abrechnung entschieden, in der Schweiz und Österreich waren es zusammen 1.290 Mitarbeiter.

GRI 306-2

ABFALL NACH ART UND ENTSORGUNGSMETHODE.⁴

	in kg
	2019 ⁵
Gefährlicher Abfall (verwertet)	6.265
Gefährlicher Abfall (beseitigt)	–
Nichtgefährlicher Abfall (verwertet)	650.534
Nichtgefährlicher Abfall (beseitigt)	22.987

⁴ Kennzahlen werden für alle Gesellschaften am Bechtle Platz 1 sowie die Bechtle GmbH an den Standorten Karlsruhe, Nürnberg und Hannover erfasst

⁵ Neue Kennzahlen, Daten aus 2018 nicht verfügbar

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Im Rahmen interner und externer Audits nach DIN EN ISO 14001 wird das Entsorgungskonzept der Konzernzentrale bereits seit neun Jahren jährlich beurteilt und bei Bedarf angepasst. Durch das Reporting des Entsorgungsfachbetriebs nach Wertstoffgruppen können wir Entwicklungen transparent nachvollziehen. Jeder Container wird gewogen und erfasst, ebenso wie die Fehlwurfquote, die ein Erfolgsindikator der täglichen operativen Umsetzung darstellt.

AUSBLICK.

Unser Ziel ist es, sparsam und bewusst mit Wertstoffen umzugehen, Abfall zu vermeiden und somit Ressourcen zu schonen sowie einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Wir werden einzelne Wertstoffanteile steigern, um so die Siedlungsabfälle zu reduzieren.

GRI 102-54, GRI 102-55

GRI-CONTENT-INDEX.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Der GRI-Index listet die angewendeten GRI-Indikatoren sowie Informationen dazu auf. Wenn zu einem GRI-Indikator keine oder eingeschränkte Informationen vorliegen oder dieser in einer anderen Publikation veröffentlicht wird, haben wir dies in einem Kommentar erläutert.

ALLGEMEINE ANGABEN.

Die allgemeinen Standards geben einen allgemeinen, strategischen Überblick über die Nachhaltigkeit der Organisation.

GRI 102 Allgemeine Angaben (2016)	Seite	Kommentar
1. Organisationsprofil		
GRI 102-1 Name der Organisation	6, 8	
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8	Bechtle arbeitet mit rund 300 Lieferanten/Herstellerpartnern zusammen.
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	8	
GRI 102-4 Betriebsstätten	8	
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8	Des Weiteren siehe zur Verteilung der Aktionärsstruktur unter bechtle.com/ir .
GRI 102-6 Belieferte Märkte	8	Ländermärkte der Standorte sowie weltweit über Partner, z.B. die Global IT Alliance [GITA].
GRI 102-7 Größe der Organisation	8	Marktkapitalisierung zum 31.12.2019: 5,3 Mrd. Euro; Gesamtzahl der Betriebe (Tochtergesellschaften) siehe Bechtle Geschäftsbericht 2019, Konzernanhang/Anlage A/Tochterunternehmen der Bechtle AG; Fremd- und Eigenkapital siehe Bechtle Geschäftsbericht 2019, Konzernlagebericht, Kapitel Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage.
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	8, 42, 59	Die Gesamtzahl der Angestellten nach befristeten und unbefristeten Verträgen liegt nicht vor. Siehe zur Aufteilung nach Regionen im Bechtle Geschäftsbericht 2019, Konzernlagebericht, Kapitel Unternehmen/Mitarbeiter. Siehe auch S. 59 Aufteilung nach Bereichen. Bechtle spricht aufgrund intern anders definierter Begriffe nicht von Angestellten, sondern von Mitarbeitern. Die Bezeichnung Mitarbeiter umfasst alle inklusive Abwesender und Auszubildender, aber exklusive Aushilfen.
GRI 102-9 Lieferkette		Eine Beschreibung liegt noch nicht vor, da GRI-Erstbericht.
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Nicht zutreffend.
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		Siehe Bechtle Geschäftsbericht 2019, Konzernlagebericht, Kapitel Chancen- und Risikobericht.
GRI 102-12 Externe Initiativen	20	UN Global Compact: Bechtle Konzern. WIN-Charta: Bechtle Konzern; EcoVadis Silber: Bechtle AG für den Konzern sowie Bechtle direct N.V. Belgien, ITZ GmbH Essen, Inmac WStore S.A.S., Frankreich. Charta der Vielfalt: Bechtle GmbH IT-Systemhaus Hamburg/Kiel. MVO Prestatieladder, CO ₂ -Zertifikat Level 3 und FIRA Sustainability Report: Bechtle direct B.V. Niederlande. Initiative „Chemnitz ist weder grau noch braun“ für eine offene und demokratische Kultur: Bechtle GmbH IT-Systemhaus Chemnitz.
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	31	Bitkom
2. Strategie		
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4-5	Vorwort von Dr. Thomas Olemotz, CEO Bechtle AG

