

IT-Zukunftspartner.

Langfristig denken. Nachhaltig handeln.



Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

BECHTLE

ÜBER DIESEN BERICHT	4	
VORWORT	5	
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	6	Verantwortliche Unternehmensführung.
	10	Vision 2030.
KUNDENORIENTIERUNG	12	Unsere Kunden stehen an erster Stelle.
	16	Boxenstopp in der Logistik.
MITARBEITER	18	Gemeinsam in die Zukunft.
	20	Von der Quereinsteigerin zur Geschäftsführerin.
UMWELT	22	Ressourcen schonen, Umwelt schützen.
	26	Auf regenerative Energien setzen.
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	30	In die Zukunft investieren.
	34	Kreatives Engagement für Lebensretter.
NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT	38	Das Geschäftsmodell von Bechtle.
	38	Wesentlichkeitsanalyse.
	40	Verwendung von Rahmenwerken.
	40	Wesentliche nichtfinanzielle Risiken.
	41	Umwelt.
	48	Arbeitnehmer.
	56	Menschenrechte.
	58	Soziales.
	60	Antikorruption.
IMPRESSUM	63	



Querverweis innerhalb
des Nachhaltigkeitsberichts



Querverweis auf andere
Publikationen und weiter-
führende Literatur



Querverweis auf
Informationen im Internet



Allgemeine Hinweise

DER NACHHALTIGKEIT VERPFLICHTET.

Die Bechtle AG gehört 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:



unglobalcompact.org

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.



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.



win-bw.com



ÜBER DIESEN BERICHT.

Die Bechtle AG veröffentlicht seit 2016 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Darin informieren wir Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter, Aktionäre sowie die interessierte Öffentlichkeit über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und wesentliche Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2018 enthält wie im Vorjahr den Nichtfinanziellen Konzernbericht gemäß § 315 b 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.



[bechtle.com/
investoren](https://bechtle.com/investoren)

Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2018 erscheint am 15. März 2019 zeitgleich mit dem Geschäftsbericht. Für weitergehende finanzielle Hintergrundinformationen zu den finanziellen Unternehmenszielen sowie der Geschäftsentwicklung verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2018.

BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZEN.



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

Der vorliegende Bericht umfasst den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2018. Ihn ergänzen Informationen zu wesentlichen Aktivitäten, die vor und nach dem genannten Zeitraum bis zum Redaktionsschluss im Januar 2019 stattfanden und entsprechend benannt sind. Die Kennzahlen wurden mit den vorhandenen Managementsystemen in den jeweiligen Unternehmensbereichen erfasst und gelten, sofern nicht anders gekennzeichnet, für den genannten Berichtszeitraum.

Alle Angaben beziehen sich auf den Bechtle Konzern. Maßnahmen, die einzelne Teilgesellschaften, Standorte und Marken betreffen, sind entsprechend benannt.

INHALTE UND GESETZLICHE VERPFLICHTUNG.

Die Auswahl der dargestellten Themen orientiert sich am Prinzip der Wesentlichkeit und an den zentralen Erwartungen der Stakeholder der Bechtle AG. Die Berichtsinhalte sind zudem auf Basis der Bechtle Unternehmensstrategie und branchenspezifischer Themen gewichtet. Herausforderungen sowie Maßnahmen sind in den Kapiteln „Unternehmensführung“, „Kundenorientierung“, „Mitarbeiter“, „Umwelt“ und „gesellschaftliches Engagement“ beschrieben.

SONSTIGES.



[bechtle.com/
nachhaltigkeit](https://bechtle.com/nachhaltigkeit)

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



Sehr geehrte Damen und Herren,

Nachhaltigkeit gewinnt bei Kunden, Investoren und Partnern weiter an Bedeutung. Wir spüren das an ganz unterschiedlichen Stellen – bei großen Ausschreibungen und Projekten, bei der Vorstellung neuer Produkte und Lösungen, aber auch bei den aktiven Nachfragen verschiedenster Stakeholder. Im Grundsatz spiegelt sich darin eine gesellschaftliche Entwicklung wider. Menschen nehmen die Zusammenhänge ökonomischer und ökologischer Faktoren und Entwicklungen sensibler wahr, legen wieder mehr Wert auf Sicherheit und Langfristigkeit und wissen um die Verantwortung von Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern im Besonderen, aber auch gegenüber der Gesellschaft im Allgemeinen.

Mit zunehmender Intensität setzen wir uns innerhalb des Bechtle Konzerns mit dem wichtigen Thema Nachhaltigkeit in all seinen Facetten auseinander. Wir haben in den zurückliegenden Monaten neue Strukturen geschaffen, bestehende Prozesse angepasst und um zusätzliche, auch personelle, Ressourcen ergänzt. Die im September 2018 erfolgte Unterzeichnung des UN Global Compact bekräftigt zudem unser Bekenntnis, auch als Konzern Verantwortung zu übernehmen. Wir sind, wie ich finde, auf einem sehr guten Weg. Vieles ist bereits erreicht – weitere, ambitionierte Ziele sind gesetzt.

Der vorliegende Bericht gibt Auskunft über unsere vielfältigen bereits realisierten Nachhaltigkeitsinitiativen und dokumentiert, welche Maßnahmen wir in Zukunft planen. Dazu gehört – allen voran – unsere im Dezember 2018 veröffentlichte Vision 2030. Was wie ein Leitstern nach innen wirkt, ist ein klares Versprechen für eine auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtete, erfolgreiche Zukunft. Daran lassen wir uns wie bereits in der Vergangenheit auch künftig messen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich, wenn Sie uns auf unserem Weg weiter begleiten.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Thomas Olemotz'.

Dr. Thomas Olemotz

VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.



Siehe Kapitel
Unternehmen im
Geschäftsbericht 2018

Eine zukunftsfähige Gesellschaft braucht beides: Unternehmergeist und soziales Bewusstsein. Der Erfolg von Bechtle hängt wesentlich damit zusammen, dass wir nie kurzfristig handeln, sondern stets das Gesamtbild und den wirtschaftlichen Erfolg im Blick haben.



Siehe Vision,
S. 10

Deshalb war und ist Bechtle ein langfristig ausgerichtetes Unternehmen. Unser Antrieb sind starke Ziele, formuliert in einer messbaren Vision. Eckpfeiler unseres Handelns sind unsere Werte – Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit –, die wir mit den Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens in das strategische sowie operative Geschäft integrieren.



Siehe Geschäftsmodell,
S. 38

NACHHALTIGKEIT BEI BECHTLE.



Nichtfinanzieller
Konzernbericht,
Wesentlichkeit,
S. 38

Als Unternehmen möchten wir einen Beitrag zu einer starken, solidarischen und vitalen Gesellschaft leisten und so aktiv ein Umfeld fördern, in dem wir weiter erfolgreich wachsen können. Grundlage ist dabei der Bechtle Nachhaltigkeitskodex, der seit 2013 unsere Wertevorstellungen schriftlich fixiert und nach wie vor Bestand hat. Für Bechtle relevante Themen, die sich unter anderem daraus ableiten, werden jährlich auf ihre Aktualität überprüft.

Wir verstehen nachhaltiges Handeln als Querschnittsaufgabe aller und versuchen, das Thema in seiner ganzen Breite zu erfassen. Zuständig für Umsetzung und Koordination der Nachhaltigkeitsaktivitäten ist die 2013 etablierte Projektgruppe Nachhaltigkeit. Sie besteht aus Mitarbeitern aller relevanten Fach- und Verantwortungsbereiche – Qualitätsmanagement, Human Resources sowie Personalentwicklung und Akademie, Recht und Compliance, Logistikmanagement, Umweltmanagement, Produktmanagement, Unternehmenskommunikation sowie Investor Relations – und berichtet direkt an den Vorstand. Initiator der Projektgruppe und verantwortlich ist der Vorstandsvorsitzende, Dr. Thomas Olemotz.

TRANSPARENTE KOMMUNIKATION.



[bechtle.com/
nachhaltigkeit](https://www.bechtle.com/nachhaltigkeit)

Der interessierten Öffentlichkeit geben wir seit 2016 jährlich in einem Nachhaltigkeitsbericht Auskunft über unsere Aktivitäten. Seit 2017 erweitert durch die Nichtfinanzielle Konzernklärung, die über den Nachhaltigkeitskodex hinaus die für Bechtle wesentlichen Themenfelder benennt.

Wir befolgen ausnahmslos geltendes Recht, erfüllen alle relevanten Standards und stehen für faire Betriebs- und Geschäftspraktiken. Offenheit und Transparenz gehören zu unseren obersten Verhaltensgrundsätzen, denen wir uns nicht zuletzt auch als börsennotiertes Unternehmen gegenüber unseren Anteilseignern verpflichtet fühlen. In diesem Sinn werden auch alle kapitalmarktrelevanten Informationen zeitgleich in deutscher und englischer Sprache über einen breit gestreuten Verteiler veröffentlicht und auf der Internetseite [bechtle.com](https://www.bechtle.com) zugänglich gemacht. Gleiches gilt für wichtige Termine, Finanzberichte, Pressemitteilungen sowie Präsentationen.

COMPLIANCE BEI BECHTLE.

Bechtle verurteilt Absprachen mit Wettbewerbern oder Lieferanten, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern oder Preise und Konditionen beeinflussen. Wir vermeiden und bekämpfen jegliche Art von Korruption; unsere Mitarbeiter ziehen gegenüber Geschäftspartnern und Vertretern staatlicher Stellen eine klare Grenze zwischen dem üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen.

Im Einklang mit der Bechtle Unternehmenskultur erwarten wir von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen und Partnern auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen. Diskriminierung wird bei Bechtle in keiner Ausprägung geduldet.

Um in unserem Unternehmen rechtlich einwandfreies und ethisch korrektes Handeln sicherzustellen, haben wir verschiedene Leitlinien und Prozesse etabliert, an denen sich unsere Mitarbeiter bis hin zu den Vorständen orientieren. Über das Bechtle Intranet besteht jederzeit Zugriff auf die aktuellen Fassungen der relevanten Regelwerke Verhaltenskodex, Firmenphilosophie, Führungsgrundsätze und Social Media Guidelines.

DER CORPORATE GOVERNANCE KODEX.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zu Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar. In Form von Empfehlungen enthält er international und national anerkannte Standards einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung und einer nachhaltig ausgerichteten Wertschöpfung. Bei Bechtle bekennen sich sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat umfassend zu den Prinzipien und Grundsätzen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Unsere Unternehmensführung entspricht dem überwiegenden Teil der im Kodex festgelegten Anregungen. In wenigen Punkten, in denen es aus Sicht des Aufsichtsrats und Vorstands sinnvoll ist, haben wir im Interesse einer guten Unternehmensführung abweichende Regelungen getroffen. Die Hintergründe hierzu erläutern wir ausführlich in unserer jährlichen Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG. Dieses Dokument ist ebenso wie die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB auf unserer Unternehmenswebsite öffentlich zugänglich.



Nichtfinanzieller
Konzernbericht,
Antikorruption, S. 60



Siehe Corporate-
Governance-Bericht im
Geschäftsbericht 2018



[bechtle.com/
corporate-governance](https://www.bechtle.com/corporate-governance)

BECHTLE VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT) UND COMPLIANCE BOARD.

Zentrales Compliance-Element ist der seit 2010 etablierte Bechtle Verhaltenskodex (Code of Conduct). Der Kodex umfasst die Grundsätze regelkonformen Verhaltens in den für Bechtle maßgeblichen Bereichen und stellt gleichzeitig für sämtliche Bechtle Mitarbeiter eine verbindliche Verpflichtung zur Integrität dar. Zeitgleich mit dem Verhaltenskodex hat Bechtle ein Compliance Board eingerichtet, das aus dem kompletten Vorstand der Bechtle AG und einem ständigen Vertreter des Fachbereichs Recht besteht. Das Compliance Board verwaltet und betreibt die für die Mitarbeiter eigens eingerichtete zentrale Compliance Hotline und den Compliance E-Mail-Account. Mitgeteilte Hinweise oder Verstöße werden vom Compliance Board überprüft und bewertet; gegebenenfalls veranlasst das Board in der Folge geeignete Maßnahmen oder steht den in der jeweiligen Organisation Verantwortlichen mit Rat und Tat bei der Bewältigung compliancerelevanter Situationen zur Seite.

Das Compliance Board als zentrale Compliance-Instanz ist zudem dafür zuständig, die verbindlichen Vorgaben in Form von Compliance-Richtlinien und -Instrumenten zu erstellen und diese ständig ausdifferenzieren und fortzuschreiben (Richtlinienkompetenz). Dem konzerninternen Grundsatz der dezentralen Umsetzungsverantwortung konsequent folgend, sind die Geschäftsführer der Konzerngesellschaften sowie die Leiter der zentralen Geschäftsbereiche quasi als „1. Compliance Officer“ vor Ort für die Einhaltung und Umsetzung der Compliance-Vorgaben in ihren Bereichen verantwortlich.

BECHTLE-COMPLIANCE-REPORT.



Siehe
Compliance Report

Damit die Effektivität des Compliance Board gewährleistet ist, teilen die Geschäftsführer der Bechtle Konzerngesellschaften sowie sämtliche Leiter der zentralen Geschäftsbereiche dem Compliance Board relevante Vorfälle in Form eines jährlichen Compliance Reports mit. Darin werden insbesondere festgestellte Verstöße gegen den Verhaltenskodex beziehungsweise gegen geltendes Recht und der Umgang der Verantwortlichen mit den Fällen skizziert. Das Compliance Board erstellt in der Folge einen konsolidierten Gesamt-Compliance-Report und legt ihn dem Aufsichtsrat der Bechtle AG vor. Als Berichtszeitraum gilt jeweils das Kalenderjahr.

Anhand der Bewertung und Begleitung mitgeteilter Sachverhalte durch das Compliance Board und der daraus abgeleiteten Maßnahmen finden kontinuierlich Ausdifferenzierungen und Konkretisierungen der Compliance-Vorgaben statt. So gilt seit 2011 eine vom Compliance Board ausgearbeitete, unternehmensweit verbindliche Richtlinie zum Umgang mit Incentives der Geschäftspartner. Ergänzend entwickelte das Compliance Board eine einfach zu handhabende Entscheidungshilfe für Mitarbeiter zum richtigen Umgang und Verhalten bei Zuwendungen. Der Zugriff der Mitarbeiter auf die jeweils aktuellen Fassungen der Regelwerke ist über das Bechtle Intranet stets gewährleistet. 2014 hat das Compliance Board zudem einen Verhaltenskodex für Lieferanten konzipiert und zu einem Standard beim Auswahlverfahren gemacht.

Im Berichtsjahr wurde damit begonnen, den Bechtle Verhaltenskodex grundlegend zu überarbeiten und zu aktualisieren. Besonderes Augenmerk richten wir dabei auf die Implementierung vorbeugender Maßnahmen zur strikten Vermeidung von korruptiven Verhaltensweisen und orientieren uns insgesamt an den Prinzipien des UN Global Compact (Beitritt im Berichtsjahr). Die Finalisierung des überarbeiteten Verhaltenskodex sowie der davon abgeleiteten compliancerelevanten Richtlinien ist für 2019 vorgesehen.

AUSBLICK.

Der vom Bundeskabinett der Bundesrepublik Deutschland am 16. Dezember 2016 beschlossene Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) orientiert sich eng an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN), die 2011 einstimmig im Menschenrechtsrat beschlossen wurden. Der NAP soll die Umsetzung der VN-Leitlinien in Deutschland voranbringen. Verbunden damit ist die Erwartung der Bundesregierung an die Unternehmen, den im NAP „beschriebenen Prozess der unternehmerischen Sorgfalt mit Bezug auf die Achtung der Menschenrechte in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise einzuführen“ (NAP 2017, S. 7). Eine Projektgruppe wird prüfen, welche Anforderungen des NAP Bechtle bereits umsetzt. Die Ergebnisse werden im Nachhaltigkeitsbericht 2019 vorgestellt.



wirtschaft-
menschenrechte.de



VISION 2030. BECHTLE: DER IT-ZUKUNFTSPARTNER.

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 Prozent 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.

Im Dezember 2018 veröffentlichten wir die Bechtle Vision 2030. Sie ist die vierte in der 35-jährigen Unternehmensgeschichte und folgt auf die Visionen 2000, 2010 und 2020. Die neue Vision sieht einen Umsatz von 10 Milliarden Euro bei einer EBT-Marge von 5 Prozent vor und formuliert den Anspruch auf Marktführerschaft sowie ein stets über dem Markt liegendes Wachstum. Neu ist, dass die Vision 2030 erstmals eine Überschrift trägt: „Bechtle: Der IT-Zukunftspartner“. Wir haben damit einen Leitstern gesetzt, der uns in die Zukunft begleitet und langfristige, messbare Ziele beschreibt.

Seit der ersten, 1988 veröffentlichten, Vision hat Bechtle stets die angestrebten Ziele erreicht. Entweder früher als erwartet, wie zuletzt die in der Vision 2020 formulierte Marke von 10.000 Mitarbeitern. Mit einem knappen Versatz von einem Jahr, wie das Umsatzziel der Vision 2010, oder als Punktlandung, wie der 1988 anvisierte Börsengang im Jahr 2000.

