

ZUKUNFT BRAUCHT NACHHALTIGKEIT.

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

BECHTLE

ÜBER DIESEN BERICHT	3
VORWORT	4
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	6 Verantwortlich wirtschaften.
KUNDENORIENTIERUNG	16 Im Mittelpunkt: Unsere Kunden.
MITARBEITER	24 Die richtigen Kollegen finden und binden.
UMWELT	32 Zukunft mitdenken.
NACHHALTIGKEITSPROJEKT 2017	40 Bechtle setzt auf Erdwärme.
GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	44 In die Zukunft investieren.
NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT	48
IMPRESSUM	70



Querverweis innerhalb
des Nachhaltigkeitsberichts



Querverweis auf andere
Publikationen und weiter-
führende Literatur



Querverweis auf
Informationen im Internet



Allgemeine Hinweise



Querverweis auf ein Video

ÜBER DIESEN BERICHT.

Die Bechtle AG veröffentlicht seit 2016 jährlich zeitgleich mit dem Geschäftsbericht einen Nachhaltigkeitsbericht. Mit dem vorliegenden dritten Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter, Aktionäre sowie die interessierte Öffentlichkeit über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und wesentliche Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2017 enthält erstmals den Nichtfinanziellen Konzernbericht gemäß § 315b HGB. Damit kommt die Bechtle AG ihrer 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.

Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2017 erscheint am 16. März 2018. Für weitergehende finanzielle Hintergrundinformationen zu den finanziellen Unternehmenszielen sowie der Geschäftsentwicklung verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2017.



Geschäftsbericht 2017

BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZEN.

Der vorliegende Bericht umfasst den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2017. Ihn ergänzen Informationen zu wesentlichen Aktivitäten, die vor und nach dem genannten Zeitraum bis zum Redaktionsschluss im Februar 2018 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 Tochtergesellschaften, Standorte und Marken betreffen, sind entsprechend benannt.



Aus Gründen der
besseren Lesbarkeit
wird in der Regel
die männliche
Sprachform verwendet.
Gleichwohl werden
damit alle Geschlechter
gleichermaßen
adressiert.

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.

Verfügbarkeit: Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht ist online unter www.bechtle.com/nachhaltigkeit in deutscher und unter www.bechtle.com/sustainability in englischer Sprache abrufbar.



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



Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie kennen Bechtle als zukunftsstarkes, erfolgreiches Unternehmen – als einen der größten IT-Dienstleister in Europa. Aber: Verbinden Sie den Namen Bechtle auch mit Nachhaltigkeit?

Bechtle war schon immer ein langfristig ausgerichtetes und fair wirtschaftendes Unternehmen. Wir haben stets das große Ganze im Blick, setzen uns ambitionierte Unternehmensziele, sind ein starker, verantwortungsbewusster Arbeitgeber und verstehen uns als zuverlässigen, beständigen Partner unserer Stakeholder. Diese Grundpfeiler nachhaltigen Handelns zeichnen uns seit vielen Jahren aus.

Unser erklärtes Ziel ist, gegenwärtige und zukünftige ökonomische, soziale und ökologische Herausforderungen in einem gesunden Gleichgewicht zu halten. Wir wollen mit Risiken und Chancen so umgehen, dass wir unsere kurz- und langfristig angestrebten Wachstums- und Profitabilitätsziele im Rahmen eines verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Vorgehens verwirklichen. Das bedeutet auch, die Auswirkungen unserer Entscheidungen und Aktivitäten auf die Gesellschaft und die Umwelt sorgsam zu reflektieren.

Seit einiger Zeit steht das Thema Corporate Responsibility (CR) verstärkt im Fokus der Öffentlichkeit. Wir stellen uns dieser Verantwortung – und entdecken dabei immer neue Möglichkeiten, uns weiter zu verbessern. Vor diesem Hintergrund haben wir 2013 bereits CR für uns definiert und uns einen eigenen Nachhaltigkeitskodex gegeben. Wir haben begonnen, die dort beschriebenen Leitlinien in unsere internen Strukturen und Prozesse zu integrieren und die Grundsätze der Nachhaltigkeit bei Bechtle zu verankern. Seit drei Jahren veröffentlichen wir regelmäßig CR-Berichte. Damit wollen wir nicht nur den gestiegenen Anforderungen an Unternehmen in diesem Bereich nachkommen, sondern auch unsere bereits bestehenden Nachhaltigkeitsleistungen und unsere Fortschritte im Sinne einer transparenten Kommunikation nach außen dokumentieren.

Die intensive Auseinandersetzung mit dem vielfältigen Thema Nachhaltigkeit hat bei uns intern eine spürbare Sensibilisierung bewirkt. Sie findet ihren Ausdruck in zahlreichen ökonomisch und ökologisch motivierten Ideen und Verbesserungsvorschlägen unserer Mitarbeiter – von der gezielten Abfallvermeidung, neuen Energie- und Gebäudekonzepten bis hin zur zukunftsorientierten Fuhrparkstrategie. Zudem betrachten wir Nachhaltigkeit in ihren verschiedenen Aspekten heute wesentlich differenzierter als noch vor wenigen Jahren. Wir glauben, das ist eine gute Voraussetzung, um verantwortungsvolles Wirtschaften langfristig und auf einer breiten Basis als selbstverständliches Prinzip unseres Handelns zu etablieren und diesen Gedanken nach innen wie nach außen zu leben.

Der nun vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist unter neuen Voraussetzungen entstanden. Der Gesetzgeber hat 2017 erstmals Vorgaben für die nichtfinanzielle Berichterstattung festgelegt. Eine Entwicklung, die es uns einerseits erlaubt, unsere Nachhaltigkeitsleistungen im Überblick zu präsentieren, und andererseits die Bedeutung herausstellt, auch als Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung – jenseits aller wirtschaftlichen Erfolge – in einen breiteren Kontext zu stellen.

Konkret heißt das aber auch, dass wir unsere internen Strukturen und Prozesse den neuen Anforderungen an die Berichterstattung weiter anpassen müssen. Damit haben wir begonnen und wir werden diesen Weg auch in Zukunft konsequent fortsetzen.

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

Dr. Thomas Olemotz

VERANTWORTLICH WIRTSCHAFTEN.

Warum und wie Bechtle seit Langem nachhaltig und verantwortlich wirtschaftet und was wir unternehmen, um rechtlich einwandfreies und ethisch korrektes Handeln allen Stakeholdern gegenüber sicherzustellen.

Es ist ein Ziel der Bechtle AG, ökonomisch erfolgreich zu sein. Ein zweites Ziel lautet, diesen Erfolg dauerhaft zu sichern. Bechtle verfolgt beide Intentionen, indem das Unternehmen eigene Werte entwickelt und diese gemeinsam mit den Prinzipien verantwortungsvollen Wirtschaftens in das strategische wie operative Geschäft integriert. Dazu gehören auch eine transparente und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung sowie -kontrolle.

 Siehe Kapitel Unternehmen im Geschäftsbericht 2017

ECKDATEN DES UNTERNEHMENS.

Bechtle wurde 1983 gegründet. Nach dem Börsengang 2000 und der Aufnahme in den TecDAX 2004 ist die Bechtle AG heute Deutschlands größtes konzernunabhängiges IT-Systemhaus und einer der führenden IT-E-Commerce-Anbieter in Europa. Zur Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Neckarsulm gehören rund 100 dezentrale Gesellschaften in 14 Ländern mit insgesamt 8.353 Mitarbeitern (Stand: 31.12.2017). Wir verbinden Erfahrung und Stabilität mit lokaler Präsenz und Flexibilität. Dabei verfügen wir über ein umfangreiches Netzwerk an Experten und Partnerschaften mit allen namhaften Herstellern; spezialisierte Competence Center bündeln zusätzliches Know-how. Von der Beschaffung bis zum Betrieb sorgen wir bei unseren rund 70.000 Kunden aus Industrie und Handel, der öffentlichen Verwaltung und dem Finanzmarkt für stabile IT-Systeme, sichere Daten und eine zukunftsfähige IT-Infrastruktur.

 Alle Kennzahlen als Mehrjahresübersicht, siehe Geschäftsbericht 2017

HERAUSFORDERUNGEN DER IT-BRANCHE.

Die Unternehmens-IT ist heute ein wichtiger Produktionsfaktor – nicht selten sogar der Motor wettbewerbsfähiger Geschäftsprozesse – und ein hochkomplexes Geschäftsfeld. Kunden brauchen einen Partner, der ihnen bei den zunehmend anspruchsvollen Fragestellungen rund um die IT umfassend helfen kann. Der Einzelne kann dieses Spektrum nicht in befriedigender Qualität vorhalten. Bechtle als Gruppe kann das, weil das Ganze mehr ist als die Summe spezialisierter Leistungen. Wir können

 Siehe Kapitel Geschäftstätigkeit im Geschäftsbericht 2017



das vorhandene Know-how effizient skalieren und machen so das Wissen von Einzelnen für viele nutzbar, ohne das Grundprinzip der dezentralen unternehmerischen Verantwortung infrage zu stellen. Damit wir uns in einem sich stetig verändernden Umfeld wettbewerbsfähig positionieren können, ist unser eigenes Unternehmen auf die Komplexität der IT-Branche ausgerichtet. Wir entwickeln unsere Strategie und unsere Organisation kontinuierlich weiter. Dabei bleiben wir nah am Kunden und nehmen seine Bedürfnisse auf. Zudem stimmen wir uns eng mit unseren Herstellerpartnern ab und haben so die Entwicklung des Markts, der Produkte und der Dienstleistungen beständig im Blick.

UNSERE WERTE VEREINEN INNOVATION UND TRADITION.

Bechtle steht für zukunftsfähige IT-Lösungen und Managed Services, modernste IT-Produkte sowie eine hohe Technologiekompetenz. Das Streben nach Neuem, nach Weiterentwicklung und notwendiger Veränderung sehen wir genauso als Teil unserer Identität wie die vier Grundwerte, die das Unternehmen seit 35 Jahren prägen und in unserer Firmenphilosophie verankert sind: Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit. Diese Werte dienen uns als Maßstab und Orientierung und bestimmen unser Handeln gegenüber unseren Kunden und Partnern. So bilden Innovation und Tradition eine tragfähige Unternehmenskultur, die wir als einen entscheidenden Faktor für den Erfolg von Bechtle betrachten. Damit handeln wir nach klaren Werten und schaffen ein Klima, in dem unsere Mitarbeiter sich mit dem Unternehmen identifizieren und selbstverwirklichen können sowie persönliche Anerkennung finden. Es ist unser Ziel, diese Wertekultur dauerhaft zu bewahren.

UNTERNEHMEN UND NACHHALTIGKEIT.

Auch Profitabilität ist eine zentrale Dimension von Nachhaltigkeit. Einerseits verpflichtet ökonomischer Erfolg zu verantwortungsvollem Handeln, da jedes Unternehmen immer auch Teil der Gesellschaft ist. Andererseits kann nur ein rentables und dauerhaft erfolgreiches Unternehmen diese Verpflichtung gegenüber Mensch, Umwelt und Gesellschaft erfüllen. Hinzu kommt eine veränderte Erwartungshaltung bei Kunden und in der Öffentlichkeit, sodass Wirtschaftsunternehmen heute immer stärker auch sozial und ökologisch handeln müssen, um ökonomisch erfolgreich zu sein.

Für Bechtle als langfristig denkendes Unternehmen bedeutet das: Auf Dauer haben wir nur dann Erfolg, wenn wir unsere wirtschaftlichen Ziele im Rahmen eines verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Vorgehens verwirklichen. Deshalb wollen wir unsere in der Vision 2020 festgelegten Wachstums- und Profitabilitätsziele unter Berücksichtigung ökonomischer, sozialer und ökologischer Herausforderungen, Risiken und Chancen erreichen. Zugleich möchten wir als Unternehmen einen Beitrag zu einer starken, solidarischen und vitalen Gesellschaft leisten und so aktiv ein Umfeld fördern, in dem wir weiter erfolgreich wachsen können.



Siehe Kapitel Unternehmenssteuerung – Ziele und Strategie im Geschäftsbericht 2017

IM DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN.

Für die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie spielen nicht nur die eng mit Unternehmensvision und Geschäftsmodell verknüpften eigenen Anforderungen eine Rolle. Ebenso wichtig sind die Erwartungen unserer Stakeholder. Daher haben wir den kontinuierlichen und offenen Dialog mit allen relevanten Interessengruppen – unter anderem Mitarbeiter, Kunden, Hersteller und Lieferanten sowie Anteilseigner – verstärkt. So können wir deren Interessen und Bedürfnisse besser kennenlernen und bei unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigen. Die identifizierten Ansprüche sind allerdings nicht statisch, sondern können sich im Zeitverlauf ändern. Im Ergebnis entsteht eine dynamische Interessenpluralität, die auch nach Kompromissen verlangt und in ihrer Balance fortlaufend überprüft werden muss.

DAS WESENTLICHE IM BLICK.

Gemeinsam mit internen Einschätzungen bilden die Ergebnisse aus den Dialogen mit den wichtigsten Interessengruppen die Basis unserer Wesentlichkeitsanalyse. So führen wir seit dem Frühjahr 2015 konkrete Befragungen unserer Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit durch. In einem zweiten Schritt haben wir 2017 die gewonnenen Erkenntnisse mit den geänderten gesetzlichen Voraussetzungen (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) abgeglichen. Auf diese Weise ist eine Wesentlichkeitsmatrix entstanden, die interne und externe Erwartungen in Bezug auf nachhaltigkeitsrelevante Themen miteinander in Beziehung setzt. So lassen sich mögliche Chancen und Risiken besser erkennen, überprüfen und für künftige Entwicklungen nutzen. Die konkreten Ergebnisse dieses Vorgehens finden ihren Ausdruck in unserer nachhaltigkeitsstrategischen Ausrichtung, wie sie in diesem Bericht dargestellt ist.

WIN-CHARTA, GLOBAL COMPACT UND SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS.

Unsere Vorstellungen und unser Vorgehen richten wir zudem an für uns relevanten Initiativen aus. Im November 2014 haben wir die im selben Jahr durch das Land Baden-Württemberg initiierte WIN-Charta unterzeichnet. Das Dokument geht auf eine Anregung des Kreises der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit des Landes Baden-Württemberg zurück. Es besteht aus zwölf Leitsätzen, die gemeinsame Grundwerte formulieren und inhaltlich die drei Säulen der Nachhaltigkeit abdecken. Zudem ermöglicht es die Identifikation nachhaltigkeitsrelevanter Strategien und Ansatzpunkte und stellt Orientierungspunkte für die Umsetzung im regionalen und lokalen Kontext dar.



Siehe Kapitel Geschäftstätigkeit im Geschäftsbericht 2017



win-bw.com

Derzeit prüfen wir den Beitritt zum UN Global Compact, der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Orientierung an den zehn universellen Prinzipien des UN Global Compact sind die Grundlage für eine integre und zukunftsorientierte Wirtschaftsordnung weltweit und können uns als Wegweiser zu noch mehr Nachhaltigkeit dienen. Mit unseren Nachhaltigkeitsleistungen wollen wir zudem zukünftig verstärkt auf die 17 Sustainable Development Goals (SDG, Ziele für nachhaltige Entwicklung) der Vereinten Nationen einzahlen. Unseren Fokus legen wir dabei auf jene Ziele, die wir mit unserer Geschäftstätigkeit direkt beeinflussen können. Darüber hinaus prüfen wir auch, ob die Orientierung der künftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung an den Richtlinien der Global Report Initiative (GRI Standards) oder anderer Rahmenwerke empfehlenswert ist.

DER BECHTLE NACHHALTIGKEITSKODEX.

Vorausschauend wirtschaften, ein respektvolles Miteinander im betrieblichen Alltag leben und die Auswirkungen aller geschäftlichen Aktivitäten auf Gesellschaft und Umwelt sorgsam reflektieren – das sind, unabhängig von Zeitgeist und gesetzlichen Vorgaben, die Grundpfeiler unseres Handelns. Um unsere Anschauungen schriftlich zu fixieren, haben wir 2013 den Bechtle Nachhaltigkeitskodex formuliert. Das Dokument bringt unsere Wertevorstellungen auf den Punkt und skizzierte erstmals die für uns handlungsrelevanten Felder. Gegenwärtig konzentrieren wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Wesentlichen auf



Nachhaltigkeitskodex



Unternehmensführung, S. 12

Mitarbeiter, S. 24 ff

Kundenorientierung, S. 16 ff

Umwelt, S. 32 ff

Gesellschaftliches Engagement, S. 44 ff

- eine verantwortungsvolle Unternehmensführung im Einklang unter anderem mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex,
- ein umsichtiges Personalmanagement als Voraussetzung für die langfristig erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung,
- überzeugende und qualitativ hochwertige Produktlösungen,
- ein verantwortungsbewusstes Lieferantenmanagement,
- faire und nachhaltige Kundenbeziehungen,
- ein effektives Umweltmanagement sowie den schonenden Umgang mit Ressourcen,
- die bewusste Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

ORGANISIEREN UND UMSETZEN.

Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility sind zu strategisch bedeutsamen Leitbildern heutiger Unternehmenspolitik sowie mehr und mehr zu einem Erfolgsfaktor geworden. Ein Unternehmen wirtschaftlich in die Zukunft zu führen bedeutet auch, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. Das Management von Bechtle steht voll und ganz hinter dieser Überzeugung und steuert den dafür notwendigen Prozess bewusst und wertorientiert.

