

Gemeinsam [ge]wachsen.



Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

BECHTLE



**Kennzeichen für die
Nichtfinanzielle
Konzernerklärung**



**Querverweis innerhalb
des Nachhaltigkeitsberichts**



**Querverweis auf andere
Publikationen und weiter-
führende Literatur**



**Querverweis auf
Informationen im
Internet**



Allgemeine Hinweise

VORWORT	4
ÜBER DIESEN BERICHT	6
VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	8 Das Geschäftsmodell von Bechtle. 9 Verantwortung bei Bechtle. 10 Verantwortungsvoller Umgang mit der Corona-Pandemie. 12 Nachhaltigkeitsstrategie von Bechtle. 14 Der Bechtle Nachhaltigkeitskodex. 16 Der Nachhaltigkeit verpflichtet. 17 Wesentliche nichtfinanzielle Risiken. 17 Wesentliche nichtfinanzielle Themen. 19 Einbindung von Stakeholdern.
GESCHÄFTSETHIK	30 Verantwortung in der Lieferkette. 33 Remarketing. 36 Menschenrechtliche Sorgfalt und Arbeitsbedingungen. 37 Compliance. 43 Qualitätsmanagement.
MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT	44 Arbeitgeberattraktivität. 52 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. 58 Mitarbeiterentwicklung, Aus- und Weiterbildung. 64 Gute Führung als Erfolgsfaktor. 66 Vielfalt und Chancengleichheit. 70 Soziales Engagement. 74 Kreative KI zum Tag der Deutschen Einheit.
UMWELT	76 Energieverbrauch und Emissionen. 85 Energieeffiziente IT – Nachhaltigkeit durch IT. 87 Logistik und Verpackung. 91 Abfall und Wertstoffe.
GRI-CONTENT-INDEX	93
INHALTE DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG (NFE)	98
IMPRESSUM & KONTAKT	99



GRI 102-14

Sehr geehrte Damen und Herren,

das zurückliegende Jahr war vor allem eines: unvergleichbar. Und doch folgen wir auch in dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2020 dem – bisher bewährten und natürlichen – Prinzip des Vorjahresvergleichs. Dabei stellen wir mit großem Erstaunen fest: Es gelingt ganz gut. Natürlich gibt es Kennzahlen, die im Berichtsjahr eine Ausnahmestellung haben und dieses Ausbrechen aus der „normalen“ Entwicklung auch künftig nachzeichnen werden. Die Reduzierung der zurückgelegten Kilometer unseres Fuhrparks ist dafür ein Beispiel, der extrem gestiegene Einsatz von Webkonferenzen ein weiteres. Umso spannender wird sein, in den Folgejahren zu beobachten, welche signifikante, nachhaltige Wirkung die Pandemie auf unser künftiges Handeln hat. Darin zeigt sich – ganz nebenbei bemerkt – auch die Sinnhaftigkeit von Nachhaltigkeitsberichten: Sie dokumentieren nicht nur Veränderungen, sondern stellen sie in einen ökonomischen, ökologischen und sozialen oder besser gesellschaftlichen Kontext.

Nun hat das Ausnahmejahr 2020 die Welt und jeden Einzelnen mit zuvor unvorstellbaren Herausforderungen konfrontiert: das öffentliche Leben jäh ausgebremst, den Arbeitsalltag auf den Kopf gestellt, das Miteinander weitestgehend ins Digitale verlagert. Alles nur negativ? Sicher nicht.

Ungeachtet aller noch bestehender Ungewissheit über den weiteren Verlauf und die Dauer der Einschränkungen durch die Pandemie können wir eines festhalten: Mit Blick auf unsere Leistungs- und Handlungsfähigkeit, unsere Flexibilität und Resilienz haben wir 2020 nicht einfach nur gut überstanden, sondern sind an den besonderen Umständen weiter gewachsen. Wir haben viel gelernt, haben wendig agiert, waren unseren Kunden ein verlässlicher Zukunftspartner und haben dabei ein neues Miteinander angenommen. In Summe hat sich Bechtle als robust, widerstandsfähig und beeindruckend erfolgreich in der Krise behauptet. Das sagt viel über die Zukunftsfähigkeit und damit über die nachhaltigen Perspektiven des Unternehmens aus.

Selbstverständlich war 2020 auch ein Kraftakt. Die veränderte Situation hat uns im Alltag extrem gefordert – bis zur Belastungsgrenze und vielfach auch darüber hinaus. Berufliches und Persönliches gingen stärker ineinander über als wir es je für möglich gehalten hätten und die anfängliche Euphorie über „New Work“ wich im Laufe der Zeit einem gewissen Realismus. Aber auch hier bekamen Konzepte und langfristig angelegte Maßnahmen eine ganz neue Bedeutung und Beachtung: Unsere Führungsinitiative etwa widmete sich dem Thema „Führen auf Distanz“, Weiterbildung fand virtuell und nicht mehr vor Ort statt, das betriebliche Gesundheitsmanagement stellte das Programm von Präsenz auf digital um, unsere interne IT aktualisierte sehr effizient die Security-Vorgaben, um die verstärkte Nutzung von Cloud-Diensten, Videokonferenzen und neuen Applikationen in Einklang zu bringen mit den gestiegenen Schutzmaßnahmen gegen die sich verschärfende Bedrohung durch Cyberkriminalität. Nicht alles lief auf Anhieb rund, aber vieles ging in Rekordzeit in die Umsetzung.

Zu den Lehren aus dem vergangenen Jahr zählt auch die Erkenntnis, dass Veränderungsbereitschaft, Entwicklungsfähigkeit und Agilität zu den herausragenden Eigenschaften gehören, um nachhaltig erfolgreich am Markt zu agieren. Es liegt einzig an uns, das Beste aus jeder Situation zu machen und gemeinsam die Chancen zu ergreifen, die Neues und Ungewohntes mit sich bringen. In diesem Bewusstsein, aber auch getragen durch das Selbstverständnis, dass Unternehmen nicht nur Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden tragen, sondern auch gegenüber der Gesellschaft, ist der vorliegende Bericht entstanden. Er spiegelt im Übrigen auch die Dynamik wider, die das Thema Nachhaltigkeit unter dem Eindruck steigenden Interesses unserer wichtigen Stakeholdergruppen sowie zunehmend auch des Kapitalmarkts und der breiten Öffentlichkeit mit sich bringt.

Wir haben daher erneut die bestehenden Prozesse auf den Prüfstand gestellt, arbeiten derzeit an einer dezidierten Nachhaltigkeitsstrategie und nehmen organisatorisch Veränderungen vor, die es uns erlauben, neue Aspekte zu thematisieren und weitere Kennzahlen zu ermitteln, die die Transparenz weiter erhöhen. Als richtig und wichtig erwiesen hat sich, die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) für unsere Berichterstattung anzuwenden. Die GRI-Standards fanden in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2019 erstmals Anwendung und bieten nun mit Blick auf das Berichtsjahr bereits eine erste Vergleichsbasis. Wir laden Sie also mit diesem Bericht ein, sich über die vielfältigen Nachhaltigkeitsmaßnahmen bei Bechtle zu informieren und zu überprüfen, inwieweit wir unsere in den Vorjahren gesetzten Ziele verfolgt, erreicht oder gar übertroffen haben und welche ambitionierten Maßnahmen und Ziele wir uns neu vorgenommen haben.

In dem Bewusstsein, dass mit einem starken Team alles möglich ist, setzen wir unseren Weg bei Bechtle weiter fort. Verantwortungsvoll und auf Langfristigkeit ausgelegt, stellen wir uns nicht nur immer neuen Herausforderungen, sondern meistern sie. Schritt für Schritt und an klaren Zielen orientiert – eben als IT-Zukunftspartner. Begleiten Sie uns gern auf diesem Weg.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Thomas Olemotz

ÜBER DIESEN BERICHT.



Dieses Symbol kennzeichnet
die Kapitel der NFE

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeitende, Aktionäre sowie die interessierte Öffentlichkeit über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2020 enthält zudem die Nichtfinanzielle Konzernerklärung (NFE) der Bechtle AG gemäß § 315b HGB. Damit kommt Bechtle der gesetzlichen Verpflichtung zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen nach dem „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz – CSR-RUG)“ nach, siehe Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 18. April 2017. Die Passagen der NFE sind in der Randspalte mit einem Blatt-Symbol gekennzeichnet. Die Kennzeichnung bezieht sich jeweils auf das der Überschrift folgende Kapitel.

VERWENDUNG VON RAHMENWERKEN.

GRI 102-54



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

Für die Erstellung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts verwendet Bechtle seit dem Berichtsjahr 2019 als Rahmenwerk die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI-Standards), Option „Kern“. Die GRI-Standards gelten international als führende Leitlinien für eine strukturierte und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung für Wirtschaftsunternehmen und Institutionen (Angabe nach § 289d HGB).

INHALT, BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZEN.

GRI 102-46



Siehe Kapitel
Wesentlichkeitsanalyse

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

GRI 102-50

Der vorliegende Bericht umfasst den Berichtszeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2020. Die Kennzahlen wurden in den jeweiligen Unternehmensbereichen erfasst und gelten, sofern nicht anders vermerkt, für den genannten Berichtszeitraum und beziehen sich auf den Bechtle Konzern. Ihn ergänzen Informationen aus Zeiträumen vor sowie nach dem genannten Datum bis zum Redaktionsschluss am 31. Januar 2021. Diese Informationen werden entsprechend benannt. Ebenso sind Maßnahmen und Kennzahlen, die sich auf einzelne Teilgesellschaften, Standorte und Marken beziehen, entsprechend gekennzeichnet.

GRI 102-51, GRI 102-52

Bechtle veröffentlicht seit 2016 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Der vorliegende Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2020 erscheint am 19. März 2021 zeitgleich mit dem Bechtle Geschäftsbericht 2020, auf den wir für weitergehende Hintergrundinformationen zu den finanziellen Unternehmenszielen sowie der Geschäftsentwicklung verweisen. Zuletzt erschien der Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 am 19. März 2020. Der nächste wird im Frühjahr 2022 erscheinen.



Siehe Bechtle
Geschäftsbericht 2020

SONSTIGES.

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

Bei Personenbezeichnungen achten wir auf geschlechtergerechte Formulierungen. Zugunsten des Leseflusses verzichten wir auf Schreibweisen wie Genderstern, Binnen-I oder Unterstrich. So finden sich an einigen Stellen des Berichts Personenbezeichnungen im generischen Maskulin. Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir auch an diesen Stellen uneingeschränkt alle Geschlechter gleichermaßen adressieren.

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



bechtle.com/nachhaltigkeit

VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.

DAS GESCHÄFTSMODELL VON BECHTLE.

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

Mit 75 IT-Systemhäusern in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie 24 IT-Handelsgesellschaften in 14 Ländern (Deutschland, Österreich, Schweiz, Großbritannien, Irland, Frankreich, Belgien, Niederlande, Spanien, Portugal, Italien, Ungarn, Tschechien, Polen) gehört die Bechtle AG zu den führenden IT-Dienstleistern in Europa. Die Kombination aus Direktvertrieb von IT-Produkten mit umfassenden Systemhausdienstleistungen macht Bechtle zum zukunftsstarken IT-Partner für Mittelstand, Konzerne und öffentliche Auftraggeber. Das Modell der „vernetzten Dezentralität“ ermöglicht den Gesellschaften einen großen unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Zugleich profitieren sie von den Zentralfunktionen sowie der Kompetenz und Organisation eines europäischen Konzerns.

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

Gegründet 1983, beschäftigte der Konzern mit Hauptsitz in Neckarsulm zum 31. Dezember 2020 12.180 Mitarbeitende. Bechtle ist im MDAX und im TecDAX notiert. 2020 lag der Umsatz bei rund 5,8 Milliarden Euro.

Bechtle AG für nachhaltiges Wachstum ausgezeichnet. Seit zwölf Jahren veröffentlichen die Unternehmensberatung Accenture und DIE WELT die Rangliste der 500 größten Konzerne in Deutschland. Drei dieser Unternehmen werden von einer hochkarätig besetzten Jury für ihr nachhaltiges Wachstum in den vergangenen sieben Jahren und für ihre Zukunftsfähigkeit ausgezeichnet. 2020 ging der 1. Platz an Bechtle (Vorjahr: Rang 2).

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

Bechtle bietet rund 70.000 Kunden aus Industrie und Handel, öffentlichem Dienst sowie dem Finanzmarkt herstellerübergreifend ein lückenloses Angebot rund um die IT. Als Dienstleister für zukunftsfähige IT-Architekturen ist Bechtle die klassische IT-Infrastruktur so wichtig wie die aktuellen Themen Digitalisierung, Cloud, Modern Workplace, Security und IT als Service. Mehr als 50.000

Hardware- und Softwareprodukte sind über die IT-Systemhäuser, den Onlineshop, auf kundenindividuellen E-Procurement-Plattformen und per Telesales verfügbar. Konzernweit befassen sich zudem Experten in über 90 Competence Centern mit einer breiten Vielfalt beratungsintensiver IT-Themen. Für intelligente Finanzierungsleistungen ist die Bechtle Financial Services AG Ansprechpartner für Kunden. Zu einem umfassenden IT-Life-Cycle gehört auch, dass sich Bechtle mit professionellem IT-Remarketing um eine wirtschaftliche Weiterverwertung gebrauchter IT kümmert.



Ausführliche Beschreibung
des Geschäftsmodells siehe
Bechtle Geschäftsbericht 2020

VERANTWORTUNG BEI BECHTLE.

GRI 102-16

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

BECHTLE VISION 2030.

Der Erfolg unserer Kunden ist unser Ziel.

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

IT ist unsere Leidenschaft.

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

Profitables Wachstum macht uns stark.

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

Marktführerschaft ist unser Anspruch.

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

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

Verantwortungsvoller Umgang mit der Corona-Pandemie.

Im ersten Quartal 2020 hat uns alle die Corona-Pandemie mit voller Wucht getroffen, unser Leben in ungeahnter Weise verändert, unsere Freiheiten massiv eingeschränkt und uns gelehrt, dass vieles, aber eben nicht alles planbar ist. Diese herausfordernde Zeit hat uns jedoch auch wachsen lassen. Bei Bechtle sind wir tief beeindruckt von der Verbundenheit, die wir spüren – bei unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern. Eine Verbundenheit, die unsere Welt trotz der Krise zusammenhält. Die Dinge möglich macht, die zuvor undenkbar waren, in einem Tempo, das zuvor als utopisch galt.

Unter diesen besonderen Umständen handlungsfähig zu bleiben, war ein starker Antrieb, der noch zusätzlich durch die Erkenntnis wuchs, dass wir dazu beitragen können, auch die Handlungsfähigkeit unserer Kunden zu sichern – etwa durch die schnelle Lieferung benötigter IT-Infrastruktur, die Installation und Schulung von Collaboration-Lösungen oder durch dringend erforderliche IT-Sicherheitskonzepte. Das alles, damit Menschen sicher und stabil von zu Hause arbeiten können und so den Betrieb ihrer Organisationen am Laufen halten. Nie war schnelle Hilfe so wichtig und nie wurde sie so prompt geleistet. Die Corona-Zeit kennt auch bei Bechtle viele Helden – in allen Unternehmensbereichen und Disziplinen wuchsen Menschen weit über sich hinaus. Eindrucksvoll zeigte sich, was Gemeinschaft, Zusammenhalt und Verlässlichkeit bedeuten. Aber auch ein starkes Krisenmanagement und verantwortungsvolle Entscheidungen prägten das Geschehen im Berichtsjahr.

Internes Corona-Krisenmanagement. Am 26. Februar 2020 tagte bei Bechtle erstmals ein Kernteam aus Vertretern des Krisenmanagements, um die Lage von Bechtle im Rahmen der sich abzeichnenden Pandemie einzuschätzen, das weitere Vorgehen zu definieren und erste Maßnahmen einzuleiten. Am 28. Februar 2020 kam erstmals der Corona-Krisenstab zusammen, der sich aus Vertretern der CIO-Organisation, Human Resources, Facility Management, Logistik, Risikomanagement, Projektmanagement und Unternehmenskommunikation zusammensetzt. Seine Aufgaben umfassen im Wesentlichen die Vorbereitung und operative Umsetzung beziehungsweise Koordination beschlossener Maßnahmen, die Stabilisierung der Prozesse – auch durch die Einrichtung eines Notbetriebs – und die Sicherstellung der gesetzlichen Anforderungen für den Geschäftsbetrieb.

Zusätzlich wurde ein Clearing Board als Krisenentscheidungsgremium einberufen, das aus dem gesamten Vorstand, Vertretern von Human Resources, Unternehmenskommunikation sowie dem Krisenstabsleiter und seinem Stellvertreter besteht. Wesentliche Aufgaben sind, einen ganzheitlichen Blick auf die Lage des Unternehmens zu behalten, zentrale Entscheidungen zu treffen und die Kommunikation sicherzustellen. Die Tagungsfrequenz passte sich von Anfang an der aktuellen Situation an und variierte von mehrmals täglich bis hin zu einem Monatsrhythmus in den Sommermonaten.



Gute Balance gefunden. Die ersten Maßnahmen im Kontext der Corona-Krise betrafen die „Offizielle Stellungnahme der Bechtle AG zum Coronavirus“ am 28. Februar 2020, um Anfragen von Kunden, Herstellerpartnern und weiteren Stakeholdergruppen strukturiert, einheitlich und umfassend zu begegnen. Aufgrund der dynamischen Nachrichtenlage erfolgte die Überprüfung des Inhalts und je nach Notwendigkeit auch ihre Anpassung arbeitstäglich. Zu den weiteren, parallel beschlossenen Maßnahmen zählten das Hochfahren des Bestands an Hygieneausstattung, allen voran Desinfektionsmittel, der sofortige umfassende Ausbau der Remotearbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden sowie die Absage der für März geplanten Präsenzveranstaltungen, wie etwa des größten Kundenevents, der Competence Days sowie der internen Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende.