GRI 102 Allgemeine Angaben (2016)	Seite	Kommentar
3. Ethik und Integrität		
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	9, 10, 11	Basieren auf den Unternehmensleitlinien: Firmenphilosophie, Verhaltenskodex und Führungsleitlinien.
4. Unternehmensführung		
GRI 102-18 Führungsstruktur		Siehe Bechtle Geschäftsbericht 2019, Kapitel Unternehmen/Der Bechtle Konzern.
5. Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40 Liste der Stakeholdergruppen	24	
GRI 102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen		Nicht zutreffend
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	24	
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	24 ff.	
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	25	
6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe Bechtle Geschäftsbericht 2019, Konzernlagebericht.
GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	6, 21	
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	23, 81	
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	21 ff.	GRI-Erstbericht
GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	21 ff.	GRI-Erstbericht
GRI 102-50 Berichtszeitraum	6	
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	7	
GRI 102-52 Berichtszyklus	7	
GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	82	
GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	6, 76	
GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	76	

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS.

Die themenspezifischen Standards sind in drei Kategorien unterteilt: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Innerhalb der spezifischen Standardangaben sind die Indikatoren den wesentlichen Aspekten zugeordnet.

Themenspezifische Standards		Seite	Kommentar
GRI 200 Ökonomie			
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	36–39	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	38	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	38	Weitergehende Informationen können nicht berichtet werden, da vertraulich oder nicht vorliegend (GRI-Erstbericht).
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	38	
GRI 300 Ökologie			
GRI 301 Materialien 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	71–73	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	72	Die Daten beziehen sich nur auf die Verpackungen der Produkte, die zum Versand benötigt werden. Erfasst werden diese in der Logistikzentrale am Konzernsitz in Neckarsulm. Berechnung der CO ₂ -Äquivalente erfolgt nach den prozessorientierten Basisdaten für Umweltmanagementsysteme (ProBas), Bundesumweltamt, abrufbar unter probas.umweltbundesamt.de .
GRI 302 Energie 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	64–69	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	68	Quelle ist das von Bechtle in Auftrag gegebene Energieaudit nach DIN EN 16247-1; die Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1.1. – 31.12.2018 und umfassen alle deutschen Konzerngesellschaften und die Auslandsgesellschaften Bechtle direct B.V., Niederlande und Bechtle Belgien. Für die Gesellschaften, deren Energieverbrauch nicht vorlag, wurde der Wert hochgerechnet. Die Berechnungen folgen den Umrechnungsfaktoren der DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) für 2018.
GRI 305 Emissionen 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	64–69	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	68	Die Treibhausgasemissionen für Scope 1 und 2 wurden auf Basis der Energie- und Kraftstoffverbräuche der Dienstfahrzeuge in Deutschland, Belgien und den Niederlanden ermittelt. Die Berechnung folgt den Anforderungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und wird als CO ₂ -Äquivalente ausgegeben. Der operative Kontrollansatz wird angewendet, der sowohl Mietobjekte als auch Leasing-Fahrzeuge in Scope 1 bilanziert. Gemäß dem GHG Protocol erfolgt eine Berechnung der Scope-2-Emissionen aus Stromverbrauch nur nach ortsbasierten Emissionsfaktoren. Für die ortsbasierte Methode werden die Faktoren für eine bestimmte geografische Region (zum Beispiel ein Land) zugrundegelegt. Die Berechnung der ortsbasierten Treibhausgasemissionen basiert auf den Faktoren von 2018 der International Energy Agency (IEA); alle anderen Faktoren basieren auf den Emissionsfaktoren der UK DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) für 2018.
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	68	