Wir versuchen, Nachhaltigkeit in ihrer ganzen Breite zu erfassen und – wo möglich – nachvollziehbar zu machen. Gesteckte, messbare Zielvorgaben helfen uns bei der Vermittlung und Umsetzung unserer Vorhaben. Es ist unser Ziel, Nachhaltigkeit langfristig und auf einer breiten Basis als selbstverständliches Prinzip unseres Handelns zu etablieren. Dazu trägt auch die Transparenz der Berichterstattung bei. Vor allem aber sind dazu Wille und Engagement nötig, um sich den Herausforderungen der Zukunft und der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft zu stellen.

Zuständig für Umsetzung und Koordination aller 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 und Investor Relations – und berichtet direkt an den Vorstand. Initiator der Projektgruppe und verantwortlich für die Gesamtkoordination ist der Vorstandsvorsitzende, Dr. Thomas Olemotz.

FAIRNESS UND TRANSPARENZ.

Verantwortungsvolles Unternehmertum ist von jeher Leitgedanke des wirtschaftlichen Denkens und Handelns bei Bechtle. Dazu gehört, dass wir geltendes Recht ausnahmslos befolgen und alle relevanten Standards erfüllen. Der Name Bechtle steht 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 des Unternehmens zugänglich gemacht. Gleiches gilt für wichtige Termine, Finanzberichte, Pressemitteilungen sowie Präsentationen.



bechtle.com

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 stets 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.

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.

 Siehe Corporate-Governance-Bericht im Geschäftsbericht 2017

 bechtle.com/corporate-governance

DIE BECHTLE FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE.

Führung ist in hohem Maß individuell und persönlich – so individuell, wie die rund 100 Bechtle Gesellschaften unterschiedlich sind, und so persönlich, wie Führungskräfte Individuen sind. Unsere Führungskräfte sollen authentisch und glaubwürdig agieren, damit sie ihre Teams motivieren und zum Erfolg führen können. Daher geben wir ihnen eine einheitliche und verbindliche Orientierung an die Hand. Die Bechtle Führungsgrundsätze richten sich an alle Führungskräfte der gesamten Unternehmensgruppe und gelten für die Teamleiter und Geschäftsführer ebenso wie für den Vorstand.

 Führungsgrundsätze

Die an zehn Prinzipien orientierten Leitlinien – Vorbild sein, offen informieren, Mitarbeiter gewinnen, Verantwortung übernehmen, Unternehmer sein, Umsetzungskonsequenz zeigen, Eigenverantwortung stärken, Image weitertragen, Probleme lösen, Konflikte angehen – sind zugleich Grundlage für die Bewertung der Führungsqualität im Unternehmen. Wir sehen die Führungsgrundsätze als ein lebendiges Dokument, das auch künftig fortgeschrieben werden soll. Denn Führung verändert sich, genauso wie die leitenden Mitarbeiter selbst sich weiterentwickeln. Oberster Grundsatz für alle ist daher eine regelmäßige, persönliche Auseinandersetzung mit diesem Thema.

DER BECHTLE VERHALTENSKODEX.

Das Verhalten unserer Mitarbeiter hat wesentlichen Einfluss auf die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens sowie auf das Vertrauen, das uns Kunden, Lieferanten, Kapitalgeber, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit entgegenbringen. Daher haben wir im Unternehmen bereits 2010 einen Verhaltenskodex entwickelt und etabliert, der für alle Mitarbeiter verbindliche Standards enthält. Der Bechtle Verhaltenskodex umfasst die Grundsätze regelkonformen Verhaltens in den für uns maßgeblichen Bereichen und bietet Orientierung bei rechtlichen wie ethischen Herausforderungen. Er folgt konsequent dem Leitsatz, dass Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit für die Integrität von Bechtle stehen und unser Handeln und Verhalten nach innen und außen bestimmen.

 Verhaltenskodex

Der Bechtle Verhaltenskodex ist auf der Website zugänglich und wird jedem neuen Mitarbeiter mit Eintritt in das Unternehmen ausgehändigt. Es obliegt unseren Führungskräften, dass ihre Mitarbeiter den Kodex kennen und befolgen. Verstöße gegen seine Regeln werden nicht toleriert und haben unmittelbar Konsequenzen für die betroffenen Mitarbeiter.

 bechtle.com/ueber-bechtle/presse/downloadservice

DAS BECHTLE COMPLIANCE-SYSTEM.

Compliancerelevante Themen werden in zentralen Fachabteilungen (Steuern/Gesellschaftsrecht, Human Resources, Investor Relations, Recht, Datenschutz/IT) gebündelt und von spezialisierten Mitarbeitern bearbeitet. Neben dem Verhaltenskodex ist das Bechtle Compliance Board ein zentrales Element unseres Compliance-Systems. Es besteht aus dem kompletten Vorstand der Bechtle AG und einem ständigen Vertreter des Fachbereichs Recht. Das Compliance Board ist für alle Mitarbeiter über eine Telefonhotline und einen E-Mail-Account erreichbar. Es überprüft und bewertet gemeldete Hinweise oder Verstöße und veranlasst gegebenenfalls geeignete Maßnahmen. Zudem steht das Compliance Board den jeweils Verantwortlichen bei der Bewältigung compliancerelevanter Situationen beratend zur Seite.

DER BECHTLE COMPLIANCE REPORT.



Compliance Report

Relevante Vorfälle, insbesondere festgestellte Verstöße gegen den Verhaltenskodex beziehungsweise gegen geltendes Recht, teilen die Geschäftsführer der Konzerngesellschaften sowie sämtliche Leiter der zentralen Ressorts dem Compliance Board in einem jährlichen Compliance Report mit. Darin wird auch skizziert, wie die Verantwortlichen mit den jeweiligen Fällen umgegangen sind. Jedes Jahr erstellt das Compliance Board zudem einen konsolidierten Gesamt-Compliance-Report und legt ihn dem Aufsichtsrat der Bechtle AG vor.

Das Compliance Board arbeitet die angefallenen Sachverhalte kontinuierlich auf und nutzt sie, um die Compliance-Vorgaben zu konkretisieren beziehungsweise ausdifferenzieren. So gilt seit 2011 eine vom Compliance Board ausgearbeitete, unternehmensweit verbindliche Richtlinie zum Umgang mit Incentives der Geschäftspartner. Auf gleiche Weise entstand eine einfach zu handhabende Entscheidungshilfe für Mitarbeiter zum Umgang und zum Verhalten bei Zuwendungen.

DAS BECHTLE RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT.



Siehe Kapitel
Risiko- und Chancen-
management im
Geschäftsbericht 2017

Zur erfolgreichen Steuerung eines Unternehmens ist es notwendig, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen, zu evaluieren und daraus Rückschlüsse auf das strategische und operative Handeln zu ziehen. Aufgabe unseres Risiko- und Chancenmanagements ist es, Gefahren ebenso wie sich bietende Möglichkeiten zu identifizieren und in ihren potenziellen Wirkungen gegeneinander abzuwägen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei darauf, wesentliche und bestandsgefährdende Risiken rechtzeitig zu erkennen und zu bewerten sowie entsprechende risikomindernde Maßnahmen im Rahmen der Risiko-steuerung zu initiieren. Bei Bechtle übernimmt die Risikomanagementorganisation sowohl die Früherkennung als auch die Überwachung von Risiken.

Anhand von Stichproben prüfen wir, ob unser Risikomanagementsystem (RMS) ordnungsgemäß funktioniert, zweckmäßig ist und wirtschaftlich arbeitet. Dabei testen wir unter anderem die Konzeption und Organisation des RMS, die vollständige Erfassung und Identifikation aller Risiken, die Risikobewertung, die Einhaltung der Kontrollen und die Kommunikation von Risiken. Im Rahmen unseres Risikomanagements setzen wir zudem auf eine effektive Kommunikation über alle Hierarchiestufen hinweg.

Mit Bechtle Fair Sales unterziehen wir umfangreiche Geschäftsabschlüsse – ab einem Handelswarenumsatz von einer Million Euro und einem Dienstleistungsumsatz von 250.000 Euro – vor Vertragsabschluss einer gründlichen Risikoabwägung. In diesem System durchschreiten wir vor dem Hintergrund verschiedener Lead- und Projektphasen obligatorisch sogenannte Quality Gates. Auf diese Weise können wir evaluieren, ob die Projekte rentabel sowie sachlich machbar sind und welches Risikopotenzial sie bergen.

AUSBLICK.

Für 2018 planen wir, den Bechtle Verhaltenskodex sowie die dazugehörigen compliancerelevanten Richtlinien zu aktualisieren. Besonderes Augenmerk richten wir dabei auf die Implementierung vorbeugender Maßnahmen zur strikten Vermeidung von korrupten Verhaltensweisen. Damit folgen wir nicht zuletzt den steigenden Anforderungen unserer Geschäftspartner und Kunden.

IM MITTELPUNKT: UNSERE KUNDEN.

Der vertrauensvolle Kontakt zum Kunden, höchste Qualitätsstandards, zukunftsorientierte Produktlösungen und ein verantwortungsbewusstes Lieferantenmanagement bilden den Kern der Kundenorientierung bei Bechtle.

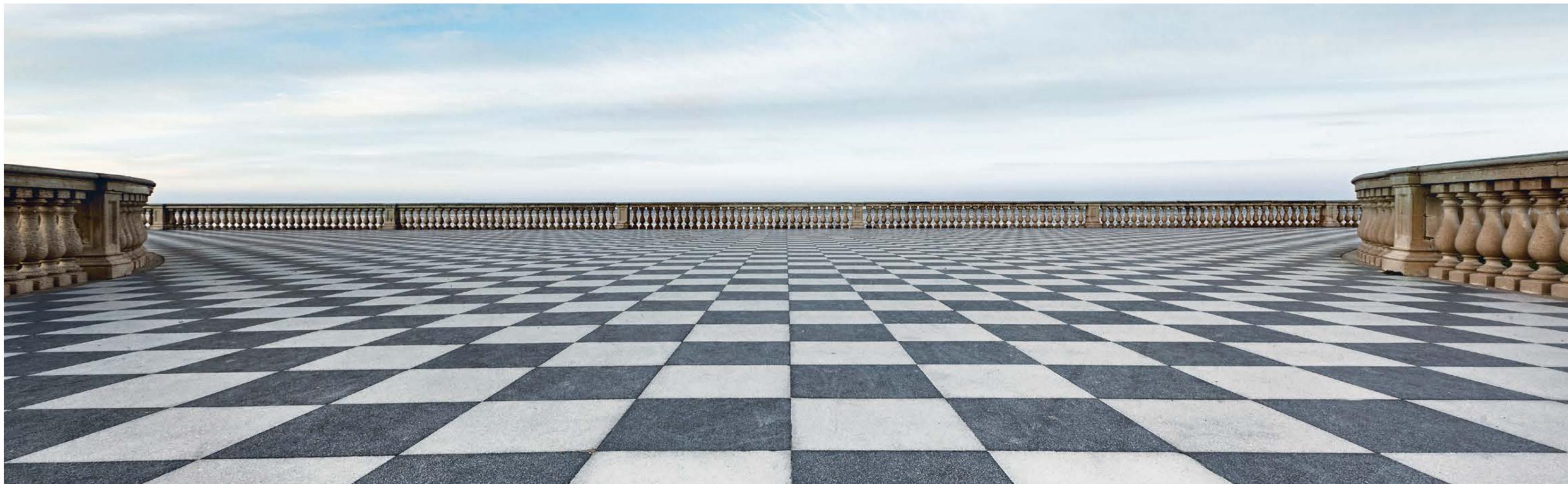
Kunden stehen bei Bechtle an erster Stelle. Wir wollen nicht nur ihre Ansprüche und Erwartungen frühzeitig kennen, sondern auch die Zusammenarbeit mit ihnen vertiefen. Erst das macht uns zu dem zukunftsstarken Partner, der wir sein wollen. Mit unseren innovativen Produkten und Lösungen schaffen wir Mehrwerte für Unternehmen und öffentliche Auftraggeber. Dabei achten wir insbesondere auf höchste Qualität, klare Prozesse und größte Zuverlässigkeit – bei uns im Haus, aber auch über die gesamte Wertschöpfungskette.

NAH AM KUNDEN.

Über 70.000 Kunden vertrauen auf uns als zukunftsstarken und verlässlichen IT-Partner. Ihre Zufriedenheit ist unser Erfolg. Um uns ein Bild darüber zu verschaffen, wie uns unsere Kunden wahrnehmen und bewerten, führen wir für die Segmente IT-Systemhaus & Managed Services, IT-E-Commerce und die Bechtle Logistik & Service GmbH regelmäßig Umfragen durch, deren Inhalte auf die unterschiedlichen Zielgruppen zugeschnitten sind. Dabei können wir im Rahmen der Kundenumfrage zu IT-Systemhaus & Managed Services durch den sogenannten TRI:M-Index auch die Intensität und Art der bestehenden Kundenbindungen ermitteln und messen.

DIE BECHTLE KUNDENUMFRAGE.

Zur letzten Umfrage 2016 haben wir insgesamt 10.160 Kunden in Deutschland, Österreich und der Schweiz per E-Mail eingeladen. 1.467 beantwortete Fragebögen erreichten uns und flossen in die Auswertung ein. Im Vergleich zu 2014 konnten wir dabei die Gesamtdurchschnittsnote über alle Gesellschaften des Geschäftssegments IT-Systemhaus & Managed Services hinweg deutlich von 1,77 auf 1,59 verbessern. Damit haben wir zum wiederholten Mal die interne Vorgabe von mindestens 1,8 erreicht. Im Bereich „Reklamationen und Rücksendungen“ wurden wir mit der Note 2,2 bewertet.



In den Feldern „Beratungsqualität der Dienstleister“ und „Teamkoordination und Verfügbarkeit von Dienstleistern“ erhielten wir zwar gute Noten (2,35 und 2,5), haben aber die internen Zielvorgaben (2,1 beziehungsweise 2,2) leicht verfehlt.

Die Geschäftsführer und Vertriebsleiter in den Bechtle Gesellschaften werten die Ergebnisse der Umfragen aus und leiten geeignete Maßnahmen ab, um die Kundenbindung zu intensivieren und die Kundenzufriedenheit zu steigern. 2016 haben wir unsere Kunden zudem erstmals zum Thema Nachhaltigkeit befragt. Konkret wollten wir wissen: „Wie wichtig ist Ihnen das Thema Nachhaltigkeit (soziale Verantwortung, Umweltschutz)?“ 81,3 Prozent der an der Umfrage teilnehmenden Kunden schätzten die Thematik als wichtig oder sehr wichtig ein. Dieses Ergebnis bestärkt uns darin, unsere Nachhaltigkeitsleistungen weiter zu verbessern und entsprechend zu kommunizieren. Die nächste Kundenumfrage ist für 2018 geplant.

BECHTLE FAIR PROJECT.

 [bechtle.com/
it-services/professional-
services/bechtle-
projektmanagement](https://bechtle.com/it-services/professional-services/bechtle-projektmanagement)

Für den Erfolg von IT-Projekten sind Verständnis, Klarheit und Offenheit maßgeblich. Um dies zu erreichen, haben wir Bechtle Fair Project (BFP) entwickelt. Das an den Kundenbedürfnissen ausgerichtete Projektmanagement schafft insbesondere bei hochkomplexen Vorhaben Einfachheit und Transparenz, damit das jeweilige Projekt von allen Beteiligten verstanden und planmäßig durchgeführt werden kann. Durch die Anwendung des BFP lassen sich Lieferung, Implementierung, Betrieb sowie Pflege und Wartung einer Lösung transparent kalkulieren und steuern. Die standardisierte Vorgehensweise verringert den administrativen Aufwand sowie anfallende Kosten. Das BFP berücksichtigt den verantwortungsvollen Umgang mit Kapazitäten und Ressourcen, minimiert Projektrisiken, gewährleistet und verbessert die Qualität und die Kommunikation unter allen Beteiligten. Den Erfolg des BFP belegt unter anderem die seit seiner Einführung deutlich reduzierte Anzahl der Projekteskalationen im Unternehmen.

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 – alles 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 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 FEEDBACKMANAGEMENT.

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 Bereich 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 Feedbackmanagements zu Beginn ihrer Tätigkeit ausführlich.

DAS BECHTLE RETOURENMANAGEMENT.

Unser größter interner Dienstleister, Bechtle Logistik & Service, hat 2017 im Rahmen seines Qualitätsmanagementsystems ebenfalls ein Beschwerdemanagement aufgebaut. Auch hier gilt 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. Dabei haben Präventivmaßnahmen bei der Bestellung höchste Priorität, um Rücklieferungen durch den Kunden zu vermeiden beziehungsweise auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. Insbesondere achten wir darauf, Sendungen effizient zuzustellen. Kulante und kundenorientierte Regelungen haben wir zum Beispiel beim Umgang mit Annahmeverweigerungen oder beim Nachsenden von Lieferungen während der Betriebsferien. Nicht zugestellte Lieferungen können wir beim jeweiligen Partner einlagern, bis die erneute Zustellung geklärt ist. Das verhindert Laufzeitverzögerungen, mindert Kosten und reduziert den Warenfluss auf der Straße.