Ebenfalls am 28. Februar 2020 starteten die „Corona-Update“-Mails in deutscher und englischer Sprache, die seit diesem Zeitpunkt mindestens einmal wöchentlich an alle mehr als 12.000 Mitarbeitenden der gesamten Bechtle Gruppe verschickt werden. Um die Verlässlichkeit und Kontinuität des Informationsflusses sicherzustellen, erfolgt der Versand in der Regel freitags. Von diesem Rhythmus wurde nur dann abgewichen, wenn die Beschlussfassungen der Bundesregierung und der Länder eine sofortige Information notwendig machten. Lediglich in den von Lockerungen geprägten Sommermonaten erfolgte der Versand der Mitarbeitermails in einer monatlichen Frequenz. Parallel finden die Mitarbeitenden ein Q&A in deutscher und englischer Sprache im Intranet. An einer Stelle konsolidiert stehen dort häufig gestellte Fragen und Antworten, sämtliche veröffentlichten Informationen, kuratierte Links zu Websites wie die des Robert Koch-Instituts sowie die Hygienekonzepte, Arbeitsschutzstandards und Handlungsempfehlungen zur Verfügung.

Im Rückblick ist Bechtle mit umfassenden Maßnahmen gut durch die Corona-Krise gekommen. Dabei stand der Schutz der Gesundheit aller Mitarbeitenden und ihrer Familien an oberster Stelle. Zu einem verantwortungsvollen, unternehmerischen Handeln gehört jedoch auch, die Handlungsfähigkeit sicherzustellen und damit den Erwartungen unserer Kunden gerecht zu werden. Gemessen an der positiven Geschäftsentwicklung und den beeindruckenden Wachstumszahlen, die im Bechtle Geschäftsbericht 2020 dokumentiert sind, ist Bechtle dabei eine gute Balance zwischen Schutzmaßnahmen einerseits und Handlungsfähigkeit andererseits gelungen.

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER DES KRISENSTABS.

Betrieb: Maßnahmen zur Sicherstellung der Arbeits-, Handlungs- und Lieferfähigkeit, zentrale Schutzmittelbeschaffung sowie Abstimmung mit Behörden (z.B. Ordnungs- und Gesundheitsamt, Datenschutz)

Interne IT: Ausbau und Bereitstellung der Kapazitäten für Homeoffice, Schutz vor Cyberangriffen

Human Resources: Überwachung der Infektionsentwicklung im Konzern, arbeitsrechtliche Aufgabenstellungen (z.B. Kurzarbeit), Arbeitsanweisungen und Beratung der Standorte

Facility Management: Hygieneschutz- und Arbeitsschutzkonzepte, Sicherheitsmaßnahmen im Gebäude, Notbetrieb einrichten

Unternehmenskommunikation: Regelmäßige Information der Mitarbeitenden, Q&A im Intranet, Handlungsempfehlungen, Stellungnahmen

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE VON BECHTLE.

GRI 102-16

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



Siehe Kapitel Einbindung von Stakeholdern

Strukturiertes Vorgehen. Bechtle näherte sich dem Thema Nachhaltigkeit strukturiert und mit Pragmatismus. Aus diesem Grund haben wir 2013 eine Projektgruppe ins Leben gerufen, die sich 2014 zu einem interdisziplinär besetzten Arbeitskreis weiterentwickelte und sich dem Thema Nachhaltigkeit unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten annahm. Wir betrachten nachhaltiges unternehmerisches Handeln als Prädikat. Im ersten Schritt zielten unsere Initiativen primär auf eine Status-quo-Erhebung ab. Was machen wir bei Bechtle bereits in Sachen Umwelt? Wer engagiert sich wie in sozialen Projekten? Was tun wir heute für eine ausgewogene Work-Life-Balance? Unter welchen Aspekten betrachten wir die Lieferkette?

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

Verlässlicher Kompass nachhaltiger Unternehmensführung. Seit Beginn der systematischen Beschäftigung mit Nachhaltigkeit war es oberste Maxime, authentisch zu bleiben und Glaubwürdigkeit zu wahren. Unsere Ziele waren und sind, das Thema in seiner Breite zu erfassen und es – wo möglich – messbar und nachvollziehbar zu machen. Der Bechtle Nachhaltigkeitskodex war in den vergangenen sechs Jahren ein verlässlicher Kompass für eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Seither hat sich in puncto Nachhaltigkeit vieles bewegt und verändert, nicht nur bei Bechtle, sondern auch bei unseren Stakeholdern, in der gesellschaftlichen Debatte sowie auf der regulatorischen Seite. Deshalb haben wir uns dafür entschieden, den Nachhaltigkeitskodex durch eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie abzulösen. Im Sommer 2020 haben wir mit dem Projekt Bechtle Nachhaltigkeitsstrategie begonnen, für das wir ein Jahr Zeit eingeplant haben. Im Sommer 2021 soll das Projekt abgeschlossen sein und in die Implementierungsphase gehen. Nach einer Status-quo- und einer Benchmarkanalyse haben der gesamte Vorstand sowie der Geschäftsereichsleiter Public Sector am 20. Oktober 2020 in einem Workshop den Grundstein für die Bechtle Nachhaltigkeitsstrategie gelegt. In verschiedenen Arbeitskreisen, die sich aus Vertretern der Fachab-

teilungen der IT-Systemhäuser, Spezialisten und Auslandsgesellschaften zusammensetzen, arbeiten wir gemeinsam an der konkreten Ausgestaltung der Bechtle Nachhaltigkeitsstrategie.

Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Im Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 haben wir angekündigt, die 17 Entwicklungsziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die Sustainable Development Goals (SDGs), mit den Nachhaltigkeitszielen von Bechtle zu verknüpfen. Dies ist ein wichtiger Baustein des aktuellen Strategieprojekts. Als Unterzeichner des UN Global Compact nehmen wir deshalb am Programm „SDG Ambition“ des UN Global Compact teil. Das auf ein halbes Jahr angelegte Programm möchte Unternehmen darin unterstützen, die SDGs in die Unternehmensstrategie zu integrieren. Dazu hat der UN Global Compact zehn ambitionierte „SDG Benchmarks“ auf Basis seiner zehn Leitprinzipien und den 17 SDGs entwickelt, die für die Wirtschaft entscheidend und messbar sind. Das Programm startete am 10. Dezember 2020.



globalcompact.de



„Becoming greener every day“, so steht es auf der Fahne, die am Haupteingang des Konzernsitzes in Neckarsulm steht. Wie wir das in der Praxis umsetzen, lesen Sie im Kapitel Umwelt.



Nachhaltigkeitskodex
in voller Länge siehe
Bechtle Nachhaltigkeits-
bericht 2019, S. 11–18

Der Bechtle Nachhaltigkeitskodex.

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.

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



NACHHALTIGE MITARBEITERENTWICKLUNG.

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



NACHHALTIG DEN MENSCHEN- RECHTEN VERPFLICHTET.

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



NACHHALTIG FAIRE BETRIEBS- UND GESCHÄFTSPRAKTIKEN.

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

NACHHALTIGES UMWELTBEWUSSTSEIN.

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



NACHHALTIGE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG.

Nachhaltige gesellschaftliche Verantwortung und Unternehmertum gehören für uns zusammen. Wir sehen darin Auftrag und Chance, im Rahmen unserer Möglichkeiten das gesellschaftliche Umfeld unserer Standorte mitzugestalten.



NACHHALTIGE KUNDENBEZIEHUNGEN.

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



NACHHALTIGE LÖSUNGSANGEBOTE.

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



AUSBLICK.

Im Sommer 2021 soll die Bechtle Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt worden sein. Die Nachhaltigkeitsvision sowie das Nachhaltigkeitsprogramm sollen anschließend vom Gesamtvorstand verabschiedet und in der Bechtle Gruppe ausgerollt werden. In die Strategie werden die 17 Entwicklungsziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen einfließen.

DER NACHHALTIGKEIT VERPFLICHTET.

GRI 102-12

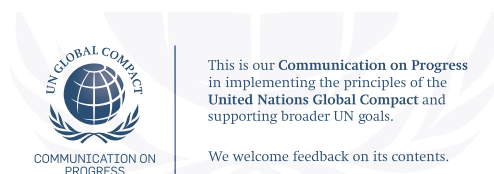
UN Global Compact. Neben dem Nachhaltigkeitskodex, der nach innen gerichtet ist, haben wir uns auch nach außen positioniert und zählen seit dem 13. September 2018 zu den Unterzeichnern des UN Global Compact.



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

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

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



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



WESENTLICHE NICHTFINANZIELLE RISIKEN.



GRI 102-11, GRI 102-15

Für alle als wesentlich identifizierten Themen in den in § 289 c Abs. 2 HGB genannten fünf Themenbereichen nahm das Bechtle Nachhaltigkeitsmanagement eine CSR-Risikobewertung nach § 289 c Abs. 3 HGB vor. Dabei wurde untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit oder im Zusammenhang mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen wesentliche CSR-Risiken ergeben. Bei der Untersuchung berücksichtigten wir die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie das Schadensausmaß. Es wurden dabei keine berichtspflichtigen CSR-Risiken identifiziert. Die Einordnung fand im Zuge der Erstellung des konzernweiten Nachhaltigkeitsreportings im Januar 2021 statt.

WESENTLICHE NICHTFINANZIELLE THEMEN.



GRI 102-42, GRI 102-46

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



Siehe Kapitel Einbindung von Stakeholdern



Siehe Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2017

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

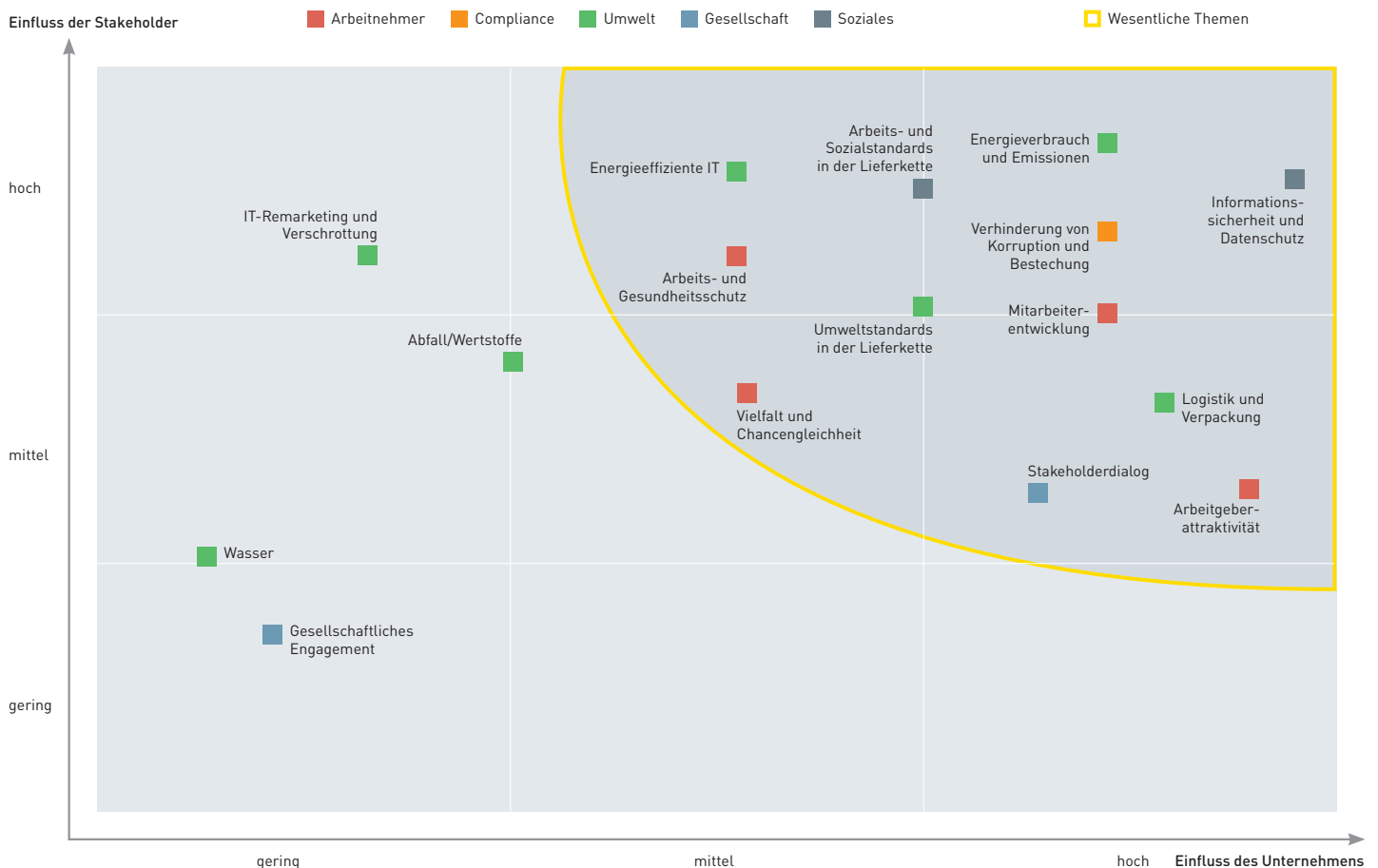
Im Berichtsjahr 2019 haben wir die Wesentlichkeitsmatrix mit einer aktuellen Sicht auf die Themen überprüft. Erwartungen von Stakeholdern und der Einfluss des Unternehmens wurden stärker in den Blick genommen. Grund für die neue Betrachtung der Matrixachsen war die erstmalige Nutzung des Rahmenwerks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

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

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

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

BECHTLE WESENTLICHKEITSMATRIX.



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

GRI 102-47

DIE BERICHTSTHEMEN IM ÜBERBLICK.

Themenrubrik nach § 289c Abs. 2 HGB	Wesentliches Thema NFE 2020	GRI-Aspekt
Umwelt	Logistik und Verpackung	GRI 301: Materialien GRI 306: Abwasser und Abfall
	Energieverbrauch und Emissionen	GRI 305: Emissionen GRI 302: Energie
	Umweltstandards in der Lieferkette	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten
	Energieeffiziente IT	Kein GRI-Thema
Soziales	Informationssicherheit und Datenschutz	GRI 418: Schutz der Kundendaten
	Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
Gesellschaft	Stakeholderdialog	Kein GRI-Thema
Arbeitnehmer	Mitarbeiterentwicklung	GRI 404: Aus- und Weiterbildung
	Vielfalt und Chancengleichheit	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	Arbeitgeberattraktivität	GRI 401: Beschäftigung
Compliance	Verhinderung von Korruption und Bestechung	GRI 205: Korruptionsbekämpfung

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN.



Eine wichtige Funktion innerhalb unserer Stakeholderkommunikation übernehmen die einmal jährlich erscheinenden Publikationen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht. Darin beschreiben wir unsere ökonomischen, sozialen und ökologischen Leistungen und Auswirkungen auf der Basis von qualitativen und quantitativen Leistungsindikatoren. Mit dem Reporting geben wir auch Einblick in die Prozesse und Strukturen des Bechtle Konzerns.

Wir verstehen den Erfolg von Bechtle als das Ergebnis einer gemeinschaftlichen Leistung und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern. Sie folgt dem Prinzip von Offenheit und Transparenz und ist geprägt von unserer Unternehmenskultur, die ihrerseits eng mit der Historie von Bechtle verbunden ist: 25 Jahre standen die Gründer an der Spitze des Unternehmens. Ihre tradierten Werte sind zu einem festen Bestandteil unserer Identität geworden. Dazu zählen insbesondere unsere Unternehmenswerte Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit.

UNSERE STAKEHOLDER.

GRI 102-42, GRI 102-43

Im Rahmen der Vorbereitungen des ersten Nachhaltigkeitsreportings wurden 2015 die wichtigsten Stakeholdergruppen und Themen in einer Wesentlichkeitsanalyse bestimmt. Für den ersten Bericht nach GRI-Standards im vergangenen Jahr wurden diese Ergebnisse validiert und nachjustiert.

GRI 102-40

Wichtige Stakeholdergruppen für Bechtle:

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

Jede Stakeholdergruppe hat ihre eigenen Interessen, Erwartungen an das Unternehmen und Ziele, die durchaus auch gegensätzlich sein können. Wir gleichen diese Haltung der Stakeholder mit unseren eigenen Interessen und Zielen ab, um mögliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit zu erkennen.

GRI 102-44

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

Stakeholdergruppe	Erwartungen an Bechtle/an die wesentlichen Themen
Aktionäre/Eigentümer*	■ Profitables Wachstum ■ Kundenzufriedenheit ■ Fachkompetenz bei neuen Technologien
Kunden*	■ Informationssicherheit und Datenschutz/Vertraulichkeit ■ Kundenzufriedenheit/Pflege nachhaltiger Kundenbeziehungen ■ Aus- und Weiterbildung
Mitarbeitende*	■ Klima- und Umweltschutz** ■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** ■ Vielfalt und Chancengleichheit** ■ Unternehmens- und Wertekultur**
Lieferanten/Partner*	■ Informationssicherheit und Datenschutz/Vertraulichkeit ■ Fairer Wettbewerb ■ Profitables Wachstum
Öffentlichkeit***	■ Gesellschaftliche Verantwortung/soziales Engagement in der Region ■ Transparente Berichterstattung ■ Klima- und Umweltschutz

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

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

***Die Themenpriorisierung erfolgte anhand einer qualitativen Auswertung mittels der DNK-Datenbank (deutscher-nachhaltigkeitskodex.de) und Ergebnissen aus der Befragung der Fachverantwortlichen zu den wesentlichen nichtfinanziellen Themen.

STAKEHOLDERDIALOG.

GRI 102-43

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

EIGENTÜMER/AKTIONÄRE.