In einer Zeit, die durch Schnellebigkeit, Unsicherheit, Komplexität und stetigen Wandel geprägt ist, übernimmt die Vision die wichtige Funktion eines Leitsterns. Sie ist Motivation für Mitarbeiter, gibt die Richtung vor und bietet Orientierung über das Tagesgeschäft, ein Quartal oder ein Geschäftsjahr hinaus. Für Kunden und Herstellerpartner vermittelt sie Sicherheit, auf einen langfristig orientierten, verlässlichen Partner setzen zu können. Und dem Kapitalmarkt ermöglicht die Vision einen klar umrissenen und mit Zahlen unterlegten Blick auf die Zukunft des Unternehmens.

„DIE VISION 2030 IST ANSPORN, MOTIVATION UND HERAUSFORDERUNG ZUGLEICH.“

Die Vision 2030 wurde im Jahresverlauf 2018 vom dreiköpfigen Vorstand der Bechtle AG erarbeitet und in iterativen Prozessschritten mit ausgewählten Arbeiterteams aus unterschiedlichsten Unternehmensbereichen und Hierarchieebenen überprüft, diskutiert und angepasst. Die drei Vorstände stellten die Vision am 14. Dezember 2018 über einen Live Stream allen Mitarbeitern zeitgleich vor.

Die darin formulierten anspruchsvollen Ziele sollen vor allem nach innen wirken, sind Ansporn, Motivation und Herausforderung zugleich. Sie zeigen aber auch Mut, langfristige Ziele offen zu kommunizieren. Das ist ungewöhnlich – aber aus Sicht des Vorstands von Bechtle zugleich das Gebot der Stunde. Klarheit, Transparenz und Offenheit bei der Zielsetzung, wie auch bei der Erwartungshaltung gegenüber den Mitarbeitern, ist die Voraussetzung, Großes zu erreichen.

Die Wichtigkeit eines gemeinsamen Verständnisses wird insbesondere in den erläuternden Passagen der Vision 2030 deutlich. So geht es beispielsweise bei der Erreichung nachhaltiger Gewinne erklärmaßen darum, in die Zukunft von Bechtle zu investieren. Diese qualitativen Ziele unterscheiden die neue Vision von den bisherigen Zukunftsentwürfen. Und: Die Vision steht nicht allein, sondern ist eingebettet in jährliche Zielvereinbarungen mit allen Einzelgesellschaften der Bechtle Gruppe. Die Verfolgung der Vision wird so zu einem dynamischen Prozess mit vielen Beteiligten. Denn je besser jeder Einzelne weiß, welcher Beitrag möglich und nötig ist, desto eher können alle darauf fokussieren, gemeinsam nach vorn schauen und die anvisierten Ziele realisieren.



vision.bechtle.com

UNSERE KUNDEN STEHEN AN ERSTER STELLE.

Mit unseren Kunden verbindet uns ein vertrauensvolles Miteinander, sie profitieren von unserem Qualitätsbewusstsein, unseren zukunftsorientierten Produktlösungen und unserem verantwortungsbewussten Management.

Über 70.000 Kunden vertrauen auf Bechtle als starken und verlässlichen IT-Zukunftspartner. Ihr Erfolg ist unser erklärtes Ziel. Um uns ein Bild darüber zu verschaffen, wie uns unsere Kunden wahrnehmen und bewerten, führen wir in den beiden Segmenten IT-Systemhaus & Managed Services sowie IT-E-Commerce regelmäßig Umfragen durch, deren Inhalte auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten sind. Dabei können wir im Rahmen der Kundenumfrage im Segment IT-Systemhaus & Managed Services durch den sogenannten TRI:M-Index auch die Intensität und Art der bestehenden Kundenbindungen messen.

DIE BECHTLE KUNDENUMFRAGEN.

Die Einladung zur Umfrage im Segment IT-Systemhaus & Managed Services ging 2018 an einen deutlich erweiterten Kreis von insgesamt 52.248 Systemhauskunden in Deutschland, Österreich und der Schweiz. 2.691 beantwortete Fragebögen gingen in die Auswertung ein. Zum Vergleich: Bei der letzten Umfrage 2016 wurden 10.160 Kunden eingeladen, sich an der Umfrage zu beteiligen; in die Auswertung flossen 1.467 Fragebögen ein. Die Durchschnittsnote der Systemhausgesellschaften hat sich von 1,59 auf 2,09 Punkte erhöht. Eine Verschlechterung von etwa 0,3 Punkten war vom Herman Hollerith Forschungszentrum der Hochschule Reutlingen im Vorfeld erwartet worden. Nach Prof. Dr. Dieter Hertweck lag dies an einem weiter verfeinerten Messverfahren und der insgesamt deutlich größeren, aber auch valideren Grundgesamtheit. Die Ursachen der nach Bereinigung leicht negativen Tendenz von 0,2 Punkten werden bei der Ergebnisanalyse durch die Leitung des Qualitätsmanagements und die Geschäftsführer genauer betrachtet und an den zuständigen Vorstand berichtet.

Im Bereich „Reklamationen und Rücksendungen“ konnten wir uns mit einer Gesamtbewertung von 2,08 leicht verbessern. In den Feldern „Beratungsqualität der Dienstleister“ sowie „Teamkoordination und Verfügbarkeit von Dienstleistern“ konnten wir uns mit 1,84 und 2,05 (im Vergleich zu 2,35 und 2,5) deutlich verbessern und haben damit die internen Zielvorgaben (2,1 beziehungsweise 2,2) unterschritten.

Seit 2016 befragen wir unsere Systemhauskunden auch zum Thema Nachhaltigkeit. Konkret wollten wir wissen: „Wie wichtig ist Ihnen das Thema Nachhaltigkeit?“ 81 Prozent der an der Systemhausumfrage teilnehmenden Kunden schätzten die Thematik als wichtig oder sehr wichtig ein.

Auch für die IT-E-Commerce-Gesellschaften Bechtle direct und Bechtle ÖA direct werden in einem zweijährlichen Turnus Kundenumfragen in Deutschland durchgeführt. Für die Umfrage von Bechtle direct wurden 2.482 Kunden befragt, von ihnen nahmen 173 teil. Für die Kundenumfrage bei Bechtle ÖA direct wurden 1.474 Kunden befragt, hier beantworteten 126 Kunden die Fragen.

Zum Thema „Nachhaltigkeit“ wurde 2018 die Frage gestellt: „Wie wichtig ist Ihnen das Thema Nachhaltigkeit?“

76 Prozent der Kunden von Bechtle ÖA direct (Behörden, Verwaltungen, öffentlich-rechtliche Institutionen) schätzen das Thema als wichtig oder sehr wichtig ein. Bei den Kunden von Bechtle direct (Mittelstand, Konzerne) waren es 69,4 Prozent.

Die Frage „Warum ist Ihnen nachhaltiges Wirtschaften so wichtig?“ konnte von den Kunden im Rahmen einer Freitextantwort erläutert werden. Die häufigsten Nennungen waren Umweltschutz, Ressourcenschonung und Zukunft.

Diese Resultate bestärken uns darin, unsere Nachhaltigkeitsleistungen weiter zu verbessern und entsprechend zu kommunizieren. Die nächsten Kundenumfragen sind für 2020 geplant.

BECHTLE PROJEKTMANAGEMENT.

Für den Erfolg von IT-Projekten sind Verständnis, Transparenz und Offenheit maßgeblich. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir Bechtle Fair Project (BFP) entwickelt. Durch die Anwendung von BFP lassen sich Lieferung, Implementierung, Betrieb sowie Pflege und Wartung nachvollziehbar kalkulieren und steuern. Die standardisierte Vorgehensweise verringert den administrativen Aufwand sowie anfallende Kosten. Alle notwendigen Projektmanagementinstrumente sind für alle Mitarbeiter zugänglich, zudem bietet die Bechtle Akademie regelmäßig Schulungen zu BFP an.

Im Berichtsjahr wurde BFP um eine „Bechtle Fair Project – Smart Edition“ ergänzt, eine Version, die speziell für kleine bis mittlere Projekte konzipiert ist. Die Smart Edition profitiert von den Praxiserfahrungen des vollumfänglichen BFP, ist aber deutlich schlanker.

Beide Projektmanagementansätze berücksichtigen den verantwortungsvollen Umgang mit Kapazitäten und Ressourcen, minimieren Projektrisiken, gewährleisten und verbessern die Qualität und die Kommunikation unter allen Beteiligten.

ZERTIFIZIERTE BECHTLE QUALITÄT.

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 auch sogenannte Rezertifizierungsaudits durch – allesamt bislang ohne jeglichen kritischen Befund.

Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland haben wir im Rahmen der Matrix-Zertifizierung nach 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 und der Identifikation von Risiken und Chancen haben dazu geführt, dass wir die Beziehungen zu den Kunden und anderen interessierten Parteien weiter intensivieren konnten.

DAS BECHTLE BESCHWERDEMANAGEMENT.

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 damit auch die Kundenzufriedenheit kontinuierlich steigern.

Aufgrund der dezentralen Organisation bei Bechtle sind die lokalen Prozesse in den einzelnen Teilgesellschaften nicht identisch. Gemeinsam ist ihnen, dass Kundenanfragen zunächst von den zuständigen Mitarbeitern aufgenommen und auch beantwortet werden können. Beschwerden, die von den aufnehmenden Mitarbeitern nicht gelöst werden oder die die Kundenbeziehung ernsthaft gefährden, werden an den zuständigen Reklamationsbeauftragten weitergeleitet. Dieser sucht Lösungen, sammelt die anfallenden Anfragen und wertet sie aus. Bei gehäuft auftretenden Problemen – zum Beispiel fehlerhaften Lieferungen, Beratungen oder Dienstleistungen – leitet der Reklamationsbeauftragte in Abstimmung mit dem Management der jeweiligen Bechtle Gesellschaft Abhilfe schaffende Maßnahmen ein. Dazu gehören zum Beispiel Schulungen oder Mitarbeitergespräche.

Im Segment IT-E-Commerce geht Bechtle direct Deutschland noch weiter. So werden relevante Aussagen von Kunden – auch Lob und Verbesserungsvorschläge – im Warenwirtschaftssystem dokumentiert und statistisch ausgewertet. Neue Mitarbeiter schulen wir im Rahmen dieses Beschwerdemanagements zu Beginn ihrer Tätigkeit ausführlich.

Unser größter interner Dienstleister, Bechtle Logistik & Service, hat 2017 im Rahmen seines Qualitätsmanagementsystems ebenfalls ein Beschwerdemanagement aufgebaut. Auch hier ist das Ziel, mögliche negative Erfahrung unserer Kunden in ein positives Erlebnis zu wandeln und somit die langfristigen Kundenbeziehungen aufrechtzuerhalten. Ein zentraler Faktor ist hierbei das Retourenmanagement.



Siehe Nichtfinanzieller
Konzernbericht, S. 46

AUSBLICK.

Wir möchten noch besser verstehen, welche Leistungen und Informationen unsere Kunden von uns erwarten. Dazu haben wir 2019 als erste Maßnahme die Marketingeinheiten der Segmente IT-Systemhaus und Managed Services sowie IT-E-Commerce zusammengeführt und ausgebaut. Künftig können wir so unser Angebot noch besser auf die Anforderungen und den Bedarf unserer Kunden abstimmen.

BOXENSTOPP IN DER LOGISTIK.

**NACHHALTIGER
VERSAND MIT
DER BECHTLE BOX®
NEU GEDACHT.**



Die Bechtle Box® ist ein Raumwunder: Drei Paletten handelsüblich verpackter Artikel verlassen das Bechtle Lager in Neckarsulm in nur einer Mehrwegbox – eine umweltfreundliche, platzsparende Lösung, die zugleich sicher ist. Durch ein ausgeklügeltes und individuell steckbares Trennwandsystem kann die Box je nach Produkt ein Vielfaches an Artikeln aufnehmen. Die hochwertige Beschichtung der Trennwände mit Vlies schützt die Ware optimal.

Die fehlende Umverpackung hat viele Vorteile: So kann die Box von einem Stapler unterfahren werden, sie ist stapelbar und spart somit Ladefläche. Eine zusätzliche Verplombung sorgt für Diebstahlschutz auf dem Transportweg. „Durch die antistatischen Trennwände ist die bestellte IT-Hardware sicher verpackt und beim Kunden sofort einsetzbar, ohne lästiges Auspacken und Entsorgen“, erklärt Patrick Gasz, Teamleiter Warenausgang bei Bechtle Logistik & Service in Neckarsulm. Das spart Kunden zugleich Aufwand und Kosten für die Entsorgung der Umverpackung. Und danach kann die Bechtle Box® ganz klein zusammengeklappt den Rückweg antreten und erneut verwendet werden. Für Transporte ins Ausland gibt es die Bechtle Box® auch als Einwegmodell.

Vor vier Jahren wurde die Bechtle Box® in Kooperation mit einem großen Kunden entwickelt und getestet. Inzwischen ist sie fester Bestandteil der Bechtle Verpackungslösungen und wird zunehmend von Kunden angefragt. „Die Bechtle Box® findet gerade bei Kunden mit vielen Einzelbestellungen oder besonderen Anforderungen große Akzeptanz. Auf Wunsch inventarisieren und labeln wir auch die Produkte“, erklärt Patrick Laux, Teamleiter International Sales bei Bechtle direct. So vereint die Bechtle Box® mehr Komfort für den Kunden mit einer nachhaltigen Verpackungslösung.

„AUF WUNSCH INVENTARISIEREN UND LABELN WIR AUCH DIE PRODUKTE.“



GEMEINSAM IN DIE ZUKUNFT.

Als starker Arbeitgeber in der Zukunftsbranche IT haben wir unseren Mitarbeitern viel zu bieten: unternehmerischen Freiraum mit klaren Zielen, Wertschätzung und Verbundenheit in einem starken Team sowie die Unterstützung durch erfahrene Spezialisten. Es ist für uns von großer strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung, hoch qualifizierte Menschen nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig an Bechtle zu binden.



Siehe ausführliche
Mitarbeiterkennzahlen
im Nichtfinanziellen
Konzernbericht,
ab S. 48

Uns ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter im Unternehmen weiterentwickeln und wohlfühlen. Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu fördern, legen wir daher Wert auf ein angenehmes Arbeitsklima, die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter, die frühzeitige Verantwortungsübernahme, eine leistungsgerechte Vergütung und ein breites Feld an persönlichen wie fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten.

AUSGEZEICHNETES RECRUITING.



bechtle-azubit.de

Bechtle erhielt 2018 erneut die Auszeichnung Best Recruiters Gold. Es gelang damit zum vierten Mal in Folge, den 1. Platz in der Branche IT/Software/Telekommunikation zu belegen und im Gesamtranking unter 423 Unternehmen in Deutschland Platz 12 zu erreichen. Ausgezeichnet wird Bechtle damit für eine sehr gute Bewerberansprache, aussagekräftige, ansprechende und präzise Anzeigen sowie einen sehr guten persönlichen Bewerberkontakt. Die Jury hob dabei besonders die „AZUBIT“-Initiative hervor, bei der Auszubildende über ihre Erfahrungen in einem Blog und über Social-Media-Kanäle berichten.

Bei Bechtle haben sich im Geschäftsjahr 2018 insgesamt 22.069 Kandidaten beworben.

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

DIE BALANCE HALTEN.

Wir legen besonderen Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance, die den Mitarbeitern ermöglicht, die betrieblichen Erfordernisse besser mit ihrer persönlichen Lebenssituationen in Einklang zu bringen. Eine Maßnahme ist dabei, die Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen flexibel zu gestalten. Sofern es die Arbeitsaufgabe erlaubt, profitieren unsere Mitarbeiter von so genanntem Agile Working. Neue attraktive und flexible Arbeitsumgebungen zu schaffen und den Mitarbeitern Gestaltungsspielräume zu bieten ist außerdem Bestandteil unserer modernen Führungskultur. So nutzten im Geschäftsjahr 2018 über 78 Prozent der Mitarbeiter die Möglichkeit, situationsbedingt wie etwa bei kurzfristig notwendiger Kinderbetreuung oder akuter Pflege von Angehörigen mobil zu arbeiten. In der Unternehmenszentrale startete im Berichtsjahr zudem ein Pilotprojekt zum Arbeitsplatzsharing.

Im Berichtsjahr nahmen 347 Mitarbeiter der Bechtle Gruppe das Angebot der Elternzeit wahr. Hier- von waren 49 Prozent männlich, dies entspricht bei den Vätern einer Steigerung von 13,3 Prozent. Im Schnitt nahmen männliche Mitarbeiter 1,65 Monate, weibliche Mitarbeiter 21,1 Monate Elternzeit in Anspruch.

Darüber hinaus bieten wir weitere attraktive Möglichkeiten für die individuelle Gestaltung der Arbeits- zeiten, wie zum Beispiel durch flexible Urlaubsplanung oder die Unterbrechung der Berufstätigkeit für Erholung, Qualifizierungsmaßnahmen oder für die häusliche Pflege. Im Berichtsjahr stieg die Nachfrage nach diesen Instrumenten weiter an.