NACHHALTIGE IT-LÖSUNGSKONZEPTE.

Technologiekonzepte werden auch nach ökonomischen und ökologischen Kriterien bewertet. Immer häufiger fragen unsere Kunden nachhaltige Lösungsangebote nach, um ihre Energiebilanz zu verbessern sowie die Anschaffungs- und Betriebskosten zu senken. Wir helfen ihnen dabei, indem wir IT-Lösungen über den gesamten Lebenszyklus hinweg – vom Design der Systeme über deren Verwendung und Betrieb bis hin zum Recycling der Geräte – umwelt- und ressourcenschonend gestalten.



Kapitel Umwelt,
siehe S. 32ff

Bereits seit 2007 beschäftigen wir uns mit dem Thema Green-IT beziehungsweise nachhaltige IT-Konzepte in unterschiedlichen unternehmerischen Bereichen, auch in Bezug auf unternehmensinterne Lösungen. Wir haben uns das notwendige Know-how angeeignet sowie ein Lösungsportfolio aufgebaut, das Alternativen zur gängigen IT-Infrastruktur ermöglicht. Über ein Netzwerk aus eigenen Experten und Partnerschaften mit allen namhaften Herstellern in der IT-Branche stellen wir für unsere Kunden eine fundierte Beratung zur Energieeffizienz sicher. Unsere Beratungsleistungen zu den Themen Cloud-Nutzung und „Arbeitsplatz der Zukunft“ haben wir erheblich ausgeweitet. Als IT-Gesamtlösungsanbieter sind wir zudem Partner für einen vollumfänglichen IT-Lifecycle. Für die zertifizierte Datenlöschung gemäß BSI sowie die umweltgerechte Entsorgung überholter Technik sorgt zum Beispiel unsere 2012 gegründete Bechtle Remarketing GmbH, die auf die Wiedervermarktung gebrauchter IT spezialisiert ist.

VERTRAULICH ...

Für IT-Dienstleister ist der bewusste und sensible Umgang mit dem Themenkomplex Datenschutz und Informationssicherheit von nahezu existenzieller Bedeutung. Als ein fester Bestandteil jedes Anstellungsvertrags bei Bechtle sind unsere Mitarbeiter zur unbedingten Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Dies gilt nicht nur während, sondern auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Darüber hinaus schließen wir mit Kunden und Dienstleistern gesonderte, dem individuellen Vertragszweck angepasste Vertraulichkeitsvereinbarungen ab.

Wir treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Daten zu schützen, die wir von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden erhalten. Unsere verbindlichen Datenschutzrichtlinien schaffen konzernweit einheitliche Regelungen, die für ein hohes Datenschutzniveau sorgen. Diese Richtlinien haben wir auf Grundlage nationaler sowie EU-weiter Vorschriften zum Datenschutz erarbeitet. Der Bechtle Konzerndatenschutzbeauftragte stellt zusammen mit lokalen Datenschutzkoordinatoren die Einhaltung aller Datenschutzrichtlinien sicher. Auch unsere Mitarbeiter binden wir ein. In Deutschland etwa sensibilisieren wir alle Beschäftigten für das Thema Datenschutz in regelmäßigen Schulungen über die interne digitale iLEARN Plattform.



siehe S. 27

...UND SICHER.

2017 haben wir wesentliche Teile unseres Rechenzentrums von Neckarsulm nach Frankfurt und Rüsselsheim verlegt. Die Datacenter in Neckarsulm, Frankfurt und Rüsselsheim sind nach der international anerkannten sicherheitsrelevanten Norm ISO 27001:2013 zertifiziert. Die von einer externen Zertifizierungsgesellschaft durchgeführten jährlichen Auditierungen bestätigen, dass unsere Datacenter nach den höchsten Standards der IT-Sicherheit betrieben werden. Die ISO-27001:2013-Audits überprüfen umfassend alle Prozesse zur Informationssicherheit. Der Prüfprozess beinhaltet intensive Schulungen aller Mitarbeiter im Scope, zahlreiche Sicherheits- und Penetration-Tests sowie einen integrierten Meldeprozess bei Vorfällen. Es ist mittelfristig geplant, die ISO-27001-Zertifizierung auch auf andere Bechtle Standorte auszudehnen.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE.

Im eigenen und im Interesse unserer Kunden pflegen wir ein gutes, langfristig ausgelegtes und vertrauensvolles Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern. Auch wenn verantwortliches Wirtschaften im eigenen Haus beginnt, hört es dort nicht auf. Ungeachtet dessen, dass ein Nachweis entlang der gesamten Lieferkette schwierig ist, legen wir großen Wert darauf, dass bei der Herstellung unserer Waren grundlegende Arbeits- und Sozialstandards im Einklang mit dem Völkerrecht und den jeweils geltenden nationalen Gesetzen eingehalten werden. Als führendes deutsches Systemhaus ohne eigene Herstellung setzen wir unsere Marktposition dafür ein und motivieren unsere Lieferanten, über den erreichten Status quo hinaus kontinuierliche Verbesserungen anzustreben.

DER BECHTLE LIEFERANTENKODEX.



Kapitel Unternehmensführung, siehe S. 6 ff

So wie sich unsere Geschäftspartner – Kunden wie Lieferanten – darauf verlassen können, dass wir die im Bechtle Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze von Ethik, Integrität und Gesetzestreue ausnahmslos einhalten, erwarten wir dies im Gegenzug auch von unseren Lieferanten. Daher haben wir bereits 2014 einen gesonderten Verhaltenskodex für unsere Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen aufgestellt. Der Bechtle Lieferantenkodex enthält die Grundsätze und Mindestanforderungen aus dem Bechtle Verhaltenskodex und dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, insbesondere deren Kernarbeitsnormen.

Mittlerweile haben insgesamt 99 Lieferanten – 54 Distributoren und 45 Hersteller – den Lieferantenkodex unterzeichnet beziehungsweise akzeptiert. Zusätzlich haben 23 Lieferanten – 5 Distributoren und 18 Hersteller – auf ihre eigenen, in wesentlichen Inhalten deckungsgleichen Standards verwiesen.

Die Geschäftspartner, die den Lieferantenkodex bereits akzeptieren, repräsentieren im Berichtsjahr (berücksichtigte Werte bis Kalenderwoche 50) einen Umsatzanteil im Einkauf von 88 Prozent. Das entspricht einer Rechnungswertsumme von gut 1,37 Milliarden Euro. In den ausstehenden Gesprächen wollen wir auch die übrigen Lieferanten davon überzeugen, den Kodex zu akzeptieren. Für neue Hersteller und Distributoren, die mit Bechtle ins Geschäft kommen wollen, sind Unterzeichnung und Akzeptanz des Lieferantenkodex obligatorisch.

DIE BECHTLE LIEFERANTENBEWERTUNG.

Eventuelle Konsequenzen, die Bechtle Endkunden aus einer verweigerten Akzeptanzerklärung eines Lieferanten ableiten, geben wir unmittelbar an den betreffenden Geschäftspartner weiter. Solche Vorkommnisse fließen ebenso wie mögliche Verstöße gegen unsere Grundsätze in die Lieferantenbewertung ein. Bei Nichteinhaltung unseres Kodex versuchen wir gemeinsam mit dem Lieferanten, die vorliegenden Probleme zu lösen und einen entsprechenden Plan zu vereinbaren. Bei wiederholten Verstößen und wenn ein Wille zur Verbesserung der Situation nicht erkennbar ist, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung mit dem betroffenen Lieferanten auszusetzen beziehungsweise zu beenden.

DIE SPIELREGELN IM BLICK.

Um die Einhaltung unserer Vorgaben nachvollziehen zu können, konzentrieren wir uns erstens projektbezogen auf die Einsicht der durch die Lieferanten generierten Prüfungsergebnisse, zum Beispiel Audit- und Prüfprotokolle sowie Nachhaltigkeitsberichte. Zweitens beobachten wir gegebenenfalls die Umsetzung von abgeleiteten Maßnahmen bei aufgetretenen Missständen. Drittens machen wir uns nach Möglichkeit weltweit mittels Werksbesichtigungen vor Ort ein eigenes Bild über die Produktionsbedingungen bei unseren Lieferanten. Ergänzend motivieren wir sie, eigene Auditprogramme in ihrer Lieferkette zu etablieren beziehungsweise einschlägigen Organisationen wie der RBA (Responsible Business Alliance) beizutreten. So haben wir etwa bei unserem Partner Fujitsu Technology Solutions ein entsprechendes Auditprogramm angestoßen.

Darüber hinaus nehmen wir am regelmäßigen Austausch mit Vertretern aus verschiedenen Ebenen der Lieferkette und NGOs teil. Wir engagieren uns in spezialisierten Arbeitskreisen, zum Beispiel in der Verhandlungsdelegation der Bitkom mit dem Beschaffungsamt des Innenministeriums, um die Erklärung für soziale Nachhaltigkeit zu überarbeiten.

AUSBLICK.

Wie in vielen anderen Bereichen auch definieren wir zurzeit im Customer-Relationship-Management unsere Prozesse und Kennzahlen gänzlich neu. Zugleich arbeiten wir daran, ein neues konzernweites Reporting zu etablieren – auch als Grundlage für zukünftige Auswertungen.

Im Bereich nachhaltige IT-Lösungen prüfen wir derzeit Definition und Kennzeichnung eines speziellen Portfolios basierend auf einem besonders niedrigen Energieverbrauch in der Nutzungsphase. Ebenfalls in der Planung: die Integration des Themas energieeffiziente IT-Lösungen in Mitarbeiterschulungen beziehungsweise in Einführungsschulungen für neue Beschäftigte sowie eine verstärkte Aufklärung unserer Kunden zu energieeffizienten Lösungsangeboten, zum Beispiel durch eine prominente Platzierung von Energieverbrauchsangaben.

Im Bereich Datenschutz konzentrieren wir uns 2018 vor allem auf die Umsetzung der Vorgaben der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO).

DIE RICHTIGEN KOLLEGEN FINDEN UND BINDEN.



Siehe Kapitel
Mitarbeiter im
Geschäftsbericht 2017

Bechtle sucht gezielt Nachwuchs und bietet seinen Mitarbeitern ein optimales Arbeitsumfeld. Ein gutes Betriebsklima, kontinuierliche Weiterbildung, frühzeitige Verantwortungsübernahme, leistungsgerechte Vergütung und ein breites Feld an persönlichen wie fachlichen Entwicklungsmöglichkeiten sind uns dabei besonders wichtig.

Die Zahl unserer Mitarbeiter wächst seit Jahren parallel zu unserem wirtschaftlichen Erfolg. 2017 haben wir insgesamt 1.694 neue Kollegen eingestellt. Damit arbeiteten am Ende des Berichtsjahres insgesamt 8.353 Mitarbeiter – das entspricht 8,9 Prozent mehr als im Vorjahr – für den Bechtle Konzern. Um in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels auch weiterhin die passenden Mitarbeiter zu finden, setzen wir auf eine zukunftsstarke Arbeitgebermarke und auf systematisches Recruiting.



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

Es ist für uns von großer strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung, hoch qualifizierte Menschen nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig an Bechtle zu binden. Wir möchten, dass sich unsere

Mitarbeiter im Unternehmen weiterentwickeln und wohlfühlen. Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu fördern, legen wir daher Wert auf ein angenehmes Arbeitsklima und bieten ein breites Spektrum an Leistungen, darunter insbesondere vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle.

Der Erfolg unserer Maßnahmen und die Verbundenheit der Mitarbeiter mit unserem Unternehmen zeigen sich in einer geringen, einstelligen Fluktuationsrate von 8,4 Prozent sowie in der wachsenden durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit, die 2017 sechs Jahre betrug. Auch die Anzahl der Betriebsjubiläen unterstreicht die Mitarbeiterbindung: 2017 ehrten wir konzernweit 366 Jubilare für 10, 20, 25, 30 und 35 Jahre Betriebszugehörigkeit.

AUF DEN NACHWUCHS ZUGEHEN.

Auch bei Schülern setzen wir auf eine zielgerichtete, persönliche Ansprache auf Augenhöhe. Im Rahmen der AZUBIT-Initiative informieren daher unsere Auszubildenden und dualen Studenten junge Menschen über ihre Einstiegsmöglichkeiten sowie über Ausbildung und Studium bei Bechtle. Zu den Maßnahmen 2017 zählt unter anderem ein Recruiting-Film, der zeigt, wie der Arbeitsalltag der Azubis bei Bechtle aussieht. Die dazugehörige Webseite [bechtle-azubit.de](https://www.bechtle-azubit.de) haben wir neu und mobilfähig gestaltet, damit sie übersichtlicher wird und einfacher via Tablet oder Smartphone erreichbar ist.



[bechtle-azubit.de](https://www.bechtle-azubit.de)



Über Kooperationen mit Schulen vermitteln wir regelmäßige Schülerpraktika. Zudem führen wir in Schulen, aber auch an unseren Standorten Veranstaltungen wie etwa den Girls' Day durch, auf denen wir uns als Ausbildungsbetrieb vorstellen. 2017 haben allein in der Konzernzentrale 54 Schüler ein Praktikum absolviert.

Darüber hinaus beschäftigen wir junge Talente auch als Werkstudenten und ermöglichen ihnen, bei Bechtle eine Bachelor oder Master Thesis zu erstellen. Für Hochschulabsolventen, Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung und seit 2016 auch für interne Potenzialkandidaten bieten wir ein von der Jobbörse Absolventa ausgezeichnetes Traineeprogramm an. Aktuell können Interessenten sich in den drei Ausrichtungen „Vertrieb Industrie“, „Vertrieb Öffentliche Auftraggeber“ sowie „IT System Engineering/IT Consulting“ orientieren. Im Berichtsjahr absolvierten elf Trainees das neunmonatige Programm erfolgreich.

AUSBILDUNG BEI BECHTLE.

Wir bilden seit 1985 sowohl in der Konzernzentrale in Neckarsulm als auch dezentral in vielen der Konzerngesellschaften Nachwuchskräfte aus. Aktuell stehen 15 technische und kaufmännische Ausbildungsberufe und duale Studiengänge zur Auswahl, die kontinuierlich bedarfsgerecht ergänzt werden, zuletzt im September 2017 um den Ausbildungsberuf „Mediengestalter w/m Digital und Print“. Zum Jahresende 2017 beschäftigte Bechtle insgesamt 553 Auszubildende und duale Studenten. Mit 262 bildeten die technischen Ausbildungsplätze den größten Anteil, 212 Azubis haben eine kaufmännische Berufsausrichtung. Hinzu kommen 41 duale Studenten im kaufmännischen und 38 im technischen Bereich. Den Auszubildenden und dualen Studenten bieten wir vielfältige Schulungen, die an die Anforderungen der Arbeitswelt und der zunehmenden Digitalisierung angepasst sind. Die Bechtle Akademie führt zum Beispiel prüfungsorientierte Seminare durch und setzt dabei sowohl auf interne wie auch externe Experten.

Insgesamt starteten 2017 über 170 junge Menschen ihre Ausbildung beziehungsweise ihr duales Studium bei Bechtle. Mittelfristig ist es unser Ziel, in Deutschland eine Ausbildungsquote von 12 Prozent zu erreichen. Derzeit liegt die Quote bei 7,5 Prozent. Nach erfolgreichem Abschluss bieten wir nahezu allen Auszubildenden und dualen Studenten einen Übernahmevertrag an.

AUSGEZEICHNETES RECRUITING.

2017 wurde Bechtle erneut die Auszeichnung „Best Recruiters Gold“ verliehen. Damit belegen wir zum dritten Mal in Folge den 1. Platz von 19 Unternehmen im IT-Ranking. Im Gesamt-Ranking von 507 Unternehmen in Deutschland haben wir Platz 2 erreicht; in der DACH-Region mit insgesamt 1.531 Unternehmen gehören wir zu den Top-Ten-Platzierten. Die Jury hob insbesondere die Bewerberansprache, die Online-Anzeigen sowie den persönlichen Bewerberkontakt bei Bechtle hervor. Im Jahr 2017 bewarben sich insgesamt 19.000 Menschen um einen Arbeitsplatz in unserem Unternehmen.



bechtle.com/
karriere

DAS BECHTLE WEITERBILDUNGSSYSTEM.

Immer mehr Menschen achten bei der Wahl ihres Arbeitgebers darauf, sich persönlich und fachlich weiterentwickeln zu können. Bechtle bekennt sich uneingeschränkt zum Grundsatz des lebenslangen Lernens. Allen Mitarbeitern stehen neben den Angeboten der Bechtle Akademie auch die Seminare der Bechtle Schulungszentren – ein integraler Bestandteil der Bechtle Systemhäuser – zur Verfügung. Zusätzlich können sie Angebote von externen Anbietern, etwa von Herstellern, für Zertifizierungen nutzen.

Wir stellen Traineeprogramme, fachspezifische Trainings oder Führungs- und Fachkräfteprogramme bereit. Schon 2012 haben wir das Bechtle IT-Business-Architekten-Programm ins Leben gerufen, um den zunehmenden Anfragen unserer Kunden nach IT-Beratung und IT-strategischer Unterstützung nachzukommen. Im jährlich angebotenen Programm lernen die Mitarbeiter, langfristige IT-Strategien zu erarbeiten, die an den Bedürfnissen unserer Kunden ausgerichtet sind.

iLEARN.