Die jährlich stattfindende Hauptversammlung ist die größte Veranstaltung, bei der wir mit Bechtle Aktionärinnen und Aktionären in Dialog treten. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnte sie 2020 erstmals nicht als Präsenzveranstaltung stattfinden. Stattdessen nutzte Bechtle die durch das Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht vom 27. März 2020 geschaffene Möglichkeit einer virtuellen Hauptversammlung. Die Aktionäre oder deren Bevollmächtigte konnten die Bechtle Hauptversammlung am 27. Mai 2020 über ein Online-Portal live verfolgen und dort auch ihre Aktionärsrechte ausüben. So haben wir von sechs Teilnehmenden insgesamt 40 Fragen erhalten, das sind deutlich mehr als üblich. Alle Fragen haben Vorstand und Aufsichtsrat unter Namensnennung des Fragestellers beantwortet. Die Veranstaltung stieß auf reges Interesse. In der Spitze zählten wir 350 Teilnehmende, rund 79 Prozent des Grundkapitals haben sich an den Abstimmungen im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung beteiligt. Das ist etwa der gleiche Wert wie bei einer Präsenzhauptversammlung. Alle Tagesordnungspunkte wurden mit großer Mehrheit beschlossen.



Um trotz COVID-19-Pandemie mit unseren Stakeholdern im Gespräch zu bleiben, haben wir 2020 auf virtuelle Kommunikationsformate gesetzt. Ob bei der Hauptversammlung oder wie hier bei der Geschäftsführertagung verwandelten sich Besprechungsräume in Fernsehstudios.

In den vergangenen Jahren luden wir unsere Privatanleger zweimal jährlich zu Aktionärstagen am Konzernsitz in Neckarsulm ein. In der Regel folgen jährlich über 100 Anteilseigner unserer Einladung und erhalten bei einer Präsentation, einer Führung durch das Gebäude und bei persönlichen Gesprächen einen tieferen Einblick in das Unternehmen. Leider konnten wir auch diese Möglichkeit zum Austausch mit unseren Aktionärinnen und Aktionären 2020 nicht durchführen, planen die Veranstaltung aber soweit möglich für die Zukunft weiter ein. Der regelmäßige Austausch der Investor Relations (IR)-Abteilung mit Privatanlegern über Telefon oder E-Mail fand wie gewohnt weiterhin statt.

Derzeit berichten 14 Bankhäuser in ausführlichen Studien und aktuellen Kurzanalysen über Bechtle. Mit allen Häusern steht Bechtle in regelmäßigem konstruktivem Dialog. Dieser wird üblicherweise durch Besuche von Analysten am Unternehmenssitz sowie verschiedene Konferenzen und Roadshows intensiviert. Im Berichtsjahr konnten Besuche aufgrund der Corona-Schutzmaßnahmen nicht stattfinden. Die Konferenzen und Roadshows wurden bis auf wenige Ausnahmen aufgrund der Infektionslage virtuell durchgeführt.

Mit institutionellen Investoren steht die Abteilung IR in kontinuierlichem Austausch; auch 2020 gab es zahlreiche Kontakte zu bestehenden und potenziellen Investoren. Auf insgesamt 19, ebenfalls vorwiegend virtuellen, Roadshows und Investorenkonferenzen informierte Bechtle 2020 in Einzel- und Gruppengesprächen über die wirtschaftliche Situation, die Unternehmensstrategie und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Die Abteilung IR informiert die Anteilseigner außerdem über die Veröffentlichung von Pflichtmitteilungen, Pressemeldungen, des Geschäftsberichts, des Halbjahresberichts sowie der Quartalsmitteilungen. Anlässlich der Veröffentlichung der Berichte bieten wir jeweils den Analysten und institutionellen Investoren das direkte Gespräch mit dem Vorstandsvorsitzenden an; diese Gespräche fanden im Berichtsjahr ausschließlich per Telefonkonferenz statt. Für 2021 planen wir, die Bilanzpresse- und Analystenkonferenz zum Geschäftsbericht per Video durchzuführen. Auf der Website berichten wir zudem ausführlich über das Unternehmen sowie die Aktie und nennen die persönlichen Ansprechpersonen der IR-Abteilung.



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

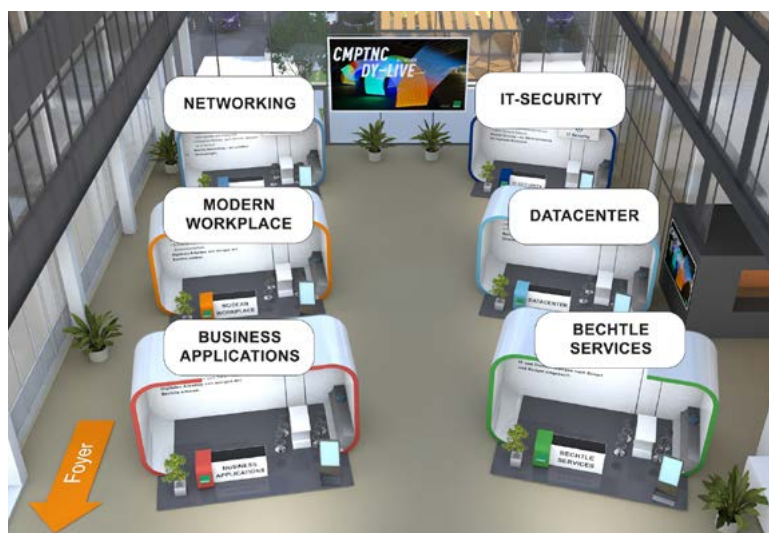
KUNDEN.

Der Erfolg unserer Kundinnen und Kunden ist unser Ziel. Das erreichen wir nur über ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit und eine auf Langfristigkeit ausgelegte Partnerschaft. Wir arbeiten daher nicht nur für unsere Kunden, sondern vor allem mit ihnen und begegnen ihnen auf Augenhöhe. Für eine gute Kommunikation ist Nähe besonders wichtig, weshalb wir in Deutschland, Österreich und der Schweiz mit 75 IT-Systemhäusern regional vertreten sind. Auch in den europäischen Auslandsmärkten sind wir mit Standorten vor Ort präsent, um die individuelle, landestypische Ansprache unserer Kunden zu gewährleisten.

Möglichkeiten für das gemeinsame Gespräch zwischen Kunden, Herstellern und Bechtle Mitarbeitenden waren bisher vor allem Kundenmessen und -veranstaltungen. In Präsenz konnten wir im Februar den Software Day 2020 mit dem Titel „Bausteine für Ihre Cloud Strategie“ am Konzernsitz wie gewohnt durchführen. Jedoch konnte unsere erfolgreiche Kundenmesse, die Bechtle Competence Days, im Frühjahr aufgrund der Pandemie nicht wie geplant am Konzernsitz stattfinden. Stattdessen veranstalteten wir eine virtuelle Kundenmesse „CMPTNC DY 2020 – live“ im Oktober, die in einem

dem Bechtle Gebäude nachdesignten digitalen Umfeld stattfand. Insgesamt 3.440 Teilnehmende besuchten etwa 100 Vorträge und konnten sich persönlich an Messeständen oder in Einzelgesprächen über Text- und Videochats austauschen. Foren boten dabei auch die Möglichkeit, Feedback zur Veranstaltung zu geben. Unsere anschließende Evaluierung zeigte, dass 99,3 Prozent der Teilnehmenden diese Form der Competence Days weiterempfehlen. Auch weitere, sonst vor Ort durchgeführte Großveranstaltungen, konnten wir virtuell realisieren; dazu zählten der Experience Day für CAD-Spezialisten, das IT-Forum Rhein-Main oder Bechtle digital (früher Bechtle IT-Forum West). Zudem veranstalteten verschiedene IT-Systemhäuser virtuelle Events mit Messeständen und Webinaren; so konnten wir ab März etwas mehr als 20 Veranstaltungen ergänzend in einem digitalen Format anbieten.

An einzelnen Messeständen konnten sich die Besucher per Chat oder Videoanruf persönlich mit Bechtle Spezialistinnen und Spezialisten austauschen.



Die größte Kundenmesse von Bechtle, die Bechtle Competence Days, fand 2020 virtuell statt. Um möglichst realitätsnah zu sein, wurde unter anderem der Eingangsbereich der Konzernzentrale grafisch nachempfunden.

Kundenzufriedenheitsumfrage. Uns ist es besonders wichtig zu wissen, wie unsere Kunden Bechtle wahrnehmen und bewerten. Deshalb führen wir im Bereich IT-Systemhaus & Managed Services in der DACH-Region sowie IT-E-Commerce in Deutschland in Zusammenarbeit mit Prof. Dieter Hertweck vom Herman Hollerith Zentrum der Hochschule Reutlingen regelmäßig Kundenzufriedenheitsumfragen durch.

Die Einladung zur Umfrage im Segment **IT-Systemhaus & Managed Services** ging 2020 an einen Kreis von über 60.000 Kundenadressen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. 1.622 vollständig beantwortete Fragebogen gingen in die Auswertung ein. Zum Vergleich: Bei der letzten Umfrage 2018 wurden über 50.000 Kunden eingeladen, sich an der Umfrage zu beteiligen; in die Auswertung flossen 2.691 Fragebogen ein. Die deutlich geringere Anzahl der Rückläufer ist nach Angabe der mit der Umfrage beauftragten Wissenschaftler mit dem Zeitraum der Umfrage während des harten Lock-downs im Frühjahr zu begründen.

Die Durchschnittsnote* der Systemhausgesellschaften hat sich von 2,09 auf 2,14 Punkte leicht verschlechtert. Die Ursachen der leicht negativen Tendenz von 0,05 Punkten werden bei der Ergebnisanalyse durch die Leitung des Qualitätsmanagements und die Geschäftsführer genauer betrachtet und an den zuständigen Vorstand berichtet.

Seit 2016 befragen wir unsere Systemhauskunden auch zum Thema Nachhaltigkeit. Konkret wollten wir wissen: „Wie wichtig ist Ihnen das Thema Nachhaltigkeit?“ 85,8 Prozent der an der Umfrage teilnehmenden Kunden schätzten die Thematik als wichtig oder sehr wichtig ein.

Die Frage „Welchen Bereich aus der Nachhaltigkeit [...] schätzen Sie im Business-Kontext als am wichtigsten ein?“ konnte von den Kunden durch vorausgewählte Antwortmöglichkeiten beantwortet werden. Am häufigsten wurden die Themen Umwelt, Arbeitnehmer/Arbeitssicherheit und Menschenrechte genannt. Sogar 93,1 Prozent der Kunden schätzen „Informationssicherheit“ als wichtig bis sehr wichtig ein.

Die Frage „Inwieweit beeinflusst das Nachhaltigkeitsengagement von Bechtle Ihre (Kauf-)Entscheidung, Bechtle als Lieferanten zu wählen?“ schätzten 52,6 Prozent der Kunden als stark bis sehr stark ein.

Auch für die **IT-E-Commerce**-Gesellschaften Bechtle direct GmbH und Bechtle direct Public Sector GmbH Deutschland werden in einem zweijährlichen Turnus Kundenumfragen durchgeführt. Für die Umfrage von Bechtle direct wurden im Berichtsjahr 4.407 Kunden befragt, von ihnen nahmen 253 teil. Für die Kundenumfrage bei Bechtle direct Public Sector wurden 2.707 Kunden eingeladen, hier beantworteten 121 Personen die Fragen. Zum Thema „Nachhaltigkeit“ wurde auch 2020 die Frage gestellt: „Wie wichtig ist Ihnen das Thema Nachhaltigkeit?“ 78 Prozent der Kunden von Bechtle direct Public Sector (Behörden, Verwaltungen, öffentlich-rechtliche Institutionen) schätzten das Thema als wichtig oder sehr wichtig ein. Bei den Kunden von Bechtle direct (Mittelstand, Konzerne) waren es 72,3 Prozent.

Die Resultate bestärken uns darin, unsere Nachhaltigkeitsleistungen weiter zu verbessern und entsprechend zu kommunizieren. Die nächsten Kundenumfragen sind für 2022 geplant.

*Berechnung nach dem TRI:M-Index. Diese Qualitätskennzahl wird in Schulnoten von 5 bis 1 (sehr gut) gemessen.

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



bechtle.com/news/bechtle-update

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

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

Unser Ziel ist es, die Retourenquote sukzessive zu senken. Die dazu ergriffenen Maßnahmen der Vorjahre im Bereich des Retourenmanagements greifen.

RETOUREN.

		2019	2020
Retourenquote	in %	0,68	0,77
Retourenaufträge		38.491	39.232
Retourenwert (Ø)	€	392	476

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

PARTNER/HERSTELLER.

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

So unterhalten wir enge Partnerschaften zu allen bedeutenden Distributoren und Herstellern der IT-Branche und können fast ausschließlich Zertifizierungen mit dem höchsten Partnerstatus vorweisen. Mit den wichtigsten Herstellern haben wir ein strategisches Konzept etabliert, dessen Kern der Ein-

satz sogenannter Vendor Integrated Product Manager (VIPM) ist. Sie kennen und vertreten sowohl die Interessen des Herstellers als auch die von Bechtle. Vorteil der VIPMs ist, dass Informationen der Hersteller zentral, zielgerichtet und unverzüglich an die zuständigen Mitarbeitenden in der Beschaffung, im Vertrieb und im Dienstleistungsbereich weitergegeben werden können.

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

Auch der persönliche Austausch ist uns besonders wichtig. So konnten wir auch 2020 wieder viele Vorstandsmitglieder unserer wichtigsten Herstellerpartner (diesmal virtuell) begrüßen. Zahlreiche Partner-Awards und Auszeichnungen unterstreichen die erfolgreiche Zusammenarbeit. Unsere Vorstände und Bereichsvorstände sind zudem in den Partnerbeiräten der wichtigsten Herstellerpartner vertreten.

Virtuelle Formate bieten auch Chancen, etwa unkompliziert hochkarätige Gesprächspartner aus den Vereinigten Staaten zuzuschalten und einem großen Publikum zugänglich zu machen. So konnten wir bei der Bechtle Kundenmesse Michael Dell, CEO von Dell Technologies; Pat Gelsinger, CEO von Intel; Antonio Neri, CEO von Hewlett Packard Enterprise, und Thomas Kurian, CEO von Google Cloud, als Gastredner begrüßen.



Auch in puncto Nachhaltigkeit pflegen wir einen engen Kontakt zu unseren Partnern. Im Rahmen von Ausschreibungen der öffentlichen Hand oder von Unternehmenskunden entwickeln wir gemeinsam mit unseren Herstellern Lösungskonzepte, etwa zum Nachweis von Sozialstandards bei der Produktion, zum Einsatz besonders energieeffizienter IT oder zu Transportkonzepten, die den ökologischen Fußabdruck vermindern können.

Im Rahmen der virtuellen Reihe „Public Live“ – ein Ersatz für das einmal jährlich stattfindende Bechtle Competence Meeting Public Sector – stellten uns HP Inc. und Lenovo ihre Ambitionen und Projekte vor. So referierte im Juli Thorsten Stremlau, Global Commercial CTO bei Lenovo, über „Security Features und Sustainability“ bei Lenovo. Unter anderem informierte er über die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks sowie Lösungsansätze von Lenovo, die soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte verbessern sollen.

Wie schon vor zwei Jahren konnten wir im August ebenfalls bei „Public Live“ Siegfried Dewaldt, Sustainability Country Manager DACH bei HP, (virtuell) bei Bechtle begrüßen. Er sprach über „Sustainability and Compliance“ bei HP und über seine Tätigkeit als Auditor. Siegfried Dewaldt auditiert die Lieferanten von HP nach dem HP Verhaltensstandard. Da HP (Gründungs-)Mitglied der Responsible Business Alliance (RBA) ist, basiert dieser auf dem Verhaltensstandard der RBA.



responsiblebusiness.org

Mit Dell Technologies starteten wir 2020 in einen regelmäßigen Nachhaltigkeitsdialog. In mehreren virtuellen Treffen haben wir Möglichkeiten diskutiert, wie wir gemeinsam das Thema Nachhaltigkeit vorantreiben und damit vor allem unseren Kunden einen Mehrwert bieten können. Aus diesen Treffen entstanden verschiedene Projektgruppen, die derzeit weiter an einzelnen Themen arbeiten. Künftig sollen, sobald es die Infektionslage erlaubt, auch gemeinsame Präsenzveranstaltungen stattfinden.

MITARBEITENDE.

Unser Erfolg ist das Verdienst aller Mitarbeitenden und beruht auf ihren Kompetenzen sowie ihrem Engagement. Die Unternehmensorganisation von Bechtle lebt in einem besonderen Spannungsfeld zwischen dezentraler Struktur mit eigenverantwortlich geführten Gesellschaften und dem Gesamtkonzern mit seinen zentralen Prozessen. Der ausgeprägte Teamgedanke überwindet dieses gewollte Spannungsfeld. Dieser Teamgedanke folgt dem Motto #onebechtle. Ein wichtiges Instrument der internen Bindung ist die Bechtle Strategietagung, kurz STRAT. Sie findet jedes Jahr Anfang Februar statt und war 2020 mit rund 1.500 Mitarbeitenden aus dem Gesamtkonzern die größte interne Veranstaltung. Hier werden neue Initiativen und zukunftsweisende Strategien präsentiert und anschließend in die Breite getragen. Die Beiträge können im Nachgang von allen Mitarbeitenden per Video im Intranet verfolgt werden. Für 2021 stellen wir auf ein virtuelles Format um, mit dem Vorteil, alle Mitarbeitenden gleichermaßen live erreichen zu können.

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

Unsere Mitarbeitenden sind der Garant für unseren Erfolg! Sie gilt es zu stärken und zu binden.



Pandemie werden in den so genannten „Corona-Update“-Mails regelmäßig alle Mitarbeitenden von der Leiterin der Unternehmenskommunikation über die aktuelle COVID-19-Situation und deren Auswirkungen auf Bechtle informiert. Im Intranet stehen in den kontinuierlich aktualisierten Corona Q&A die wichtigsten Fragen und Antworten bezogen auf unser Arbeitsleben bei Bechtle für alle Mitarbeitenden auf Deutsch und Englisch zur Verfügung.