WOMEN@BECHTLE – GROW WITH BECHTLE.

Wir unterstützen talentierte und aufstrebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen bei der Karriereplanung mithilfe von Seminaren, internen Mentoringprogrammen und Coachings. Zusätzlich möchten wir uns mit der Initiative „Women@Bechtle – Grow with Bechtle“ als attraktiver Arbeitgeber positionieren und sehen darin eine Maßnahme, den Frauenanteil weiter zu steigern. Am Gründungsmeeting nahmen 14 Frauen mit Führungsaufgaben aus fünf Ländern teil. Der Kreis, dem inzwischen auch männliche Kollegen angehören, hat die Initiative zu Jahresbeginn 2018 einem gro- ßen Kollegenkreis im Rahmen der Strategietagung vorgestellt und so das Thema in die Bechtle Gruppe getragen. Als eine flankierende Maßnahme haben wir uns 2018 mit drei Mentoren aus ver- schiedenen Bechtle Gesellschaften am Mentoringprogramm WOMENT² der Hochschule Heilbronn beteiligt. WOMENT² unterstützt Studentinnen beim Übergang in den Beruf und soll sie motivieren, eine Führungsrolle anzustreben.

GESUND SEIN, GESUND BLEIBEN.

Um die geistige und körperliche Gesundheit unserer Mitarbeiter zu stärken, hat Bechtle seit 2013 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert. Das BGM führt in den Bereichen Ernährung, Bewegung und Prävention vielfältige Maßnahmen durch. Zudem steht das zentrale BGM-Team in regelmäßigem Kontakt mit den Bechtle Standorten, um den Erfahrungsaustausch zu fördern. Im Rah- men des BGM setzen die verschiedenen Bechtle Tochterunternehmen jeweils eigene Initiativen um.

Insgesamt haben 2018 allein in der Unternehmenszentrale in Neckarsulm knapp 1.100 Mitarbeiter das BGM-Angebot von insgesamt 20 Maßnahmen wie „Yoga am Morgen“, Hautscreening oder den Gesundheitstag zum Thema Ernährung genutzt. Hierunter fielen dieses Jahr auch wieder regelmä- ßige Vorsorgeuntersuchungen – zum Beispiel Seh- und Hörtests sowie Augeninnendruckmessungen.



Weitere Informationen
siehe Nichtfinanzieller
Konzernbericht, S. 55

AUSBLICK.

Wir führen 2019 in Deutschland Leasing-E-Bikes ein.

VON DER QUEREINSTEIGERIN ZUR GESCHÄFTSFÜHRERIN.

**MELANIE SCHÜLE,
EINE BECHTLE
ERFOLGSGESCHICHTE.**



Gemeinsam Ziele erreichen, das Unmögliche möglich machen, auch mal da anfangen, wo andere aufhören, das sind Eigenschaften, die Melanie Schüle auszeichnen. Ihr Weg bei Bechtle begann als Quereinsteigerin vor 18 Jahren. Seit Oktober ist sie Geschäftsführerin von Bechtle Clouds – eine beeindruckende Karriere.

Es war im Januar 2000, als die gelernte Rechtsanwalts- und Notargehilfin nach einer beruflichen Veränderung suchte, bei der sie sich und ihre Stärken noch besser entfalten konnte. Die Stellenausschreibung von Bechtle klang interessant, sie bewarb sich und überzeugte Jürgen Schäfer, heute Vorstand für den Bereich IT-E-Commerce bei Bechtle, auf Anhieb im Vorstellungsgespräch. Die heute 46-Jährige startete im Produktmanagement: Es war der Beginn einer erstaunlichen Karriere.

**„BEI BECHTLE HABE
ICH EINEN FÜR MICH
OPTIMALEN RAHMEN
GEFUNDEN.“**

„Zu Beginn habe ich alle Informationen aufgesogen wie ein Schwamm, um mich in die IT-Branche einzuarbeiten“, erzählt Melanie Schüle rückblickend. Schnell übernahm sie die Verantwortung für den Hersteller Compaq. Nach dessen Fusionierung mit Hewlett Packard positionierte sie Bechtle erfolgreich als Wachstumspartner bei HP und legte den Grundstein für eine exzellente partnerschaftliche

Beziehung. Zehn Jahre später übernahm Melanie Schüle die Bereichsleitung Geschäftsentwicklung Networking Solutions und Cisco. Inzwischen ist Bechtle einer der wichtigsten deutschen Technologiepartner von Cisco. So erhielt Bechtle im November 2018 als einer der stärksten Partner zum wiederholten Mal Partner-Awards von Cisco in den Kategorien Cloud Partner of the Year Germany und Partner of the Year Architectural Excellence Enterprise Networks Germany. Die Auszeichnungen honorieren herausragende Leistungen, Innovationskraft und besonderes Engagement bei der Umsetzung außergewöhnlicher Kundenprojekte. Während ihrer Zeit als Bereichsleiterin legte sie auch den Grundstein für die inzwischen fest etablierte Ausbildung zum IT-Business-Architekten bei Bechtle.

Melanie Schüles Temperament springt über, ihr Elan spornt an. So schafft sie es auf außergewöhnliche Art, Teams zu begeistern, Ideen umzusetzen und Ziele zu erreichen. Aufgrund ihrer unternehmerischen Erfolge und ihrer motivierenden Art wurde sie 2011 für die einjährige Bechtle Managementqualifizierung, das General Management Programm (GMP), nominiert. Für sie eine große Wertschätzung ihrer Arbeit, für Bechtle eine logische Konsequenz. „Das Programm hat mir sehr viel gebracht“, resümiert Melanie Schüle. „Ich habe viel über Veränderungsbereitschaft gelernt und bin seitdem reflektierter, das Feedback war sehr wertvoll, es war ein Schlüsselmoment meiner Karriere.“ Neben der theoretischen Weiterbildung schätzt sie an Bechtle als Arbeitgeber die unternehmerischen Freiräume und das Zutrauen in ihre Person. „Ganz besonders wichtig ist mir, dass ich Karriere und Familie vereinbaren kann. Es gibt Momente, da heißt es bei mir auch mal ‚Kids first‘. Bei Bechtle habe ich einen für mich optimalen Rahmen gefunden“, sagt die zweifache Mutter.

„DAS FEEDBACK WAR SEHR WERTVOLL, ES WAR EIN SCHLÜSSELMOMENT MEINER KARRIERE.“

„Melanie Schüle hat in den vergangenen Jahren bewiesen, dass sie neue Geschäftsfelder mit viel Energie, Durchsetzungskraft und Herzblut aufbauen kann. Die Entwicklung unseres Networking-Business ist dafür ein eindrucksvoller Beweis. Was mich persönlich immer wieder besonders beeindruckt, ist ihre Gabe, das scheinbar Unmögliche doch noch möglich zu machen“, sagt Michael Guschlbauer, Vorstand IT-Systemhaus & Managed Services, Bechtle AG. Aufgrund ihrer beruflichen Erfolge und ihrer überzeugenden Persönlichkeit wurde Melanie Schüle im Oktober 2018 in die Geschäftsführung der Bechtle Clouds GmbH berufen.

FÜHRUNGSQUALIFIZIERUNG BEI BECHTLE.

Das General Management Programm (GMP) wird von der Bechtle Personalentwicklung seit 2011 im zweijährlichen Rhythmus angeboten. Es qualifiziert Führungskräfte mit Potenzial für Bereichsleitung, Geschäftsführung und vergleichbare Aufgaben. Parallel bietet die Bechtle Akademie seit 2013 jährlich ein neunmonatiges Junior Management Programm (JuMP) an, das Kolleginnen und Kollegen auf erste Führungsaufgaben wie Teamleitung vorbereitet. Ab 2019 gibt es aufgrund der großen Nachfrage zwei Starttermine für das JuMP pro Jahr. Im Berichtsjahr nahmen 10 Kollegen an GMP sowie 36 Kollegen an JuMP teil.

RESSOURCEN SCHONEN, UMWELT SCHÜTZEN.

Ökonomie und Ökologie in Einklang zu bringen ist unternehmerische Verantwortung und Herausforderung zugleich. Welchen Beitrag kann ein dezentral organisierter Konzern wie Bechtle zu Klimaschutz und Ressourcenschonung leisten?

Der verantwortungsvolle Umgang mit der Natur und deren Ressourcen bestimmt den langfristigen Erfolg von Unternehmen mit. Dabei geht überzeugend nachhaltiges Handeln über die Erfüllung umweltrelevanter Gesetze und Verordnungen hinaus. Wir möchten einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz leisten und dort, wo es möglich ist, Umweltlasten vermeiden, bevor sie entstehen.

UMWELTMANAGEMENT.

2011 haben wir in der Konzernzentrale der Bechtle AG ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 eingeführt. Damit erfassen wir alle umweltrelevanten Tätigkeiten und stellen sicher, dass die betrieblichen Prozesse sowie die Verhaltensweisen der Mitarbeiter unserer Umweltpolitik folgen. 2017 hat mit Bechtle ÖA direct eine erste Tochtergesellschaft ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem erhalten. 2018 wurden keine weiteren Bechtle Tochtergesellschaften in die Zertifizierung aufgenommen, wir prüfen derzeit den Bedarf in Belgien und den Niederlanden.

Die Bechtle Umweltmanagementbeauftragten sind dem jeweiligen Geschäftsführer unterstellt und berichten ihm direkt über die Leistung des Umweltmanagementsystems. In enger Abstimmung mit dem Vorstand machen sie Verbesserungsvorschläge, steuern die umweltrelevanten Prozesse und führen interne Audits durch. Zentraler Bestandteil des Umweltmanagementsystems ist das Bechtle Umweltmanagementhandbuch. Es dient den Verantwortlichen als Handlungsleitfaden, macht das Umweltmanagement überprüfbar und hilft, allen Mitarbeitern Umweltaspekte zu vermitteln. Das Handbuch wird jährlich von den Umweltmanagementbeauftragten überarbeitet, vom Vorstand freigegeben und steht im Intranet allen Mitarbeitern zur Verfügung.

DAS BECHTLE UMWELTPROGRAMM.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements hat der Vorstand 2011 ein konkretes Umweltprogramm aufgelegt, das Zielvorgaben sowie einen Maßnahmenplan enthält. Darüber hinaus definiert es Zeitpläne, notwendige Ressourcen sowie die Verantwortlichen zur Verwirklichung der Vorhaben. Primär verfolgt das Programm sieben Einzelziele:

1. Reduzierung des Energieverbrauchs
2. Reduzierung des Wasserverbrauchs
3. Reduzierung des Papierverbrauchs
4. Schonung natürlicher Ressourcen
5. Trennung von Wertstoffen
6. Absenkung von Emissionen
7. Sensibilisierung unserer Mitarbeiter

Im Zeitraum von 2011 bis 2018 haben wir in diesen Bereichen insgesamt 91 Maßnahmen realisiert und in 86 Fällen die gesteckten Ziele erreicht. Der Status der formulierten Ziele ist im sogenannten Umwelt-Cockpit dokumentiert und Gegenstand des jährlichen Audits.

SPAREN, VERMEIDEN, WIEDERVERWERTEN.

Ohne das Engagement der eigenen Mitarbeiter kann kein Unternehmen seine Umweltleistung signifikant verbessern. Daher sorgen wir für eine sensible Wahrnehmung der ökonomischen und ökologischen Folgen des Ressourcenverbrauchs und stellen unseren Mitarbeitern ausführliche Schulungsinformationen über unsere iLEARN-Plattform zur Verfügung. Zu unserer Umweltpolitik gehört es, Wertstoffe sparsam und bewusst einzusetzen sowie Abfälle zu vermeiden oder zu verringern. Wo immer möglich, ziehen wir zudem umweltfreundliche oder umweltschonende Produkte den herkömmlichen vor.

Im Rahmen des Wassermanagements prüfen wir kontinuierlich Möglichkeiten, den Verbrauch der lebenswichtigen Ressource gleichermaßen wirtschaftlich und umweltschonend zu gestalten. Wertstoffe trennen wir konsequent und führen sie wieder dem Wertstoffkreislauf zu.

Großpublikationen drucken wir ausschließlich auf FSC-zertifizierten Papieren aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Im Berichtsjahr 2018 haben wir die Papierversion des Mitarbeitermagazins „Bechtle inside“ eingestellt und komplett auf ein digitales Magazin umgestellt. Unser Kundenmagazin „Bechtle update“ wird seit 2018 mit der Farbe Advanced PSO Bio gedruckt, die zu 80 Prozent aus nachwachsenden Rohstoffen besteht.

Ergänzend zu der 2017 getroffenen Entscheidung, folierte Pappbecher gänzlich durch wiederverwertbare To-go-Bechter aus Porzellan zu ersetzen und so den Abfall von zuletzt 52.000 Einwegbechern pro Jahr zu vermeiden, verzichteten wir seit Ende 2018 unter dem Motto „halmlos glücklich“ auch auf Strohhalme im Betriebsrestaurant der Zentrale. Hier verzeichneten wir zuletzt einen Verbrauch von 15.000 Stück pro Jahr. Des Weiteren werden Großgebilde Einzelverpackungen vorgezogen, um Umverpackungen zu vermeiden beziehungsweise zu reduzieren. Dieser Ansatz gilt nicht nur für das Catering, sondern auch für weitere Bereiche der Konzernzentrale, wie die Gebäudereinigung.

Besonders großen Handlungsspielraum und auch -bedarf sehen wir in den Feldern Energie und Logistik. Hier können wir mithilfe geeigneter Vorkehrungen unsere Umweltbilanz am effektivsten verbessern.

Im Bereich der Bechtle Remarketing GmbH konnten 2018 etwa 80.000 Geräte bearbeitet einer Wiedervermarktung zugeführt werden, auf 35.000 Geräten wurden Daten nach höchsten Sicherheitsstandards gelöscht.

ENERGIEEFFIZIENTE IT.

Ein Projektteam der Bechtle Logistik & Service GmbH prüfte im Berichtsjahr die Definition und Kennzeichnung eines nachhaltigen Produktportfolios basierend auf verschiedenen Aspekten wie Energieverbrauch, Herstellung und Benutzung. Als Ergebnis dieser Prüfung wurden im Produktbereich Monitore und Notebooks die Prüfsiegel TCO Certified und Energy Star ausgewählt und bei den Produktangaben im Onlineshop ergänzt.

ZEICHEN SETZEN.



Um Kunden für ökologische Themen zu sensibilisieren und gleichzeitig einen Beitrag zum Naturschutz zu leisten, starteten Bechtle und ARP in Zusammenarbeit mit dem Herstellerpartner HP ein Projekt in Kooperation mit PRIMAKLIMA e.V. Seit Herbst 2018 wird mit jeder Bestellung von HP Supplies ab 200 Euro netto ein Baum im westlichen Erzgebirge auf einer 3.600 Quadratmeter großen Fläche gepflanzt, die ehemals als Grünland genutzt wurde. Für die Aufforstungen werden heimische Baumarten und Sträucher verwendet, die zahlreichen Vogel- und Insektenarten einen neuen Lebensraum bieten. Die Initiative wird 2019 fortgeführt.



Des Weiteren hat sich Bechtle an einer vergleichbaren, bis 31. Dezember 2018 befristeten Aktion des Herstellers 3M beteiligt. Unter dem Motto „Wir setzen ein Zeichen für die Welt“ wurden von 3M für jeden vermittelten Blickschutzfilter gemeinsam mit der Stiftung Plant For The Planet acht Bäume in Mexiko gepflanzt.

Das Bechtle IT-Systemhaus Rottenburg verbindet eine Pflanzaktion mit gesunder Ernährung am Arbeitsplatz. Seit 2016 bestellt das Systemhaus jede Woche einen Obstkorb beim Start-up Fruitful Office, das mit jeder Früchtelieferung einen Baum in Malawi pflanzt. 59 Obstbäume wurden bis Ende 2018 durch die Unterstützung der Rottenburger Mitarbeiter angepflanzt – insgesamt sind es bereits über 5 Millionen. Vor allem setzt die Organisation auf Guaven- und Papayabäume. Die Früchte sind reich an Nährstoffen, der Handel mit Obst verhilft den Familien vor Ort zu mehr wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Zusätzlich werden schnellwachsende Bäume zur Brennholzgewinnung kultiviert, um die natürlichen Waldbestände zu schonen.



fruitfuloffice.de

AUF ERNEUERBARE ENERGIEN SETZEN.

In der IT-Branche sind dem Stromsparen Grenzen gesetzt. Daher forcieren wir schon seit nahezu einer Dekade den Ausbau und die Nutzung regenerativer Energien. Mit einer am Hauptsitz in Neckarsulm erzeugten Energie von 895.564 kWh lag ihr Anteil 2018 gemessen am Gesamtenergieverbrauch des Standorts bei 14,9 Prozent (Vorjahr: 616.475 kWh, 10 Prozent).



Siehe S. 26

AUSBLICK.

Bei neuen Bauvorhaben wird der Einsatz regenerativer Energien wie Geothermie und Fotovoltaik geprüft und dort, wo es möglich und sinnvoll ist, realisiert. So erfolgten 2018 Testbohrungen am Standort Neckarsulm, um die Eignung des Geländes für weitere Geothermieranlagen zu überprüfen. Das positive Ergebnis führt nun dazu, dass wir bei dem 2019 beginnenden Neubau eines zusätzlichen Bürogebäudes erneut auf Geothermie setzen können.