Ein wichtiges Element unseres Weiterbildungsprogramms ist das Lernmanagementsystem iLEARN. Die konzernweit nutzbare Online-Lernplattform bietet ein zielgruppenspezifisches Schulungsangebot. Die Kurse stehen in bis zu zehn Sprachen für 14 europäische Länder zur Verfügung. Seit Oktober 2016 hat jeder Mitarbeiter von Bechtle Zugang zu diesem Lernmanagementsystem und kann die Inhalte auch über sein mobiles Endgerät abrufen. Bei der Planung von Schulungsmaßnahmen prüft die Bechtle Akademie stets, ob einer Präsenz- oder einer Online-Schulung der Vorzug gegeben werden sollte. Bisher wurden zum Beispiel über 700 Vertriebsmitarbeiter zum Thema Cloud und über 500 Mitarbeiter aus dem Dienstleistungsbereich zum Thema BPoS (Bechtle Point of Service) statt in Präsenzseminaren über iLEARN Kurse geschult.

FÜHRUNG LERNEN.

Bechtle setzt darauf, einen Teil des Bedarfs an Führungskräften aus den eigenen Reihen zu decken. Daher haben wir spezielle Entwicklungsprogramme für potenzielle Kandidaten etabliert. Das General-Management-Programm zielt seit 2011 darauf ab, Führungskräfte auf die Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben vorzubereiten. Das Junior-Management-Programm mit Schwerpunkt Mitarbeiterführung wird seit 2013 jährlich für Beschäftigte angeboten, die noch keine oder erste Führungsaufgaben wahrnehmen und weitergehendes Führungspotenzial zeigen. Die 2016 gestartete Initiative Leadership@Bechtle unterstützt zudem alle Führungskräfte bei der Ausübung ihrer Personal- und Führungsarbeit.

ARBEIT UND LEBEN IN GUTER BALANCE.

Bechtle will es seinen Mitarbeitern ermöglichen, die betrieblichen Erfordernisse besser mit Freizeit, Familie oder mit den wechselnden persönlichen Lebenssituationen in Einklang zu bringen. Aus diesem Grund haben wir das Prinzip „Agile Working“ bei Bechtle eingeführt. Damit haben unsere Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit, ihrer Tätigkeit anlassbezogen und im Rahmen der geltenden Regelungen außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes nachzugehen. Das „Mobile Arbeiten“ gewährt höchstmögliche Flexibilität und wird bei uns unkompliziert und unbürokratisch umgesetzt. Im Berichtsjahr 2017 nutzten mehr als die Hälfte aller Mitarbeiter dieses Angebot, um Kinder zu betreuen, Angehörige zu pflegen oder kurzfristige Termine wahrzunehmen. Der Anteil an zusätzlicher alternierender Telearbeit – der regelmäßigen Arbeit von zu Hause – betrug hingegen weniger als 1 Prozent.

BECHTLE BELOHNT LEISTUNG.

Bechtle Mitarbeiter denken und handeln eigenverantwortlich. Dieses grundlegende unternehmerische Prinzip spiegelt auch unsere Vergütungskultur wider: Leistungen und Erfolge berücksichtigen wir über variable Gehaltsbestandteile und individuelle Zielvereinbarungen. Hierbei gibt es – je nach Aufgabengebiet und Einflussbereich des Mitarbeiters – persönliche, Team- und Unternehmensziele. Die Ziele werden in jährlich stattfindenden Zielvereinbarungsgesprächen zwischen Mitarbeitern und Führungskräften gemeinsam besprochen und festgelegt. Zusammen mit dem Fixgehalt entsteht so eine Vergütung, die den Beitrag des einzelnen Mitarbeiters am Gesamterfolg anerkennt. Durch unsere Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Corporate Benefits ermöglichen wir es unseren Mitarbeitern seit 2017 zudem, vergünstigte Einkäufe in verschiedensten Branchen zu tätigen.

DAS BECHTLE GESUNDHEITSMANAGEMENT.

Um die geistige und körperliche Gesundheit unserer Mitarbeiter positiv zu beeinflussen, hat Bechtle 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 Rahmen des BGM setzen die verschiedenen Bechtle Tochterunternehmen jeweils eigene Initiativen um. Insgesamt haben 2017 allein in der Unternehmenszentrale rund 1.200 Mitarbeiter das BGM-Angebot wahrgenommen.

Darüber hinaus haben wir 2017 wieder regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen – zum Beispiel Sehbeziehungweise Hörtests oder Augeninnendruckmessungen – durchgeführt. Zudem konnten Mitarbeiter im Berichtsjahr erstmals an einem zweitägigen Nichtraucherseminar sowie einem Venencheck zur Überprüfung der Durchblutung in den Beinen teilnehmen. Gripeschutzimpfungen und ein Gesundheitstag mit Informationen zu Immunsystem und Gesundheitsschutz in der kalten Jahreszeit standen ebenso auf dem Programm wie Kooperationen mit Fitnessstudios und Sportvereinen.

BECHTLE BEWEGT SICH.

Das Jahr 2017 stand auch im Zeichen der Bewegungskampagne „Bechtle bewegt sich“, die wir mit einer Informationsveranstaltung sowie einem Vortrag rund um das Thema gesundes Laufen eröffneten. Die neuen Kurse „Nordic Walking“ sowie „Laufen für Einsteiger“ ergänzen die bestehenden Angebote – zum Beispiel „Laufen für Fortgeschrittene“, Rückenbewegung, Pilates. Außerdem haben wir 2017 den Kurs „Chi Gong/Tai Chi Mix“ angeboten, der besonders auf die Sensomotorik, die Entspannungsfähigkeit sowie die Lösung von Verspannungen im Bewegungsapparat und die Förderung der geistigen Balance abzielt.

DER BECHTLE ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ.

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

Die Raumplanung und die Ausstattung unserer Standorte richten sich selbstverständlich 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. 2017 lag die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bei Bechtle in Deutschland bei 27 Arbeits- und 8 Wegeunfällen. Dies entspricht einer Quote von 4,1 Unfällen auf 1.000 Mitarbeiter. Bei der jährlichen berufsgenossenschaftlichen Überprüfung wurde dieser Wert als überdurchschnittlich gut bewertet.

BECHTLE SCHÄTZT VIELFALT.

Aufgrund der wachsenden Mitarbeiterzahl bei Bechtle arbeiten heute nicht selten Menschen aus drei Generationen oder völlig unterschiedlichen Kulturkreisen gemeinsam in einem Team. Es ist eine Bereicherung für jedes Unternehmen, wenn sich die Belegschaft durch ein breites Spektrum an unterschiedlichen Persönlichkeiten auszeichnet und die Mitarbeiter ihre Kompetenzen und Potenziale entfalten und einbringen. Deshalb fördern wir Vielfalt. Diversity spiegelt sich im Arbeitsleben bei Bechtle unter anderem in Aspekten wie Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Nationalität, körperlicher Konstitution oder vertraglichem Arbeitszeitvolumen wider.

2017 waren bei Bechtle 2.234 Frauen beschäftigt, was einem Anteil von 26,8 Prozent entspricht. 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 50,3 Prozent in den Zentralbereichen, gefolgt von 38,6 Prozent im Segment IT-E-Commerce, während die Quote im Segment IT-Systemhaus und Managed Services 20,3 Prozent beträgt. Unter den Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 25,5 Prozent.

Da es zu unserer Firmenphilosophie gehört, auch im Management – und zwar völlig unabhängig vom Geschlecht – ausschließlich auf die fachliche und persönliche Eignung abzustellen, ist eine kurzfristige Änderung in diesem Bereich nur zum Zweck der Quotenerhöhung nicht sinnvoll. Insgesamt aber möchte Bechtle den Frauenanteil steigern. 2017 hat sich die Initiative „Women@Bechtle – Grow with Bechtle“ formiert. Ihr Ziel ist, Bechtle als attraktiven Arbeitgeber für Männer und Frauen gleichermaßen zu positionieren. An dem Gründungsmeeting nahmen 14 Frauen mit Führungsaufgaben aus fünf Ländern teil. Der Kreis, dem inzwischen auch männliche Kollegen angehören, will das Thema bei Bechtle vorantreiben und Kolleginnen unter anderem darin bestärken, Führungspositionen zu übernehmen.

Bei Bechtle arbeiten konzernweit Menschen aus insgesamt 70 Nationen. Seit 2016 engagieren wir uns über die einzelnen Gesellschaften auch bei der Integration und Beschäftigung von Geflüchteten. 2017 beschäftigten sechs Gesellschaften in Deutschland Geflüchtete aus Syrien, Afghanistan und dem Irak. Die Beschäftigungsformen reichen vom Praktikum über eine Einstiegsqualifizierung oder Ausbildung bis hin zur Festanstellung. Ein persönlicher Pate erleichtert den Kollegen den Einstieg in den Berufsalltag und steht darüber hinaus auch bei persönlichen Anliegen zur Seite. In den kommenden Jahren wollen wir die Integration von Geflüchteten bei Bechtle weiter fördern.

AUSBLICK.

Derzeit bauen wir im Bereich Human Resources unser Berichtssystem aus, um weitere Kennzahlen und Daten erheben zu können. Dies wird uns in naher Zukunft ermöglichen, konkretere Ziele zu formulieren.

Ergänzend zu dem Bechtle IT-Business-Architekten-Programm planen wir die Konzeption und Implementierung eines Bechtle IT-Solution-Architekten-Programms, das stärker auf konkrete technologische Lösungsoptionen abstellt.

ZUKUNFT MITDENKEN.

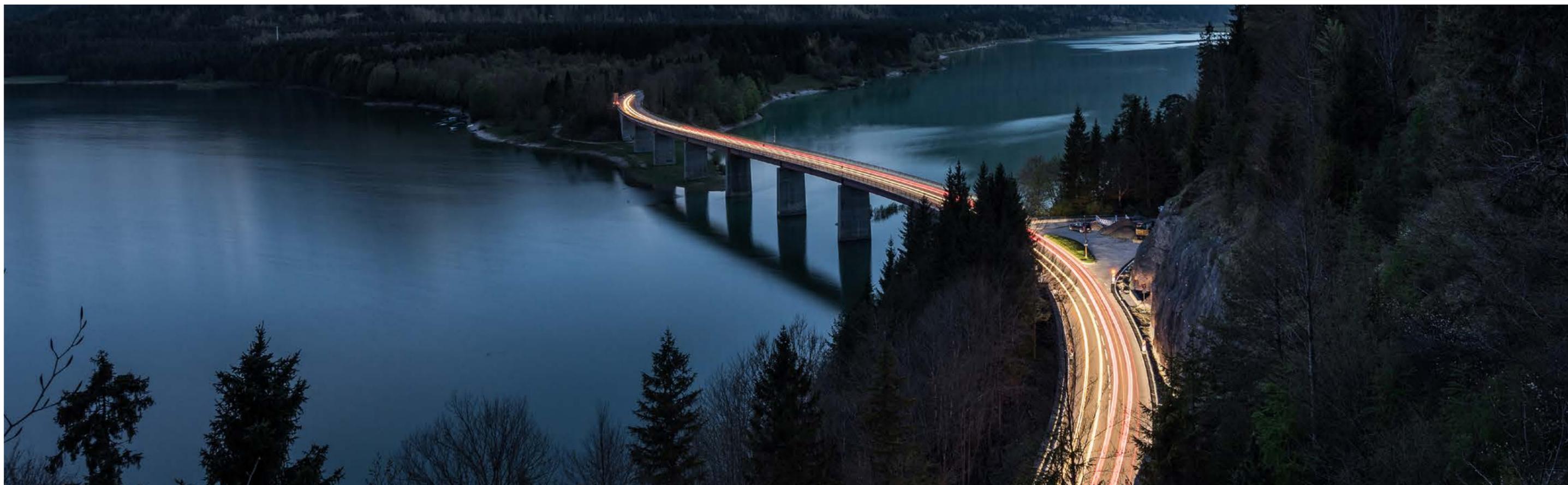
Wie Bechtle Ökonomie und Ökologie in Einklang bringt und dabei die eigene Umweltleistung verbessert.

Wirtschaft und Umwelt sind auf vielen Ebenen miteinander verknüpft. Ökonomische Aktivitäten haben direkt oder indirekt Auswirkungen auf die Umwelt, ebenso wie ökologische Aspekte die Wirtschaft beeinflussen können. Allerdings reicht es heute nicht mehr aus, lediglich die umweltrelevanten Gesetze und Verordnungen zu erfüllen. Bechtle strebt daher einen aktiven Beitrag zum allgemeinen Umweltschutz an. Dabei setzen wir hauptsächlich auf die kontinuierliche Verbesserung unserer betrieblichen Umweltleistung. Grundsätzlich versuchen wir, die Umweltbelastungen im Idealfall schon im Vorfeld so weit wie möglich einzudämmen.

UMWELTMANAGEMENT MIT SYSTEM.

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 der Bechtle ÖA direct eine erste Tochtergesellschaft ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem erhalten. Im laufenden Geschäftsjahr 2018 prüfen wir den Bedarf weiterer Zertifizierungen für Bechtle Tochtergesellschaften.

Die Bechtle Umweltmanagement-Beauftragten 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 Umweltmanagement-Handbuch. Es dient den Verantwortlichen als Handlungsleitfaden, macht das Umweltmanagement überprüfbar und hilft, allen Mitarbeitern Umweltaspekte zu vermitteln. Das Handbuch wird jährlich von den Umweltmanagement-Beauftragten 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 7 Einzelziele: den Verbrauch von Energie, Wasser und Papier zu reduzieren, die natürlichen Ressourcen zu schonen, die Trennung von Wertstoffen, die Absenkung von Emissionen sowie die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter. Im Zeitraum von 2011 bis 2017 haben wir in diesen Bereichen insgesamt 85 Maßnahmen realisiert. In 82 Fällen haben wir die jeweils 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 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. Auf dem Gelände unserer Konzernzentrale haben wir beispielsweise mehrere Zisternen gebaut und in Betrieb genommen. Die Sanitärbereiche haben wir mit wassersparenden Elementen nachgerüstet. Wertstoffe trennen wir konsequent und führen sie wieder dem Wertstoffkreislauf zu. Großpublikationen drucken wir ausschließlich auf FSC-zertifizierten Papieren aus nachhaltiger Forstwirtschaft. 2017 haben wir im Cateringbereich der Konzernzentrale folierte Pappbecher abgeschafft und vollständig durch wiederverwendbare Porzellanbecher ersetzt. So können wir den Abfall von zuletzt knapp 52.000 Einwegbechern pro Jahr vermeiden.

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.

ENERGIEEFFIZIENTE IT.

Bechtle setzt schon seit vielen Jahren strukturiert auf die Möglichkeiten der Energieeinsparung, insbesondere in unserer Konzernzentrale. Konkret haben wir hier die Intervalle der Beleuchtungsdauer verringert und die Steuerung der Klimatechnik optimiert. Doch in der Informationstechnik verbraucht die Hardware auch weiterhin viel Energie, zum Beispiel für das Lüften und Kühlen der Anlagen. Mit dem Umzug unseres Rechenzentrums von Neckarsulm nach Frankfurt und Rüsselsheim 2017 konnten wir den Energieverbrauch sowie den Kohlendioxidausstoß erheblich senken. Das neue Rechenzentrum ist technologisch auf dem neuesten Stand und arbeitet wesentlich energieeffizienter als das alte. Zu den verbrauchsreduzierenden Maßnahmen im neuen Datacenter zählen insbesondere der Betrieb der Anlagen im optimalen Auslastungsbereich und die energieeffiziente Klimatisierung durch Kalt-Warm-Gang-Einhausung, bei der die durch die Hardware erzeugte Warmluft hermetisch vom Kaltgang abgeschirmt wird. Damit kann die Kühlleistung der Anlagen sehr effizient genutzt werden. Messungen zeigen, dass bei konstanter Kühlleistung der Unterschied zwischen den Temperaturen im Warm- und Kaltgang zwischen 10 und 15 Grad Celsius liegt. Hier besteht also ein deutlicher Hebel zur Reduzierung des Energiebedarfs.

VERSTÄRKT VIRTUALISIEREN.

Seit Jahren treiben wir die Virtualisierung der Datenverarbeitung und -speicherung konsequent voran. Indem virtualisierte Infrastrukturen vorhandene Technik effizienter nutzen, sinken Energieversorgung, Klimatisierung, Platzbedarf und Verwaltungsaufwand. Bei Bechtle liegt der Grad der Virtualisierung zum Jahresende 2017 bei 71 Prozent. In den kommenden fünf bis sieben Jahren soll der Wert kontinuierlich auf 90 Prozent steigen. Das Vorhaben hat für Bechtle hohe Relevanz im Hinblick auf den Energieverbrauch und die daraus resultierenden ergebnisrelevanten Kosten.

Weiterhin vermeiden wir unternehmensweit Präsenztermine mit längeren Anfahrten durch die Bereitstellung moderner Kollaborationsplattformen für Web- und Videokonferenzen. So haben wir in den letzten Jahren die Zahl der virtuellen Meetings und Schulungen kontinuierlich gesteigert. 2017 wurden bei Bechtle 10.582 Webkonferenzen durchgeführt. Das entspricht einer Quote von rund 1,3 pro Mitarbeiter. Ziel ist, die Nutzung der Kollaborationsplattformen weiter zu erhöhen, wobei aufgrund der bereits erreichten Anzahl nur noch moderate Steigerungsraten möglich sind.