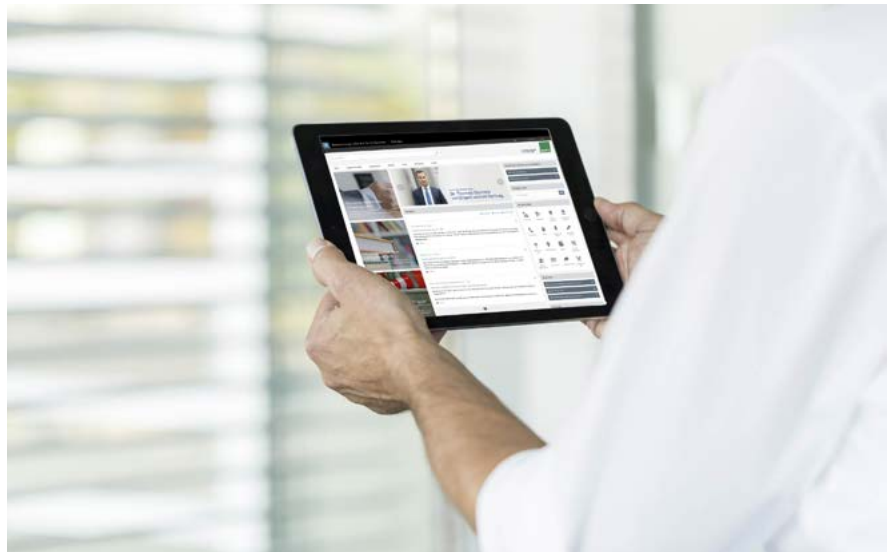
Siehe Kapitel Mitarbeitende und Gesellschaft

Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen sind ferner ein geeignetes Instrument, um einen Überblick über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, das Arbeitsklima und ein Stimmungsbild in der Einzelgesellschaft zu erheben. Die zentrale Personalentwicklung führte im September 2020 erstmals konzernweit Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen durch. Sie sollen künftig regelmäßig in einem Zweijahresrhythmus fortgeführt werden.

ÖFFENTLICHKEIT.

Wir informieren Medien, potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sowie die interessierte Öffentlichkeit über unsere Pressearbeit, unsere Kommunikationskanäle und diverse Publikationen. Wir legen Wert auf einen regelmäßigen Austausch mit der lokalen Öffentlichkeit, mit Interessensverbänden, NGOs und Universitäten/Hochschulen. So sind wir im Branchenverband Bitkom aktiv, besuchen einschlägige Veranstaltungen und realisieren Projekte mit Forschungseinrichtungen und Universitäten.

Unsere Mitarbeitenden halten wir über das Bechtle Intranet informiert. Das bisher in Deutsch vorgehaltene interne Kommunikationsmittel wird derzeit neu konzeptioniert und wird im kommenden Jahr auch internationaler.



Unser Kundenmagazin „Bechtle update“ informiert neben unseren Kunden auch weitere interessierte Stakeholder. Es ist als digitale Variante mit neuen Inhalten auch online unter [bechtle.com](https://www.bechtle.com) verfügbar. Für die erste Ausgabe 2020 wurde Bechtle mit dem German Design Award ausgezeichnet.

GESCHÄFTSETHIK.

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE.

UMWELTSTANDARDS IN DER LIEFERKETTE.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Auf Kundenseite steigt das Interesse an unseren Aktivitäten im Bereich Umweltstandards entlang der Lieferkette. Unter anderem erreichen uns zunehmend Anfragen über Lieferantenbewertungen wie EcoVadis, IntegrityNext, individuelle Fragebögen oder gezielte Anforderungen in Ausschreibungen. Insbesondere unsere Kunden aus dem Public Sector fordern eine intensivere Auseinandersetzung mit bestimmten Aspekten des Umwelt- und Klimaschutzes. So verankert die Revision der Green Public Procurement (GPP) auf EU-Ebene Umweltaspekte noch expliziter in den Beschaffungsprozess von IT-Lösungen. Auch die EU-Taxonomie fokussiert auf Umwelt- und Klimakennzahlen. Um den Kundenwünschen zu entsprechen und gleichzeitig unsere Verantwortung als IT-Unternehmen wahrzunehmen, ist es für uns wesentlich, uns auch außerhalb unseres direkten Einflussbereichs für den Schutz der Umwelt einzusetzen.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Bisher betrachten wir die Umweltstandards in der Lieferkette innerhalb unseres direkten Einflussbereichs, etwa beim Einsatz regenerativer Energien an unseren Standorten, im Bereich unserer Fuhrparkflotte oder bei der Auswahl von Verpackungsmaterialien in der Logistikzentrale. Eine ganzheitliche Betrachtung der Wertschöpfungskette ist unser langfristiges Ziel. Ein Element ist dabei die Überprüfung von Lieferanten. Im Berichtsjahr wurde im Bereich Einkauf eine neue Abteilung „Lieferantenmanagement“ gegründet. Diese soll mittelfristig nicht nur die Beurteilung der Sozialstandards auf den Prüfstand stellen und ausbauen, sondern auch Umweltstandards in ihre Prüfkriterien aufnehmen.

GRI 308-1, GRI 308-2

Bisher wurden noch keine neuen Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft. Die Auswahl von Prüfkriterien und die Erarbeitung eines Beurteilungsstandards sollen 2021 erfolgen. Gleiches gilt für die Überprüfung negativer Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

BEURTEILUNG.**GRI 103-3**

Zur Überwachung der Einhaltung von Umweltstandards bei Lieferanten konzentriert sich Bechtle derzeit auf projektbezogene Anforderungen und die Einsicht in von unseren Lieferanten zur Verfügung gestellte Dokumentationen. Auch über die Mitgliedschaft vieler Hersteller in der Responsible Business Alliance (RBA) können Überprüfungen und Audits nachvollzogen werden. Daneben geben verschiedene Produktprüfsiegel wie TCO, EnergyStar oder EPEAT Auskunft über die Einhaltung von Umweltstandards. 2021 sollen die bisher zur Verfügung gestellten Informationen konsolidiert und konkrete Beurteilungskriterien erarbeitet werden.

AUSBLICK.

Umweltstandards in der Lieferkette sollen in die standardmäßigen Beurteilungskriterien von Lieferanten aufgenommen werden.

ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS IN DER LIEFERKETTE.**UNSER ANSATZ.****GRI 103-1**

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

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

STEUERUNG.

GRI 103-2

Wir arbeiten eng und vertrauensvoll mit unseren Lieferanten zusammen, um in unserem Einflussbereich unseren Beitrag für den Schutz der Menschenrechte zu leisten. Wir suchen regelmäßig den Dialog zu Fachkreisen, Behörden, NGOs, Institutionen und Kunden, um das Thema auf unterschiedlichen Ebenen mitzugestalten.

GRI 102-13

So war Bechtle in der Verhandlungsdelegation des Branchenverbands Bitkom mit dem Beschaffungsamt des Ministeriums des Innern zur Überarbeitung der Erklärung für soziale Nachhaltigkeit vertreten.

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

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

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

Um unseren eigenen Ansprüchen an die Arbeits- und Sozialstandards gerecht zu werden, legen wir bei der Bechtle Eigenmarke ARTICONA besonders großen Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit den Produzenten. So besuchten vier Mitarbeiter der Bechtle Logistik & Service GmbH 2019 insgesamt 16 Produktionsstätten im Ausland, um sich ein eigenes Bild von den Bedingungen vor Ort zu machen. Aufgrund der Pandemie konnten die für März 2020 geplanten Vor-Ort-Termine nicht durchgeführt werden. Sobald es das Infektionsgeschehen erlaubt, sollen die Besichtigungen nachgeholt werden.

GRI 414-2

UNTERZEICHNUNG DES BECHTLE VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN.

	2019	2020
Anzahl der Lieferanten	67	82
Anzahl der Hersteller	54	68
Anzahl der Lieferanten, die vergleichbaren Kodex vorlegten	5	6
Anzahl der Hersteller, die vergleichbaren Kodex vorlegten	18	45
Anteil der unterzeichneten und vorgelegten Kodizes in % vom Einkaufsvolumen	90,6	93,1

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 haben 82 Lieferanten und 68 Hersteller den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet. Wie bereits im Vorjahr haben sechs Lieferanten und 45 Hersteller eigene Leitlinien vorgelegt, die dem Kodex von Bechtle in seinen wesentlichen Forderungen entsprechen. Insgesamt entspricht das einem Anteil von 93,1 Prozent des Einkaufsvolumens. Bei der Eigenmarke ARTICONA haben zum Stichtag 31. Dezember 2020 wie auch im Vorjahr alle Produzenten den ARTICONA Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet, der sich an den Bechtle Kodex anlehnt. Zudem wurde über die Rahmenverträge der Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA) an die ARTICONA Hersteller zur Kenntnis übermittelt.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Zur Überwachung der Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards bei Lieferanten konzentriert sich Bechtle, sofern möglich, auf die projektbezogene Einsichtnahme in die durch unsere Lieferanten zur Verfügung gestellten Prüfungsergebnisse, wie beispielsweise Audit- und Prüfprotokolle oder Nachhaltigkeitsberichte. Im Nachhaltigkeitsmanagement werden regelmäßig Meldungen im Business Human Rights Ressource Center auf unsere wichtigsten Partner geprüft. Das im vergangenen Bericht gesetzte Ziel, den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten zu überarbeiten und an den der RBA anzugleichen, wurde aufgrund der geplanten Aktualisierung des RBA-Kodex entsprechend verschoben. Der RBA Kodex wurde Ende 2020 publiziert, sodass die Überarbeitung im Laufe des Jahres 2021 begonnen werden kann.



business-humanrights.org/de

AUSBLICK.

Unser Ziel für 2021 ist es, den Bechtle Verhaltenskodex für Lieferanten mit dem Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA) abzugleichen und gegebenenfalls zu überarbeiten. Des Weiteren sollen die 2020 begonnenen Prüfungen verschiedener Lieferantenbewertungssysteme und Auditierungsoptionen abgeschlossen werden. Sobald es das Infektionsgeschehen zulässt, sollen Besichtigungen von Produktionsstätten der Eigenmarke ARTICONA durchgeführt werden.

REMARKETING.

UNSER ANSATZ.

Als IT-Unternehmen suchen wir nach Möglichkeiten, die Wertschöpfung insbesondere von Hardware sinnvoll zu verlängern. Dieser Ansatz bringt den Anspruch mit sich, auch am Ende des Lebenszyklus von IT-Hardware Informationssicherheit, Datenschutz und einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen in den Vordergrund zu stellen. Um die Daten unserer Kunden zu schützen, ist es uns besonders wichtig, sie auf zurückgegebener IT-Hardware nach hohen Sicherheitsstandards zu löschen. Des Weiteren leisten wir unseren Beitrag zum Umweltschutz, indem wir die Produkte dort

wo möglich wieder in den Kreislauf als „Used IT“ einfügen oder sie fachgerecht nach deutschen Standards recyceln und entsorgen. Dieses Vorgehen spart nicht nur wertvolle Ressourcen und bei Transport und Produktion entstehende CO₂-Emissionen, sondern leistet darüber hinaus einen Beitrag zu Sozialstandards bei der Rohstoffgewinnung und in den Produktionsstätten.

STEUERUNG.

Die Bechtle Remarketing GmbH, mit Sitz in Wesel, ist der Spezialist für nachhaltiges IT-Lifecycle-Management in der Bechtle Gruppe. Neben dem An- und Verkauf von IT-Hardware gewährt Bechtle Remarketing Garantien auf den Restwert, sorgt für eine sichere Löschung der Daten, zertifiziert nach DIN EN ISO 27001, und recycelt oder entsorgt nicht gebrauchsfähige Teile in Kooperation mit einem Entsorgungsunternehmen vor Ort. Auf Kundenwunsch koordiniert Bechtle Remarketing die logistischen Prozesse, den Rollback von Altgeräten sowie gemeinsam mit weiteren Bechtle Einheiten den Rollout von Neuware. Bechtle Remarketing ist vor allem in Europa tätig, bei Bedarf auch weltweit. Geräte, die noch voll funktionsfähig sind, erhalten ein „zweites Leben“, indem sie weiter genutzt werden – sei es durch den Verkauf oder Leasing. Allein durch den Verkauf gebrauchter IT-Hardware konnten im Berichtsjahr 123.529 Geräte in den Kreislauf zurückgespeist werden.

VERKAUFTE GEBRAUCHTE IT-HARDWARE 2020 DURCH BECHTLE REMARKETING.

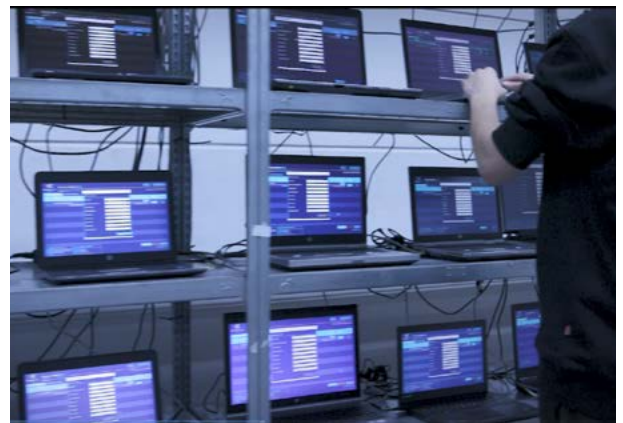
	2020
Monitore	61.429
Drucker/Multifunktionsgeräte	3.858
Notebooks	20.263
Rechner	20.232
Sonstiges (z.B. Smartphones, Tablets, Switches, Server usw.)	17.747
Gesamt	123.529

BEURTEILUNG.

Im Rahmen interner und externer Audits nach DIN EN ISO 9001, 14001 und 27001 werden sowohl das Sicherheitsniveau, die Qualitätsanforderungen, die Prozesse als auch die Umweltstandards im Unternehmen geprüft und bei Bedarf angepasst.

AUSBLICK.

Unser Ziel ist es, die Rücknahme und den Verkauf von IT-Hardware von Bechtle Kunden weiter auszubauen, um so unseren Beitrag zu Informationssicherheit, Datenschutz und Ressourcenschonung für die Bechtle Gruppe zu erhöhen.



Am Ende der Wertschöpfungskette ist das zertifizierte Löschen der Daten besonders wichtig. Nur sicher bereinigte Geräte verlassen Bechtle Remarketing entweder in den Weiterverkauf oder zum Recycling.



MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT UND ARBEITSBEDINGUNGEN.

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

Die Menschenrechte im eigenen Unternehmen zu wahren, ist ein erklärtes Anliegen von Bechtle. Wir bekennen uns zu den Prinzipien des UN Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen. Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil der Bechtle Unternehmenskultur und im Bechtle Verhaltenskodex verankert. Der Bechtle Verhaltenskodex wurde grundlegend überarbeitet und wird im Laufe des Jahres 2021 intern ausgerollt. Von unseren Herstellern und Partnern erwarten wir ebenso die Wahrung der Menschenrechte. Unsere Lieferanten bitten wir deshalb, den Bechtle Lieferantenkodex zu unterzeichnen oder einen eigenen Kodex vorzulegen. Bechtle direct Großbritannien hat zusätzlich ein Statement gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, das alle Formen moderner Sklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit, Ausbeutung und Diskriminierung verurteilt. Bechtle hält sich an Recht und Gesetz, das unter anderem die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen von Mitarbeitenden regelt. Verstöße gegen die Menschenrechte können über das Whistleblower-System dem Bechtle Compliance Board durch Mitarbeitende oder Dritte gemeldet werden.

Meldungen an das Compliance Board werden geprüft und bei Bedarf Maßnahmen ergriffen. Bezüglich unserer Geschäftspartner vertrauen wir auf die Unterzeichnung des Bechtle Lieferantenkodex und dessen Einhaltung. Zur Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette haben wir uns auch 2020 Beratung über den Helpdesk des Nationalen Aktionsplans für Menschenrechte eingeholt.

AUSBLICK.

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

COMPLIANCE.



INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Für die Geschäftstätigkeit von Bechtle gehören Informationssicherheit, Datenschutz und die Wahrung der Vertraulichkeit zu den Aspekten von höchster Relevanz. Da die Themen Informationssicherheit und Datenschutz viele Überschneidungen beinhalten, werden die Bereiche konsolidiert betrachtet. Für Bechtle haben die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (Europäische Datenschutz-Grundverordnung, EU-DSGVO) sowie das hohe Reputationsrisiko bei Sicherheitsvorfällen eine essenzielle Bedeutung, da diese Themengebiete den Kern des Bechtle Geschäftsmodells betreffen. Verstöße würden daher eine besonders große Gefahr für unseren Geschäftserfolg bedeuten und zu einem massiven Imageverlust führen. Des Weiteren ergibt sich die Wesentlichkeit aus den Anforderungen der Zertifizierung zur Informationssicherheit nach DIN EN ISO 27001.



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

STEUERUNG.

GRI 103-2

Konzernweit gültige Dokumente sollen dazu beitragen, alle Bechtle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden umfasst, die allgemeingültigen Schulungsunterlagen zur EU-DSGVO sowie die Datenschutzrichtlinie.

Informationssicherheitsrelevante Dokumente, deren Gültigkeit sich auf den Geltungsbereich der DIN EN ISO 27001-Zertifizierung – und damit auf hochsicherheitsrelevante Bereiche des Konzerns – beschränken, sind insbesondere die zentrale Informationssicherheitsleitlinie, die zentrale Richtlinie „IT Compliance“ sowie die Mitarbeiterrichtlinie „Informationssicherheit“, die wir 2020 vollständig überarbeitet und so den veränderten Markt- und Nutzungsbedingungen angepasst haben.