Themenspezifische Standards	Seite	Kommentar
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016		Kein wesentliches Thema; da es sich mit GRI 301 inhaltlich überschneidet, wird es dennoch berichtet.
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	74–75	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	75	Die Einteilung erfolgt hier in gefährliche und nichtgefährliche Abfälle, die beseitigt oder verwertet werden. Die Entsorgungsmethode wird vom Entsorgungsdienstleister festgelegt. Die Zuteilung bei Siedlungsabfällen folgt der statistischen Auswertung von Eurostat, 2018. Die Werte beziehen sich ausschließlich auf die Konzernzentrale.
GRI 400 Soziales		
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	40–43	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	42–43	Die Fluktuationsrate wird als prozentuale Quote erfasst. Keine Informationen verfügbar nach Geschlecht, Alter und Region, da GRI-Erstbericht.
GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	40–42	Die medizinischen Untersuchungen, Gesundheitsprophylaxe, Elternzeit und Kinderferienbetreuung werden unabhängig vom Arbeitszeitmodell und der Vertragsdauer angeboten. Altersvorsorge und Berufsunfähigkeitsrente sind in Deutschland für alle gesetzlich rentenversicherungspflichtigen Angestellten, die Elternzeit darüber hinaus auch für geringfügige Beschäftigte gesetzlich geregelt. Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt. Aktienbeteiligungen für Mitarbeiter werden nicht angeboten. Das Dienstfahrrad können alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter der teilnehmenden Bechtle Gesellschaften in Deutschland anfordern. Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten. Bechtle Belgien bietet auch ein Fahrradleasing an. Keine weiteren Angaben verfügbar, da GRI-Erstbericht.
GRI 401-3 Elternzeit	41	Die Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit, die Zahl der Rückkehrer und die Verbleiberate werden nicht einzeln erfasst. Die Kennzahlen zur Elternzeit werden derzeit nur für Deutschland erfasst.
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	48–51	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	49	Für 2020 wurde für den Bereich der Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf eine (erstmalige) Zertifizierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach DIN EN ISO 45001 bereits 2019 in Auftrag gegeben.
GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	48	Wir verzichten auf die Veröffentlichung von Krankenstand und Abwesenheitsrate, da es sich um sensible Daten handelt.
GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	48	Deutschland BAD, Belgien Mensura, Österreich Infracom Services
GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Nicht vorliegend, da GRI-Erstbericht
GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48–49	Betrifft Deutschland, Bechtle Belgien, Bechtle direct B.V. Niederlande und Bechtle IT-Systemhaus Österreich.
GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	49	Konzernsitz und alle weiteren Standorte der im Konsolidierungskreis* befindlichen Gesellschaften; für alle anderen Standorte liegen keine Informationen vor.
GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Nicht zutreffend
GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	49	Für 2020 wurde für den Bereich der Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf eine (erstmalige) Zertifizierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach DIN EN ISO 45001 bereits 2019 in Auftrag gegeben.
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		Die Unfallzahlen beziehen sich auf Deutschland. Bei Bechtle direct B.V. Niederlande gab es 2019 keine Arbeitsunfälle, bei Bechtle Belgien zwei Wegeunfälle. Über die Unfallzahlen an den weiteren ausländischen Bechtle Standorten liegen keine Informationen vor. Zur Berechnung der Kennzahl wurde statt der tatsächlich geleisteten Stundenzahl die Sollstundenzahl als Teiler verwendet, da es keine Zeiterfassung gibt.

Themenspezifische Standards	Seite	Kommentar
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	51–57	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		Es ist uns derzeit mit einem vertretbaren Aufwand nicht möglich, die durchschnittliche Stundenzahl pro Jahr und Angestellten nachzuvollziehen, die für Aus- und Weiterbildung aufgewendet wurde. Ferner sind keine Informationen zur Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie verfügbar.
GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	53–54	Derzeit können nur Angebote der Bechtle Akademie berichtet werden. Über externe Angebote liegen derzeit keine Informationen vor, da Erstbericht. Übergangshilfe: nicht zutreffend
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	52	Jeder Mitarbeiter sollte einmal jährlich in einem Mitarbeitergespräch mit seinem Vorgesetzten eine Beurteilung seiner Leistung und seiner beruflichen Entwicklung erhalten. Kennzahlen über die Durchführung liegen nicht vor.
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	58–60	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	59	Siehe Definition Angestellte bei GRI 102-8.
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30–32	
GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	31	Es werden keine eigenen Auditierungen durchgeführt; deswegen wird hier die Anzahl der Lieferanten berichtet, die den Bechtle Verhaltenskodex unterzeichnet haben. Es wurden keine negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten in der Lieferkette ermittelt. Im Berichtsjahr wurden deswegen keine Maßnahmen ergriffen und es entstanden keine Auswirkungen auf die Geschäftsbeziehungen.
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	34–36	
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Aufgrund der hohen Sensibilität der Daten veröffentlichen wir hierzu keine Informationen und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