2019 wird die künftige Relevanz der Prüfzeichen TCO Certified und Energy Star beurteilt und die Kennzeichnung des Portfolios entsprechend angepasst. Des Weiteren wird geprüft, inwiefern dies auf weitere Produktbereiche ausgeweitet werden kann. Zudem ist geplant, in Mitarbeiterschulungen über die Prüfkennzeichen zu informieren. Ziel dieses Projekts ist es, unsere Kunden verstärkt über nachhaltige Lösungsangebote aufzuklären.

BECHTLE SETZT AUF REGENERATIVE ENERGIEN.

MIT FOTOVOL-
TAIKANLAGE
UND STROM-
TANKSTELLE
MOBILITÄT
NEU DENKEN.



150 Millionen Kilometer liegen hinter den Sonnenstrahlen, ehe sie auf die Dächer der Bechtle Konzernzentrale in Neckarsulm treffen. Die von insgesamt 5.285 Solarmodulen produzierte Energie liefert nicht nur Strom für die Bürogebäude, sondern auch für eine der größten Stromtankstellen Deutschlands. Den vorerst letzten Abschnitt der Fotovoltaikanlage nahm Bechtle 2018 in Betrieb. Ergänzt wird die regenerative Energiegewinnung auf dem Gelände der Konzernzentrale durch zwei Geothermiefelder. Deren Erweiterung erfolgt bereits 2019.

Seit dem Bezug der Bechtle Unternehmenszentrale in Neckarsulm im Jahr 2004 wurden Büro- und Logistikfläche in mehreren Bauabschnitten erweitert und jeweils um Fotovoltaikanlagen ergänzt. Im März 2016 rückten erneut Bagger an. Die Besonderheit hier: regenerative Energie vom Dach bis zum Fundament. Denn neben der Fotovoltaikanlage auf der Dachfläche entstand unter dem Anbau mittels 72 Bohrungen in 48 Meter Tiefe ein Geothermiefeld, das die Logistikzentrale mit Wärme im Winter und Kühlung im Sommer versorgt. Ein Jahr später, 2017, wurde das Energiekonzept beim Bau des modernen Mitarbeiterparkhauses übernommen. Es entstand ein zweites Geothermiefeld mit 110 Bohrungen, dessen Energieertrag für die Bürogebäude genutzt wird. Die auf dem Dach des Parkhauses installierte Fotovoltaikanlage erbringt eine Leistung von maximal 525 Kilowatt-Peak (kWp) und versorgt eine der größten Stromtankstellen Deutschlands. Die 50 Ladestationen der E-Tankstelle sind im Untergeschoss des 1.574 Stellplätze umfassenden Parkhauses integriert. „Mittelfristig soll der Anteil der Dienstfahrzeuge mit Elektro- und Hybridantrieb steigen. Um die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte zu unterstützen, wurde das Parkhaus bereits als Stromtankstelle ausgelegt“, erklärt Uli Drautz, Leiter Konzerncontrolling der Bechtle AG. Jeweils bis zu 22 kW Ladeleistung erbringen die Ladesäulen. Die Starkstromtechnik der Säulen wurde platzsparend in Schaltschränken in zentralen Technikräumen zusammengefasst. Werden die Ladepunkte nicht benutzt, sind sie spannungsfrei, das erhöht die Sicherheit.

„MITTELFRISTIG SOLL DER ANTEIL DER DIENSTFAHRZEUGE MIT ELEKTRO- UND HYBRIDANTRIEB STEIGEN.“

„Neu ist, dass wir mit einem Lademanagement die Energieströme gezielt leiten können. So können wir die Ladepunkte unterschiedlich priorisieren“, erklärt Bernd Britsch, Umweltbeauftragter der Bechtle AG. Bleiben die Sonnenstrahlen hinter Wolken verborgen, wird bedarfsgerecht Strom aus dem öffentlichen Netz bezogen.

14,9 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs kann Bechtle am Konzernsitz aus erneuerbaren Energien decken. So kann bei optimalen Bedingungen allein die Fotovoltaikanlage mit einer Nennleistung von über 1.347 kWp einen Energieertrag von rund 1.282.500 kWh pro Jahr erreichen, was etwa 676 Tonnen CO₂ einspart. Ins öffentliche Stromnetz eingespeist, kann damit rein rechnerisch der Jahresstrombedarf von 321 Vierpersonenhaushalten gedeckt werden. Die Investitionen in regenerative Energiequellen zahlen sich auch an einigen Standorten für Bechtle bereits aus. So reicht am Standort in Gaildorf die Energie aus der Erde für die gesamte Heiz- und Kühlleistung aus. Außerdem gibt es noch Geothermieanlagen an den Standorten in Karlsruhe und Freiburg im Breisgau.

Ziel ist es, bei neuen Bauvorhaben sowohl am Konzernsitz als auch an anderen Standorten den Anteil regenerativ erzeugter Energie weiter zu steigern.

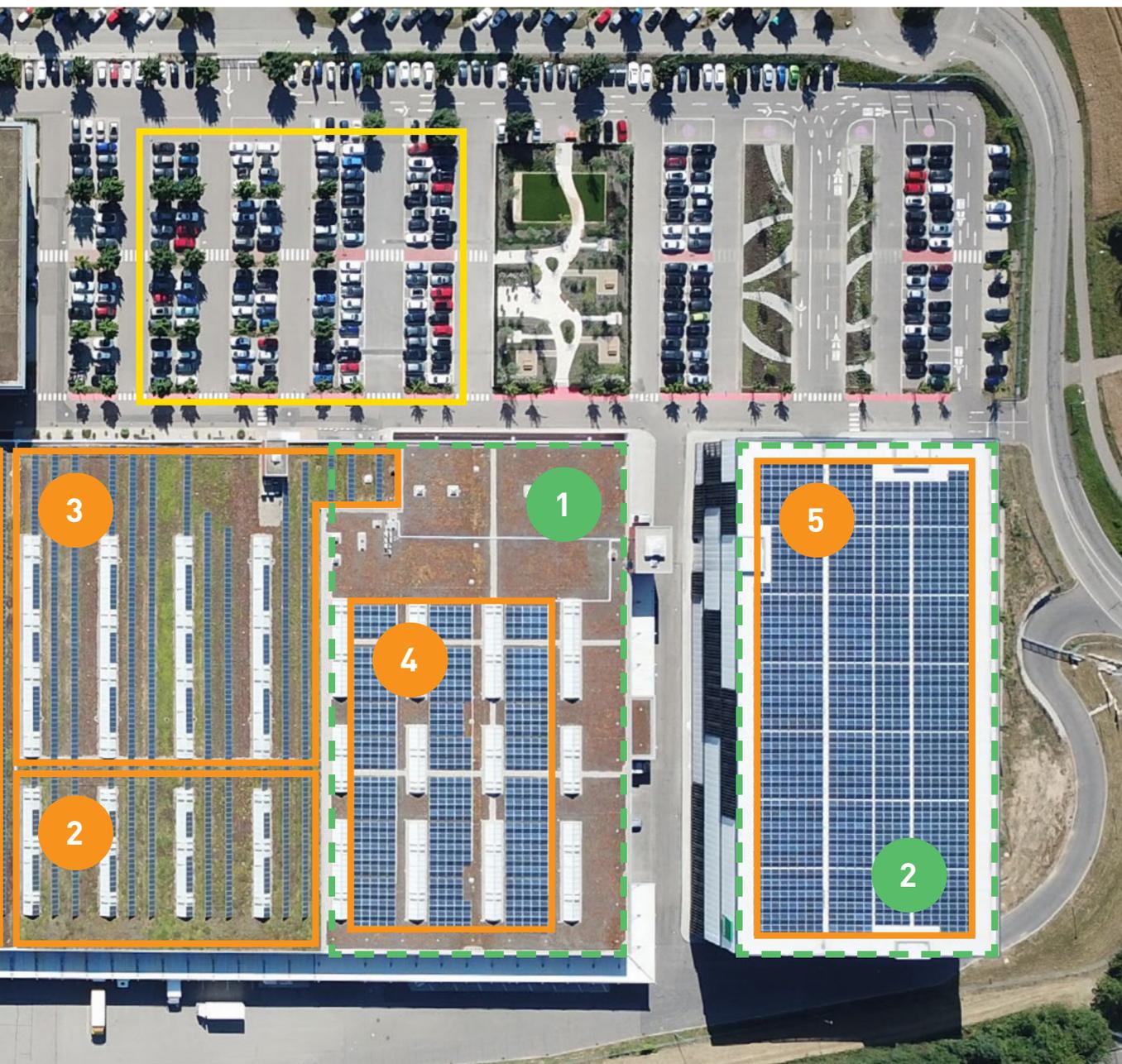
REGENERATIVE ENERGIE AM BECHTLE PLATZ 1.

Die Bechtle Konzernzentrale in Neckarsulm aus der Vogelperspektive: Auf dem Gebäude der Logistikzentrale sind vier Fotovoltaikanlagen installiert (Nummer 1–4, orange), eine weitere auf dem Dach des Parkhauses (Nummer 5, orange). Die zwei Geothermiefelder befinden sich unterhalb des Logis-



FOTOVOLTAIKANLAGE	1	2	3	4	5	Gesamt
Leistung in kWp	380,19	70,6	149	223	524,9	1.347,69 kWp
Modulanzahl	1.653	304	648	828	1.852	5.285 Module
Fläche in m ²	2.391	824	1.041	ca. 300	4.500	11.756 m²
Inbetriebnahme	2007	2008	2011	2018	2018	

tikanbaus (Nummer 1, grün) und unterhalb des Parkhauses (Nummer 2, grün). Ab 2020 soll unter dem geplanten Neubau für weitere Büroflächen eine dritte Geothermieanlage in Betrieb gehen (gelbes Feld).



GEOTHERMIEANLAGE

	1	2	Gesamt
Leistung in kW	130	220	350 kW
Erdb Bohrungen (48m Tiefe)	72	110	182
Inbetriebnahme	2016	2017	

IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN.

Eine zukunftsfähige Gesellschaft braucht beides: erfolgsorientierten Unternehmensspirit und soziales Bewusstsein. 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.

Auf der Grundlage einer Bestandsanalyse wurde 2017 eine konzernweit gültige Strategie zum Thema „Gesellschaftliches Engagement“ erarbeitet, die auf den Leitlinien aus dem Jahr 2014 aufbaut. Die Strategie soll unseren Teilgesellschaften und deren Geschäftsführern als Orientierung dienen.



Vision 2030, siehe S.10

Wir wollen, dass das Gemeinwohl spürbar von unseren Aktivitäten profitiert. Wir achten daher darauf, dass sie einen klaren Zweck verfolgen, langfristig ausgerichtet und verbindlich sind. Wichtig ist dabei – so der Wunsch des Vorstands –, dass sämtliche Aktivitäten für das Gemeinwohl über alle Einzelgesellschaften der Bechtle AG hinweg eine klare Linie erkennbar werden lassen. Seit 2014 konzentriert die Bechtle AG ihr Engagement auf die drei Handlungsfelder Kinder/Jugend, Bildung und Sport. Denn der Nachwuchs ist unsere Zukunft und eine gute Bildung ist die Basis für die gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen sowie für eine erfolgreiche Entwicklung unserer Gesellschaft. Sport spiegelt die dynamische, teamorientierte Komponente unserer Unternehmensziele wider und ergänzt darüber hinaus unsere Initiative zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Dieser Dreiklang passt nach wie vor hervorragend zur Unternehmenskultur von Bechtle und fügt sich ideal in unsere Vision 2030 ein.

REGIONALER, VERLÄSSLICHER PARTNER.

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. Das schafft nicht nur höhere Effizienz, sondern eine Zusage von drei bis fünf Jahren passt auch zu unserem Unternehmenswert Zuverlässigkeit und zu unserem Unternehmensziel, ein fairer Geschäftspartner zu sein.

DAS ENGAGEMENT DER BECHTLE AG.

2009 hat Bechtle Unternehmensmitgründer Ralf Klenk die Stiftung „Große Hilfe für kleine Helden“ ins Leben gerufen. Sie unterstützt kranke Kinder und ihre Familien während des stationären Aufenthalts in der Heilbronner Kinderklinik und in der Folgezeit. In enger Kooperation mit den Ärzte- und Pflorgeteams ermöglicht die Stiftung optimale Betreuungs- und Behandlungsmaßnahmen, die von keinem anderen Kostenträger übernommen werden. Bechtle fördert das Projekt seit 2010 jährlich – 2018 mit 25.000 Euro.



grosse-hilfe.de

Darüber hinaus haben wir dem St. Paulusheim in Eberbach am Neckar zwischen 2015 und 2018 finanziell zur Seite gestanden. Die Einrichtung des Sozialdienstes katholischer Frauen Heidelberg e. V. betreut Kinder und Jugendliche, die aufgrund einer krisenhaften sozialen Konstellation nicht länger in ihrem Elternhaus leben können. Die Betreuer engagieren sich auch an Schulen, wo sie bei Konflikten als Mediatoren deeskalierend wirken. Der 2018 gespendete Betrag von 1.670 Euro geht auf den Erlös aus dem Honigverkauf unseres Nachhaltigkeitsprojekts „Bienen bei Bechtle“ zurück.



skf-heidelberg.de

Des Weiteren unterstützt Bechtle die Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung mit einer Sammelstelle für gebrauchte Bücher am Bechtle Platz 1 in Neckarsulm. Die gesammelten Bücher werden von den Beschäftigten der Krautheimer Werkstätten aufbereitet und über die Onlineplattform Amazon weiterverkauft. Das Buchprojekt ermöglicht Mitarbeitern der Werkstätte eine sinnvolle Beschäftigung.



krautheimer-werkstaetten.de

BILDUNG IST DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG.

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 2019 zugesagt. Aus der Zusammenarbeit mit der Hochschule und der Inhaberin des Lehrstuhls für Technisches Logistikmanagement, Prof. Dr. Susanne Hetterich, haben sich bereits vielfältige Synergien in Form von gemeinsamen Projekten und aktuellem Forschungsinput ergeben.

SPORT VERBINDET.

Als ein 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 Bildung, Jugend 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, 2018 mit 1.500 Euro. Der zunächst bis 2018 gültige Vertrag wird fortgesetzt. Darüber hinaus fördern wir regionale Sportevents, an denen auch Mitarbeiter von Bechtle teilnehmen. Bereits seit 2005 sind wir stiller Sponsor des Trollinger Marathons, 2018 haben wir 2.500 Euro gespendet. Die Teilnahmegebühr in Höhe von 5.300 Euro haben wir 2018 für 48 Bechtle Teams beim STIMME Firmenlauf übernommen.

AKTIVITÄTEN DER BECHTLE TOCHTERGESELLSCHAFTEN.

Neben der Bechtle AG unterstützen auch die einzelnen Teilgesellschaften karitative Zwecke. Dabei liegt es in der Verantwortung der jeweiligen Geschäftsführer, ob und wie sich die Gesellschaften einbringen, solange dies in einem angemessenen Rahmen und im Einklang mit den Vorgaben der AG (siehe oben) geschieht. Auch können die einzelnen Gesellschaften das Engagement der AG ergänzen. In Summe liegt das Engagement der Tochtergesellschaften deutlich über dem der Bechtle AG. Konzernweit hat Bechtle 2018 insgesamt über 252.000 Euro für wohltätige Zwecke und über 283.000 Euro für Sponsoring aufgebracht.

NICHTFINANZIELLES ENGAGEMENT.



Etwas für das Gemeinwohl zu tun bedeutet nicht immer, nur Geld zu spenden. Viele unserer Mitarbeiter engagieren sich auch ehrenamtlich und persönlich in sozialen Projekten. Über die gesetzlich geregelte Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten hinaus fördert Bechtle diese Bemühungen, wo immer es möglich ist. Dazu zählt beispielsweise auch das Bildungsprojekt, das die Familie des Bechtle Firmenmitgründers Gerhard Schick im Nordosten Tansanias ins Leben gerufen hat: Das Community Knowledge Center (CKC) in King' Ori ist eine gemeinnützige Bildungseinrichtung mit insgesamt drei Standorten. 2012 wurde das CKC von Bechtle Hauptaktionärin Karin Schick gemeinsam mit der Hilfsorganisation World Vision eröffnet. Inzwischen ist die Familienstiftung der Familie Schick alleiniger Träger der Einrichtung, deren Ziel es ist, sich mittelfristig als eigenständige Institution zu etablieren. Seit 2013 nehmen Mitarbeiter von Bechtle die Möglichkeiten einer Volunteer-Tätigkeit in Tansania wahr. Sie unterstützen das CKC für die Dauer mehrerer Wochen, etwa bei der Einrichtung und Pflege der IT. Bechtle stellt diese Mitarbeiter für die gesamte Zeit ihres Aufenthalts bei voller Bezahlung frei. 2018 nahmen sechs Mitarbeiter diese Möglichkeit wahr.

AUSBLICK.