Im Rahmen der Zertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) nach DIN EN ISO 27001 wird durch die von der Norm geforderte jährliche Erstellung und Aktualisierung des ISMS Management Reviews (MMR) eine sehr hohe Wahrnehmung des Themas durch das Management garantiert, da der zuständige Vorstand sowohl bei der Erstellung des MMR als auch bei den ISMS Audits persönlich eingebunden ist. Derzeit verfügen folgende Gesellschaften über eine DIN EN ISO 27001 Zertifizierung: Bechtle AG, die Bechtle IT-Systemhäuser Neckarsulm und Bielefeld, sowie die PP 2000 GmbH und die Bechtle Remarketing GmbH. Eine Zertifizierung nach TISAX (ein von der Automobilindustrie/VDA definierter Standard für Informationssicherheit) halten die IT-Systemhäuser Bielefeld und Hannover sowie die Bechtle Onsite Services GmbH. Weitere Standorte werden 2021 folgen.

Bechtle hat darüber hinaus auch Meldeprozesse bei Vorfällen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz implementiert. Im Bereich Security, Governance, Risk & Compliance konzentrieren wir uns auf Datenverarbeitung, Informationsfluss, Kommunikationskanäle, Kundendaten und Bechtle Daten in den von uns betriebenen Datacentern. Sie befinden sich bei NTT Global Data Centers (vormals: e-shelter) in Frankfurt am Main und Rüsselsheim sowie bei Bechtle in Neckarsulm und Friedrichshafen und im lokalen Rechenzentrum der Bechtle Hosting & Operations GmbH (BH0). Sie sind nach DIN EN ISO 27001 zertifiziert. Im Laufe des Berichtszeitraums wurden alle Kundensysteme des Datacenters in Friedrichshafen ebenfalls ins NTT Global Data Centers (vormals: e-shelter) in Frankfurt am Main und Rüsselsheim umgezogen. Der komplette Umzug soll bis März 2021 abgeschlossen sein. Mit dieser Maßnahme konnten wir den Sicherheitsaspekt weiter stärken.

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

BEURTEILUNG.

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

GRI 103-3

Um die konzernweite Umsetzung der Anforderungen der EU-DSGVO zu gewährleisten, führen wir über unseren Datenschutzbeauftragten in allen Bechtle Gesellschaften Datenschutzprüfungen bezüglich der Anforderungen der EU-DSGVO durch, um offene Punkte zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Seit Jahren werden Mitarbeitende in Deutschland über unsere Internetplattform iLEARN zum Thema Datenschutz geschult. Die Schulung wird regelmäßig den aktuellen Erfordernissen angepasst und mündet in eine abschließende Prüfung, die sicherstellt, dass die wesentlichen Grundzüge der Thematik verstanden wurden. An den Schulungen zur Datenschutzwinterweisung haben zwischen Januar 2019 und Januar 2021 insgesamt 7.330 Mitarbeitende teilgenommen, das entspricht einer Quote von 61,7 Prozent. Damit konnten wir die Anzahl der abgeschlossenen Kurse um 21,7 Prozent steigern. Die Schulung wird alle zwei Jahre neu aufgesetzt. Der neue Kurs startete im Januar 2021.

AUSBLICK.

Erklärtes Ziel von Bechtle ist, das Sicherheitsniveau insgesamt zu steigern. Dazu soll unter anderem die Zertifizierung weiterer Standorte nach DIN EN ISO 27001 sowie TISAX geprüft und durchgeführt werden. Im bestehenden Zertifizierungsbereich sind weiterhin Unterweisungen von Mitarbeitenden vorgesehen. Zudem werden organisatorische und technische Maßnahmen zunehmend miteinander verzahnt.

VERHINDERUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

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

STEUERUNG.

Die Bekämpfung und Minimierung jeglicher Risiken von Korruption und Bestechung ist ein wesentliches Ziel der im Compliance-System integrierten Prozesse und Maßnahmen. Compliance bedeutet bei Bechtle die vollständige Einhaltung des Bechtle Verhaltenskodex, der ausdifferenzierten Richtlinien und Compliance-Instrumente sowie die Einhaltung sämtlicher relevanter Gesetze und Vorschriften. Alle Geschäftsführenden sind dazu verpflichtet, potenzielle Risiken und Korruption an das zentrale Risikomanagement, das in der Zentraleinheit Controlling der Bechtle AG angesiedelt ist, zu melden.

GRI 103-2

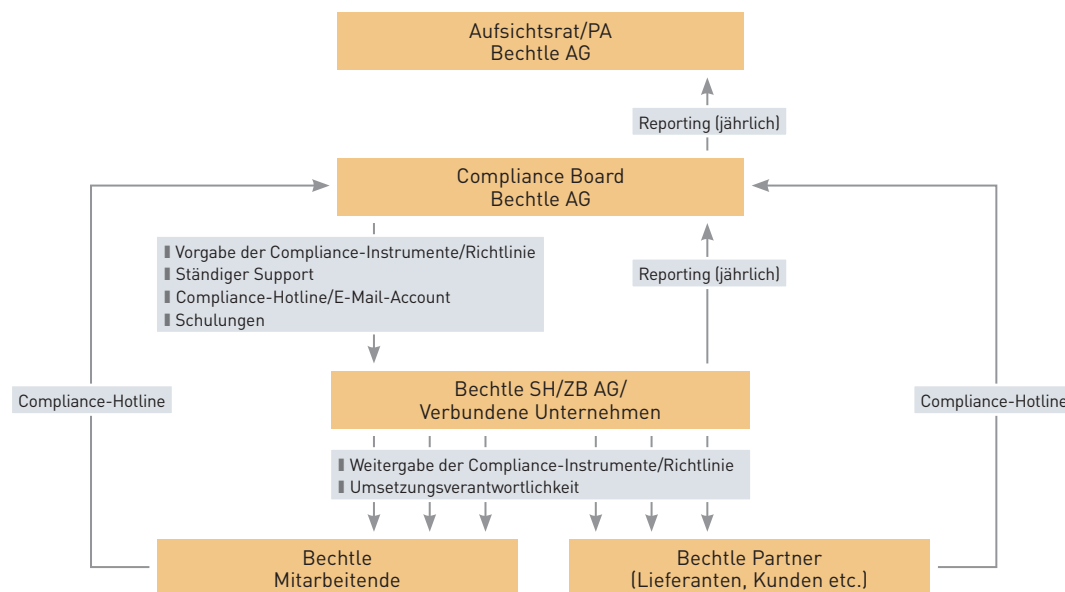
Korruptionsbekämpfung ist Teil des Bechtle Compliance-Systems, in das sämtliche Unternehmen der Bechtle Gruppe sowie die zentralen Ressorts der Bechtle AG eingebunden sind: Zentrales Element des Compliance-Systems ist der seit 2010 gültige Bechtle Verhaltenskodex (Code of Conduct), dessen umfangreich überarbeitete Version in der ersten Jahreshälfte 2021 im Konzern ausgerollt wird. Hierin wird für sämtliche Mitarbeitenden des Bechtle Konzerns verbindlich die Verpflichtung zur Integrität geregelt.

Die allgemeinen Compliance-Vorgaben werden anlass- und fachbereichsbezogen kontinuierlich weiter ausdifferenziert und konkretisiert. So gilt seit 2011 eine unternehmensweit verbindliche Richtlinie zum Umgang mit Incentives der Geschäftspartner. Ergänzend dazu existiert eine einfach zu handhabende Entscheidungshilfe für Mitarbeitende zum richtigen Umgang und Verhalten bei Erhalt und Gewähren von Zuwendungen – unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation im Bereich öffentlicher Auftraggeber.

Richtlinien zum Umgang mit Geschenken und Aufmerksamkeiten geben den Mitarbeitenden bei Bechtle Orientierung und sind ein wichtiges Präventionsinstrument.



COMPLIANCE-STEUERUNG BEI BECHTLE.



PA Personalausschuss, SH Systemhaus, ZB Zentralbereich

Der Zugriff der Mitarbeitenden auf die jeweils aktuellen Fassungen der Regelwerke ist über das Bechtle Intranet stets gewährleistet. Hierzu gibt es seit 2020 auf der Startseite des Intranets zusätzlich eine schnell auffindbare Kachel „Compliance“, die auf die entsprechenden Dokumente verlinkt. Darüber hinaus ist die physische Aushändigung des Bechtle Verhaltenskodex an neue Mitarbeitende fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses. Unterjährig finden über das Bechtle Compliance Board anlassbezogene Sondermailings an potenziell betroffene Mitarbeitende und an die Geschäftsführenden der Bechtle Einheiten statt. Diese E-Mails dienen dazu, zu informieren und das Bewusstsein für das Thema Compliance zu schärfen.

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

GRI 205-2

Aufgrund der Corona-Krise konnten 2020 keine Compliance-Präsenzschulungen durchgeführt werden. Eine tragfähige digitale Alternative, die zudem einen erweiterten Personenkreis erreichen kann, ist in Prüfung und soll Ende 2021 feststehen.

Über die Compliance-Hotline können Verdachtsfälle telefonisch gemeldet werden. Zudem steht ein E-Mail-Account zur vertraulichen Kontaktaufnahme zur Verfügung.



GRI 205-1

Zwar werden durch das Compliance Board intern auch Zahlen, wie zum Beispiel die Anzahl der Compliance-Verstöße oder die Anzahl der Meldungen, dokumentiert und entsprechend ihrer Relevanz an die Gremien berichtet, sie sind jedoch ihrer Natur nach vertraulich und können aus diesem Grund nicht veröffentlicht werden. Das Compliance-Reporting umfasst alle operativen und rechtlich selbständigen Gesellschaften der Bechtle Gruppe (im Berichtsjahr 2020 waren das 116) sowie alle Zentralbereiche der Bechtle AG.

GRI 205-3

Innerhalb des Bechtle Konzerns sind 2019 keine korruptionsverdächtigen Vorfälle bekannt geworden. Für den Berichtszeitraum 2020 lagen bis zum Redaktionsschluss noch nicht alle Compliance-Reports vor.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

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

AUSBLICK.

Der umfassend überarbeitete Verhaltenskodex wurde im Januar fertiggestellt und im Laufe des ersten Halbjahres in alle Bechtle Gesellschaften ausgerollt. Aufgrund der Pandemie wird ein neues, virtuelles Schulungskonzept zum Thema Compliance erarbeitet. Im Laufe des Jahres 2021 sollen alle Mitarbeitenden der Bechtle Gruppe entsprechend geschult werden. Zudem wird das aktuelle Whistle-blower-System auf den Prüfstand gestellt.

QUALITÄTSMANAGEMENT.

Um sicherzustellen, dass die Anforderungen unserer Kunden systematisch erfasst und von uns erfüllt werden können, haben wir bereits 1996 ein konzernweites Managementsystem nach ISO 9001 eingeführt. Dabei achten wir darauf, einerseits die komplexen Anforderungen eines auf Dezentralität und regionaler Präsenz basierenden Geschäftsmodells zu berücksichtigen und andererseits in Bereichen wie Logistik, Lager und Produktmanagement so effizient wie ein zentral aufgestelltes Unternehmen zu agieren.

Interne Audits der Bechtle Qualitätsmanagementbeauftragten sowie externe Gutachter von unabhängigen Zertifizierungsgesellschaften bewerten das Bechtle Qualitätsmanagementsystem regelmäßig. Die Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS GmbH) überprüft jedes Jahr die Prozesse und Abläufe der Bechtle Zentraleinheiten und stichprobenartig drei bis fünf wechselnde Standorte der Bechtle Gruppe. Neben den jährlichen Überwachungsaudits führt die DQS alle drei Jahre – so auch 2021 – sogenannte Rezertifizierungsaudits durch. Bisher waren alle ohne jeglichen kritischen Befund.

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

MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Es ist für uns von großer strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung, hoch qualifizierte Menschen nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig für Bechtle zu begeistern. Uns ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeitenden im Unternehmen weiterentwickeln und wohlfühlen. Als zukunftsstarker Arbeitgeber haben wir viel zu bieten: unternehmerischen Freiraum mit klaren Zielen, Wertschätzung und Verbundenheit in einem starken Team, die Unterstützung durch erfahrene Spezialisten und viele Möglichkeiten, die Work-Life-Balance zu halten. Flache Hierarchien ermöglichen zudem die frühe Übernahme von Verantwortung und fördern unternehmerisches Denken bei allen Mitarbeitenden. Unsere Haltung ist auch in der Bechtle Vision 2030 verankert: „Wir stehen für Professionalität, Kompetenz und den Willen, Herausragendes zu leisten. Menschen, die viel bewegen wollen, können bei Bechtle alles erreichen.“

STEUERUNG.

GRI 103-2

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

Menschen für Bechtle begeistern. Wir möchten interessierte und talentierte Bewerberinnen und Bewerber von Bechtle überzeugen. Ein übersichtlicher und schneller Bewerbungsprozess, kurze Entscheidungswege und eine persönliche Ansprechperson sind uns dabei besonders wichtig. Wir unterstützen junge Menschen bei der Berufsfindung und geben ihnen die Chance, den IT-Arbeitsmarkt kennenzulernen. Aufgrund der Pandemie und den damit verbundenen Schutzmaßnahmen konnten wir 2020 nur rund 20 Schülerpraktikantinnen und -praktikanten bei Bechtle in der Konzernzentrale begrüßen. Neben einigen Präsenzveranstaltungen mit Schutzkonzepten fanden vielfältige virtuelle Veranstaltungen statt, zum Beispiel der Girls' Day digital, diverse Workshops zu Fachthemen

sowie virtuelle Schulbesuche und Messen. Interessierte können sich seit 2019 auch über „Mitarbeiterstorys“ über die Arbeitswelt bei Bechtle informieren. Hier geben Mitarbeitende unter dem Motto #WirSindBechtle persönliche Einblicke in ihren Arbeitsalltag.



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

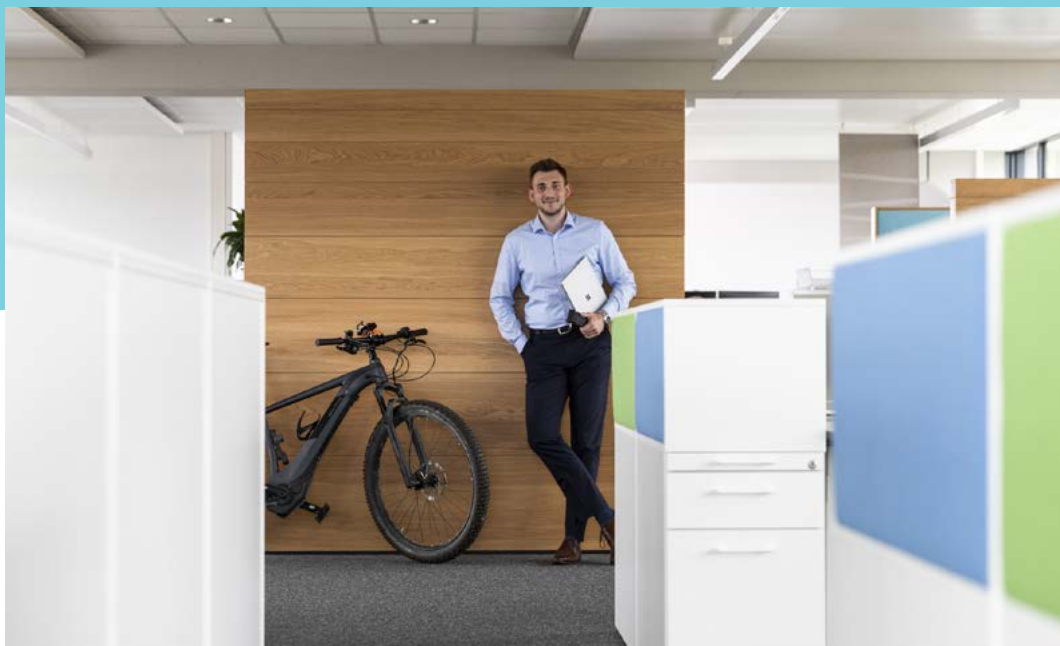
Im Berichtsjahr konnten wir trotz schwieriger Bedingungen eine Vielzahl der geplanten Recruiting-Maßnahmen umsetzen. So haben wir das Hochschulmarketing ausgebaut und Kooperationen mit dem Karlsruher Institut für Technologie, der Hochschule Karlsruhe, der Technischen Universität München und der Hochschule Heilbronn geschlossen. Außerdem konnten wir wie geplant die Bechtle Student Community ausbauen. Ziel ist es, mit Formaten wie Stammtischen, gemeinsamen Kaffeepausen oder Weihnachtsfeiern die interne Bindung an Studierende, Werkstudentinnen und -studenten, Praktikantinnen und Praktikanten oder Thesis-Schreibende zu stärken. 2020 fanden diese Maßnahmen virtuell statt. Extern konnten wir die Imagewerbung, Stellenanzeigen und Unternehmensinformationen rund um Bechtle auf diversen, zielgruppenspezifischen Plattformen ausbauen.