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 616.475 kWh lag ihr Anteil 2017 gemessen am Gesamtenergieverbrauch des Standorts bei 10 Prozent.

DIE KRAFT DER SONNE...

Bereits seit Januar 2008 verbindet eine Fotovoltaikanlage in der Neckarsulmer Konzernzentrale Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit. Auf dem Flachdach der Logistikhalle erzeugten insgesamt 2.605 Hochleistungssolarmodule eine jährliche Spitzenleistung von 599,15 Kilowatt-Peak (kWp). 2017 haben wir zwei weitere Fotovoltaikanlagen – auf dem Anbau der Logistikhalle und auf dem neuen Parkhaus – errichtet und die Nennleistung auf über 1.349 kWp mehr als verdoppelt. Der Energieertrag von rund 1.282.500 kWh pro Jahr spart im Vergleich zu fossilen Brennstoffen den Ausstoß von etwa 676 Tonnen CO₂. Insgesamt 15 Einspeisewechselrichter wandeln den erzeugten Gleichstrom in Wechselstrom, der unmittelbar in das öffentliche Stromnetz eingespeist wird und rein rechnerisch den Jahresstrombedarf von 321 Vierpersonenhaushalten deckt.



Nachhaltigkeitsprojekt 2017, siehe S. 40 ff

...UND DER ERDE NUTZEN.

2009 haben wir für Neubauten an den Standorten Solingen und Gaildorf jeweils eine geothermische Anlage in Betrieb genommen. In Gaildorf erbringt sie die gesamte Heiz- und Kühlleistung, dort sind keine fossilen Energieträger mehr im Einsatz. Das Systemhaus in Karlsruhe setzt seit 2011, der Standort Freiburg seit 2012 auf Geothermie. Der Konzernsitz in Neckarsulm verfügt seit 2016 ebenfalls über ein Geothermiefeld, das im Rahmen der Erweiterung unserer Logistikhalle auf einer Fläche von 25.000 Quadratmetern entstand. Sonden ermittelten für das Energiefeld, das zu den zehn größten in Baden-Württemberg zählt, eine verfügbare Energie von 130 kWh – eine Größenordnung, die für die Beheizung und Kühlung des neuen Gebäudeteils ausreicht. 2017 konnten wir ein weiteres Feld unterhalb des neuen Parkhauses erschließen. Dies führte zu einer Steigerung der bisherigen Leistung auf 200 kWh.



Nachhaltigkeitsprojekt 2017, siehe S. 40 ff

ENERGETISCH HOCHWERTIGE GEBÄUDE.

Die Investitionen in regenerative Energiequellen zahlen sich an den jeweiligen Standorten bereits aus. Dort, wo wir über eigene Gebäude verfügen oder selbst bauen, werden wir das Konzept weiterverfolgen. Außerdem behalten wir die energetische Gebäudeeffizienz im Blick. So verfügt die Logistikhalle in Neckarsulm über eine Dachbegrünung. Sie sorgt für Wärmeschutz im Sommer und Kälteschutz im Winter und verringert zudem die mechanische und klimatische Belastung der Dachabdichtung. Zudem entlastet sie das Abwassersystem und bietet Insekten und Vögeln einen geeigneten Lebensraum. Im Zuge der Erweiterung haben wir das Dach der bestehenden Logistikhalle neu gedämmt, sodass das gesamte Gebäude nun alle Anforderungen an den KfW-Effizienzhausstandard 70 erfüllt. Allerdings sind viele Bechtle Teilgesellschaften auch in gemieteten Gebäuden aktiv. In diesen Fällen sind unsere Möglichkeiten, auf umweltrelevante Anlagen einzuwirken, sehr begrenzt.

FUHRPARK IM FOKUS.

Die Nähe zum Kunden ist für unsere Vertriebsmitarbeiter von großer Bedeutung. Entsprechend hat unser Fuhrpark, der derzeit aus rund 2.800 Fahrzeugen besteht, eine hohe Relevanz für unser Geschäftsmodell. Um unseren CO₂-Fußabdruck in diesem Bereich dennoch signifikant zu senken, haben wir das Thema Nachhaltigkeit als festen Bestandteil in unseren Fuhrparkregelungen etabliert. 2017 hat Bechtle eine eigene Servicegesellschaft innerhalb der Unternehmensgruppe gegründet, die sich ausschließlich mit dem Thema Fuhrpark beschäftigt. Mithilfe dieser Strukturen werden wir voraussichtlich ab 2018 konzernweit belastbare Daten – etwa zum Kohlendioxid ausstoß – erheben können.

Konkret setzen wir auf eine Doppelstrategie: Zum einen vermeiden wir nicht notwendige Fahrten mit Dienstfahrzeugen und setzen dabei auch in einem seit Jahren steigenden Umfang auf Web- und Videokonferenzen. Zum anderen erhöhen wir sukzessive den Anteil emissionsarmer Fahrzeuge in unserem Fuhrpark und stellen die passenden Fahrzeuge für den entsprechenden Einsatzzweck zur Verfügung. Bereits 2014/15 beteiligten wir uns an einem Forschungsprojekt des Landes Baden-Württemberg zur Einführung von Elektromobilität. 2016 war E-Mobilität zudem das Nachhaltigkeitsprojekt des Jahres bei Bechtle. 2017 sind etwa 90 Fahrzeuge in unserer Flotte mit Elektro- oder Hybridantrieb ausgestattet. Kurz- bis mittelfristig sollte ihr Anteil auf rund 10 Prozent unserer Kraftfahrzeuge ansteigen. Allerdings erschwert die eingeschränkte Lieferfähigkeit der Hersteller das Erreichen des Ziels und macht eine konkrete Zeitangabe vor diesem Hintergrund unmöglich. Um die Akzeptanz von Elektrofahrzeugen in unserem Unternehmen zu steigern, erhalten Mitarbeiter, die sich für ein E- oder Hybridauto entscheiden, einen monetären Ausgleich in Form von Nachhaltigkeitsboni. Zudem bauen wir die notwendige Infrastruktur, insbesondere Ladesäulen, an unseren Standorten immer weiter aus. An unserem Hauptsitz verfügen wir über insgesamt 64 Ladepunkte für Elektromobilität – und damit über die derzeit größte E-Tankstelle Deutschlands.

SENDUNGS- UND VERPACKUNGSOPTIMIERUNG.

Wann immer möglich, verschicken wir komplette Paletten beziehungsweise Originalkartons direkt vom Hersteller oder Distributor zu unseren Kunden. Das reduziert Umschlags- und Umpackaktionen, mindert Transportkosten und vermeidet Transportschäden. Da Bechtle sich auf seine Hauptlieferanten konzentriert, werden die täglichen Sendungen im Logistikzentrum größtenteils konsolidiert angeliefert. Auch dieses Vorgehen senkt das anfallende Transportvolumen und den Aufwand im Wareneingang. Unsere Mitarbeiter sind angewiesen, die vom Kunden bestellten Produkte individuell so zu verpacken, dass sie bei bestmöglichem Schutz der Artikel möglichst wenig Verpackungsmaterial verbrauchen. Die Qualitätsstandards sichern wir durch regelmäßige Verpackungs- und Verladeschulungen.

Mit der Verwendung von Luftpolsterbriefumschlägen konnte der zuständige Fachbereich Bechtle Logistik & Service zuletzt eine Kartongröße komplett einsparen, was nachhaltig Rohstoffverbrauch und Kosten reduziert. Eine besonders flexible und kundenorientierte Lösung ist die mit einem Lieferanten gemeinsam entwickelte Bechtle Box®. Mit ihr können wir IT-Produkte wie etwa Scanner, Notebooks oder Monitore ohne Kartonage versenden. Damit schonen wir Ressourcen, reduzieren Kosten und sparen Zeit beim Rollout der IT-Produkte. Durch ein individuell steckbares Trennwandsystem mindert der Einsatz der Bechtle Box® das Transportvolumen – trotz Leergutrücktransport – gegenüber handelsüblicher Verpackung um mehr als die Hälfte. Dabei ist die Ware durch eine hochwertige Beschichtung der Trennwände optimal geschützt. Die fehlende Umverpackung spart Ladefläche und muss vom Kunden nicht mehr entsorgt werden. Zudem sind die Produkte am Zielort sofort einsetzbar.

AUSBLICK.

Durch die 2018 erfolgende Inbetriebnahme der Fotovoltaikanlage auf dem Dach des neu errichteten Parkhauses und durch den Ertrag des erweiterten Geothermiefelds gehen wir von einem weiter steigenden Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch aus. Für unseren Fuhrpark prüfen wir die Einführung eines Dienstfahrrads bei kürzeren Strecken. Das derzeit in Deutschland erprobte Fuhrparkmanagement wird ab 2018/19 auf unsere europäischen Standorte ausgeweitet. Zudem wollen wir das angebotene Kfz-Portfolio noch stärker am Nutzungsverhalten (Langstrecke, Ballungsräume, Laufleistung) ausrichten.

NACHHALTIGKEITSPROJEKT 2017: BECHTLE SETZT AUF ERDWÄRME.





Was wäre, wenn es eine nach menschlichem Ermessen unerschöpfliche Energiequelle gäbe, die kaum CO₂ verursacht, die unabhängig von Wind und Wetter dauerhaft und zu stabilen Preisen verfügbar ist, die die Landschaft nicht verschandelt und auch keine strahlenden Rückstände hinterlässt? – Man sollte sie nutzen. Und genau das macht Bechtle.

Unsere Erde ist pure Energie. Was liegt näher, als eine so saubere und klimaschonende Energiequelle anzuzapfen? Bechtle macht das seit vielen Jahren. Schon 2009 realisierte Bechtle in Solingen eine erste Geothermieanlage für ein neues Bürogebäude. Weitere Standorte folgten: Im selben Jahr bereits in Gaildorf, wo die geothermische Anlage seitdem die komplette Heiz- und Kühlleistung erbringt. Seit 2011 setzt Bechtle in Karlsruhe und seit 2012 auch in Freiburg auf die Nutzung der umweltfreundlichen Erdwärme.

NECKARSULM: EIN IDEALER STANDORT.

Als es 2016 darum ging, die bestehende Logistikhalle in Neckarsulm zu erweitern, nutzte Bechtle die guten Erfahrungen mit der geothermischen Energiegewinnung. Schnell stellte sich heraus, dass der Standort gut geeignet war. Das Geothermiefeld zählt zu den zehn größten in ganz Baden-Württemberg. In den Boden eingelassene Sonden ermittelten in einem Testverfahren die später verfügbare Energie: 130 kWh, die für die autarke Beheizung und Kühlung des neuen Gebäudeteils völlig ausreichen. Erdwärme ist aber nicht nur eine zukunftsfähige und besonders nachhaltige Lösung. Langfristig lohnt sie sich auch aus wirtschaftlicher Sicht. Bechtle geht davon aus, dass sich die Investitionen in die Anlage bereits nach 17 Jahren vollständig amortisiert haben.

Um an die gewünschte Energie zu gelangen, gruben sich drei Bohrgeräte mit einem Durchmesser von 26 Zentimeter insgesamt 72 Mal durch die Erdschichten bis in 48 Meter Tiefe und legten damit die Grundlage für das Rohrsystem des Geothermiefelds. Die fachgerechte Durchführung der Bohrungen und Bauarbeiten sicherten die renommierten Fachplaner von der IGE Weyersberg. Die geologische Aufsicht ist notwendig, um den Ausbau der Erdwärmesonden innerhalb der zulässigen geologischen Schichten zu gewährleisten und die Umsetzung der spezifisch für Erdwärmesonden vorgeschriebenen Qualitätssicherung zu überwachen.



PROJEKT 2017.

Die Entwicklung des neuen Parkhauses/Die Bauphase im Zeitraffer: http://bit.ly/bechtle_parkhaus

Bei Bechtle ist die Zufriedenheit mit der zukunftssicheren Energiequelle nach wie vor so groß, dass Geothermie zum Nachhaltigkeitsprojekt 2017 wurde. Auch weil Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit hier eine so vorteilhafte Kombination ergeben, legte Bechtle nach. Und deshalb rückten auch im Berichtsjahr die Bagger wieder an, gruben sich erneut knapp 50 Meter tief in die Erde – dieses Mal sogar mit 110 Bohrungen – und schlossen auch das neu gebaute Parkhaus an das bestehende Geothermiefeld an. Mittlerweile kann Bechtle in Neckarsulm auf 200 kWh Leistung aus dem Erdboden zurückgreifen.

GRÜNES ENERGIEKONZEPT.

Überdies passt Geothermie hervorragend in das Bechtle Energiekonzept. Bereits seit zehn Jahren versorgt eine Fotovoltaikanlage die Neckarsulmer Konzernzentrale mit sauberem Strom. Im Zuge der Erweiterung der Logistikhalle und der Errichtung des Parkhauses hat Bechtle zwei weitere Anlagen installiert und die bisherige Nennleistung auf über 1.349 kWp erhöht. In sonnenreichen Monaten ermöglicht die Kombination aus Geothermie und Solar eine CO₂-neutrale Energiebilanz der Logistikgebäude. Derzeit prüfen wir zudem Möglichkeiten, verstärkt regenerative Energien zu kaufen, um



unseren CO₂-Fußabdruck über das gesamte Jahr weiter zu reduzieren. Auf lange Sicht möchten wir an den Standorten, an denen wir es beeinflussen können und die klimatischen und geologischen Voraussetzungen gegeben sind, alternative Energiequellen erschließen, um die CO₂-Emission möglichst niedrig zu halten. Dabei setzt Bechtle auch auf die energetische Dämmung der Gebäude. So wurde beispielsweise die erweiterte Logistikhalle neu gedämmt und erfüllt nun die Anforderungen an den KfW-Effizienzhausstandard 70.

WAS IST GEOTHERMIE?

Der Begriff Geothermie bezeichnet – neben der geowissenschaftlichen Untersuchung der thermischen Gegebenheiten unter der Erdoberfläche – die Gewinnung und Nutzung von Wärmeenergie, die unter der festen Erdoberfläche gespeichert ist. Sie kann mittels verschiedener technischer Verfahren zu Heizen und Kühlen, aber auch zur Erzeugung von elektrischem Strom verwendet werden. Dazu zirkuliert eine Flüssigkeit in einem im Untergrund verlegten Rohrsystem, das als Wärmetauscher fungiert. So kann die Wärme aus dem Boden aufgenommen und an der Oberfläche an eine Wärmepumpe abgegeben werden oder aber – ohne Einsatz einer Wärmepumpe – im Sommer durch die Temperaturdifferenz zum Kühlen genutzt werden.

Man unterscheidet zwischen oberflächennaher und Tiefengeothermie. Die oberflächennahe Geothermie nutzt Bohrungen bis circa 400 Meter Tiefe und Temperaturen bis 25 Grad Celsius für das Beheizen und Kühlen von Gebäuden, technischen Anlagen oder Infrastruktureinrichtungen. Die Tiefengeothermie kann zum einen wasserführende Schichten im Untergrund (hydrothermal) anzapfen und das Thermalwasser zur Energiegewinnung verwenden, zum anderen kann sie direkt die Hitze des Tiefengesteins nutzen (petrothermal). In Deutschland ist der überwiegende Teil der geothermischen Ressourcen im tiefen Kristallingestein gespeichert, das aufgrund der derzeitigen technisch-wirtschaftlichen Bedingungen jedoch nur begrenzt genutzt werden kann. Dagegen sind die hydrothermalen Reservoirs in Deutschland bereits zahlreich erschlossen.

IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN.

Die Bechtle AG und ihre Gesellschaften fördern mit Spenden und Sponsoring Projekte, die der Gesellschaft auf vielfältige Weise dienen. Der Schwerpunkt liegt dabei in den Bereichen Kinder/Jugend, Bildung und Sport.

Teil unseres Erfolgs ist es, geschäftliche und gesellschaftliche Interessen in einem gesunden Gleichgewicht zu halten. Daher verstehen wir gesellschaftliches Engagement auch nicht als Selbstzweck. Es beinhaltet vielmehr die Chance, die Welt, in der wir leben und arbeiten, aktiv mitzugestalten. Indem wir einen Beitrag zu einer starken, solidarischen und vitalen Gesellschaft leisten, fördern wir zugleich Umfeld und Atmosphäre, in denen wir erfolgreich weiterwachsen können.

ZIELGERICHTET, VERLÄSSLICH, REGIONAL.

Wir wollen, dass das Gemeinwohl auch tatsächlich von unseren Aktivitäten profitiert. Daher sollen sie einen klaren Zweck verfolgen, langfristig ausgerichtet sowie verbindlich sein und sich – wie wir

selbst – ständig weiterentwickeln. Bechtle steht mit seinen über 100 Einzelgesellschaften als Arbeit- und Auftraggeber sowie als Geschäftspartner in einem vielfältigen 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 bei der 2014 entwickelten unternehmensweiten Richtlinie zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung war, in hohem Maß authentisch zu sein und uns für Projekte stark zu machen, die zu Bechtle, zu unseren Werten und unserer Kultur passen. Hohe Priorität hatte auch, langfristige Projekte zu erarbeiten und unser Engagement verbindlich zuzusagen. Kontinuität schafft nicht nur höhere Effizienz, eine Zusage von drei bis fünf Jahren passt auch zu unserem Unternehmenswert Zuverlässigkeit und zu unserem Unternehmensziel, ein fairer Geschäftspartner zu sein.