Bechtle befindet sich seit 2018 in intensiven Gesprächen mit Verantwortlichen des Heilbronner Experimenta Science Centers, um sich als Sponsor aktiv einzubringen. Die Experimenta ist Deutschlands größtes Science Center und positioniert sich als einzigartige Wissens- und Erlebniswelt, die deutlich überregionale Strahlkraft hat. Auf rund 25.000 Quadratmeter Fläche eröffnet sie Kindern und Erwachsenen eine Wissens- und Erlebniswelt mit 275 interaktiven Exponaten, vier Kreativstudios und neun Laboren sowie einer Sternwarte und einem Science Dome mit Wissenschaftsshows. Zudem ist das Science Center aufgrund der technologisch herausragenden Ausstattung und der engen Verbundenheit mit Bechtle als langjährigem IT-Dienstleister eine hervorragende Möglichkeit, uns als starker IT-Partner in einem zukunftsorientierten Projekt zu positionieren. Die Experimenta entspricht mit ihrem Konzept und ihrer Zielrichtung gleich zwei unserer Förderschwerpunkte, nämlich Bildung und Kind/Jugend. Außerdem erfüllt sie den Anspruch, die regionale Verbundenheit zu stärken. Die Besonderheit, dass Bechtle maßgeblichen Anteil an der IT-Ausstattung des Science Centers hat, ist ein weiterer Aspekt, der für eine mögliche Partnerschaft spricht. Es ist vorgesehen, dass Bechtle ab 1. April 2019 das Sponsoring aufnimmt.



[experimenta.science](https://www.experimenta.science)

KREATIVES ENGAGEMENT FÜR LEBENSRETTETTER.

MIT SPASS UND
SPIEL FÜR DIE
GUTE SACHE
UNTERWEGS.



Ideenreichtum und persönlicher Einsatz der Mitarbeiter bereichern das gesellschaftliche Engagement von Bechtle. Ein Beispiel dafür ist die kreative Spendenaktion der Mitarbeiter bei Bechtle direct Ltd. im englischen Chippenham.

Luke Skywalker, Obi-Wan Kenobi, Darth Maul und Mace Windu empfangen lichtschwertschwingend Besucher im Eingangsbereich des Firmengebäudes von Bechtle direct in Chippenham im südenglischen Landkreis Wiltshire. Doch von Kampf keine Spur, im Gegenteil, die Stimmung ist bestens. Karneval? Fehlanzeige, der wird in Chippenham im Sommer gefeiert. Hinter der Star-Wars-Maskerade stecken Mitarbeiter, die auszogen, Spenden zu sammeln. Sich mit Humor und Spaß für einen sozialen Zweck zu engagieren ist nicht ungewöhnlich am britischen Standort von Bechtle. Ein Blick in die Historie der Wohltätigkeitsaktivitäten bringt es zutage: In schrillen Hosen zum „Grand Appeal“ sammelten die Bechtle Mitarbeiter Spenden für das Kinderkrankenhaus in Bristol, am „Christmas Jumper Day“ tragen die Kollegen Weihnachtspullis statt Hemd oder Bluse, das gesammelte Geld ging an diesem Tag zu Save the Children.



grandappeal.org.uk
christmasjumperday.org

VERLÄSSLICHER PARTNER.

Ein verlässlicher Partner sein, das möchte Bechtle direct UK nicht nur für seine Kunden, sondern auch beim gesellschaftlichen Engagement. Statt wie in der Vergangenheit viele kleine Einzelaktionen zu bedenken, beschlossen die britischen Kollegen im Sommer 2017, ein ausgewähltes Wohltätigkeitsprojekt über die Dauer von zwölf Monaten zu unterstützen. Wichtig war ihnen, etwas vor Ort auszuwählen. Sie sammelten Vorschläge und stimmten demokratisch ab. Die Wahl fiel auf die örtliche Luftrettung „Wiltshire Air Ambulance“, die sich fast ausschließlich über Spenden finanziert. Das Charity-Jahr von Bechtle direct in England startete am 1. Juli 2017 und war ein voller Erfolg. 2.536 britische Pfund (ca. 2.800 Euro) konnten bis zum Ablauf des Wohltätigkeitsjahres am 30. Juni 2018 gesammelt werden.



wiltshireairambulance.co.uk

„Wir sind stolz, die wertvolle Arbeit der Wiltshire Air Ambulance zu unterstützen. Sie leistet als Lebensretter einen wichtigen Beitrag für unsere Gemeinde. Mein gesamtes Team steht voll hinter diesem Engagement. Das beruht nicht nur auf der tollen Arbeit der Luftrettung, sondern rührt auch daher, dass wir uns in einer unternehmensweiten Abstimmung für sie entschieden haben“, sagt James Napp, Geschäftsführer Bechtle direct UK. Und weil das erste Charity-Jahr so erfolgreich war, wird die Wiltshire Air Ambulance auch im zweiten Jahr unterstützt. „Wir sind sehr stolz auf unsere Spendenergebnisse aus den ersten zwölf Monaten und freuen uns auf ein weiteres Jahr mit vielen lustigen Aktionen“, so James Napp weiter.

VERBUNDEN.

Besonders beliebt sind Kuchenbackaktionen. Wie „schrecklich“ leckere Muffins zu Halloween oder die „Bake Off for Lift Off“ (Backen fürs Abheben) Woche im September 2018. Jeden Tag buken Mitarbeiter verschiedene Kuchen und Torten und verkauften sie im Büro. Doch der Kontakt ist nicht einseitig: „Sie sind die stillen Helden, denen ich, ohne eine Sekunde zu zögern, das Leben meiner Liebsten anvertrauen würde. Das Schöne ist, dass sie uns nicht nur eine Spendenbox hinstellen, sondern uns Einblick in ihre Arbeit geben, zeigen, wie sie die Spendengelder nutzen, und uns mit Ideen unterstützen. Sie interessieren sich auch für unsere Arbeit und haben sich an der ein oder anderen lustigen Aktion beteiligt“, erzählt Chris Lockwood, für das Controlling bei Bechtle direct UK zuständig.

„ICH FINDE ES KLASSE, DASS BECHTLE DIRECT UK DIE WILTSHIRE AIR AMBULANCE UNTERSTÜTZT.“

Viele Charity-Aktionen fanden zudem die Unterstützung Dritter. So verzichteten Kunden auf ihre Weihnachtspräsente zugunsten der Wiltshire Air Ambulance, Hersteller und lokale Unternehmen stifteten Preise für die beiden Tombolas zu Ostern (Easter Eggstravaganza) und Weihnachten (Balloon Room). Auch das Nachbarunternehmen Wincanton unterstützt die Luftrettung – so stärkten ein gemeinsames Fußballturnier und eine Quiznacht die Verbundenheit im Gewerbegebiet Methuen Park.

Den Kontakt zur Wiltshire Air Ambulance hält Marketingassistentin Beth Tomlins, die alle Aktionen koordiniert: „Ich finde es klasse, dass Bechtle direct UK die Wiltshire Air Ambulance unterstützt. Es ist ein sinnvolles Engagement, das unter Umständen zwischen Leben und Tod entscheiden kann.“

Zur Hälfte des zweiten Charity-Jahres konnten durch die Vielzahl der Aktionen zwischen Juli und Dezember 2018 bereits 3.000 britische Pfund (etwa 3.340 Euro) für die Wiltshire Air Ambulance gesammelt werden.

„ES IST EIN SINNVOLLES
ENGAGEMENT, DAS UNTER
UMSTÄNDEN ZWISCHEN
LEBEN UND TOD
ENTSCHEIDEN KANN.“



NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT 2018 DER BECHTLE AG.

DAS GESCHÄFTSMODELL VON BECHTLE.



Zum Geschäftsmodell
siehe Kapitel
Geschäftstätigkeit im
Geschäftsbericht 2018

Bechtle ist das größte IT-Systemhaus in Deutschland. Das 1983 gegründete IT-Unternehmen verbindet die Stärke und Solidität eines finanzkräftigen, internationalen Konzerns mit der Nähe, persönlichen Betreuung und Flexibilität eines regionalen Dienstleisters. Wesentlich für den Erfolg von Bechtle ist das Prinzip der vernetzten Dezentralität. Administrative Bereiche und zentrale Services sind alleamt unter dem Dach der Holding konzentriert. Der Vorteil: Die für unsere Kunden tätigen Unternehmenseinheiten – IT-Systemhaus, Managed Services, Competence Center, Schulungszentren, die breit aufgestellten Anwendungsspezialisten sowie IT-E-Commerce – können sich an ihren Standorten und beim Kunden vor Ort ganz auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren. Mit 70 IT-Systemhäusern in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie IT-Handelsgesellschaften in 14 Ländern Europas sind wir nah an unseren Kunden. Die Kombination aus Direktvertrieb von IT-Produkten mit umfassenden Systemhausdienstleistungen macht Bechtle zum zukunftsstarken IT-Partner für Mittelstand, Konzerne und öffentliche Auftraggeber – regional vor Ort, in Europa und weltweit durch IT-Allianzpartner auf allen Kontinenten. Als moderner Dienstleister für zukunftsfähige IT-Architekturen ist uns die klassische IT-Infrastruktur so wichtig wie die aktuellen Trendthemen Digitalisierung, Multi Cloud, Modern Workplace, Security und Managed Services.

Mehr als 70.000 Hardware- und Softwareprodukte sind über Web, auf kundenindividuellen E-Procurement-Plattformen und über Direktvertrieb verfügbar. Dabei ist Bechtle zertifizierter Partner aller namhaften IT-Hersteller. Konzernweit befassen sich zudem Experten in 65 Competence Centern mit einer breiten Vielfalt beratungsintensiver IT-Themen. Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden über die Bechtle Clouds-Plattform Möglichkeiten zum einfachen Bezug und effizienten Management von Cloud-Services. Zusätzlich bieten wir über die Bechtle Financial Services AG maßgeschneiderte Finanzierungsleistungen an. Eine vollständige Betreuung des IT-Lifecycles heißt für uns aber auch, dass wir uns mit professionellem IT-Remarketing um eine wirtschaftliche Weiterverwertung gebrauchter IT kümmern.

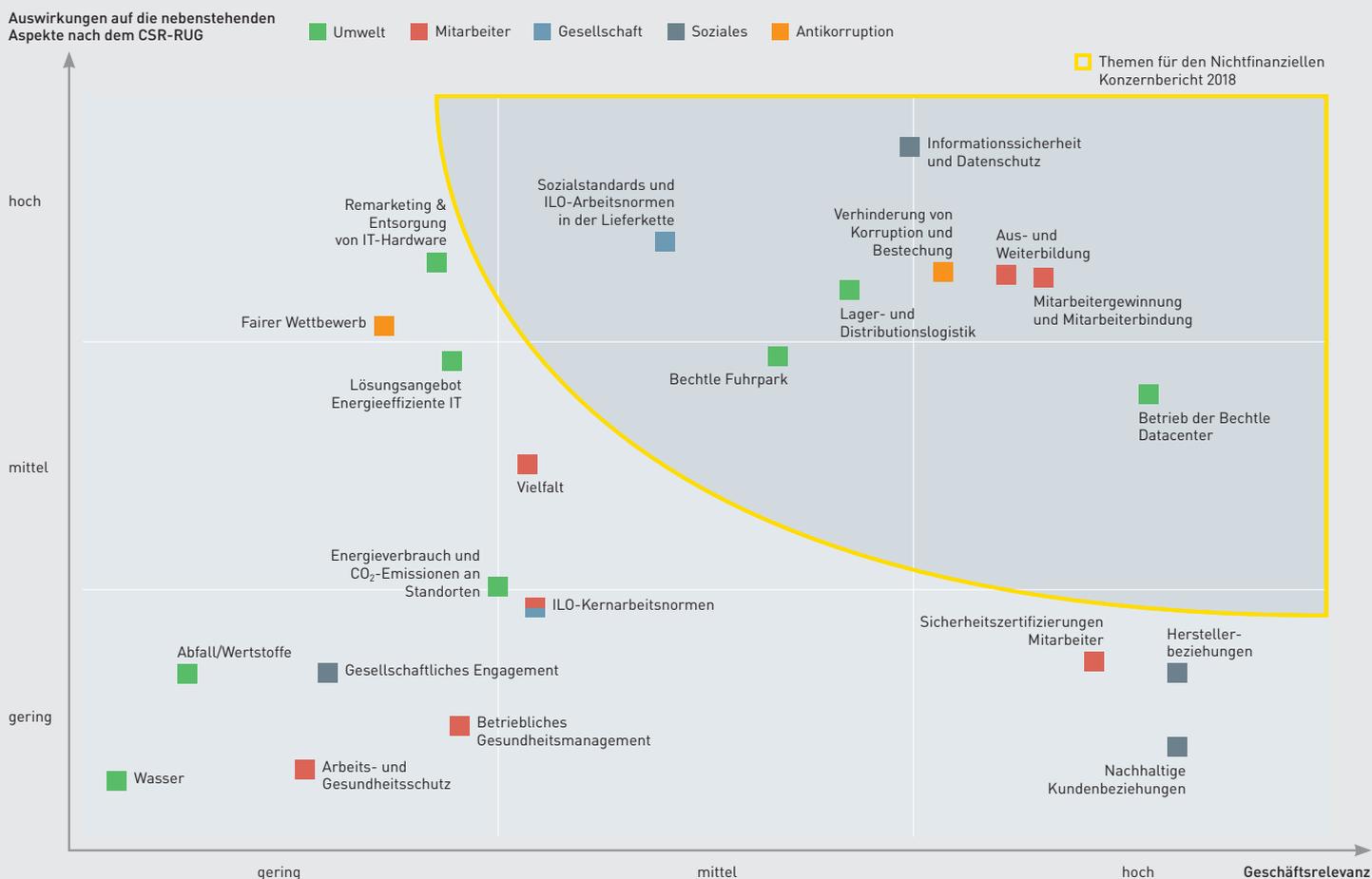
WESENTLICHKEITSANALYSE.

Die für den Nichtfinanziellen Konzernbericht 2017 erstellte Wesentlichkeitsanalyse hat für mindestens drei Jahre Bestand und wird jährlich auf ihre Aktualität geprüft. Die Bestimmung der wesentlichen Themen erfolgte anhand der Bedeutung für die Geschäftstätigkeit sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die berichtspflichtigen Aspekte (Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Schutz der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung). Die Wesentlichkeitsanalyse wurde von einem interdisziplinär besetzten Team mit allen Mitgliedern der Projektgruppe Nachhaltigkeit sowie Experten aus relevanten Fachbereichen durchgeführt. Gemein-

sam repräsentierten sie die Bereiche Qualitätsmanagement, Human Resources sowie Personalentwicklung und Akademie, Recht und Compliance, Logistikmanagement, Umweltmanagement, Produktmanagement, Unternehmenskommunikation und Investor Relations, den Geschäftsbereich Öffentliche Auftraggeber sowie die CIO-Organisation der Bechtle AG. Im Anschluss fand eine Workshopserie mit den Verantwortlichen aus den relevanten Fachbereichen zur Wesentlichkeitsbestimmung statt. Die Ergebnisse wurden schließlich dem Vorstandsvorsitzenden präsentiert, mit ihm diskutiert und von ihm validiert.

Für den vorliegenden Nichtfinanziellen Konzernbericht haben die Mitglieder der Projektgruppe Nachhaltigkeit sowie der Vorstand der Bechtle AG die einzelnen Punkte der Wesentlichkeitsmatrix auf ihre Aktualität hin geprüft und in wenigen Punkten angepasst. Dies wirkte sich allerdings nicht auf die wesentlichen Themen für den Nichtfinanziellen Konzernbericht 2018 aus, die in der Grafik im gelb umrandeten Segment oben rechts aufgeführt sind:

BECHTLE WESENTLICHKEITSMATRIX.



Der Nichtfinanzielle Konzernbericht der Bechtle AG 2018 enthält damit folgende Aspekte nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG):

- Umwelt: Vertrieb und Fuhrpark, Betrieb der Bechtle Datacenter, Lager- und Distributionslogistik.
- Arbeitnehmer: Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeitergewinnung und -bindung.
- Menschenrechte: Sozialstandards und ILO-Arbeitsnormen in der Lieferkette.
- Soziales: Informationssicherheit und Datenschutz.
- Antikorruption: Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

VERWENDUNG VON RAHMENWERKEN.

Für die Erstellung des Nichtfinanziellen Konzernberichts 2018 wurde kein Rahmenwerk genutzt. Ab dem Berichtsjahr 2019 wird sich die Bechtle Nachhaltigkeitsberichterstattung (inklusive des Nichtfinanziellen Konzernberichts) an den Standards der Global Report Initiative (GRI Standards) orientieren.

WESENTLICHE NICHTFINANZIELLE RISIKEN.

Für alle wesentlichen Themen nach dem CSR-RUG wurde durch den Risikomanagementbeauftragten von Bechtle eine Risikobewertung vorgenommen. Dabei wurde untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit oder im Zusammenhang mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen wesentliche Risiken auf die berichtspflichtigen Aspekte nach § 315b HGB in Verbindung mit § 289c Absatz 2 HGB ergeben. Bei der Untersuchung wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Ausmaß der negativen Auswirkungen auf die Aspekte berücksichtigt. Es wurden dabei keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert. Die Einordnung fand im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagements im Geschäftsjahr 2018 statt.