GRI 401-2

Die Balance halten. Wir legen besonderen Wert auf die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden. Wir möchten ihnen die Vereinbarkeit der betrieblichen Erfordernisse mit ihrer persönlichen Lebenssituation ermöglichen. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und mobiles Arbeiten sind dafür bisher die wichtigsten und am häufigsten genutzten Instrumente – vorausgesetzt, die Aufgabe lässt dies zu. Nach individueller Aufgabe, Situation und Absprache können unsere Mitarbeitenden die Arbeitszeit oder den Arbeitsort flexibel gestalten. Wer über den Jahresurlaub hinaus eine längere Auszeit nehmen möchte, kann dies in Absprache mit dem jeweiligen Team und den Vorgesetzten realisieren. Da mobiles Arbeiten in weiten Teilen des Unternehmensverbunds bereits vor Beginn der Corona-Krise möglich war, konnten wir mit Beginn des Frühjahr-Lockdowns europaweit schnell für die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden mobiles Arbeiten ermöglichen. Dazu schaffte die CIO-Organisation innerhalb kürzester Zeit im März 2020 die dafür notwendigen technischen Voraussetzungen. Um alle Mitarbeitenden, die aufgrund der Infektionslage nicht im Büro arbeiten können, informiert zu halten, haben wir im Intranet eine Rubrik „Q&A zum Coronavirus“ bereitgestellt. Sie wird regelmäßig aktualisiert und informiert über aktuelle Beschlüsse des Bundes und der Länder sowie über Auswirkungen von Corona-Schutzverordnungen auf die Arbeitswelt bei Bechtle. Die Informationen werden ebenfalls in englischer Sprache für unsere Standorte im Ausland angeboten. Zudem versendet die Pressesprecherin von Bechtle wöchentlich an alle Mitarbeitenden der Bechtle Gruppe per E-Mail ein Corona-Update, in dem sie über die aktuelle Lage, neue Regelungen und wichtige Informationen berichtet. Ebenfalls im Intranet finden Mitarbeitende die Arbeitsschutzstandards und -regeln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Dazu steht allen Mitarbeitenden über die sogenannte iLEARN-Plattform eine digital aufbereitete Schulung zur Verfügung. Zudem stellt die CIO-Organisation im Intranet Informationen für das mobile Arbeiten bereit und informiert über den effektiven und datenschutzkonformen Umgang mit Collaboration-Tools.

Häufig stellt die Betreuung von Kindern Familien vor große Herausforderungen. Um den Anforderungen der Erziehungsarbeit gerecht werden zu können, nutzen viele Mitarbeitende in Deutschland in den ersten Lebensjahren ihrer Kinder die Möglichkeit der Elternzeit.

Bereits 784 Mitarbeitende sind nur knapp zwei Jahre nach der Einführung mit dem Dienstfahrrad unterwegs. Beliebt sind vor allem Pedelects.



GRI 401-3

Im Berichtsjahr gingen 391 Mitarbeitende in Deutschland in Elternzeit. Die durchschnittliche Elternzeitspanne sank bei den Frauen (im Vergleich zum Vorjahr) um 2,6 auf 21,9 Monate und liegt damit deutlich über der Zeitspanne der Männer, die im Schnitt 1,5 Monate Elternzeit in Anspruch nahmen, im Vorjahr waren es 1,7 Monate.

ELTERNZEIT IN DEUTSCHLAND.

		2019	2020
Mitarbeitende in Elternzeit		363	391
Frauenanteil	in %	53	50
Durchschnittliche Anzahl Monate		24,5	21,9
Männeranteil	in %	47	50
Durchschnittliche Anzahl Monate		1,7	1,5

Nach Ende der Elternzeit steigen viele Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit wieder in den Beruf ein (Anzahl Teilzeitarbeitende siehe weiter unten). In diesem Zusammenhang beobachten wir auch ein steigendes Interesse an Teilzeitmodellen für Führungskräfte. In Abstimmung mit den Führungskräften können die Mitarbeitenden dann auch ihr Arbeitszeitvolumen wieder aufstocken – immer entsprechend der Verantwortung und Aufgaben.

GRI 401-2

Seit 2018 bietet Bechtle während der Sommerferien am Konzernsitz ein ganztägiges Ferienprogramm für Kinder von Mitarbeitenden zwischen fünf und zwölf Jahren an. In Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie in Heilbronn konnten in den beiden Vorjahren Kinder mindestens eine Woche, maximal drei Wochen am Bechtle Platz Spiel und Spaß erleben. Leider konnte aufgrund der Pandemielage 2020 keine Kinderferienbetreuung angeboten werden.

GRI 401-2

Bewegt unterwegs. Seit Februar 2019 können Bechtle Mitarbeitende in Deutschland ihr Fahrrad zu besonderen Konditionen leasen und für den Weg zur Arbeit oder privat nutzen. Am 31. Dezember 2020 hatten wir 784 Dienstfahräder im Bestand, davon 723 in Deutschland, 16 in den Niederlanden und 45 in Belgien.

Arbeitsatmosphäre. Neue attraktive und flexible Arbeitsumgebungen sowie Gestaltungsspielräume für Mitarbeitende sind wichtig, damit sich alle am Arbeitsplatz wohlfühlen. Das Modern-Work-Konzept sieht neben der technischen Ausstattung Shared-Desk-Arbeitsplätze, Schallschutzelemente, Kommunikationsinseln und ein neues Büromöbelkonzept vor. Letzteres beinhaltet moderne und ergonomische Büromöbel, wie elektrisch höhenverstellbare Schreibtische. Das Mobiliar wird bei einem in der Region Heilbronn-Franken ansässigen Familienbetrieb erworben. Alle Neubauten oder neu bezogenen Büroräume von Bechtle lehnen sich an dieses Konzept an. Im November 2020 konnte am Hauptsitz in Neckarsulm der neue Bürobau mit Arbeitsplätzen für weitere 600 Mitarbeitende bezogen werden, den ein smartes Raumkonzept, große Bewegungsräume sowie weitere Umkleiden und Duschen für Mitarbeitende auszeichnet.

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

Mitarbeiterzahlen im Überblick. Die Bechtle Gruppe beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2020 insgesamt 12.180 Mitarbeitende, davon arbeiteten 1.525 in Teilzeit.



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

MITARBEITENDE DER BECHTLE GRUPPE.

	2019	2020
Vollzeit	10.059	10.655
Teilzeit	1.428	1.525
Summe	11.487	12.180

GRI 401-1

Die Fluktuationsquote ging im Berichtsjahr um 2,2 Prozent auf 7,2 Prozent zurück. Gleichzeitig erhöhte sich die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 5,5 Jahre auf 5,8 Jahre. Beide Werte sind ein Indiz dafür, dass die in den vergangenen Jahren eingeleiteten Maßnahmen zur Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden greifen.



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

FLUKTUATIONSQUOTE DER BECHTLE GRUPPE.

	2019	2020
Fluktuation in % vom Personalbestand	9,4	7,2

DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT BEI BECHTLE.

	2019	2020
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	5,5	5,8

GRI 401-1

Bechtle wurde auch im Berichtsjahr als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Insgesamt gingen über das elektronische Recruiting-Tool 2020 bei Bechtle 30.588 Bewerbungen ein, das sind 6.353 mehr als im Vorjahr. Die aktuelle Situation nehmen wir sehr ernst und wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die unserer Bewerberinnen und Bewerber schützen. Daher finden Vorstellungsgespräche überwiegend als Video- oder Telefongespräche statt, ebenso nutzen wir die digitale Unterschrift für Vertragsunterzeichnungen.

Konzernweit wurden 2.027 Personen eingestellt. Die Aufteilung nach Geschlecht und Alter der neuen Kolleginnen und Kollegen ist den folgenden beiden Tabellen zu entnehmen:

NEUEINSTELLUNGEN – NACH GESCHLECHT.

	2019	2020
Frauen	585	552
Männer	1.777	1.475
Summe	2.365*	2.027

*Drei Mitarbeitende ohne Angabe des Geschlechts.

NEUEINSTELLUNGEN – NACH ALTER.

	2019	2020
< 30 Jahre	1.076	920
30–50 Jahre	1.041	893
> 50 Jahre	248	214
Summe	2.365	2.027

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Im September 2020 startete Bechtle eine konzernweite Zufriedenheitsumfrage unter allen Mitarbeitenden, die in den folgenden Jahren regelmäßig weitergeführt werden soll. Aus den Ergebnissen werden spezifische Maßnahmen abgeleitet, um die Zufriedenheit weiter zu verbessern. Darüber hinaus bleibt das persönliche Gespräch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden als wichtigstes Dialoginstrument erhalten. Während der Jahresgespräche können sich Mitarbeitende über ihre Zufriedenheit, die Stimmung im Team oder die Zusammenarbeit mit Führungskräften äußern. Haben Mitarbeitende unterjährig Gesprächsbedarf, können sie zeitnah den offenen Austausch mit ihren Vorgesetzten suchen. Darüber hinaus haben Mitarbeitende über die Compliance-Hotline die Möglichkeit, Unregelmäßigkeiten an das Compliance Board zu melden.



Siehe weitere Informationen
im Kapitel Einbindung
von Stakeholdern

Ausgezeichnet. Auch externe Auszeichnungen unterstützen uns bei der Beurteilung unseres Recruiting-Engagements. Bechtle erhielt 2019/2020 die Auszeichnung BEST RECRUITER Silber und belegte den 3. Platz in der Branche IT/Software/Telekommunikation der Unternehmen in Deutschland. BEST RECRUITERS ist die größte unabhängige, wissenschaftliche Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum. Jährlich werden im Rahmen der Studie die Recruiting-Maßnahmen der 1.300 nach Umsatz und Mitarbeiterzahl größten Unternehmen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz auf ihre Qualität getestet.



bestrecruiters.eu

Ausgezeichnet wurde Bechtle damit für eine sehr gute Bewerberansprache und einen sehr guten persönlichen Bewerberkontakt. Hervorgehoben wurden die Informationsmöglichkeiten für Kandidaten durch Mitarbeiterstories und die zielgruppenspezifischen Informationen auf der Karriere-Website.



bechtle.com/azubit

Des Weiteren zeichnete das Siegel MINT Minded Company 2020 unser Engagement für Studierende, Absolventen und Talente in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik aus. Außerdem erhielt Bechtle das Dualis-Siegel der IHK Heilbronn-Franken als ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb.



mint-minded-company.de

AUSBLICK.

Die Abteilung Human Resources (HR) und die CIO-Organisation haben 2020 gemeinsam ein Projekt zur Einführung eines ganzheitlichen Human Capital Management Systems gestartet. Mit einer innovativen und weltweit führenden Cloud-Applikation wird der Employee Lifecycle bei Bechtle abgebildet. Das Projekt legt den Grundstein für die Ablösung bestehender Anwendungen und optimiert den benötigten Ressourceneinsatz durch gebündelte Funktionalitäten. Ebenso beschleunigen wir mit dem System das weitere Fortschreiten der Digitalisierung im Bereich HR. Ein intuitives System wird die HR-Arbeit über Ländergrenzen hinweg weiter professionalisieren und den Mitarbeitenden ein optimiertes Nutzererlebnis hinsichtlich der eigenen Daten bieten. Services und Prozesse rund um HR können auf diese Weise effizient und mit hoher Datenqualität abgebildet werden. Das Projekt soll 2021 fortgeführt und in Teilen abgeschlossen werden.

EMPLOYER VALUE PROPOSITION.

Der Bedarf an neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wächst seit Jahren kontinuierlich. Eine große Herausforderung ist es, sie zu finden, zu gewinnen, zu integrieren und zu binden sowie die Unternehmenswerte breit zu verankern. Deshalb hat sich – wie im Nachhaltigkeitsbericht 2019 angekündigt – eine interdisziplinäre Projektgruppe, unter Federführung der beiden Abteilungen Human Resources und Unternehmenskommunikation, 2020 explizit mit dem Thema Employer Branding beschäftigt. Ein Ergebnis ist die neu formulierte Employer Value Proposition (EVP), die zeigt, wofür wir als Arbeitgeber stehen:



Was macht Bechtle als Arbeitgeber aus? Wie können wir langfristig Mitarbeitende binden und deren Zufriedenheit sicherstellen? Unsere Employer Value Propositions geben uns hierbei Orientierung.

Es ist unser gemeinsamer Antrieb, mit den besten IT-Lösungen, die Zukunft unserer Kunden erfolgreich zu gestalten. Durch die vernetzte Dezentralität entsteht ein außergewöhnlich leistungsfähiges, vielseitiges Team, das für- und miteinander agiert.

Menschen, die viel bewegen wollen, können bei uns alles erreichen. Die Basis dafür sind gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung. Wir fördern die fachliche Weiterbildung, erkennen persönliche Potenziale und lassen Spielraum für individuelle Ideen und Talente.

Unser Ziel ist es, Herausragendes zu leisten – mit Zusammenhalt und permanent wachsender Kompetenz. All das macht uns zu einem der erfolgreichsten IT-Unternehmen und Marktführer in unserer Branche. Wir sind zu Hause in ganz Europa und immer in eurer Nähe.

Die Bechtle EVP basiert auf Informationen und Entscheidungen aus dem Rahmenumfeld ebenso wie auf Ergebnissen aus internen Befragungen und einer Zielgruppenanalyse. In ihrem Kern zitiert sie die Vision 2030 und zieht die für die Zielgruppe relevanten Schlüsse. Für 2021 steht die Entwicklung einer Kampagne auf der Agenda, die gleichermaßen interne Kolleginnen und Kollegen sowie externe Kandidatinnen und Kandidaten anspricht.

Auch 2019/2020 erhielt Bechtle wieder die Auszeichnung BEST RECRUITER in Silber.





ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1, GRI 403-1

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

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

STEUERUNG.

GRI 103-2, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5

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

GRI 403-3, GRI 403-4

Arbeitssicherheit. Die deutschen Bechtle Gesellschaften werden durch eine zentrale Koordinierungsstelle der Bechtle AG unterstützt. Aufgrund unterschiedlicher nationaler und rechtlicher Rahmenbedingungen beschränkt sich die Tätigkeit der Koordinierungsstelle auf Deutschland. Die Koordinierungsstelle hält den Kontakt zum beauftragten arbeitsmedizinischen Dienst, der regelmäßig alle deutschen Standorte begeht, mögliche Gefahren identifiziert und das Unternehmen bei der Minimierung der Risiken unterstützt. Die Koordinierungsstelle unterweist mit dem arbeitsmedizinischen Dienst die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer deutschlandweit hinsichtlich ihrer Pflichten und stellt E-Learning-Schulungsmaterial für Mitarbeitende bereit (das E-Learning umfasst die Themengrundlagen zur Arbeitssicherheit, Ergonomie, Gesundheit, Erste Hilfe und Brandschutz). In Kooperation mit dem gesundheitsmedizinischen Dienst BAD stellen wir ein zentral geführtes Dokumentenmanagementsystem zur Verfügung, in dem alle arbeitssicherheitsrelevanten Dokumente und Vorlagen den Standorten zugänglich gemacht werden. Daneben besteht auch die Möglichkeit, die jeweils standortrelevanten Dokumente dort abzulegen.

Des Weiteren erstellt die zentrale Koordinierungsstelle Leitlinien zu Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Brandschutz. Alle Mitarbeitenden in Deutschland durchlaufen regelmäßige Arbeitssicherheitsunterweisungen und haben über das Intranet Zugriff auf das Arbeitsschutzgesetz. In quartalsweise stattfindenden Sitzungen prüft der Arbeitssicherheitsausschuss den Status quo, diskutiert aktuelle Entwicklungen und beschließt notwendige Maßnahmen. Allgemeine Maßnahmen werden in der Regel am Hauptsitz pilotiert und nach Abschluss der Pilotphase im Konzern ausgerollt. Zusätzlich verfügt jeder deutsche Standort über einen eigenen Arbeitssicherheitsausschuss, der viermal jährlich konferiert und aus den örtlichen Fachkräften für Arbeitssicherheit und Mitgliedern der Geschäftsleitung besteht. Kurzfristige und akute Maßnahmen, wie zum Beispiel Hinweise und Vorschläge der Mitarbeitenden, werden unmittelbar umgesetzt. Die Auslandsgesellschaften organisieren ihre Leitlinien, Schulungen und Unterweisungen jeweils selbstständig und angepasst an das nationale Recht.

GRI 403-1, GRI 403-8

2021 strebt die Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf die DIN EN ISO 45001-Zertifizierung für Arbeitsschutzmanagement an.

GRI 403-5

Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Deutschland.

SCHULUNGEN ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2020.

Deutschland	Anzahl der Schulungen/ Unterweisungen	Teilnehmende
Unterweisung Führungskräfte und Sicherheitsbeauftragte	2	140
Ausbildung Brandschutzhelfer	8	46
iLEARN COVID-19	1	7.175
iLEARN und Präsenz: Arbeitssicherheit Konsolidierungskreis ^A	29	2.604
Auslandsstandorte Konsolidierungskreis^B		
Arbeitssicherheit	43*	106

*Geplant waren 125 Schulungen, 82 konnten aufgrund der Pandemie nicht durchgeführt werden

^{A,B}Siehe GRI-Index ab S. 93

GRI 403-9

2020 lag die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bei Bechtle in Deutschland bei 18. Die häufigsten Verletzungen waren Stolpern, Umknicken und Ausrutschen. Die meldepflichtigen Wegeunfälle lagen bei 18, dabei handelte es sich vor allem um Verkehrsunfälle mit PKW und Fahrrad.

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN IN DEUTSCHLAND.

	2019***	2020
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle	27	18
Anzahl meldepflichtige Wegeunfälle	13	18
Anzahl Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen**	0	2
Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (ohne Todesfälle)	0	0
Unfallquote auf 1.000 Mitarbeitende* in %	3,3	2,6

*Berechnungsgrundlage: 500 Mitarbeitende 1.000.000 Stunden

**Wegeunfälle mit Todesfolge

***Deutschland ohne Modus Consult

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

GRI 403-6

Unsere freiwilligen Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit sind vielfältig, konnten aber aufgrund der Pandemiesituation 2020 nicht wie geplant weitergeführt beziehungsweise ausgebaut werden. Stattdessen hat das BGM-Team neue digitale Formate zur Gesundheitsförderung

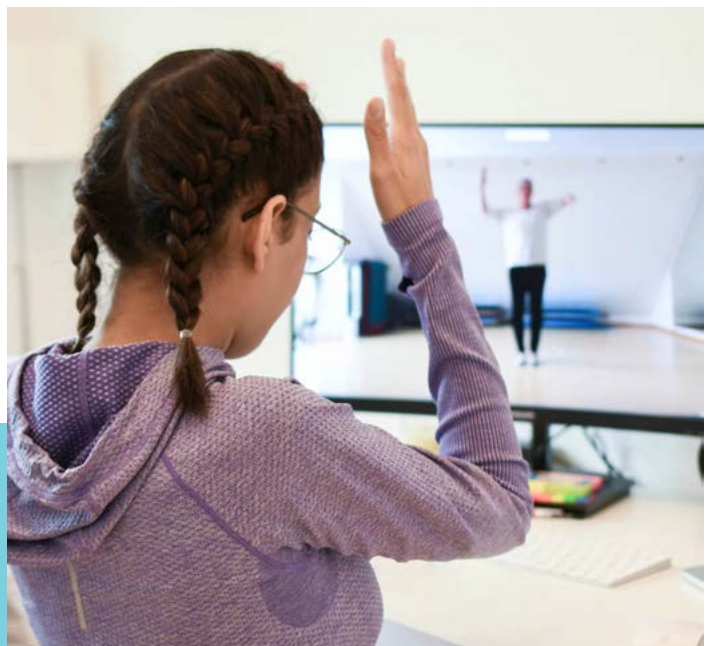
Bei Bechtle in Portugal stand gesundes Essen auf dem Programm. Alle Mitarbeitenden erhielten vor dem virtuellen Kochevent die frischen Zutaten nach Hause geliefert. Dann wurde unter fachlicher Anleitung gemeinsam gekocht - jeder in seiner Küche, verbunden über die Videotechnik.