DREIKLANG IM FOKUS.

Auf der Grundlage einer 2014 durchgeführten internen Erhebung bei allen Bechtle Gesellschaften ergaben sich Schwerpunkte in drei Bereichen, in denen sich Bechtle engagierte. Sie wurden zur Grundlage der Richtlinie für „Nachhaltige gesellschaftliche Verantwortung bei Bechtle“. Darin ist auch der Wunsch des Vorstands formuliert, dass sämtliche Aktivitäten für das Gemeinwohl eine klare Linie erkennbar werden lassen – über alle Einzelgesellschaften der Bechtle AG hinweg. Seit 2014 konzentriert die Bechtle AG daher ihr Engagement auf die 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.

KINDER UND JUGEND: UNSERE ZUKUNFT.

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 an der Heilbronner Kinderklinik und in der Folgezeit. In enger Kooperation mit den Ärzte- und Pflegeteams ermöglicht die Stiftung optimale Betreuungs- und Behandlungsmaßnahmen, die von keinem anderen Kostenträger übernommen werden. Bechtle fördert das Projekt seit 2010 jährlich – 2017 mit 25.000 Euro.

Darüber hinaus haben wir dem St. Paulusheim in Eberbach zwischen 2015 und 2017 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 insgesamt aufgelaufene Gesamtbetrag von 3.200 Euro geht auf den Erlös aus dem Honigverkauf unseres Nachhaltigkeitsprojekts „Bienen bei Bechtle“ zurück.

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 bereits 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 und zunächst bis 2018 das Jugendcamp der Neckarsulmer Sport-Union mit einem jährlichen Zuschuss von 1.000 Euro. Darüber hinaus fördern wir regionale Sportevents, an denen auch Mitarbeiter von Bechtle teilnehmen. Bereits seit 2005 sind wir mit jährlich 2.000 Euro stiller Sponsor des Trollinger Marathons. 2017 haben wir den STIMME Firmenlauf mit 2.750 Euro sowie den Charity-Lauf des Albert-Schweitzer-Gymnasiums zugunsten des Vereins „Lauf zum Leben“ mit 3.000 Euro gesponsert.

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 2017 insgesamt über 250.000 Euro für wohltätige Zwecke und 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. Verglichen mit Einrichtungen in Deutschland übernimmt das CKC Funktionen einer Volkshochschule und einer öffentlichen Bücherei. Hinzu kommt ein ständig erweitertes Spektrum an Computerkursen für Erwachsene sowie Dienstleistungen – darunter die Nutzung von Internet, Kopierern und Druckern bis hin zum Erstellen von Passfotos. Ein weiterer Schwerpunkt ist die schulische Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, für die in der Bibliothek in King' Ori eine große Anzahl an Schulbüchern bereitsteht. Schulklassen aus dem Bezirk folgen darüber hinaus dem Angebot, Computerkurse zu belegen. 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.

AUSBLICK.

Die regionalen Spendenaktivitäten der verschiedenen Teilgesellschaften sowie das nichtfinanzielle Engagement der AG, der Systemhäuser und unserer Belegschaft werden derzeit systematisch von uns erfasst. Auf der Grundlage dieser Bestandsanalyse erarbeiten wir eine konzernweit gültige Strategie zum Thema „Gesellschaftliches Engagement“. Sie beinhaltet zugleich klare Leitlinien, die unseren Teilgesellschaften und deren Geschäftsführern auch zukünftig als Orientierung dienen sollen.

NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT 2017 DER BECHTLE AG.

DAS GESCHÄFTSMODELL VON BECHTLE.

Bechtle ist das größte, konzernunabhängige 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 allesamt 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, Cloud, Mobility, Security und IT als Service.



Zum Geschäftsmodell, siehe Kapitel Geschäftstätigkeit im Geschäftsbericht 2017

Mehr als 70.000 Hardware- und Softwareprodukte sind über Web, auf kundenindividuellen E-Procurement-Plattformen und per Telesales verfügbar. Dabei ist Bechtle zertifizierter Partner aller namhaften IT-Hersteller. Konzernweit befassen sich zudem Experten in 47 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.

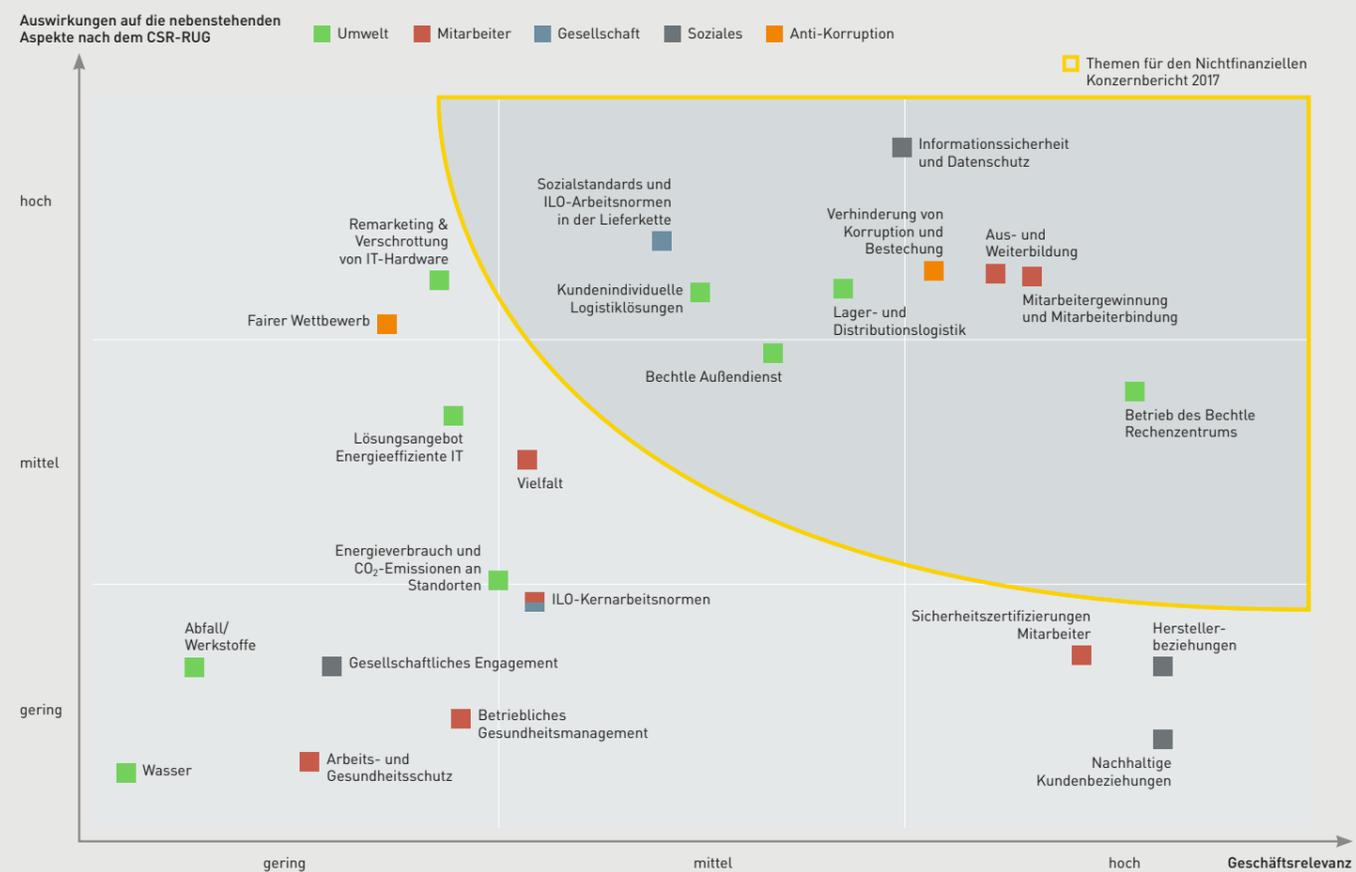
WESENTLICHKEITSANALYSE.

Neben den eng mit Unternehmensvision und Geschäftsmodell verknüpften Anforderungen an uns selbst sind auch die Erwartungen unserer Stakeholder in der Nachhaltigkeitsstrategie von Bechtle berücksichtigt. Im Rahmen von Befragungen mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen haben wir ihre Interessen und Bedürfnisse in diesem Kontext erhoben. Ergebnis war eine erste Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen für Bechtle, die ihrerseits die Ausgangsbasis der Wesentlichkeitsanalyse für den Nichtfinanziellen Konzernbericht 2017 darstellte. 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. Gemeinsam 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.

Die wesentlichen Themen für den Nichtfinanziellen Konzernbericht sind in der Grafik in dem gelb umrandeten Segment oben rechts aufgeführt:

BECHTLE WESENTLICHKEITSMATRIX.



Der Nichtfinanzielle Konzernbericht der Bechtle AG 2017 enthält damit folgende Aspekte nach CSR-RUG:

- Umwelt: Vertrieb und Fuhrpark, Betrieb der Bechtle Datacenter, Lager und Distributionslogistik, kundenindividuelle Logistikkösungen.
- 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 2017 wurde noch kein Rahmenwerk genutzt. Allerdings prüfen wir derzeit, ob die Orientierung der künftigen Nachhaltigkeitsberichterstattung und des Nichtfinanziellen Konzernberichts an den Standards der Global Report Initiative (GRI Standards) oder gegebenenfalls auch an anderen Rahmenwerken empfehlenswert ist. Dieser Prüfungsprozess war während der Berichterstattung 2017 noch nicht abgeschlossen. Allerdings hat Bechtle die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen und mit personellen Ressourcen ausgestattet, um dem Thema Nachhaltigkeit – auch im Sinne einer an internationalen Standards orientierten Berichterstattung – ein noch größeres Gewicht beizumessen.

WESENTLICHE NICHTFINANZIELLE RISIKEN.

Für alle wesentlichen Themen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (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 2017 erstmalig statt und wird künftig regelmäßig überprüft und aktualisiert.

UMWELT:

Vertrieb und Fuhrpark, Betrieb der Bechtle Datacenter, Lager- und Distributionslogistik, kundenindividuelle Logistikkösungen.

Reduzierung der CO₂-Emissionen im Bechtle Fuhrpark. Die Nähe zum Kunden sowie das Bereitstellen von Services vor Ort sind wesentliche Bestandteile unseres Geschäftsmodells und deshalb für Vertriebsmitarbeiter und Spezialisten von großer Bedeutung. In diesem Bereich sehen wir großes Potenzial, unseren CO₂-Fußabdruck durch gezielte Maßnahmen signifikant zu verkleinern. Wir haben das Thema Nachhaltigkeit seit 2014 in unsere Fuhrparkstrategie integriert, 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 Vorjahr gesetzte Ziel, den Anteil auf 10 Prozent zu erhöhen, kann aufgrund der derzeit eingeschränkten Lieferfähigkeit der Hersteller für 2018 nicht erreicht werden. Die Zielsetzung bleibt indes in ihrer Größenordnung bestehen und ist nun für Ende 2019 anvisiert. Definiert ist dieses Ziel in der Hybridstrategie im Rahmen der Fuhrparkregelung.

Mit elf Standorten beteiligte sich Bechtle bereits in den Jahren 2014 und 2015 an einem Forschungsprojekt zur Einführung von Elektromobilität des Landes Baden-Württemberg. Das Projekt wurde federführend vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem Unternehmen Bosch durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Die Bechtle Standorte Neckarsulm, Friedrichshafen, Radolfzell, Karlsruhe, Stuttgart, Mannheim, Rottenburg, Gaildorf, Offenburg, Freiburg und Langenau erhielten insgesamt 16 Ladestationen für E-Fahrzeuge. Parallel baute Bechtle eine BMW-i3-Fahrzeugflotte auf. Über die Nutzung von SIM-Karten an den Ladestationen sowie einer digitalen Anbindung konnte Bosch die einzelnen Ladevorgänge hinsichtlich Anzahl und Zeit eines Ladevorgangs auswerten. Zusätzlich führte das KIT mit ausgewählten Bechtle Mitarbeitern Online- sowie Telefonbefragungen durch, die nähere Auskünfte über das Nutzerverhalten lieferten.

Die Teilnahme an diesem Projekt legte den Grundstein für die Hybridstrategie bei Bechtle, die unter dem Namen „inEmotion“ inzwischen Teil der internen Fuhrparkstrategie (Fuhrparkstrategie/Punkt 6. Nachhaltigkeit und Hybridstrategie) ist. Sie sieht eine monatliche monetäre Zuwendung für Mitarbeiter vor, die sich für E- oder Hybridfahrzeuge entscheiden, das Bereitstellen der entsprechenden Fahrzeuge sowie weitere Investitionen in die Ladeinfrastruktur. Auch 2016 und 2017 kamen zusätzliche Ladestationen am Konzernsitz in Neckarsulm sowie in Bonn, Chemnitz und Hannover hinzu, sodass Ende 2017 insgesamt 83 Lademöglichkeiten zur Verfügung standen. Die 64 seit Ende 2017 verfügbaren Ladestationen am Bechtle Konzernsitz in Neckarsulm gelten derzeit als Deutschlands größte E-Tankstelle.

Für 2018 ist die Erweiterung der Ladeinfrastruktur durch jeweils zwei Ladestationen an den Systemhausstandorten von Bechtle in Dortmund und Würzburg geplant.

Die 2017 gegründete Bechtle Mobility GmbH mit Sitz in Hamburg ist die Servicegesellschaft innerhalb der Unternehmensgruppe, die sich ausschließlich mit dem Thema Fuhrpark beschäftigt. 2017 verwaltete Bechtle Mobility in Deutschland und Österreich 2.800 Fahrzeuge, ab 2018/2019 übernimmt sie den Service konzernweit. Die neu geschaffenen Strukturen ermöglichen nicht nur effiziente Prozesse bei der Fuhrparkorganisation, sondern unterstützen dabei, Kennzahlen in einer dezentralen Organisation zu ermitteln und Ziele zu realisieren. So kann das heute angebotene Kfz-Portfolio stärker an das Nutzungsverhalten (Langstrecke, Ballungsräume, Laufleistung) angepasst und die tatsächlichen CO₂-Emissionen der Fuhrparkflotte künftig gemessen werden. In diesem Kontext prüft Bechtle derzeit auch die Einführung von Dienstfahrrädern.

In ihren Investitionsplanungen für 2018 gaben alle Bechtle Standorte auch 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 2018 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.

Unser Ziel bleibt auch weiterhin, Reisen und Fahrtwege durch den Einsatz von Kollaborationsplattformen für Web- und Videokonferenzen zu verringern. Allein 2017 führten Mitarbeiter bei Bechtle 10.582 Webkonferenzen durch, was einer Quote von rund 1,3 pro Mitarbeiter entspricht. Für 2018 geht Bechtle 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.

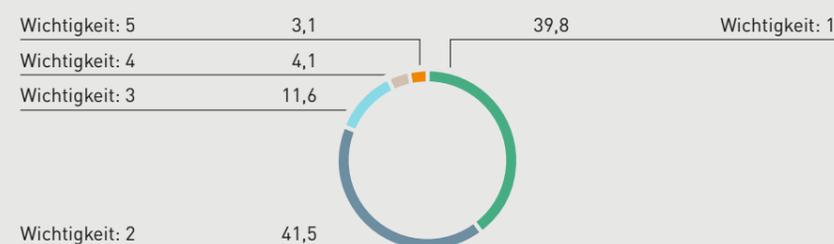
Energieeffiziente IT in den Bechtle Datacentern. Der relativ hohe Energieverbrauch in den Bechtle Datacentern ergibt sich aus dem Betrieb der Server und Netzwerkkomponenten sowie durch die Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur und hier insbesondere der Klimatisierung. Daraus resultieren hohe CO₂-Emissionen.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

Unser Ziel ist es, eine Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen durch Verbesserungen in den Bechtle Datacentern zu erreichen. Im Vordergrund der Maßnahmen steht die Steigerung des Virtualisierungsgrads von (Stand Ende 2017) 71 Prozent auf 90 Prozent in den kommenden Jahren. Dieses Vorhaben hat eine hohe Relevanz im Hinblick auf den Energieverbrauch sowie die daraus resultierenden ergebnisrelevanten Kosten für Bechtle. Es entspricht darüber hinaus auch der hohen Erwartungshaltung unserer Kunden in Bezug auf Nachhaltigkeit: 81,3 Prozent der 2016 befragten Systemhauskunden erachten Nachhaltigkeit als „wichtig“ oder „sehr wichtig“.

ERGEBNIS DER LETZTEN SYSTEMHAUS-KUNDENUMFRAGE (2016).

in %

Wie wichtig ist Ihnen das Thema Nachhaltigkeit (soziale Verantwortung, Umweltschutz)? Von 1 (sehr wichtig) bis 5 (unwichtig).



Zusätzlich können wir das Know-how, das wir bei der Optimierung unserer internen Prozesse gewinnen, in der Beratung von Kunden einbringen.