UMWELT:

Fuhrpark, Betrieb der Bechtle Datacenter, Lager- und Distributionslogistik.

Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bechtle Fuhrpark. Die Nähe zu Kunden sowie das Bereitstellen von Services vor Ort sind wesentliche Bestandteile unseres Geschäftsmodells. Mobilität ist deshalb für Vertriebsmitarbeiter und Spezialisten von großer Bedeutung. Zudem bringt es die dezentrale Organisation von Bechtle mit sich, dass zusätzlich Dienstreisen von den einzelnen Unternehmensstandorten in die Zentrale anfallen. In diesem Bereich sehen wir Potenzial, unseren CO₂-Fußabdruck durch gezielte Maßnahmen signifikant zu verkleinern. Wir berücksichtigen Nachhaltigkeitsaspekte seit 2014 in unserer Fuhrparkstrategie, um den Benzin- und Dieselverbrauch und die daraus entstehenden CO₂-Emissionen der Dienstfahrzeuge zu senken. Dabei setzen wir auf eine Doppelstrategie aus Vermeidung von Fahrten einerseits und dem Ausbau der E- und Hybridfahrzeugflotte andererseits.

Bechtle hat sich das Ziel gesetzt, die Anzahl von derzeit rund 4 Prozent (rund 90 Fahrzeuge) der E- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark sukzessive zu steigern. Das im Jahr 2016 gesetzte Ziel, den Anteil auf 10 Prozent zu erhöhen, konnte 2018 aufgrund der eingeschränkten Lieferfähigkeit der Hersteller nicht erreicht werden. Die Zielsetzung bleibt indes in ihrer Größenordnung bestehen. Allerdings ist nicht damit zu rechnen, dass das ursprünglich für Ende 2019 anvisierte Ziel aufgrund der wenigen verfügbaren Fahrzeuge erreicht werden kann. Definiert ist dieses Ziel in der Hybridstrategie „inEmotion“ im Rahmen der Fuhrparkstrategie. Wer sich für ein E- oder Hybridfahrzeug entscheidet, erhält als Anreiz eine monatliche monetäre Zuwendung. Außerdem investiert Bechtle weiter in die Ladeinfrastruktur. Im Berichtsjahr kamen vier neue Ladepunkte an den Systemhausstandorten in Würzburg und Dortmund hinzu, sodass Ende 2018 insgesamt 87 Lademöglichkeiten zur Verfügung standen, Ende 2017 waren es 83.



Siehe S. 26 ff.

Die 2017 gegründete Bechtle Mobility GmbH mit Sitz in Hamburg ist die Servicegesellschaft innerhalb der Unternehmensgruppe, die sich ausschließlich mit dem Thema Fuhrpark beschäftigt. 2018 verwaltete Bechtle Mobility in Deutschland und Österreich 3.305 (2017: 2.800) Fahrzeuge. 2018 wurde ein Projekt aufgesetzt, das vorsieht, sukzessive die Services auch für die belgischen, niederländischen und schweizerischen Standorte zu übernehmen. Des Weiteren wurden die Weichen gestellt, um die CO₂-Emissionen der Fuhrparkflotte in den Folgejahren zuverlässig bestimmen zu können.

Alle Bechtle Standorte gaben in ihren Investitionsplanungen für 2019 die neu zu beschaffenden Fahrzeuge an. Im Rahmen des Planungsprozesses glich das Konzerncontrolling den Bedarf mit der Personalplanung ab und prüfte so die Plausibilität der Planung. Für neu zu beschaffende und 2019 zu ersetzende Fahrzeuge wurde im System ein Plansatz angelegt. Ohne Plansatz ist eine Bestellung nur durch eine Sondergenehmigung des Vorstands möglich. Dieses Vorgehen wurde mit den Geschäftsführern und dem Vorstand im Rahmen des Planungsgesprächs diskutiert und anschließend als Investitionsplanung freigegeben. Bei jeder Bestellung wird zusätzlich das Nutzerprofil berücksichtigt: Liegt die Laufleistung bei weniger als 20.000 km/Jahr, wird ein Hybridfahrzeug empfohlen.

Unser Ziel bleibt auch weiterhin, Reisen und Fahrtwege durch den Einsatz von Kollaborationslösungen für Web- und Videokonferenzen zu verringern. 2018 führten Mitarbeiter bei Bechtle 13.443 Webkonferenzen durch, dies entspricht einer Steigerung von 2.861 im Vergleich zum Vorjahr. Für 2019 gehen wir weiter von einer moderaten Steigerung aus.

Neben Meetings setzt Bechtle bei internen Trainingsmaßnahmen durch die Bechtle Akademie auf den weiteren Ausbau der E-Learning-Plattform iLEARN, um so weite Anreisen von den Standorten nach Neckarsulm reduzieren zu können. Zudem können Mitarbeiter, die eine weite Anreise zur Bechtle Akademie haben, sich auch über die Kundenschulungszentren oder externe Anbieter vor Ort fortbilden.

Energieeffiziente IT in den Bechtle Datacentern. Der Energieverbrauch in den Bechtle Datacentern ergibt sich aus dem Betrieb der Server und Netzwerkkomponenten sowie durch die Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur samt der erforderlichen Klimatisierung. Daraus resultieren hohe CO₂-Emissionen. Wesentliche Punkte einer Energieverbrauchsreduzierung im Datacenter sind daher Energieeinsparungen durch erhöhte Virtualisierung der Datenverarbeitung und Datenspeicherung sowie energieeffiziente Klimatisierungstechniken.

Um dies zu verbessern, wollen wir den Virtualisierungsgrad in den kommenden vier bis sechs Jahren von 75 Prozent (Ende 2018) auf dann 85 Prozent steigern. Dieses Vorhaben ist hinsichtlich eines reduzierten Energieverbrauchs, aber auch zur Verringerung der Kosten für Bechtle relevant.

Im Rahmen der Zertifizierung des Umweltmanagementsystems (UMS) nach ISO 14001 wird durch die von der Norm geforderte jährliche Erstellung beziehungsweise Aktualisierung des UMS Management Review (MMR) eine sehr hohe Wahrnehmung durch das Management garantiert. Das zuständige Vorstandsmitglied ist sowohl bei der Erstellung des MMR als auch bei einigen UMS-Audits persönlich eingebunden. Die ISO-14001-Zertifizierung bezieht sich ausschließlich auf den Bereich der Bechtle AG sowie Bechtle ÖA direct am Standort Neckarsulm und das dortige Bechtle Datacenter. Die Bechtle Datacenter in Frankfurt und Rüsselsheim befinden sich bei einem externen Anbieter (e-shelter), der die Anforderungen der Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 (Energiemanagementsysteme) schon seit Langem umsetzt. 2018 wurde der Umzug der Bechtle IT-Infrastruktur in die Datacenterstandorte nach Frankfurt und Rüsselsheim abgeschlossen. So können wir die energieeffizienten Vorteile des e-shelter Standorts (energieeffiziente Klimatisierung durch Kalt-Warm-Gang-Einhausung, Betrieb der Anlagen im optimalen Auslastungsbereich) nutzen und Verbräuche reduzieren. Weiterhin werden unternehmensweit erhebliche Energieeinsparpotenziale mithilfe der IT-Infrastruktur von Bechtle durch Bereitstellung moderner Kollaborationsplattformen (Telefon- und Videokonferenzen sowie WebEx) realisiert.

In den vergangenen Jahren hat sich die Anzahl der virtuellen Systeme und der Virtualisierungsgrad sukzessive erhöht, während die Anzahl der physikalischen Systeme deutlich langsamer gestiegen ist. Durch den Umzug der internen IT in das Datacenter nach Frankfurt und der dadurch bedingten kurzfristigen parallelen Systembetreuung, ist die Zahl der physikalischen Server im Jahr 2018 nicht repräsentativ.

VIRTUALISIERUNGSGRAD.

	2015	2016	2017	2018
Anzahl physischer Server	400	374	396	574
Anzahl virtueller Server	699	815	981	1.706
Summe Server	1.099	1.189	1.377	2.280
Virtualisierungsgrad	in %	64	69	75

NUTZUNG DER KOLLABORATIONSPLATTFORM WEBEX.

	2015	2016	2017	2018
Aktivierter User	5.000	7.205	8.417	8.388
Anzahl der Meetings gesamt	8.427	7.951	10.582	13.443
Meetingstunden gesamt	11.342	15.629	21.450	32.725
Teilnehmer gesamt	16.640	22.177	30.465	49.818

Verpackungsoptimierte Lager- und Distributionslogistik. 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 reduzieren, sondern auch, die Kundenzufriedenheit und -bindung zu erhöhen sowie Gesamtkosten zu optimieren. Wir werden auch weiterhin Einsparpotenziale ermitteln, analysieren, bewerten und umsetzen, sofern es möglich und sinnvoll ist.

Ein Ziel der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist es, die dezentralen Lager in die Berichterstattung zu integrieren und 2019 die dafür notwendigen Prozesse aufzusetzen.

Im Verpackungsbereich des Logistikzentrums werden die vom Kunden bestellten Produkte individuell durch Mitarbeiter so verpackt, dass bei bestmöglichem Schutz der Artikel möglichst wenig Verpackungsmaterial verwendet wird. Die Qualitätsstandards werden durch regelmäßige Verpackungs- und Verladungsschulungen auch in Zusammenarbeit mit unseren Transportdienstleistern gesichert.

Darüber hinaus arbeitet Bechtle kontinuierlich an der Versandoptimierung: So konnte beispielsweise durch den Einsatz von Luftpolsterbriefumschlägen in Neckarsulm eine Kartongröße komplett eingespart werden. So reduzierten sich die Kosten und auch das zu transportierende Volumen.

VERBRAUCH VERPACKUNGSMATERIAL.Eingekaufte Verpackung nach Material in Kilogramm und CO₂-Äquivalente* von 2015 bis 2018 in der Bechtle Logistikzentrale Neckarsulm.

	2015	2016	2017	2018
Karton				
Total kg	147.394	158.790	155.327	175.627
Anteilig in %	56,94	58,07	47,61	51,87
CO ₂ eq in kg	118.800	127.985	125.194	141.556
Papier				
Total kg	50.415	49.755	52.071	59.165
Anteilig in %	19,48	18,20	15,96	17,47
CO ₂ eq in kg	1.754	1.731	1.812	2.059
Kunststoff ohne Folie				
Total kg	1.448	1.241	414	414
Anteilig in %	0,56	0,45	0,13	0,12
CO ₂ eq in kg	4.169	3.574	1.191	1.191
Folie				
Total kg	15.214	10.142	27.156	18.619
Anteilig in %	5,88	3,71	8,32	5,50
CO ₂ eq in kg	39.709	26.470	70.876	48.595
Holz				
Total kg	44.370	53.519	91.275	84.777
Anteilig in %	17,14	19,57	27,98	25,04
CO ₂ eq in kg	528	637	1.086	1.009
Gesamt				
Total kg	258.841	273.446	326.242	338.602
Anteilig in %	100	100	100	100
CO ₂ eq in kg	164.960	160.396	200.159	194.409

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

Zwischen 2015 und 2018 ist die Anzahl der versendeten Pakete um 67 Prozent gestiegen. Dagegen nahmen die durch die Verpackung verursachten Emissionen deutlich unterproportional um lediglich 18 Prozent zu. Gleichzeitig konnte das Kartenvolumen pro Paket gesenkt werden. Verantwortlich dafür sind der Einsatz von Luftpolstertaschen und mehr Folienverpackungen statt Kartonagen wie auch der größere Anteil an Sendungen im Originalkarton.

MATERIALENTWICKLUNG GROSS-/KLEINTEILE.

Entwicklung der CO₂-Äquivalente* von Großteilerverpackung (GT) auf Paletten und Kleinteilverpackung (KT) von 2015 bis 2018 in der Bechtle Logistikzentrale in Neckarsulm.

	2015	2016	2017	2018
CO₂ eq in kg	164.960	160.396	200.159	194.409
Pakete total	1.817.689	2.182.551	2.760.814	3.043.003
Pakete auf Paletten (GT)	866.037	1.188.642	1.690.439	1.837.407
Paletten	50.619	54.428	64.336	67.793
CO₂ eq in kg	36.620	21.880	62.038	39.085
Pakete einzeln (KT)	920.915	962.446	1.047.866	1.172.019
CO₂ eq in kg	128.340	138.516	138.121	155.324
Pakete Rest	30.737	31.463	22.509	33.577

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

Kundenindividuelle Lösungen und Transportoptimierung. Im Logistikzentrum in Neckarsulm konsolidieren wir auf Kundenwunsch Sendungen, sofern es wirtschaftlich sinnvoll ist. Dazu sammeln wir ablauforganisatorisch mehrere Kundenaufträge über einen definierten Zeitraum im Versandbereich. Zukünftig soll dieser Prozess systemunterstützt abgebildet werden. Aufträge werden dann bereits vor dem Versand systemtechnisch zusammengefasst, kommissioniert und anschließend transportoptimiert versandt. Neben der möglichen Einsparung von Verpackungsmaterial können hier ebenfalls das Transportvolumen und die Transportkosten reduziert werden. Erste Pilotprojekte starteten 2018.

Eine besonders ressourcenschonende, flexible und kundenorientierte Lösung ist die mit einem Lieferanten gemeinsam entwickelte Bechtle Box®. Mit ihr können IT-Produkte wie Scanner oder Notebooks ohne Kartonage in einer wiederverwendbaren Transportbox versendet werden.



Siehe S. 16

Ein weiteres Modell der Verpackungsoptimierung ist der Versand von IT-Produkten in recycelbaren Tüten für die täglich rund 150 individuellen Aufträge eines Großkunden, der in 55 Kilometer Entfernung zur Bechtle Logistikzentrale Neckarsulm seinen Sitz hat. Bei der internen Abwicklung werden diese IT-Produkte in eine kundenspezifische Plastiktüte verpackt und bestellerbezogen mit einem Versandetikett versehen. Durch Barcodes findet eine effiziente und revisionssichere Warenvereinnahmung im System des Kunden statt. Durch die Verpackung in recycelbaren Plastiktüten innerhalb einer Bechtle Box® konnten wir das Transportvolumen um den Faktor 3 gegenüber handelsüblicher Verpackung reduzieren. Ein zweiter Transport am Tag zum Kunden wurde so eingespart.

Die folgende Tabelle zeigt die CO₂-Ersparnis der Verpackung und des Transports beispielhaft am Monat August 2018:

EINSATZ VON FOLIENVERPACKUNG GEGENÜBER HERKÖMMLICHER KARTONAGE PRO TAG, AUGUST 2018.

		Karton	COEX-Folie
Gesamtverpackungsvolumen	m ³	1,935	0,566
Verpackungsgewicht	kg	19,351	0,298
Gesamtgewicht (Material + Verpackung)	kg	219,351	200,298
CO ₂ eq Verpackung (Verpackungsgewicht × CO ₂ -Faktor)	kg	15,597	0,777
CO ₂ eq Transport (CO ₂ -Kalkulator für Transport)	kg	4,421	3,119
Gesamt CO ₂ -Ausstoß	kg	20,018	3,896

■ Strecke: 55 km ■ Durchschnittliche Packgüter: 150 Stück ■ Durchschnittliches Packgewicht: 200 kg

Der Schwerpunkt der für 2019 geplanten Maßnahmen liegt auf einer Machbarkeitsstudie für passgenaue Verpackung, um das Verpackungsmaterial und das zu transportierende Volumen zu reduzieren. Auf der Grundlage von Stammdaten wie Artikelgewicht und -volumen pro Kundenauftrag sollen mithilfe eines Verpackungsautomaten passgenaue Kartons produziert werden. Ziel ist auch hier, eine weitere Reduzierung von Verpackungsmaterial und des zu transportierenden Volumens.

Retourenmanagement. Das Retourenmanagement bei Bechtle übernimmt wesentliche Aufgaben der Rückführlogistik, bei der Waren-, Finanz- und Informationsflüsse zwischen dem rücksendenden Kunden und dem Lieferanten eines Produkts geplant, gesteuert und kontrolliert werden.

Im Fokus steht eine kundenorientierte und effektive Organisation, die entgegen der Supply Chain fließt. Erklärtes Ziel ist eine langfristige Kundenbindung durch schnelle und unbürokratische Hilfe. Höchste Priorität haben Maßnahmen vor und nach der Bestellung, um Retouren möglichst zu vermeiden oder auf ein Minimum zu reduzieren. Dazu zählen:

- Sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten und Hersteller sowie umfangreiche Lieferantenebewertungen.
- Regelmäßige Kundenumfragen zur Bewertung unserer Leistungen und Anpassung an neue Anforderungen.
- Monatliche Retourenauswertung für das Produktmanagement zur Sortimentssteuerung.
- Bereitstellung von Prozessen zur effizienten Bearbeitung von Retouren und gegebenenfalls zur Wiedereinführung der Produkte in den Warenkreislauf.
- Originalwaren führen wir erneut dem Bechtle Verkaufsprozess zu.
- Geöffnete Waren bieten wir zum reduzierten Preis als Sonderartikel an.
- Produkte, die wir direkt beim Kunden vor Ort ersetzen können, reduzieren den Warenfluss auf der Straße oder in der Luft.
- Niedrigpreisige Retouren werden dem Warenkreislauf nicht wieder zugeführt.