Unten: 2020 konnten wir in der Konzernzentrale die Blutspendeaktion in Zusammenarbeit mit dem DRK gerade noch vor dem großen Lockdown durchführen.



Unten: Um auch zu Hause fit zu bleiben, nutzen viele Kolleginnen und Kollegen die virtuellen Yogakurse und Übungen zur „entspannten Mittagspause“.



Dank der Lockerungen der COVID-19-Maßnahmen im Spätsommer konnten die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Büroolympiade im Bechtle IT-Systemhaus Karlsruhe am Weltherztag gemeinsam aktiv sein.



Durch das virtuelle Angebot konnten auch Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz am Yogakurs teilnehmen.

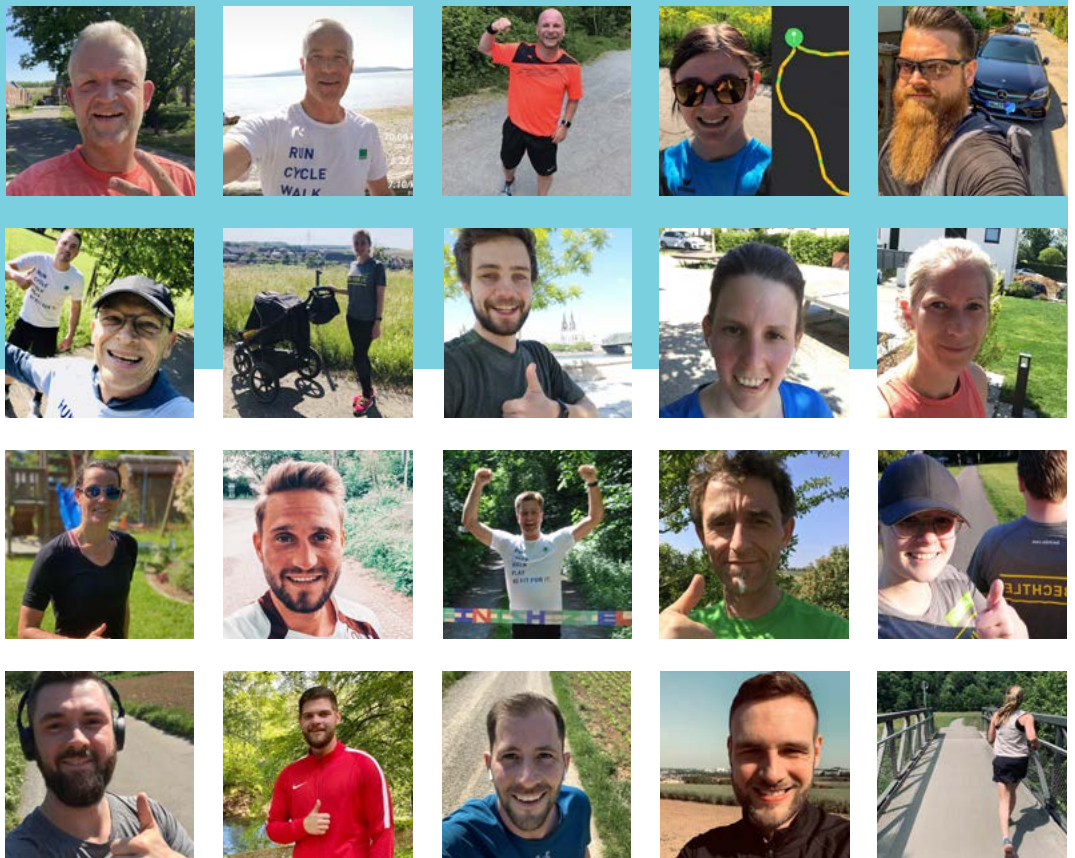
entwickelt. Ihr Pluspunkt ist die standortunabhängige Teilnahme, sodass wir mit den Angeboten alle Kolleginnen und Kollegen in Deutschland und Österreich sowie alle Deutschsprachigen in der Schweiz adressieren können. Dazu zählten 2020 beispielsweise Yogakurse (162 Teilnehmer) oder die Maßnahme „Entspannte Mittagspause“ (170 Teilnehmer). Virtuelle Yogakurse konnten auch bei Bechtle direct in der Westschweiz und in Frankreich angeboten werden. Ebenso konnte ein digitales Rückenscreening für alle Mitarbeitenden der deutschen Standorte bereitgestellt werden.

Die am Konzernsitz durchgeführte Gripeschutzimpfung wurde 2020 besonders gut angenommen. 234 (im Vorjahr waren es 94) Kolleginnen und Kollegen nutzten die Möglichkeit, sich während der Arbeitszeit impfen zu lassen. Weitere Gripeschutzimpfungen bei 156 Kolleginnen und Kollegen fanden in den Bechtle IT-Systemhäusern Aachen, Bielefeld, Bonn, Darmstadt, Hamburg/Kiel und bei Modus Consult in Gütersloh, PSB Dreieich sowie der Bechtle AG in Gaildorf statt.

Zusätzlich zu den Angeboten in der Konzernzentrale gibt es ein weitgefächertes Angebot an individuellen Gesundheitsaktionen in der Bechtle Gruppe, allerdings konnten im Berichtsjahr viele der geplanten Maßnahmen nicht stattfinden. Manche Aktion konnte letztlich virtuell realisiert werden, wie der Kochkurs für gesundes Essen, zu dem alle Mitarbeitenden bei Bechtle direct in Portugal eingeladen waren. Zuvor erhielten sie die frischen Zutaten nach Hause zugestellt.

Das Bechtle IT-Systemhaus in Karlsruhe konnte seine Büroolympiade trotz der äußeren Rahmenbedingungen realisieren und 45 Kolleginnen und Kollegen zu sportlicher Betätigung aktivieren.

Über wöchentliche Obstkörbe mit frischen Früchten freuen sich die Kolleginnen und Kollegen beispielsweise in den Bechtle Gesellschaften in Karlsruhe, Regensburg, Rottenburg, Belgien, der Westschweiz oder in Irland. Mobile Massagen am Arbeitsplatz können Mitarbeitende an den Bechtle Standorten in Darmstadt, Frankfurt, Nürnberg, Irland und Frankreich wahrnehmen, insgesamt 446 Kolleginnen und Kollegen nutzten diese Möglichkeit, Verspannungen zu lösen. Auch die Subvention



Der "Bechtlethon" war europaweit ein voller Erfolg. Alleine trainieren und laufen, aber dennoch gemeinsam und verbunden ein Ziel verfolgen: Der 17. Mai 2020 stand symbolisch für die schwierige Zeit der Pandemie und die positiven Kräfte der Bechtle Mitarbeitenden.

von Fitnessstudioangeboten war 2020 an den Auslandsstandorten eine Maßnahme zur Gesundheitsförderung, etwa bei Bechtle direct und Buyitdirect in den Niederlanden oder bei Codalis SA in der Schweiz mit 105 Teilnehmenden, allerdings waren diese Angebote – wie viele in der Bechtle Gruppe – durch die Infektionslage eingeschränkt umsetzbar. Die genannten Maßnahmen sind nur wenige ausgewählte Beispiele, die wir über die Befragung des Konsolidierungskreises A, B (siehe Gesellschaften der Konsolidierungskreise A und B im GRI-Index S. 97) erhoben haben, sie stellen keine Vollständigkeit dar. Mittelfristig möchten wir valide und umfassende Kennzahlen im Bereich BGM erheben und bauen dafür derzeit die Strukturen auf.

Besonders große Resonanz bei allen Gesellschaften im In- und Ausland erfuhr der „Bechtlethon“ als Gruppenevent. Da Sportveranstaltungen wie Firmenläufe und (Halb-)Marathons ausfielen, an denen sich sonst üblicherweise viele Teams unterschiedlicher Standorte beteiligen, wurde der „Bechtlethon“ ins Leben gerufen. Alle Interessierten konnten sich anmelden und erhielten ein Bechtle Lauf-shirt per Post zugesendet. Im Vorfeld wurde fleißig trainiert – coronakonform, jeder für sich. Am 17. Mai 2020 wurde getrennt, aber gemeinsam der „Bechtlethon“ gestartet. Jeder meisterte seine Strecke, ob laufend, radelnd oder walkend – am Ende schickten die Teilnehmer ein Zielfoto von sich mit der Info über ihre persönliche Strecke ein, die in einer Collage im Intranet veröffentlicht wurde. Dieses Event hatte nicht nur einen sportlichen, sondern vor allem einen gemeinschaftsfördernden Charakter. Gerade während des Frühjahr-Lockdowns 2020 zeigte sich, wie wichtig es ist, verbunden zu bleiben. Wege- und Zielfotos wurden sehr häufig über Social-Media-Plattformen geteilt und so ein Gemeinschaftsgefühl über Lockdown- und Ländergrenzen hinweg entwickelt.

Ähnliches galt für die deutschlandweite Aktion „Stadtradeln“. Hier meldete das BGM-Team für alle 13 teilnehmenden Gemeinden mit Bechtle Standorten ein Team über die Website stadtradeln.de an. Im Vordergrund standen der Gesundheitsaspekt und die Motivation, sich an der frischen Luft zu bewegen. Mehr als 21.000 Kilometer haben die Kolleginnen und Kollegen radelnd zurückgelegt und dabei insgesamt 3.148 Kilogramm CO₂ eingespart.



stadtradeln.de

ERGEBNIS STADTRADELN 2020.

Teams mit den meisten gefahrenen Kilometern:		Teams mit den meisten Kilometern pro Kopf:	
1: Neckarsulm	10.231 km	1: Berlin	570 km
2: Berlin	2.849 km	2: Hannover	454 km
3: Hannover	1.815 km	3: Stuttgart	411 km

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Arbeitssicherheit. Die Auswertung der konzernweiten Krankheits- und Unfallquote kann Hinweise auf mögliche Schwachstellen liefern. Eine Sicherheitsanweisung für Fremdfirmen, die auf dem Bechtle Unternehmensgelände tätig sind, dient dazu, Gefährdungen zu erkennen und zu vermeiden sowie die Mitarbeitenden der Fremdfirmen mit den betrieblichen Sicherheitsvorschriften vertraut zu machen. Seit 2019 besteht ein Rahmenvertrag mit dem externen Dienstleister BAD im Bereich Arbeitssicherheit für alle deutschen Standorte, um die Maßnahmen zielgerichtet umzusetzen, Anpassungen vorzunehmen und Risiken oder Gefahren zu beseitigen. An den Auslandsstandorten koordinieren die jeweiligen Gesellschaften die Arbeitssicherheitsvorschriften selbstständig, unter anderem auch durch das Einbeziehen regionaler medizinischer Arbeitsdienste.

Gesundheitsschutz. Die Angebote werden im Dialog mit den Trainerteams sowie anhand der Teilnehmerzahlen und Teilnehmenden-Feedbacks evaluiert und entsprechend der Bedarfe angepasst. Inzwischen wurde eine internationale BGM-Community etabliert und eine eigene BGM-Plattform im Intranet verfügbar gemacht, die für alle Mitarbeitende sichtbar ist. Damit fungiert die Community als Drehscheibe zum Austausch von Erfahrungen über Maßnahmen, sodass alle Standorte über Best Practices voneinander profitieren können.

AUSBLICK.

Die BGM-Community soll weiter ausgebaut und zusätzliche hybride und digitale Angebote sollen entwickelt werden. Im Bereich Arbeitssicherheit sollen vermehrt Schulungen für Sicherheitsbeauftragte und Brandschutzhelfer angeboten werden. Für 2021 ist zudem eine Zertifizierung nach ISO 45001 der Bereiche der Bechtle AG vorgesehen.

Einzelmaßnahmen: Im Laufe des ersten Halbjahres 2021 werden neue Bewegungsräume mit Sportgeräten im Büroneubau der Konzernzentrale in Neckarsulm sowie zusätzliche Duschen und Umkleiden verfügbar sein. Ebenso werden die Dusch- und Umkleidemöglichkeiten am Standort Gaildorf erweitert und zusätzliche Ladestationen für E-Bikes realisiert.



MITARBEITERENTWICKLUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Wir sind ein starker Arbeitgeber in der Zukunftsbranche IT. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt einerseits und dem steigenden Fachkräftebedarf andererseits ist es für unseren wirtschaftlichen Erfolg von großer strategischer Bedeutung, hoch qualifizierte Menschen nicht nur zu gewinnen, sondern auch dauerhaft für Bechtle zu begeistern. Bei unseren Mitarbeitenden setzen wir auf eine stetige persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Es ist auch unser Ziel, den wachsenden Bedarf an Fach- und Führungskräften verstärkt aus den eigenen Reihen zu decken. Aus- und Weiterbildung, die Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften sowie das Knowledge-Management haben deshalb bei Bechtle einen besonders hohen Stellenwert.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Der Zentralbereich Personalentwicklung und Akademie berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Bechtle AG. Die Personalentwicklung konzipiert und organisiert zentral für die in- und ausländischen Gesellschaften Entwicklungsprogramme für Fach- und Führungskräfte, begleitende Programme zu Ausbildung und dualem Studium sowie das Traineeprogramm. Die Bechtle Akademie ergänzt das Angebot mit einem sehr breiten Portfolio an Schulungen für alle Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen.

Entsprechend des Bechtle Geschäftsmodells der vernetzten Dezentralität sind die Geschäftsführenden der Einzelgesellschaften und ihre Führungskräfte die ersten Ansprechpersonen für die Aus- und Weiterbildung sowie die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Dass Bechtle die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden besonders wichtig ist, ist neben der Firmenphilosophie auch in den konzernweit verbindlichen Bechtle Führungsleitlinien verankert.

GRI 404-3

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

Ausbildung und duales Studium bei Bechtle. Bechtle bietet Berufseinsteigern vielfältige Ausbildungsangebote in 22 Berufsbildern und Studienfächern an. Im Ausbildungsjahr 2020 haben bei Bechtle 242 junge Menschen eine Berufsausbildung oder ein duales Studium begonnen. Insgesamt beschäftigten wir im Konzern 687 Nachwuchskräfte. Der Zentralbereich Personalentwicklung und Akademie unterstützt unsere Auszubildenden und dual Studierenden mit umfangreichen und speziell auf sie zugeschnittenen Seminarangeboten sowie gezielten Prüfungsvorbereitungskursen. Aufgrund der aktuellen Situation wurden viele Seminare auf digitale Schulungsformen umgestellt, um die Fortbildung auch weiterhin auf einem hohen Niveau zu ermöglichen.

Um den Einstieg in den Berufsalltag bei Bechtle zu erleichtern, erhält jeder neue Auszubildende eine ausführliche Einarbeitung. In den ersten Wochen nach Beginn der Ausbildung stellen wir zudem jedem Auszubildenden – wie allen neuen Bechtle Mitarbeitenden – erfahrene Kolleginnen oder Kollegen zur Seite, die sie bei der Integration ins Unternehmen begleiten. Zusätzlich besuchen alle Auszubildenden das sogenannte Azubi-Mikado. Dabei handelt es sich um eine zweitägige Einführungsveranstaltung in der Konzernzentrale, bei der unter anderem die Unternehmensgeschichte und -kultur sowie das Geschäftsmodell vermittelt werden. Weitere zielgruppenspezifische Seminare wie zum Beispiel das einwöchige Bechtle Azubi-Camp, das neben der Vermittlung fachlicher Inhalte die standortübergreifende Vernetzung fördert, stehen auf dem betrieblichen Ausbildungsprogramm.

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



bechtle.com/azubit



Im Januar 2020 war ein Gruppenfoto unserer aktuellen AZUBITs noch möglich. Das Team bestehend aus Auszubildenden und dual Studierenden bei Bechtle ist medial auf verschiedenen Kanälen als Ausbildungsbotschafter aktiv.

Herzlich willkommen bei Bechtle. Insgesamt 242 junge Menschen konnten wir 2020 als neue Auszubildende und dual Studierende bei Bechtle begrüßen.



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

KENNZAHLEN AUSBILDUNG UND DUALES STUDIUM.

	2019	2020
Anzahl Ausbildungsberufe	15	22
Ausbildungsquote Deutschland in %	7,3	6,7
Anzahl Auszubildende und dual Studierende gesamt	703	687

VERTEILUNG AUSBILDUNGSBERUFE UND STUDIENGÄNGE.