Folgende Leitlinien sind in diesem Kontext relevant:

- Der Nachhaltigkeitskodex, in dem wir deutlich machen, dass wir Verantwortung für die Auswirkungen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Geschäftstätigkeiten im ökonomischen, ökologischen und sozialen Kontext übernehmen.
- Das Umweltmanagement-Handbuch, das auf das Bechtle Umweltprogramm verweist, in dem die Reduktion von Energieverbräuchen in den Bechtle Datacentern eine große Rolle spielt.

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. Der zuständige Vorstand ist sowohl bei der Erstellung des MMR als auch bei einigen UMS-Audits persönlich eingebunden. Die ISO-14001-Zertifizierung bezieht sich ausschließlich auf den 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.

Um Einsparpotenziale zu realisieren, führen wir für die interne IT-Architektur von Bechtle eine Reihe konkreter Maßnahmen durch. Dazu gehört der 2017 begonnene Umzug der IT-Infrastruktur in die Datacenter-Standorte nach Frankfurt und Rüsselsheim. Dieser Umzug führt dazu, dass wir die energieeffizienten Vorteile des e-Shelter Standorts (energieeffiziente Klimatisierung durch Kalt-Warm-Gang-Einhausung, Betrieb der Anlagen im optimalen Auslastungsbereich) nutzen können und damit Verbräuche reduzieren. Außerdem ist hier die bereits erwähnte Steigerung des Virtualisierungsgrads zu nennen. Weiterhin werden unternehmensweit erhebliche Energieeinsparpotenziale mithilfe der IT-Infrastruktur von Bechtle durch Bereitstellung moderner Kollaborationsplattformen (Telefon- und Videokonferenzen) realisiert.

Als nichtfinanzielle Leistungsindikatoren haben wir folgende Kennzahlen und Ziele definiert:

VIRTUALISIERUNGSGRAD.

	2015	2016	2017
Anzahl physische Server	400	374	396
Anzahl virtueller Server	699	815	981
Summe Server	1.099	1.189	1.377
Virtualisierungsgrad	in % 64	69	71

In den vergangenen Jahren hat sich die Anzahl der virtuellen Server sukzessive erhöht, während die Anzahl physische Server gesunken ist. In den kommenden fünf bis sieben Jahren soll der Virtualisierungsgrad von derzeit 71 kontinuierlich auf 90 Prozent steigen.

NUTZUNG DER KOLLABORATIONSPLATTFORM WEBEX.

	2015	2016	2017
Aktivierte User	5.000	7.205	8.417
Anzahl der Meetings gesamt	8.427	7.951	10.582
Meetingstunden gesamt	11.342	15.629	21.450
Teilnehmer gesamt	16.640	22.177	30.465

Die Einführung moderner Kollaborationsplattformen für Web- und Videokonferenzen reduziert die Anzahl der Präsenztermine und Dienstreisen mit längeren Anfahrten. In den vergangenen Jahren stieg die Zahl der virtuellen Meetings und Schulungen kontinuierlich an. Ziel ist, die Nutzung der Kollaborationsplattform weiter zu erhöhen. Aufgrund der bereits erreichten Anzahl sind jedoch nur noch moderate Steigerungsraten möglich.

Verpackungsoptimierte Lager- und Distributionslogistik. Mit dem Ziel, den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen in der gesamten Supply Chain vom Lieferanten bis zum Endkunden zu verringern, hat die Bechtle Logistik & Service in den vergangenen Jahren mit Maßnahmen ergriffen, in den Logistikzentren in Neckarsulm und im Schweizerischen Rotkreuz eine Reduzierung der Verpackungen, des ein- und ausgehenden Transportvolumens und der Anzahl der Transporte generell zu erreichen. Dadurch verspricht sich Bechtle neben der Reduzierung ökologischer Auswirkungen auch eine Erhöhung der Kundenzufriedenheit und -bindung sowie eine weitere Gesamtkostenoptimierung. Erklärtes Ziel ist es daher, in den nächsten Jahren weitere Potenziale zu ermitteln, zu analysieren, zu bewerten und umzusetzen. In diesem Rahmen streben wir an, zukünftig die durch unsere Maßnahmen eingesparten CO₂-Emissionen quantifizieren zu können.

Anregungen zur weiteren Verringerung des Energieverbrauchs kommen teilweise auch von Kunden; größtenteils werden sie jedoch intern durch Vertriebsmitarbeiter und Mitarbeiter der Logistik angestoßen. Es existieren hier allerdings noch keine formalisierten, internen Management- oder Berichtsprozesse.

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

Darüber hinaus arbeitet Bechtle kontinuierlich an der Versandoptimierung: So konnte beispielsweise durch den Einsatz von Luftpolsterbriefumschlägen eine Kartongröße komplett eingespart werden, was den Rohstoffverbrauch, die Kosten und auch das zu transportierende Volumen reduziert.

Auf Kundenwunsch können – sofern wirtschaftlich sinnvoll – im Logistikzentrum Sendungen konsolidiert werden. Dazu werden mehrere Aufträge eines Kunden über einen definierten Zeitraum im System gesammelt und dann zusammengefasst kommissioniert und versandt. Neben der möglichen Einsparung von Verpackungsmaterial können hier ebenfalls das Transportvolumen und die Transportkosten reduziert werden.

Diese Konsolidierungstätigkeiten wurden bisher manuell gesteuert. Um die Nutzung dieser logistischen Zusatzleistung durch unsere Kunden weiter zu forcieren, wird 2018 eine systemunterstützte, effizientere Lösung implementiert.

Eine besonders ressourcenschonende, flexible und kundenorientierte Lösung ist die mit einem Lieferanten gemeinsam entwickelte Bechtle Box®. Mit ihr können IT-Produkte wie Scanner, Notebooks oder Dockingstations ohne Kartonage versendet werden. Die IT-Produkte werden in den Logistikzentren ausgepackt und ohne Verpackung in der Bechtle Box® verstaut. Die Verpackung wird in den Logistikzentren sortiert und durch zertifizierte Dienstleister fachgerecht zur Wiederverwendung entsorgt. Beim Versand der Box wird das Transportvolumen – trotz Leergutrücktransport – gegenüber handelsüblichen Verpackungen mehr als halbiert.

Ein weiteres Modell der Verpackungsoptimierung ist der Versand von IT-Produkten in kompostierbaren Tüten für einen Großkunden mit täglich rund 200 individuellen Aufträgen. Bei der internen Abwicklung im Logistikzentrum Neckarsulm werden diese IT-Produkte in eine kundenspezifische, kompostierbare 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 konnte Bechtle das Transportvolumen um den Faktor 4 gegenüber handelsüblicher Verpackung reduzieren. Damit wurde ein zweiter, täglicher Transport zum Kunden überflüssig.

Der Schwerpunkt der für 2018 geplanten Maßnahmen liegt auf einer Machbarkeitsstudie für passgenaue Verpackung, um das Verpackungsmaterial und das zu transportierende Volumen auch zukünftig noch weiter 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.

Kundenindividuelle Lösungen und Transportoptimierung. Bechtle bietet Kunden ein Portfolio von rund 70.000 Artikeln an. Von diesen Artikeln lagern durchschnittlich etwa 11.500 Artikel im Logistikzentrum Neckarsulm – hauptsächlich Artikel für Projekte und Produkte mit hohem Umschlag. Die restlichen gut 58.500 Artikel sind zur Abrundung des Sortiments notwendig. Sie machen rund 30 Prozent des Einkaufsvolumens aus und werden von den Lieferanten und hier insbesondere von den Distributoren als Fulfillment-Lieferung direkt an die Kunden von Bechtle verschickt. So wird sowohl der unnötige Transport zum wie auch der Umschlag im Logistikzentrum vermieden. Das Lagerbestandsrisiko dieser Artikel liegt beim Lieferanten. Basierend auf flexibel einstellbaren Algorithmen werden Bestellungen systemtechnisch anhand von definierten Kriterien wie beispielsweise Preis, Verfügbarkeit und Kosten ausgelöst.

Das Retourenmanagement von Bechtle stellt eine wesentliche Aufgabe der Rückführlogistik und des Kundenmanagements dar, 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 es, negative Kundenerfahrungen in ein positives Erleben zu wandeln und darüber für langfristige Kundenbindung zu sorgen.

Höchste Priorität haben Präventivmaßnahmen vor und nach der Bestellung, um Retouren durch den Kunden möglichst zu vermeiden oder auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. Dazu zählen:

- Die sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten und Hersteller durch regelmäßige Lieferantenbewertungen.
- Regelmäßige Kundenumfragen, um ein zeitnahes, reflektiertes Meinungsbild über die von uns bereitgestellten Dienstleistungen zu erhalten.
- Eine monatliche Retourenauswertung inklusive Maßnahmenplan als Entscheidungshilfe für das Portfoliomanagement bei der Frage, ob Produkte weiter im Sortiment bleiben.

Das Bechtle Retourenmanagement verfolgt Maßnahmen, die zum effizienten Umgang mit Retouren und gegebenenfalls zur Wiedereinführung der Produkte in den Warenkreislauf des Unternehmens führen: So werden Originalwaren dem Bechtle Lager nach der Aufbereitung wieder zugeführt und erneut im Verkaufsprozess angeboten. Geöffnete Waren werden zu einem reduzierten Preis als sogenannte Sonderartikel angeboten. Produkte, die wir direkt beim Kunden vor Ort ersetzen können, reduzieren dadurch 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
Logistik & Service Einkaufsvolumen	€	1.329.596.761	1.466.374.567	1.752.099.571
Retouren Warenwert	€	5.815.491	11.221.267	12.974.387
Retourenquote	in %	0,44	0,77	0,74
Retourenaufträge		33.025	36.917	39.404
Retourenwert	€	176	304	329

Schwerpunkt der geplanten Maßnahmen für 2018 ist die Vermeidung von unnötigen Transporten. Aufgrund von Arbeitsfehlern in der Kommissionierung und bei der Verpackung kann es zu Über- und Unterlieferungen sowie Falschlieferungen kommen. Durch die Pflege von Artikelgewichten im Wareneingang des Logistikzentrums und durch die Übertragung von verifizierten Stammdaten seitens der Distributoren können durch einen Soll-Ist-Gewichtsabgleich des Kartoninhalts mit dem Kundenauftrag Über- und Unterlieferungen sowie mögliche Falschlieferungen besser erkannt werden. Ziel ist, Kundenreklamationen aktiv an der Quelle – und damit Nach- und Rücksendungen zum und vom Kunden – zu vermeiden.

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

Ausbildung mit hoher Übernahmequote. Um die Ausbildung zu fördern, bildet Bechtle seit 1985 sowohl in der Konzernzentrale in Neckarsulm als auch dezentral in vielen Konzerngesellschaften Nachwuchskräfte aus. Aktuell stehen dafür 15 technische und kaufmännische Ausbildungsberufe und duale Studiengänge zur Auswahl. 2017 starteten über 170 junge Menschen ihre Ausbildung beziehungsweise ihr duales Studium bei Bechtle. Das Ziel von Bechtle ist es, in Deutschland mittelfristig eine Ausbildungsquote von 12 Prozent zu erreichen.

Unsere Auszubildenden und dualen Studenten profitieren von vielfältigen Seminaren, die speziell auf sie zugeschnitten sind und kontinuierlich an die Anforderungen der Arbeitswelt angepasst werden. So steht den Azubis beispielsweise seit September 2017 das Seminar „Schriftlich kommunizieren“ zur Verfügung, das Tipps und Beispiele für eine professionelle Ausdrucksweise vermittelt. Um sie auf die schriftliche Abschlussprüfung bestens vorzubereiten, bietet die Bechtle Akademie prüfungsorientierte Seminare an und setzt dabei sowohl auf interne als auch externe Experten.

Den Einstieg in den Berufsalltag bei Bechtle erleichtert das sogenannte Azubi-Mikado, eine zweitägige Einführungsveranstaltung in der Konzernzentrale, bei der unter anderem die Unternehmensgeschichte und -kultur sowie das Geschäftsmodell vorgestellt werden und weitere zielgruppenspezifische Seminare wie zum Beispiel das einwöchige Bechtle Azubi-Camp, das neben der Vermittlung fachlicher Inhalte die standortübergreifende Vernetzung fördert. In den ersten Wochen nach Beginn der Ausbildung stellen wir zudem jedem Azubi, wie allen neuen Bechtle Mitarbeitern, einen erfahrenen Kollegen zur Seite, der sie bei der Integration ins Unternehmen begleitet.

Bechtle ist international ausgerichtet und bietet seinen dualen Studenten im Studiengang internationaler Handel die Möglichkeit, sowohl während der Theorie- wie auch der Praxisphasen internationale Erfahrungen zu sammeln. Insgesamt sechs duale Studenten absolvierten 2017 ein Auslandssemester in Ländern wie Australien und Südkorea sowie in unserer Vertriebsgesellschaft in Irland.

Für eine zielgruppengerechte Ansprache setzt Bechtle aus den Reihen der Auszubildenden und dualen Studenten sogenannte Bechtle AZUBITs als Ausbildungsbotschafter ein, die über einen eigenen Internetauftritt sowie über verschiedene Social-Media-Kanäle und auch im direkten Gespräch über ihre Ausbildung und ihr Studium informieren.

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
Anzahl Ausbildungsberufe	14	15	15
Geplante Ausbildungs- und Studienplätze Neckarsulm	55	58	74
Ausbildungsquote Deutschland	in % 7,5	7,3	7,5
Anzahl Auszubildende und duale Studenten gesamt	473	500	553

VERTEILUNG AUSBILDUNGSBERUFE UND STUDIENGÄNGE.

	2015	2016	2017
Auszubildende kfm.	190	185	212
Auszubildende techn.	203	231	262
Duale Studenten kfm.	38	46	41
Duale Studenten techn.	42	38	38

Weiterbildung als Erfolgsfaktor. Mit dem Unternehmensziel „Unsere Mitarbeiter sollen die besten sein!“ betont Bechtle die strategische Bedeutung von Aus- und Weiterbildung. Den Grundsatz des lebenslangen Lernens stärkt Bechtle dadurch, dass allen Mitarbeitern neben den Angeboten der Bechtle Akademie auch die Seminare der 23 Bechtle Schulungszentren zur Verfügung stehen. Zusätzlich werden von externen Anbietern – wie zum Beispiel Herstellern – insbesondere Zertifizierungsangebote genutzt. 2017 haben 5.261 Mitarbeiter an 8.290 Trainingstagen in 432 Veranstaltungen die Präsenzseminare der Bechtle Akademie besucht.

Ein wichtiges Element im Rahmen des Bechtle Akademieangebots ist das Lernmanagementsystem iLEARN. Die konzernweit genutzte Online-Plattform bietet sowohl für Neueinsteiger als auch für Professionals ein zielgruppenspezifisches Schulungsangebot. Die Kurse stehen 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.

Bei der Planung von Schulungsmaßnahmen prüft die Bechtle Akademie stets, ob eine Präsenz- oder Online-Schulung vorzuziehen ist. So wurden beispielsweise über 700 Vertriebsmitarbeiter zum Thema Cloud und über 500 Mitarbeiter aus dem Dienstleistungsbereich zum Thema BPoS (Bechtle Point of Service) statt in Präsenzseminaren über iLEARN Kurse geschult.

Von der Berufsausbildung über Traineeprogramme und fachspezifische Trainings bis hin zu Führungs- und Fachkräfteprogrammen können Bechtle Mitarbeiter sich während ihres gesamten Berufslebens sowohl fachlich als auch persönlich weiterentwickeln. Von strategisch herausragender Bedeutung sind dabei folgende Angebote:

- Das Bechtle IT-Business-Architekten-Programm wurde 2012 ins Leben gerufen, um den zunehmenden Anfragen unserer Kunden nach IT-Beratung und IT-strategischer Unterstützung gerecht zu werden. Im jährlich angebotenen Programm lernen die Mitarbeiter an 13 Programmtagen, langfristige IT-Strategien zu erarbeiten, die an den Bedürfnissen der Geschäftsentwicklung der Kunden ausgerichtet sind.
- Um den Bedarf an Führungskräften verstärkt auch aus eigenen Reihen decken zu können, wurden zwei Entwicklungsprogramme für Führungskräfte etabliert. Das General-Management-Programm startete erstmals 2011 mit dem Schwerpunkt Unternehmensführung. Es zielt darauf, Führungskräfte mit weitergehendem Potenzial für die Übernahme von General-Management-Aufgaben vorzubereiten. Das Junior-Management-Programm wird seit 2013 jährlich für Mitarbeiter angeboten, die noch keine oder erste Führungsaufgaben wahrnehmen und weitergehendes Führungspotenzial zeigen. Der Schwerpunkt dieses Programms liegt auf der Mitarbeiterführung.
- Die 2016 gestartete Führungsinitiative Leadership@Bechtle unterstützt alle Führungskräfte bei der Ausübung ihrer Personal- und Führungsarbeit und zielt auf eine Steigerung der Mitarbeiterbindung. Neben der Bereitstellung der sogenannten Bechtle Leadership Toolbox mit Arbeitshilfen für gängige Führungssituationen wurde auch das bestehende Qualifizierungsangebot um weitere Maßnahmen ergänzt.