Die Entsorgung von Hardware, Ersatzteilen und Verbrauchsmaterialien wickelt Bechtle unter anderem durch die spezialisierte und zertifizierte Bechtle Remarketing GmbH ab. Bei diesen Prozessen verfolgen wir neben der Kosten- und Zeiteffizienz auch die kontinuierliche Verbesserung der ökonomischen und ökologischen Rahmenparameter.

RETOUREN.

		2015	2016	2017	2018
Retourenquote	in %	0,44	0,77	0,74	0,70
Retourenaufträge		33.025	36.917	39.404	40.143
Retourenwert (Ø)	€	176	304	329	344

Für eine ganzheitliche Betrachtung von Reklamationen werden künftig in der Bechtle Logistik & Service GmbH alle Reklamationsarten mit einer Lieferanten- und Kundenreklamationsquote bewertet. Mit der neuen Kennzahlenstruktur soll insbesondere die Prozessteuerung abteilungsübergreifend verbessert werden.

ARBEITNEHMER:**Aus- und Weiterbildung sowie Mitarbeitergewinnung und -bindung.**

Bechtle mit neuem Ausbildungsrekord. Bechtle bietet Berufseinsteigern vielfältige Ausbildungsangebote in 15 Berufsbildern und Studienfächern. Im Ausbildungsjahr 2018 haben bei Bechtle in Deutschland über 200 junge Menschen eine Berufsausbildung oder ein duales Studium begonnen. Damit beschäftigen wir insgesamt im Konzern 648 Nachwuchskräfte, davon 80 im Ausland.

Fast die Hälfte absolviert eine technische Berufsausbildung, die zweitstärkste Gruppe sind kaufmännische Auszubildende, gefolgt von 82 Studierenden im technischen sowie kaufmännischen Bereich. Wir unterstützen unsere Auszubildenden und dualen Studenten mit umfangreichen und speziell auf sie zugeschnittenen Seminarangeboten sowie gezielten Prüfungsvorbereitungskursen. Dabei setzen wir auf interne und externe Experten.

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.

Im Rahmen von internationalen Austauschprogrammen konnten 2018 insgesamt sechs duale Studenten des Studiengangs Internationaler Handel in Thailand, Singapur, Spanien und in unserer Gesellschaft in Belgien erste 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 (bechtle-azubit.de). 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 Direct Reports eingebunden.

Bechtle hat eine sehr hohe Übernahmequote. Nach bestandem 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.

	2015	2016	2017	2018
Anzahl Ausbildungsberufe	14	15	15	15
Ausbildungsquote Deutschland	in % 7,5	7,3	7,5	7,7
Anzahl Auszubildende und duale Studenten gesamt	473	500	553	648

VERTEILUNG AUSBILDUNGSBERUFE UND STUDIENGÄNGE.

	2015	2016	2017	2018
Auszubildende kfm.	190	185	212	240
Auszubildende techn.	203	231	262	326
Duale Studenten kfm.	38	46	41	47
Duale Studenten techn.	42	38	38	35

Weiterbildung als Erfolgsfaktor. Bei unseren Mitarbeitern setzen wir auf eine stetige persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Dem Unternehmensziel „Unsere Mitarbeiter sollen die besten sein“ folgend, möchten wir den wachsenden Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus eigenen Reihen decken. Dazu umfasst das Angebot der Bechtle Personalentwicklung und Akademie zahlreiche Präsenzseminare, E-Learning-Kurse sowie unterschiedliche Personalentwicklungsprogramme.

Das Bechtle Junior Management Programm (JuMP) richtet sich an Mitarbeiter ohne oder mit erster Führungserfahrung und weiterem Potenzial. Es unterstützt die Teilnehmer darin, Kompetenzen zu entwickeln, die sie auf die Übernahme einer Führungsaufgabe vorbereiten oder sie in ihrer aktuellen Rolle unterstützen.

Das Bechtle General Management Programm (GMP) mit dem Schwerpunkt Unternehmensführung zielt darauf ab, Führungskräfte für die Übernahme von Geschäftsführungsaufgaben vorzubereiten. Es wird im zweijährlichen Rhythmus angeboten.

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.

	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Bechtle Junior Management Programm	19	22	36
Bechtle General Management Programm	13	16	10
IT-Business-Architekten-Programm	12	15	20

Als neues Ausbildungsprogramm startete im April 2018 das Bechtle IT-Solution-Architekten-Programm. Organisiert über das Bechtle IT-Systemhaus München/Regensburg und das dort ansässige Lead Competence Center Virtualisierung wurden im Berichtsjahr in zwei Kursen 74 Kollegen von 17 Standorten in Deutschland und Österreich in verschiedenen Intensitätsstufen ausgebildet. Die anspruchsvolle sechsmonatige Schulung bildet System Engineers mit mindestens sechs Jahren technischer Berufserfahrung zu IT-Solution-Architekten aus, die besondere Kenntnisse und Zertifizierungen im Cloud Computing erwerben. Zusätzlich zu den System Engineers absolvieren IT-Business-Architekten, Vertriebsleiter sowie Saleskollegen im Rahmen des Ausbildungsprogramms ausgewählte Module. Ab 2019 werden im dritten Ausbildungsteil zusätzlich Kollegen aus der Schweiz ausgebildet.

TEILNEHMERKREIS IT-SOLUTION-ARCHITEKTEN-PROGRAMM.

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

Die Bechtle Akademie unterstützt mit zahlreichen Präsenzseminaren und E-Learning-Kursen unsere Mitarbeiter darin, ihr Wissen kontinuierlich auszubauen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Im Berichtsjahr haben 6.904 Mitarbeiter an 10.848 Trainingstagen in 523 Veranstaltungen die Präsenzseminare der Bechtle Akademie besucht.

Auch die Anzahl der absolvierten E-Learning-Kurse, die den Mitarbeitern über die Lernplattform iLEARN zur Verfügung gestellt werden, wächst zunehmend. 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. 2018 haben insgesamt 10.118 Mitarbeiter 140 iLEARN-Kurse absolviert.

Ergänzt wird das Portfolio der Personalentwicklung und Akademie durch die Angebote der insgesamt 23 Schulungszentren deutschlandweit. Sie bieten unseren Mitarbeitern ebenfalls ein umfangreiches Weiterbildungs- und Zertifizierungsangebot. Hinzu kommen externe Weiterbildungen und Zertifizierungen.

Über alle Maßnahmen hinweg ist uns eine gleichbleibende Qualität unserer Angebote wichtig. Aus diesem Grund sind die Prozesse zur Aktualisierung bestehender Konzepte und zur Erarbeitung neuer Inhalte nach ISO 9001 beschrieben und zertifiziert.

Neue Menschen für Bechtle begeistern. Die demografische Entwicklung und die wachsende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften beeinflussen in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens besonders stark. Um sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, setzt Bechtle deshalb nicht nur auf das Arbeitgeberimage, sondern auch auf die Arbeitgeberqualität. Deshalb möchten wir 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 91 Schüler haben 2018 allein in der Konzernzentrale in Neckarsulm ein Schülerpraktikum absolviert.

Über die Projekte „Girls´ Day“ beteiligen wir uns in Deutschland aktiv an der Förderung von Mädchen und jungen Frauen und informieren sie über ihre Einstiegsmöglichkeiten, Ausbildung und Studium im Unternehmen. Weitere Maßnahmen sind Bewerbertrainings für Schüler und Informationsangebote in den 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 theoretische und praktische Einarbeitung in die spätere Rolle. Aktuell wird das durch Absolventa ausgezeichnete „faire und karrierefördernde“ Programm in den drei Ausrichtungen „Vertrieb Industrie“, „Vertrieb Öffentliche Auftraggeber“ sowie „IT System Engineering/IT Consulting“ angeboten.

TEILNEHMERZAHLEN TRAINEEPROGRAMM.

	2016	2017	2018
Traineeprogramm	14	11	11

Die Zahl unserer Mitarbeiter wächst seit Jahren kontinuierlich. 2018 hat Bechtle insgesamt 2.367 neue Mitarbeiter eingestellt. Davon waren 570 weiblich und 1.797 männlich.

Zum Jahresende 2018 beschäftigte Bechtle insgesamt 10.005 Mitarbeiter. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Gesamtzahl der Mitarbeiter um 19,8%.

MITARBEITER DER BECHTLE GRUPPE.

	2015	2016	2017	2018
Vollzeit (Voll- und Teilzeit 2015–2016)*	7.205	7.667	7.464	8.978
Teilzeit			889	1.027
Summe	7.205	7.667	8.353	10.005

* Die Mitarbeiterzahl wird erst ab dem Berichtsjahr 2017 in Voll- und Teilzeit unterschieden. 2015–2016 berichteten wir die Gesamtzahl.

NEUEINSTELLUNGEN – NACH GESCHLECHT.

	2016	2017	2018
Frauen	351	431	570
Männer	1.015	1.263	1.797

NEUEINSTELLUNGEN – NACH ALTER.

	2016	2017	2018
< 30 Jahre	611	764	1.073
30–50 Jahre	624	753	1.019
> 50 Jahre	131	177	275

Mitarbeiterbindung durch persönliche Nähe. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter und damit ihre Bindung an das Unternehmen ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für Bechtle. Ein regelmäßiger und wertschätzender Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter ist hierfür eine wichtige Grundvoraussetzung. Die Basis unserer Führungskultur sind sorgfältig ausgewählte und verbindliche Führungsgrundsätze, die den fairen und professionellen Umgang zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeitern gewährleisten sollen. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Führungskräfte mit der sogenannten Bechtle Leadership Toolbox. Sie umfasst zahlreiche Arbeitshilfen für gängige Führungssituationen, wie beispielsweise das jährliche Mitarbeitergespräch.

Bereits direkt nach der Einstellung bekommt jeder Mitarbeiter einen persönlichen Paten, der ihm im Rahmen des Onboarding-Prozesses und bei der Integration in seine neue Arbeitswelt behilflich ist. Orientierung bietet dabei ein mehrwöchiger Einarbeitungsplan. Dabei geht es nicht nur um Sach- und Fachthemen, sondern auch um die rasche Vernetzung innerhalb der Bechtle Gruppe.

Die Abfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit erfolgt bei Bechtle dezentral durch die Gesellschaften; im Regelfall direkt durch die Führungskräfte in persönlichen Mitarbeitergesprächen, die mindestens einmal, bei Bedarf auch mehrmals im Jahr stattfinden.

Die Fluktuationsquote lag 2018 bei 10 Prozent und damit 1,6 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert.

Im Zuge eines Farewell-Feedback-Gesprächs nutzt Bechtle die Gelegenheit, die Einschätzungen ausscheidender Mitarbeiter zu den Themen Betriebsklima, Führungsstil von Vorgesetzten und der allgemeinen Zufriedenheit zu erfragen. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden eine wichtige Grundlage, um Verbesserungspotenzial aufzudecken.

FLUKTUATIONSQUOTE DER BECHTLE GRUPPE.

	2015	2016	2017	2018
Fluktuation in % vom Personalbestand	8,1	9,3	8,4	10,0

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Bechtle Mitarbeiter betrug im Berichtsjahr 5,8 Jahre.

DIVERSITY.

Vielfalt und Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiter bilden die Basis unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs. Wir bestärken unsere Mitarbeiter darin, ihre vielfältigen Erfahrungen, Kompetenzen und Potenziale ins Unternehmen einzubringen. Diese kulturelle Vielfalt soll dabei helfen, Barrieren abzubauen und ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu fördern. Bei Bechtle arbeiten zum Stichtag 31. Dezember 2018 konzernweit 10.005 Mitarbeiter aus rund 80 Nationen.

Ebenso spielen Integration und Beschäftigung von Flüchtlingen eine wichtige Rolle auf dem Weg zu mehr sozialer Verantwortung. 2018 beschäftigten zehn Bechtle Gesellschaften in Deutschland Flüchtlinge aus fünf Herkunftsländern (Syrien, Afghanistan, Irak, Iran und Ghana). Die Beschäftigungsformen reichen vom Praktikum über eine Einstiegsqualifizierung oder Ausbildung bis hin zur Festanstellung. Bechtle übernahm 2018 vier Flüchtlinge in eine Festanstellung und fünf in eine Berufsausbildung.

Auch die Zusammensetzung von Teams unterschiedlicher Altersstruktur erfordert ein besonderes Augenmerk bei der Wahl von Maßnahmen. In der Akzeptanz der Vielfalt und in einem konstruktiven Umgang mit ihr liegt bei Bechtle einer der Schlüssel zur Mitarbeiterbindung. Persönliche Wertschätzung und Entwicklung sind dabei wesentliche Erfolgsfaktoren. Bechtle begegnet dem Einzelnen auf Basis einer vertrauensvollen persönlichen Beziehung zwischen der direkten Führungskraft und ihren Mitarbeitern.

ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN.

	2016	2017	2018
< 30 Jahre	2.053	2.229	2.681
30–50 Jahre	4.217	4.525	5.349
> 50 Jahre	1.390	1.599	1.975

2018 waren bei Bechtle 2.716 Frauen beschäftigt, dies entspricht einem Anteil von 27,1 Prozent. Im Aufsichtsrat betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 33 Prozent. Im Vorstand und auf den höheren Führungsebenen sind Frauen gegenwärtig noch unterrepräsentiert. Insgesamt liegt der Anteil unter den Führungskräften bei 13,1 Prozent. Am höchsten ist der Anteil der Frauen mit 49,7 Prozent in den Zentralbereichen, gefolgt von 39,5 Prozent im Segment IT-E-Commerce, während die Quote im Segment IT-Systemhaus und Managed Services 20,1 Prozent beträgt. Unter den Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 24,2 Prozent. Kurz- und mittelfristig verfolgen wir das Ziel, den Anteil von Frauen zu steigern und insbesondere im Management auszubauen.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ BEI BECHTLE.

Um unseren Mitarbeitern eine sichere und produktive Arbeitsumgebung zu bieten und arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden, leisten wir im Arbeits- und Gesundheitsschutz an den deutschen Standorten mehr als gesetzlich gefordert. Für die Umsetzung der Maßnahmen sorgen unsere Sicherheitsbeauftragten. Unterstützt werden sie dabei von externen Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

Die Raumplanung und die Ausstattung unserer Standorte richten sich nach der aktuellen Betriebsstättenverordnung. Auf regelmäßig durchgeführten Arbeitsplatzbegehungen überprüfen wir die Verhältnisse vor Ort. Falls notwendig, leiten wir umgehend Maßnahmen ein, um den gesetzlichen Anforderungen und unseren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Einen Schwerpunkt setzen wir auf Fahrsicherheitstrainings, um insbesondere Verkehrsunfällen vorzubeugen.

2018 lag die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bei Bechtle in Deutschland bei 16 Arbeits- und 12 Wegeunfällen. Dies entspricht einer Quote von 3,8 Unfällen auf 1.000 Mitarbeiter und liegt somit deutlich unter dem Vorjahreswert von 4,1. Bei der jährlichen berufsgenossenschaftlichen Überprüfung wurde dieser Wert als überdurchschnittlich gut bewertet.

MELDEPFLICHTIGE ARBEITS- UND WEGEUNFÄLLE IN DEUTSCHLAND.

	2017	2018
Arbeitsunfälle	27	16
Wegeunfälle	8	12
Unfallquote auf 1.000 Mitarbeiter	4,1	3,8

An allen unseren deutschen Standorten werden die Erst- und Brandschutzhelfer durch regelmäßige Schulungen auf den aktuellen Stand der Technik gebracht und sind somit gut für einen Ernstfall gerüstet. Darüber hinaus bieten wir für unsere Mitarbeiter auch Feuerlöschtrainings an.

MENSCHENRECHTE:**Sozialstandards und ILO-Arbeitsnormen in der Lieferkette.**

Ein zentrales Kriterium bei der Vergabe von Aufträgen durch öffentliche Auftraggeber und Industriekunden ist, dass bei der Herstellung der zu liefernden Ware grundlegende Arbeits- und Sozialstandards eingehalten werden, die durch Völkerrecht (Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation – ILO) oder das jeweilige im Herstellungsland geltende nationale Recht vorgegeben werden.

Wenngleich eine lückenlose Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards entlang der gesamten Lieferkette und eine entsprechende Nachweisführung im IT-Sektor sehr schwierig sind, fühlt sich Bechtle den Menschenrechten verpflichtet. Innerhalb unseres Einflussbereichs übernehmen wir daher die Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte und leisten unseren Beitrag zu deren Einhaltung.

Als langjähriger Partner öffentlicher Auftraggeber verfügt Bechtle nicht nur über viel Erfahrung im Hinblick auf die Anforderungen und Erwartungen der öffentlichen Hand, sondern auch bei der Steuerung, Überwachung und Kontrolle von Lieferanten. Auf dieser Grundlage nutzen wir eine Reihe von Maßnahmen, um Lieferanten zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards zu motivieren.