*Bechtle Gesellschaften, die Teil des Konsolidierungskreises für den Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 sind:

Bechtle GmbH, IT-Systemhäuser:

Bonn, ITZ Essen, Frankfurt/Main, Darmstadt, Hamburg/Kiel, Hannover, Karlsruhe, Köln, Mannheim, München/Regensburg, Neckarsulm, Nürnberg, Rottenburg.

Auslandsgesellschaften:

Bechtle direct B.V., Niederlande; Bechtle Belgien (ARP N.V. Neerpelt, Bechtle Brüssel, Bechtle Management B.V., Neerpelt, Bechtle Central Support N.V. und Bechtle direct N.V.);

Bechtle IT-Systemhaus Österreich.

Weitere: Bechtle AG, Bechtle Logistik und Service GmbH, Bechtle Onsite Services GmbH, Bechtle Hosting and Operations GmbH, Bechtle direct Deutschland GmbH.

INHALTE DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG (NFE).



NACH § 289C ABS. 2 HGB.

GRI 102-47

NFE-Bestandteile	Kapitel	Seite
Über diesen Bericht	Über diesen Bericht	6
Verwendung von Rahmenwerken	Über diesen Bericht	6
Geschäftsmodell	Verantwortliche Unternehmensführung	8
Wesentliche nichtfinanzielle Risiken	Verantwortliche Unternehmensführung	21
Wesentliche nichtfinanzielle Themen	Verantwortliche Unternehmensführung	21-23
Arbeitnehmerbelange		
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Mitarbeiter und Gesellschaft	48-51
Vielfalt und Chancengleichheit	Mitarbeiter und Gesellschaft	58-60
Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeiter und Gesellschaft	51-57
Arbeitgeberattraktivität	Mitarbeiter und Gesellschaft	40-43
Compliance		
Verhinderung von Korruption und Bestechung	Geschäftsethik	36-39
Umwelt		
Umweltstandards in der Lieferkette	Umwelt	30
Logistik und Verpackung	Umwelt	71-73
Energieeffiziente IT	Umwelt	70
Energieverbrauch und Emissionen	Umwelt	64-69
Gesellschaft		
Stakeholderdialog	Verantwortliche Unternehmensführung	24-29
Soziales		
Informationssicherheit und Datenschutz	Geschäftsethik	34-36
Arbeits- und Sozialstandards entlang der Lieferkette	Geschäftsethik	30-32

Herausgeber

Bechtle AG
Bechtle Platz 1
74172 Neckarsulm
Tel. +49 (0) 7132 981-0
presse@bechtle.com
bechtle.com

Ansprechpartner

bei Rückfragen und Hinweisen zum
Bechtle Nachhaltigkeitsbericht:

GRI 102-53

Dr. Nicole Diehlmann,

Unternehmenskommunikation, Bechtle AG,
nicole.diehlmann@bechtle.com

Zum Thema Nachhaltigkeit:

Dr. Dieter Lang,

Leiter Qualitätsmanagement, Bechtle AG,
dieter.lang@bechtle.com

Redaktion

Bechtle AG, Unternehmenskommunikation

Gestaltung

waf.berlin

CSR/GRI-Beratung

Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg

Bildnachweis

Titel © getty images (Kenny Bengtsson/Folio); S. 4 Vorwort Dr. Thomas Olemotz © Bechtle (Nils Hendrik Müller); S. 19 „17 Entwicklungsziele“ © Leagas Delaney Hamburg GmbH; S. 35, 44-45 © Bechtle (Andre Walther), S. 62 Experimenta © Experimenta; S. 72 Smart Glasses © Bechtle (Foto Marx), Logistikhalle © Bechtle (Nils Hendrik Müller); Alle anderen Bilder © Bechtle

PDF-Download

Bechtle verzichtet auf den Druck des Nachhaltigkeitsberichts.

bechtle.com/nachhaltigkeit (deutsch)

bechtle.com/sustainability (englisch)

bechtle.com/fr/a-propos-de-bechtle (französisch)

Bechtle AG
Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm
Telefon +49 (0) 7132 981-0

presse@bechtle.com
bechtle.com

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