Die Prozesse für neue Maßnahmen und zur Aktualisierung bestehender Seminarinhalte sind nach ISO 9001 beschrieben und zertifiziert. Der Bedarf wird aus der Unternehmensstrategie abgeleitet oder als Input vom Vorstand, aus Tagungen der Geschäftsführer, Vertriebsleiter und Dienstleistungsleiter aufgenommen. Über neue Weiterbildungsmaßnahmen und die Entwicklung der Teilnehmerzahlen wird der Vorstand in einem Monatsmeeting informiert.

Neue Menschen für Bechtle begeistern. Bechtle hat 2017 die Arbeitgebermarke aus der zuvor bereits etablierten Unternehmensmarke abgeleitet. Sichtbar wird sie als erster Arbeitgebereindruck in neuen Bildmotiven, modernen Stellen- und Imageanzeigen sowie beim Messekonzept. Der zukunftsorientierte Employer-Branding-Auftritt zielt darauf, Bechtle bei Interessierten, Bewerbern und Kandidaten als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

Bechtle erhielt 2017 erneut die Auszeichnung Best Recruiters Gold. Es gelang Bechtle damit zum dritten Mal in Folge, den 1. Platz von 19 Unternehmen im IT-Ranking zu belegen und im Gesamt-Ranking unter 507 Unternehmen in Deutschland Platz 2 zu erreichen. In der DACH-Region erhielt Bechtle Platz 9 von insgesamt 1.531 Unternehmen. Ausgezeichnet wird Bechtle damit für eine sehr gute Bewerberansprache, aussagekräftige, ansprechende und prägnante Online-Anzeigen sowie einen sehr guten persönlichen Bewerberkontakt. Bei Bechtle haben sich 2017 insgesamt 19.000 Kandidaten beworben.

Die zielgerichtete Ansprache verschiedener Bewerbergruppen hat sich bewährt, deshalb setzt Bechtle diese Strategie auch bei Schülern ein. Im Rahmen der AZUBIT-Initiative informieren Auszubildende und duale Studenten die Schüler über ihre Einstiegsmöglichkeiten, Ausbildung und Studium bei Bechtle. Im Rahmen des neuen Employer Brandings wurde auch die Website bechtle-azubit.de neu gestaltet.

Kooperationen mit Schulen bieten jungen Menschen die Möglichkeit, über Schülerpraktika einen ersten Eindruck von Bechtle zu gewinnen. 2017 konnten wir 54 Schülerpraktikanten allein in der Konzernzentrale in Neckarsulm begrüßen. Generell ist ein Praktikum ein interessanter Berufseinstieg für junge Nachwuchstalente – häufig gefolgt von einer Beschäftigung als Werkstudent und der anschließenden Erstellung einer Bachelor oder Master Thesis. Weitere Maßnahmen sind Bewerbertrainings für Schüler und Informationsangebote in den Bechtle Tochterunternehmen sowie Schulbesuche und Vorträge im schulischen Umfeld, um frühzeitig persönliche Kontakte aufzubauen.

Junge Bewerber erhalten auch dank unseres durch Absolventa ausgezeichneten Traineeprogramms vielseitige Einstiegsmöglichkeiten in die IT-Branche. Seit 2012 nehmen Hochschulabsolventen, Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung und seit 2016 auch interne Potenzialkandidaten am Traineeprogramm teil. Aktuell sind bei Bechtle die drei Ausrichtungen „Vertrieb Industrie“, „Vertrieb Öffentliche Auftraggeber“ sowie „IT System Engineering/IT Consulting“ wählbar.

Im Berichtsjahr absolvierten elf Trainees das neunmonatige Programm.

KENNZAHLEN TRAINEEPROGRAMM.

	2015	2016	2017
Anzahl Trainees	8	10	11

Bechtle stellte 2017 insgesamt 1.694 neue Mitarbeiter ein. Zum 31. Dezember 2017 waren 8.353 Mitarbeiter bei Bechtle beschäftigt. Ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Bechtle Vision 2020, die 10.000 Mitarbeiter vorsieht.

MITARBEITER DER BECHTLE AG.

	2015	2016	2017	Veränderung in % gegenüber Vorjahr
Voll- und Teilzeitkräfte	6.611	7.033	7.678	9,17
Auszubildende	473	500	553	10,60
Abwesende	121	134	122	-9,00
Summe	7.205	7.667	8.353	8,95

Mitarbeiterbindung durch persönliche Nähe. Erfolgreiche Mitarbeiterbindung hängt eng mit der Zufriedenheit und dem daraus resultierenden Engagement der Mitarbeiter zusammen und ist ein wichtiger Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg.

Mitarbeiterbindung entsteht bei Bechtle durch eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir sind überzeugt, dass es nicht genügt, auf die intrinsische Motivation der Mitarbeiter zu setzen. Förderung und Sicherstellung der Motivation der Mitarbeiter sind daher „Chefsache“ jeder Führungskraft und in den Bechtle Führungsgrundsätzen verankert.

Generell wird Bindung bei rasch steigender Mitarbeiterzahl schwieriger. Auch die Zusammensetzung der Teams mit nicht selten drei Generationen macht die Wahl sinnvoller Maßnahmen herausfordernd. 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.

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.

Umfragen zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit erfolgen bei Bechtle einerseits dezentral durch die Gesellschaften oder direkt durch die Führungskräfte in den persönlichen Mitarbeitergesprächen, die in der Regel mindestens einmal, bei Bedarf auch mehrmals im Jahr stattfinden.

Die Verbundenheit der Mitarbeiter mit Bechtle zeigt sich in der nach wie vor einstelligen Fluktuationsquote und der wachsenden durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von sechs Jahren (Konzern-durchschnitt 2017).

FLUKTUATIONSQUOTE DER BECHTLE AG.

	2015	2016	2017
Fluktuationsquote in % vom Personalbestand	8,1	9,3	8,4

Auch die Anzahl der Jubiläen (10, 20, 25, 30 und 35 Jahre Betriebszugehörigkeit) ist Ausdruck der Verbundenheit: 366 Jubilare wurden 2017 konzernweit geehrt.

Wenn sich Mitarbeiter entscheiden, einen neuen beruflichen Weg außerhalb der Bechtle Unternehmensgruppe einzuschlagen, nutzt Bechtle die Möglichkeit, um im Rahmen eines Farewell-Feedbackgesprächs die Einschätzungen zu den Themen Betriebsklima, Führungsstil von Vorgesetzten und allgemeine Zufriedenheit zu erfahren. Diese Informationen fließen in Standortbestimmungen und die Weiterentwicklung der jeweiligen Bechtle Gesellschaften ein.

Bechtle will seinen Mitarbeitern eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglichen und damit dazu beitragen, dass sie die betrieblichen Erfordernisse besser mit Freizeit, Familie und persönlicher Lebenssituationen in Einklang bringen können. Aus diesem Grund haben Mitarbeiter bei Bechtle die Möglichkeit zur individuellen Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im Rahmen der geltenden Regelungen.

Im Geschäftsjahr 2017 nutzten mehr als die Hälfte aller Bechtle Mitarbeiter das Angebot für „Agile Working“ und waren damit situationsbedingt in der Lage, Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder auch kurzfristige Termine besser in den Arbeitsalltag zu integrieren. Der Anteil an zusätzlicher alternierender Telearbeit, das heißt regelmäßiger Arbeit von zu Hause, betrug hingegen weniger als 1 Prozent.

MENSCHENRECHTE:

Sozialstandards und ILO-Arbeitsnormen in der Lieferkette.

Ein zentrales Kriterium bei der Vergabe von Aufträgen – insbesondere bei öffentlichen Auftraggebern und zunehmend bei 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.

Wengleich 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 nutzt Bechtle verschiedene Möglichkeiten, um Lieferanten zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards zu motivieren. Dazu hat Bechtle eine Reihe an Maßnahmen eingeleitet.

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. Derzeit haben 54 Distributoren und 45 Hersteller den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet. 5 Distributoren und 18 Hersteller haben eigene Leitlinien vorgelegt, die dem Kodex von Bechtle in seinen wesentlichen Forderungen entsprechen. Ihr Anteil gemessen am Einkaufsvolumen liegt bei 88 Prozent. Unser Ziel ist es, in den kommenden Lieferantengesprächen weiter darauf hinzuwirken, die bereits hohe Abdeckungsquote des Bechtle Lieferantenkodex zu festigen oder weiter auszubauen.

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 sind für 2018 und 2019 weitere Besuche in Planung.

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. Daneben ist auch der Beitritt zu einschlägigen Organisationen, wie beispielsweise der RBA (Responsible Business Alliance), eine Maßnahme, auf die Bechtle hinwirkt. So konnte Bechtle beispielsweise bei unserem Herstellerpartner Fujitsu während einer Vertragserfüllung ein entsprechendes Auditprogramm anstoßen.

Darüber hinaus pflegt Bechtle einen regelmäßigen Austausch mit Vertretern der Lieferkette und NGOs und engagiert sich in spezialisierten Arbeitskreisen. Dazu zählt die Verhandlungsdelegation der Bitkom mit dem Beschaffungsamt des Ministeriums des Inneren zur Überarbeitung der Erklärung für soziale Nachhaltigkeit.

Auch das Nachhaltigkeitsberichtsweisen 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 als größtes konzernunabhängiges IT-Systemhaus und als europaweit führender IT-E-Commerce-Anbieter haben die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (Datenschutz-Grundverordnung) sowie das hohe Reputationsrisiko bei Sicherheitsvorfällen eine essenzielle Bedeutung, da hier Themengebiete tangiert werden, die 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, Mailverkehr, Kundendaten und Bechtle Daten auf das zentrale, von der internen IT 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 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 –, 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 Datenschutzgrundverordnung sowie die Datenschutzrichtlinie.

Informationssicherheitsrelevante Dokumente, deren Gültigkeit sich auf den Geltungsbereich der ISO-27001-Zertifizierung – und damit auf hochsicherheitsrelevante Bereiche des Konzerns – beschränkt, 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 selbst 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 GAP-Analysen bezüglich der Anforderungen der EU-DSGVO durch, um offene Punkte zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Weiterhin werden Mitarbeiter in Deutschland über unsere Internetplattform iLEARN zu 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 Datenschutzunterweisung haben bis Ende 2017 über 25 Prozent der Mitarbeiter teilgenommen.

Ziel ist es, alle Mitarbeiter, die im Geltungsbereich der ISO-27001-Zertifizierung (Datacenter) tätig und damit besonderen informationssicherheitsrelevanten Anforderungen unterworfen sind, zusätzlich einmal im Jahr in Präsenzschulungen oder per Videokonferenz zum Thema Informationssicherheitsmanagement zu schulen. Die Teilnahmequote der Mitarbeiter lag zum Jahresende 2017 bei 80 Prozent (Vorjahr: 90 Prozent). Im laufenden Geschäftsjahr erfolgt eine Nachschulung der nicht unterwiesenen Mitarbeiter.

Eine sukzessive Ausweitung der ISO-27001-Zertifizierungen auf weitere Infrastrukturen (Standorte und Applikationen) ist geplant.

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 (PEN-Tests). 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 Penetrationstests ermitteln somit die Empfindlichkeit des zu testenden Systems gegen Angriffe. Bechtle hat darüber hinaus auch Meldeprozesse bei Vorfällen zu Informationssicherheit und zum Datenschutz implementiert.

ANTIKORRUPTION:

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 damit notwendigerweise fest in den entsprechenden internen Ausschreibungsprozessen verankert und wird von den mit Ausschreibungen befassten Bechtle Mitarbeitern im Tagesgeschäft zwingend beachtet.

Die Korruptionsbekämpfung ist im bestehenden Bechtle Compliance-System implementiert, in das sämtliche Unternehmen der Bechtle Gruppe eingebunden sind. 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 Zuwendung an Geschäftspartner, deren Mitarbeiter oder sonstige Dritte als Gegenleistung für eine Bevorzugung. Im Zusammenhang mit allen Geschäftstätigkeiten sind das 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 zu richtigem Umgang und Verhalten bei Erhalt und Gewähren von Zuwendungen – unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation im Bereich öffentlicher Auftraggeber.

Der Zugriff der Mitarbeiter auf die jeweils aktuellen Fassungen der Regelwerke ist über das interne Bechtle Infocenter 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 Gesellschaften statt. Diese E-Mails dienen allein dem Zweck, durch konkrete Informationen über meist tatsächliche Vorfälle zu informieren und die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Compliance-Themen zu erhöhen.

Die Mitarbeiter können das Bechtle 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 kontaktieren und 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-Berichts 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 ausdifferenzierten Richtlinien und Compliance-Instrumenten 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 beispielsweise die Anzahl der Compliance-Verstöße oder die Anzahl der Meldungen dokumentiert und entsprechend ihrer Relevanz an die Gremien berichtet, sie sind jedoch ihrer Natur nach vertraulich und können aus diesem Grund nicht veröffentlicht werden.

Um dem vorgenannten Ziel gerecht zu werden, hat Bechtle folgende Maßnahmen beschlossen und eingeleitet:

- Der Bechtle Verhaltenskodex wird in der jeweils aktuellen Fassung jedem neu angestellten Mitarbeiter im Rahmen des Onboarding-Prozesses in Papierform ausgehändigt. Sofern eine Neuauflage des Verhaltenskodex erscheint, wird der Verhaltenskodex in ausreichender Stückzahl produziert und den Bechtle Konzernunternehmen zur Verteilung an sämtliche Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. 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 entsprechend 2017 vollumfänglich umgesetzt worden. Die Routine wird auch in den Folgejahren beibehalten.
- Die relevanten Mitarbeitergruppen sollen kontinuierlich, aktuell und anlassbezogen im Hinblick auf Korruption und Bestechung durch „Awareness-E-Mails“ informiert und sensibilisiert werden. Dies wurde bereits im Berichtsjahr so gehandhabt. Allerdings waren die Adressaten dieser E-Mails häufig nur die Geschäftsführer der Bechtle Unternehmen. Als Multiplikatoren sollten sie die Informationen an die relevanten Mitarbeitergruppen in ihrer Organisation übermitteln. Zukünftig, das heißt beginnend mit 2018, sollen nicht nur die Geschäftsführer als Compliance-Verantwortliche ihrer Einheit Adressaten der Awareness-E-Mails sein, sondern vielmehr auch die im konkreten Kontext potenziell betroffenen und gefährdeten operativen Mitarbeiter.

- Alle Mitarbeiter im zentralen Geschäftsbereich Öffentliche Auftraggeber sollen im Rahmen einer gezielten Compliance-Schulung mit Fokus auf Korruption und Bestechung für diese Themen sensibilisiert werden. Die im Berichtsjahr beschlossene Maßnahme soll 2018 konzipiert und nach inhaltlicher und zeitlicher Abstimmung mit der Leitung des Geschäftsbereichs in einer geeigneten Form kurzfristig durchgeführt werden.
- Zusätzlich sollen auf dieser Basis auch für weitere im Bereich Öffentliche Auftraggeber tätige Mitarbeiter an den Standorten der gesamten Bechtle Gruppe entsprechende Compliance-Schulungen ausgearbeitet und angeboten werden. Dabei ist es 2018 zunächst notwendig, die betroffenen und für die Compliance in ihren Einheiten verantwortlichen Geschäftsführer sinnvoll in den Schulungsprozess einzubinden und die relevanten Inhalte abzustimmen. Die Umsetzung der Maßnahmen ist für 2019 vorgesehen.
- Weiterhin sollen auch andere Fachbereiche, wie beispielsweise Einkauf oder Produktmanagement, innerhalb der Bechtle Gruppe auf reputationsrelevante Korruptionsrisiken hin analysiert werden. Gegebenenfalls sollen dann auch für diese Mitarbeitergruppen themenspezifische Compliance-Schulungen vorbereitet werden. Diese im Berichtsjahr beschlossene Maßnahme zur Risikominimierung befindet sich noch in der Analysephase und ist erst nach deren Validierung und Konkretisierung zur mittelfristigen Umsetzung vorgesehen.

Herausgeber

Bechtle AG
Bechtle Platz 1
74172 Neckarsulm
Tel. +49(0)7132981-0
presse@bechtle.com
bechtle.com

Ansprechpartner bei Rückfragen und Hinweisen
zum Bechtle Nachhaltigkeitsbericht:

Dr. Nicole Diehlmann, Nachhaltigkeit, Bechtle AG,
nicole.diehlmann@bechtle.com

Dr. Dieter Lang, Qualitätsmanagement, Bechtle AG,
dieter.lang@bechtle.com

Redaktion

Bechtle AG, Unternehmenskommunikation
Henning Bartels, redaktionsnetzwerk.berlin

Gestaltung

waf.berlin

Bildnachweis

Titel/Rückseite Berge © Ascent/PKS Media Inc., gettyimages; S.4
Vwort Dr. Thomas Olemotz © Nils-Hendrik Müller; S. 6/7 Mensch
am Geländer © plainpicture/Mint Images; S. 16/17 Schachbrettmuster
© Christian Richter, Stocks; S. 24/25 Zwei Mitarbeiter am Geländer
© Nils-Hendrik Müller; S. 32/33 Seeblick bei Nacht © Toni Hoffmann,
gettyimages; S. 39, 40, 42, 43 Geothermie, Parkhaus © Thomas Franz,
Phoenix Contact; S. 44/45 Menschen vor Glasfront © Bim, iStock

PDF-Download

Bechtle verzichtet auf den Druck des Nachhaltigkeitsberichts.
bechtle.com/nachhaltigkeit (deutsch)
bechtle.com/sustainability (englisch)



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.

BECHTLE