Als zentrale vorbeugende Maßnahme hat Bechtle 2014 einen gesonderten Verhaltenskodex für Bechtle Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen konzipiert. Der Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten enthält unter anderem Grundsätze und Mindestanforderungen aus dem Übereinkommen der ILO, insbesondere deren Kernarbeitsnormen. Zum Stichtag 31. Oktober 2018 haben 60 (Vorjahr: 54) Distributoren und 45 Hersteller (Anzahl unverändert zum Vorjahr) den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet. Wie bereits im Vorjahr haben fünf Distributoren und 18 Hersteller eigene Leitlinien vorgelegt, die dem Kodex von Bechtle in seinen wesentlichen Forderungen entsprechen. Ihr Anteil gemessen am Einkaufsvolumen liegt bei 91,9 Prozent (Vorjahr: 88 Prozent). Unser Ziel ist es, in Lieferantengesprächen darauf hinzuwirken, die bereits hohe Abdeckungsquote des Bechtle Lieferantenkodex zu festigen oder auszubauen. Für die im September 2018 auf den Markt gebrachte Bechtle Eigenmarke ARTICONA ist vorgesehen, den Bechtle Verhaltenskodex bei Lieferantengesprächen vorzulegen.

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-, Prüfprotokolle und Nachhaltigkeitsberichte.

Um sich ein eigenes Bild über die Produktionsbedingungen zu machen, nimmt Bechtle auch an Werksbesichtigungen vor Ort teil. Neben den bereits 2017 durchgeführten Besichtigungen von Produktionsstätten bei Epson in Asien wurde 2018 das Werk von Foxconn, einer Produktionsstätte von HP in Pardubice, Tschechien besichtigt.

Bechtle sucht darüber hinaus den Dialog mit Lieferanten, um im Sinne der Erwartungen unserer Kunden auf die Etablierung von Auditprogrammen in der Lieferkette hinzuwirken, die unter anderem auch die Einhaltung der ILO-Normen berücksichtigen. Ergänzend haben Bechtle Mitarbeiter im Mai 2018 nach einer Schulung von HP zum Thema Nachhaltigkeitsrichtlinien und Nachhaltigkeitsmanagementsysteme im Rahmen eines Lieferantenbesuchs in Palo Alto, USA, eine Zertifizierung erworben. Die Schulung ermöglicht es den Bechtle Mitarbeitern, Strategie, Ziele und Erfolge von HPs nachhaltigem Wirken darzustellen. Daneben ist auch der Beitritt zu Organisationen, wie beispielsweise der RBA (Responsible Business Alliance), eine Maßnahme, auf die Bechtle hinwirkt. So konnten wir beispielsweise bei unserem Herstellerpartner Fujitsu während einer Vertragserfüllung ein entsprechendes Auditprogramm mitanstoßen. Auch die Zusammenarbeit mit unserem Partner Acer trägt in Bezug auf Corporate Social Responsibility (CSR) erheblich dazu bei, das Thema voranzutreiben und wesentlich transparenter zu gestalten. So erscheint erstmalig die Executive Summary des jährlichen Acer CSR Reports mit einem umfassenden Maßnahmenkatalog nun auch in deutscher Sprache.

Darüber hinaus pflegt Bechtle einen regelmäßigen Austausch mit Vertretern der Lieferkette und NGOs und engagiert sich in spezialisierten Arbeitskreisen. Dazu zählen die Verhandlungsdelegation der Bitkom mit dem Beschaffungssamt des Ministeriums des Inneren zur Überarbeitung der Erklärung für soziale Nachhaltigkeit oder die CSR-Praxistage für mittelständische Unternehmen. Der 2018 erfolgte Beitritt zum deutschen Netzwerk des UN Global Compact wird künftig weitere Möglichkeiten der Beteiligung an Arbeitskreisen eröffnen.

Auch das Nachhaltigkeitsberichtswesen von Bechtle unterstützt uns dabei, auf die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards bei der Herstellung von IT-Produkten bestmöglich hinzuwirken. Damit hat Bechtle geeignete Voraussetzungen geschaffen, um auch in Zukunft die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards weiter auszubauen.

SOZIALES:**Informationssicherheit und Datenschutz.**

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) sowie das hohe Reputationsrisiko bei Sicherheitsvorfällen eine essenzielle Bedeutung, da diese Themengebiete den Kern des Bechtle Geschäftsmodells betreffen. Verstöße würden daher zu einem massiven Imageverlust führen.

Im Bereich Informationssicherheit konzentrieren wir uns als wesentliche Einrichtungen für Datenverarbeitung, Informationsfluss, E-Mail-Verkehr, Kundendaten und Bechtle Daten auf das zentrale, von der CIO-Organisation betriebene Bechtle Datacenter mit den Standorten Frankfurt, Rüsselsheim und Neckarsulm sowie das lokale Rechenzentrum der Bechtle Hosting & Operations GmbH mit Standorten in Frankfurt, Rüsselsheim und Friedrichshafen. Die an diesen Standorten etablierten Datacenter fokussieren den im Konzern anfallenden Datenverkehr und sind im Rahmen einer Matrix-Zertifizierung gemeinsam mit der Bechtle Hosting & Operations GmbH in Neckarsulm und Friedrichshafen, der Bechtle AG in Neckarsulm und der Bechtle GmbH & Co. KG IT-Systemhaus Neckarsulm an den Standorten Neckarsulm und Künzelsau durch den für die Informationssicherheit international anerkannten Standard ISO 27001 zertifiziert.

Im Bereich Datenschutz konzentrieren wir uns im Wesentlichen auf die Vorgaben der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (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. Für Bechtle gilt daher die strikte Beachtung der folgenden Grundsätze:

- Rechtmäßigkeit
- Treu und Glauben
- Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit
- Rechenschaftspflicht

Erklärtes Ziel von Bechtle ist es – neben der Einhaltung der Compliance-Anforderungen (siehe auch Kapitel Antikorruption) –, auf diese Weise das Sicherheitsniveau insgesamt zu steigern. Eine Vielzahl dokumentierter Richtlinien und weiterer Informationen flankiert diesen Anspruch. 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. Aufgrund der großen Bedeutung des Themas Datenschutz/EU-DGSVO wird der gesamte Vorstand in regelmäßigen Abständen über den Fortgang der Umsetzung im persönlichen Gespräch informiert.

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. Wie in den Vorjahren 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 Datenschutzwinterweisung haben bis Ende 2018 über 40 Prozent der Mitarbeiter teilgenommen, 2017 waren es über 25 Prozent. Im Januar 2019 startete eine neue Schulung zur EU-DSGVO für alle internen Mitarbeiter des Bechtle Konzerns.

Darüber hinaus sollen alle Mitarbeiter, die im Geltungsbereich der ISO-27001-Zertifizierung tätig und damit besonderen informationssicherheitsrelevanten Anforderungen unterworfen sind, zusätzlich einmal im Jahr in Präsenzschulungen oder per Videokonferenz zum Thema Informationssicherheitsmanagement geschult werden. Die Teilnahmequote lag 2018 wie im Vorjahr bei 80 Prozent, 2016 waren es 90 Prozent. Diese Unterweisungen sind auch für 2019 wieder geplant. Wie in den Vorjahren erfolgte 2018 eine Nachschulung der nicht unterwiesenen Mitarbeiter.

Im Jahr 2017 war eine sukzessive Ausweitung der ISO-27001-Zertifizierungen auf weitere Infrastrukturen (Standorte und Applikationen) geplant, so wurde als erster Standort im Oktober 2018 das IT-Systemhaus Neckarsulm nach ISO 27001 zertifiziert. 2019 sollen weitere Standorte geprüft werden.

Die regelmäßige Durchführung von Sicherheitstests ist im Rahmen der ISO-27001-Zertifizierung bei den zertifizierten Datacentern Teil der kontinuierlich erforderlichen Maßnahmen. Das gilt auch für die Durchführung von Penetrationstests (Pentests). Sie überprüfen die Sicherheit möglichst aller Systembestandteile und Anwendungen eines Netzwerks oder Softwaresystems mit Mitteln und Methoden, die ein Angreifer („Hacker“) anwenden würde, um unautorisiert in das System einzudringen (Penetration). Die Pentests ermitteln somit die Empfindlichkeit des zu testenden Systems gegen Angriffe. Bechtle hat darüber hinaus auch Meldeprozesse bei Vorfällen zu Informationssicherheit und zum Datenschutz implementiert.

ANTI-KORRUPTION:**Bekämpfung von Korruption und Bestechung.**

Der Umgang von Bechtle mit Korruption und deren Prävention ist von zentraler Bedeutung bei nahezu sämtlichen Ausschreibungen und insbesondere bei Aufträgen von öffentlichen Auftraggebern. Verfehlungen und Verstöße in diesem Kontext würden nicht nur zum Auftragsverlust und zu empfindlichen Bebußungen des betroffenen Bechtle Unternehmens führen, sondern hätten unmittelbar einen enormen Reputationsverlust der Bechtle Gruppe zur Folge. Das Thema ist daher fest in den entsprechenden internen Ausschreibungsprozessen verankert und wird von den mit öffentlichen Ausschreibungen befassten Bechtle Mitarbeitern im Tagesgeschäft zwingend beachtet.

Die Korruptionsbekämpfung ist im bestehenden Bechtle Compliance-System, in das sämtliche Unternehmen der Bechtle Gruppe sowie die zentralen Ressorts der Bechtle AG eingebunden sind, implementiert: Zentrales Compliance-Element ist der seit 2010 etablierte Bechtle Verhaltenskodex (Code of Conduct), in dessen allgemeinen Richtlinien für sämtliche Bechtle Mitarbeiter die verbindliche Verpflichtung zur Integrität geregelt ist. Speziell zum Thema Korruption verbietet der Bechtle Verhaltenskodex den Mitarbeitern jedwede Zuwendungen an Geschäftspartner, deren Mitarbeiter oder sonstige Dritte als Gegenleistung für eine Bevorzugung. Im Zusammenhang mit allen Geschäftstätigkeiten sind Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geld für Bechtle Mitarbeiter stets unzulässig. Auch darf keinem Amtsträger im In- und Ausland ein persönlicher Vorteil irgendwelcher Art angeboten werden. Diese allgemeinen Compliance-Vorgaben wurden und 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.

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 der Neueinstellung. Unterjährig finden über das Bechtle Compliance Board, bestehend aus dem kompletten Vorstand der Bechtle AG und einem ständigen Vertreter des Zentralbereichs Recht, anlassbezogene Sondermailings an potenziell betroffene Mitarbeiter und an die Geschäftsführer der Bechtle Einheiten statt. Diese E-Mails dienen allein dem Zweck, durch konkrete Informationen über meist tatsächlich stattgefundenen Vorfälle zu informieren und das Bewusstsein der Mitarbeiter für Compliance zu erhöhen.

Die Mitarbeiter können das Compliance Board 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.

Damit die Effektivität des Bechtle Compliance-Systems gewährleistet ist, sind die Geschäftsführer der Konzerngesellschaften sowie die Leiter der zentralen Ressorts dazu verpflichtet, dem Compliance Board relevante Vorfälle, also festgestellte Verstöße gegen den Verhaltenskodex beziehungsweise gegen geltendes Recht, in Form eines jährlichen Compliance Reports mitzuteilen. Das Compliance Board erstellt in der Folge einen konsolidierten Gesamt-Compliance-Report und legt ihn dem Aufsichtsrat der Bechtle AG vor.

Mit Blick auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist wesentliches Ziel der im Compliance-System integrierten Prozesse und Maßnahmen die vollständige Compliance von Bechtle hinsichtlich Verhaltenskodex, dessen ausdifferenzierte Richtlinien und Compliance-Instrumente sowie hinsichtlich sämtlicher relevanter Gesetze und Vorschriften. Hierbei handelt es sich naturgemäß um ein rein qualitatives Ziel. 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, diese sind jedoch ihrer Natur nach vertraulich und können aus diesem Grund nicht veröffentlicht werden.

Nachfolgend wird dargestellt, ob und wie die im Nachhaltigkeitsbericht 2017 näher spezifizierten und beschlossenen Maßnahmen zur Erreichung der dort genannten Ziele im Berichtsjahr 2018 umgesetzt beziehungsweise realisiert worden sind und welche weiteren Maßnahmen beschlossen wurden:

- Der Bechtle Verhaltenskodex sollte in der jeweils aktuellen Fassung neu eingestellten Mitarbeiter im Rahmen des Onboarding-Prozesses in Papierform ausgehändigt werden. Entsprechend der dezentralen Struktur der Bechtle Gruppe ist es Aufgabe jeder Bechtle Führungskraft sicherzustellen, dass die ihr zugeteilten Mitarbeiter vor Ort ein persönliches Exemplar des Verhaltenskodex erhalten, seinen Inhalt kennen und befolgen. Die vorskizzierten Maßnahmen sind bereits mit Bestehen des Bechtle Verhaltenskodex eingeleitet und dementsprechend auch im Berichtsjahr umgesetzt worden. Diese Routine wird auch weiterhin beibehalten. Aktuell wird der Bechtle Verhaltenskodex komplett überarbeitet und 2019 in einer aktualisierten Neuauflage erscheinen. Die Neuauflage des Verhaltenskodex soll dann in ausreichender Stückzahl produziert und den Bechtle Konzerngesellschaften zur Verteilung an sämtliche Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden.
- Die relevanten Mitarbeitergruppen sollen kontinuierlich, aktuell und anlassbezogen über die Themen Korruption und Bestechung durch E-Mails informiert und sensibilisiert werden. Für das Berichtsjahr war vorgesehen, dass nicht nur die Geschäftsführer als Compliance-Verantwortliche ihrer Einheit Adressaten der Awareness-E-Mails sein sollten, sondern vielmehr auch im konkreten Kontext potenziell betroffene Mitarbeiter. Da im Berichtsjahr einschlägige und exemplarische Vorfälle im Korruptions-/Bestechungskontext nicht aufgetreten sind, hat eine derartige Kommunikation nicht stattgefunden. Gleichwohl soll die beschlossene anlassbezogene Awareness-Maßnahme für den erweiterten Verteilerkreis beibehalten und bei sich bietender Gelegenheit unmittelbar umgesetzt werden.
- Alle Mitarbeiter im zentralen Geschäftsbereich für Öffentliche Auftraggeber (ÖA) sollen im Rahmen einer gezielten Compliance-Schulung mit Fokus auf Korruption und Bestechung entsprechend sensibilisiert werden. Diese im Berichtsjahr 2017 beschlossene Maßnahme wurde im Frühjahr 2018 konzeptionell erarbeitet und im Rahmen des jährlich stattfindenden ÖA-Kompetenzmeetings am

14. Juni 2018 umgesetzt. In dem Vortrag wurde einführend die generelle Korruptionslage dargestellt, relevante Begriffe allgemein definiert und typische Korruptionsfälle in den jeweiligen Ausschreibungsphasen dargestellt. Mit dem Vortrag wurden insgesamt 156 an dem ÖA-Kompetenzmeeting teilnehmende Mitarbeiter erreicht. Die Vortragsinhalte wurden zudem in abrufbarer Form auf den entsprechenden ÖA-Plattformen publiziert.

- Zusätzlich sollen auf dieser Basis auch für weitere im Bereich ÖA tätige Mitarbeiter in der gesamten Bechtle Gruppe entsprechende Compliance-Schulungen ausgearbeitet und angeboten werden. Die notwendigen Vorgespräche hierzu wurden mit den dezentral Verantwortlichen geführt und das Vorhaben ist auf breite Zustimmung gestoßen. Die Umsetzung der in dieser Weise abgestimmten Maßnahmen ist wie geplant für 2019 vorgesehen und soll auf Basis der im Rahmen des ÖA-Kompetenzmeetings erarbeiteten Vorlagen stattfinden.
- Weiterhin sollen auch andere Fachbereiche, wie beispielsweise Einkauf oder Produktmanagement, innerhalb der Bechtle Gruppe auf reputationsrelevante Korruptionsrisiken hin analysiert werden und gegebenenfalls für diese relevanten Mitarbeitergruppen themenspezifische Compliance-Schulungen vorbereitet werden. Diese im Berichtsjahr 2017 beschlossene Maßnahme zur Risikominimierung befindet sich nach wie vor in der Analysephase. Es ist vorgesehen, ausgewählte Bereiche in Vertrieb und Einkauf 2019 in die Validierung und Konkretisierung der relevanten Inhalte einzu beziehen und eine sinnvolle Konzeption der Schulung abzustimmen.

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:
Dr. Nicole Diehlmann, Nachhaltigkeit/
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

Bildnachweis

Titel/Rückseite Altenmarkt Zauchensee © Westend61, getty images;
S. 5 Vorwort Dr. Thomas Olemotz © Bechtle (Nils Hendrik Müller);
S. 20 Melanie Schüle © Bechtle (Verena Wittmann); S. 16 Bechtle Box®
© Bechtle; S. 26 Fotovoltaik © Phoenix Contact E-Mobility GmbH;
S. 28-29 Luftaufnahme Bechtle Platz 1 © Bechtle (Manuel Gäck);
S. 34, 37 Soziales Engagement © Bechtle direct Ltd. UK

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.