	2019	2020
Auszubildende kfm.	248	235
Auszubildende techn.	370	363
Dual Studierende kfm.	50	54
Dual Studierende techn.	35	35

Weiterbildung und Entwicklung. Die Bechtle Akademie unterstützt mit zahlreichen Präsenz- und Onlineseminaren sowie E-Learning-Kursen unsere Mitarbeitenden darin, ihr Wissen kontinuierlich auszubauen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Vor allem im Zuge der Pandemie wurden ab März 2020 viele Angebote über unsere E-Learning-Plattform iLEARN oder als Webinare digital realisiert. Da nicht alle Themen in digitalen Maßnahmen abgebildet werden können, wurde ein umfangreiches Sicherheitskonzept am Konzernsitz erarbeitet. So konnten im September und Oktober 2020 vereinzelt Maßnahmen in Präsenzform stattfinden. In der Zeit von März bis August 2020 sowie im November und Dezember 2020 fanden keine Vor-Ort-Weiterbildungen statt.

GRI 404-2

Im Berichtsjahr haben 4.991 Mitarbeitende in 401 Veranstaltungen die Angebote der Bechtle Akademie besucht. Aufgrund der Corona-Situation wurden eine Vielzahl der ursprünglich als Präsenzseminare geplanten Veranstaltungen auf digitale Schulungsformen umgestellt, einige konnten nicht stattfinden. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zur Umstellung waren ausgesprochen positiv. Allerdings zögerten viele auch aufgrund der Unsicherheit der Lage mit einer Anmeldung.

ANGEBOT DER BECHTLE AKADEMIE: ONLINE- UND PRÄSENZSEMINARE*.

	2019	2020
Mitarbeitende	7.425	4.991
Teilnehmertage**	11.480	–
Veranstaltungen	540	401

*Bei den Angaben von 2019 handelt es sich ausschließlich um Präsenzseminare.

**Durch die Umstellung vieler Weiterbildungen auf virtuelle Formate können die Teilnehmertage 2020 nicht weiter erhoben werden.

GRI 404-2

Auch die Anzahl der absolvierten E-Learning-Kurse, die den Mitarbeitenden über die interne Lernplattform iLEARN zur Verfügung gestellt werden, erlebte durch die Pandemie einen Schub. Die Kurse stehen konzernweit in bis zu zehn Sprachen für 14 europäische Länder zur Verfügung. Alle Bechtle Mitarbeitenden haben Zugang zur E-Learning-Plattform und können die Inhalte auch über ihre mobilen Endgeräte abrufen. So unterstützen wir unsere Mitarbeitenden darin, effiziente Lerntechniken in den beruflichen Alltag zu integrieren.

ANGEBOT DER BECHTLE AKADEMIE: ILEARN.

	2019	2020
Kursabschlüsse*	10.308	35.459
iLEARN-Kurse inkl. Arbeitssicherheit-, Gesundheitsschutz- und Informationssicherheitsschulungen	138	246

*Änderung der Bezeichnung von "Teilnehmer" in "Kursabschlüsse"

Daneben besteht – sofern es die Infektionslage erlaubt – die Möglichkeit, in den Bechtle Schulungszentren Kurse zu belegen oder sich extern fortzubilden.



Siehe Artikel „Gute Führung
als Erfolgsfaktor“

In Führung gehen. 2020 haben wir mit der Veröffentlichung der neuen Bechtle Führungsleitlinien unseren Anspruch an „gute Führung“ bei Bechtle formuliert. Gleichzeitig mit der Veröffentlichung startete eine konzernweite Führungsinitiative. Ziel dieser Führungsinitiative ist es, Führung im Hinblick auf die Realisierung der Vision 2030 zu stärken. Bestandteile der Führungsinitiative sind unter anderem eine interne Führungsplattform sowie umfangreiche Führungskräfte Trainings.

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

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

TEILNEHMENDE BECHTLE ENTWICKLUNGSPROGRAMME.

	2019/2020	2020
Bechtle Junior-Management-Programm	57	109
Bechtle General-Management-Programm	19	19
IT-Business-Architekten-Programm	10	12

Als weiteres attraktives Ausbildungsprogramm für Spezialistinnen und Spezialisten startete im April 2018 das Bechtle IT-Solution-Architekten-Programm. In dieser Zusatzqualifikation können Mitarbeitende vertiefte Cloud-Computing-Kenntnisse erwerben. Organisiert wird es über das Bechtle IT-Systemhaus München/Regensburg und das dort ansässige Lead Competence Center Virtualisierung. Im Berichtsjahr wurde diese Maßnahme nicht durchgeführt.

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

vier Ausrichtungen „Vertrieb Industrie“, „Vertrieb Public Sector“, „Dienstleistung“ sowie „Zentrale Services“ angeboten. Seit 2019 starten zwei Traineejahrgänge pro Jahr. Der zusätzliche Jahrgang und die positiven Erfahrungen aus der Vergangenheit führten dazu, dass die Anzahl der Trainees mit 59 Personen 2020 eine sehr positive Entwicklung genommen hat und der Einstieg über das Traineeprogramm große Akzeptanz erfährt.

Wie unter „Ausbildung und duales Studium“ bereits erläutert, bietet Bechtle regelmäßig Mikado, eine zweitägige Onboarding-Veranstaltung, an. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden, gibt es für Auszubildende/dual Studierende, Trainees, neue Mitarbeitende, neu hinzukommende Gesellschaften und Führungskräfte verschiedene Mikado-Angebote. Das Mikado für Mitarbeitende findet einmal monatlich statt, alle weiteren nach Bedarf. Neue Kolleginnen und Kollegen aus den Auslandsgesellschaften treffen sich im englischsprachigen Pendant, dem iStart. Alle Onboarding-Veranstaltungen finden in der Konzernzentrale von Bechtle in Neckarsulm statt. 2020 wurden die meisten Veranstaltungen in virtuellen Formaten durchgeführt.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Im Jahresgespräch mit den Mitarbeitenden werden von den Führungskräften rückwirkend Feedbacks über absolvierte Schulungen oder Weiterbildungen eingeholt. Die Bechtle Akademie evaluiert ihre Trainings regelmäßig und standardisiert über einen Fragebogen am Ende jeder Veranstaltung. Zudem überprüft die Akademie regelmäßig Inhalte, Methodik und Didaktik sowie die Auslastung der Schulungen. Das Angebot wird jährlich überprüft und an den aktuellen Bedarf angepasst.

AUSBLICK.

Ab 2021 werden wir einen Teil der technischen Auszubildenden in einer Auszubildenden-Werkstatt am Standort Neckarsulm noch intensiver auf ihre künftigen Aufgaben vorbereiten. Die Vorbereitungen sind im Berichtsjahr erfolgt, sodass wir 2021 starten können. Im Februar 2021 startet das Programm „be connected“, das Praktikantinnen und Praktikanten sowie Studierende auch nach ihrer Zeit bei Bechtle ans Unternehmen binden soll.

Gute Führung als Erfolgsfaktor.

Wir hören und lesen es an vielen Stellen. Die Wissenschaft tritt den Beweis an und die Praxis zeigt es anschaulich: Führung verändert sich. Warum ist das eigentlich so? Und wie geht Bechtle mit dem Wandel um?

Wie gut ein Team in seinem Inneren ist, zeigt sich insbesondere dann, wenn außen viel passiert. 2020, das (erste) Jahr der COVID-19-Pandemie, bedeutete für viele Teams eine Art Stresstest – für Arbeitsprozesse und Organisationsstrukturen, für die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt. Und damit nicht zuletzt auch für die Führung. Der Wandel, der bereits zuvor begann, beschleunigte sich: Unsere Zeit wird immer knapper, die Anforderungen und Erwartungen von allen Seiten steigen, wir müssen schneller und möglicherweise auch mehr entscheiden, der Druck nimmt zu. Ja, das ist alles richtig. Wir

finden uns inmitten eines starken gesellschaftlichen Wandels. Hierarchien verändern sich, das Denken in klar umrissenen Organisationseinheiten löst sich zunehmend auf, Macht als Selbstzweck trifft auf Ablehnung (was gut ist) und nicht geteiltes Wissen wird noch weniger akzeptiert als Unwissenheit. Wir wissen, dass die verschiedenen Generationen – X, Y und Z – im Arbeitsumfeld ganz unterschiedliche Anforderungen formulieren. Wir wissen auch, dass divers besetzte Teams bessere Ergebnisse erzielen. Wir erleben, dass immer mehr in Kooperationen abläuft und Teams agil miteinander arbeiten. Wir haben spätestens jetzt einen lebendigen Eindruck davon, wie verteiltes, ortsunabhängiges Arbeiten funktionieren kann. Dabei spannt sich der Bogen immer weiter. Es reicht heute nicht mehr, nur die klassische disziplinarische Führung zu betrachten.

FÜHRUNG BEI BECHTLE.

Die Diskussion um gute Führung findet bei Bechtle nicht zum ersten Mal statt. Das Thema rückt in Intervallen zurück in den Fokus. So geht es vermutlich vielen Unternehmen. Auf der jährlichen internen Tagung STRAT mit zuletzt rund 1.500 Teilnehmern antwortete der Vorstandsvorsitzende Dr. Thomas Olemotz auf die Frage, warum das Thema Führung so wichtig für Bechtle sei: „Weil ich zutiefst der Überzeugung bin, dass unser nachhaltiger zukünftiger Erfolg davon abhängt, wie erfolgreich wir als Führungskräfte in diesem Unternehmen führen. Ein ganz wesentliches Erfolgspotenzial für Bechtle sind die Menschen, mit denen wir tagtäglich zu tun haben. Und damit wird die Qualität der Führung selbst zum Erfolgsschlüssel.“



Damit hat der Vorstand das Thema Führung sehr prominent platziert. Aus gutem Grund: Bechtle hat sich mit der Vision 2030 ambitionierte Ziele gesetzt und nicht zuletzt Führung als einen der zentralen Erfolgsfaktoren für die Realisierung der Vision identifiziert. Nun wissen wir alle, dass Veränderungen in sehr guten Zeiten schwer umzusetzen sind. Es fehlt der „sense of urgency“. Oder anders gesagt: Es läuft doch. Wir wissen aber auch, dass wir Veränderungen am besten in den Zeiten angehen sollten, in denen es uns sehr gut geht – wir die Themen also in einer Phase der Stärke adressieren können. Unter diesem Eindruck startete im Februar 2020 die Führungsinitiative bei Bechtle.

NEUE FÜHRUNGSLEITLINIEN UND DIE BECHTLE FÜHRUNGSINITIATIVE.

Die Basis für das Bewusstsein, dass gute Führung ein echter Erfolgsfaktor ist, haben wir bei Bechtle mittlerweile geschaffen. So wurden zum Beispiel die alten Führungsgrundsätze durch neue, modernere Führungsleitlinien ersetzt. Die fünf neuen Führungsleitlinien formulieren den Rahmen, in dem Führung bei Bechtle stattfinden soll. Ihre Veröffentlichung begleitete den Start einer unternehmensweiten Initiative.

Dazu hat Bechtle eine digitale Informationsplattform rund um das Thema Führung erstellt. Über die dort veröffentlichten Inhalte soll Führung zum Gesprächsthema werden. Und zwar für alle Mitarbeitenden, nicht nur für Führungskräfte. So wie die Führungsleitlinien Transparenz und Offenheit einfordern, so soll auch die Führungsplattform für Transparenz und Offenheit stehen. Denn Führung geht alle an. Und deshalb sollten wir auch gemeinsam offen darüber reden. Für jeweils zehn Wochen steht eine der Führungsleitlinien im Fokus. Jede Woche wird ein neues

Schwerpunktthema adressiert. Ziel ist es, Führungskräfte und Mitarbeitende zu sensibilisieren, Ideen und Gedanken zu teilen, Inspiration zu liefern und Diskussionen anzuregen. Besucher und Klickzahlen bestätigen den Erfolg.

FÜHRUNGSRoadmap.

Die Führungsinitiative ist Teil eines langfristig angelegten Prozesses, der Bechtle dauerhaft begleiten soll. Führung zu verändern braucht Zeit. Und wir tun gut daran, uns diese Zeit zu nehmen. Daher erscheint es uns hilfreich, über eine Roadmap sehr genau zu schauen, in welchen „Etappen“ die Veränderung stattfindet. Nach der Sensibilisierung und dem Schaffen des Rahmens folgen im nächsten Schritt Trainings für die Führungskräfte. Zum Teil obligatorisch, zum Teil fakultativ werden in den kommenden zwei Jahren über diese Trainings Standards gesetzt, wird ein gemeinsames Verständnis geschärft und werden wesentliche Skills weiterentwickelt.

Parallel dazu passen wir die Entwicklungsprogramme an, die auf erste oder weiterführende Führungspositionen im Konzern vorbereiten, und stellen das Qualifizierungsportfolio für Führungskräfte deutlich um. Weitere Themen sind bereits auf den Weg gebracht: So haben wir 2020 über eine erste konzernweite Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung mehr über die Treiber der Zufriedenheit erfahren. Mit dem „Führungsfeedback“ wird Bechtle 2021 ein weiteres Instrument einführen, das hilft, mehr über das eigene Führungsverhalten zu lernen. Geplant ist derzeit ein klassisches 180-Grad-Feedback.

Weitere Maßnahmen sollen folgen – mit Bedacht, nicht zu schnell und nicht zu viel, aber mit einem klaren Ziel: Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten.



VIelfalt und Chancengleichheit.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

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

STEUERUNG.

GRI 103-2

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

„Vielfalt und ein faires Miteinander sind bei Bechtle gelebte Werte. Bei uns 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 Mitarbeitenden ihre Kompetenzen und Potenziale entfalten und einbringen. Deshalb schätzen und fördern wir Vielfalt.“

Charta der Vielfalt. Im Berichtsjahr hat die Bechtle AG die Charta der Vielfalt unterzeichnet und somit die im Nachhaltigkeitsbericht 2019 angekündigte Maßnahme umgesetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichtet sich Bechtle, Diversity aktiv im Unternehmen zu fördern. Bechtle schließt sich damit einer bundesweiten Arbeitgeberinitiative und dem größten

Dr. Thomas Olemotz,
Vorstandsvorsitzender Bechtle AG

Netzwerk für Diversity Management in Deutschland an. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt voranzubringen. Die Unterzeichnung erfolgte am 27. April 2020 durch Dr. Thomas Olemotz, den Vorstandsvorsitzenden der Bechtle AG. Die Unterstützer der Charta der Vielfalt bekennen sich zur Schaffung eines Arbeitsumfelds, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Als Unterzeichner bekräftigt Bechtle die in den Leitlinien des Unternehmens fest verankerten Prinzipien des Diskriminierungsverbots und der gleichen Wertschätzung für alle Beschäftigten.



charta-der-vielfalt.de



Vielfalt und ein faires Miteinander sind bei Bechtle gelebte Werte. Nach innen wie außen – zum Beispiel durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, einer bundesweiten Arbeitgeberinitiative und dem größten Diversity-Netzwerk in Deutschland.

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

GRI 405-1

Bei Bechtle arbeiteten 2020 konzernweit 12.180 Mitarbeitende aus 96 Nationen (Stichtag 31. Dezember 2020). In Deutschland waren im Berichtsjahr 211 Mitarbeitende mit einer nach § 2 Abs. 1 und 2 SGB IX definierten Behinderung beschäftigt.

GRI 405-1

DIE ALTERSSTRUKTUR DER MITARBEITENDEN.

	2019	2020
< 30 Jahre	3.049	3.111
30–50 Jahre	5.921	6.326
> 50 Jahre	2.517	2.743
Summe	11.487	12.180

GRI 102-8, GRI 405-1

Frauenanteil. 2020 waren in der Bechtle Gruppe 3.342 Frauen beschäftigt; das entspricht einem Anteil von 27,4 Prozent. Im Aufsichtsrat betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 33 Prozent. Konzernvorstand und Bereichsvorstand (zweite Führungsebene) sind derzeit nur mit männlichen Vertretern besetzt, auf den höheren Führungsebenen sind Frauen gegenwärtig unterrepräsentiert. Langfristig möchte Bechtle den Frauenanteil insbesondere in den Führungsfunktionen steigern. Der Konzernvorstand hat daher mit Beschluss vom 17. Januar 2020 die aus dem Jahr 2017 stammenden Zielgrößen vorzeitig neu festgelegt: Derzeit ist der Bereichsvorstand rein männlich besetzt; dies soll sich mit einer Zielgröße von 22 Prozent bis zum 31. Januar 2025 ändern. Bei den Geschäftsführenden und den direkt an den Konzernvorstand Berichtenden liegt der Frauenanteil derzeit bei 8,73 Prozent. Hier wird, ebenfalls bis Ende Januar 2025, ein Anteil von 25 Prozent angestrebt. Zudem hat der Aufsichtsrat am 15. Dezember 2020 einer Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand zugestimmt. Diese soll von bisher null Prozent auf „eine Frau“ im Konzernvorstand bis 30. Juni 2025 erhöht werden. Derzeit besteht der Konzernvorstand aus drei Personen.

GRI 102-8, GRI 405-1

ZAHL DER MITARBEITENDEN BECHTLE KONZERN ABSOLUT NACH GESCHLECHT.

	2019	2020
Frauen	3.082	3.342
Männer	8.405	8.838
Mitarbeitende gesamt	11.487	12.180

GRI 102-8, GRI 405-1

FRAUENANTEIL NACH BEREICHEN.

in %

	2019	2020
Zentralbereiche	48,7	49,4
Segment IT-E-Commerce	39,7	39,8
Segment IT-Systemhaus und Managed Services	20,3	21,1
Auszubildende	24,0	23,6
Frauenanteil gesamt	26,8	27,4

GRI 405-1

FRAUENANTEIL IN KONTROLLORGANEN UND FÜHRUNGSFUNKTIONEN.

in %

	2019	2020
Aufsichtsrat	33	33
Vorstand	0	0
Bereichsvorstand	0	0
Führungskräfte*	12,0	12,9

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

Initiativen zur Frauenförderung 2020. Bereits zum zweiten Mal beteiligte sich Bechtle 2020 am Mentoringprogramm „WoMent²“ der Hochschule Heilbronn. Hier begleiten über die Dauer von einem Jahr drei Mentorinnen und Mentoren von Bechtle jeweils eine Studentin während ihres letzten Studienjahres. Ziel ist es, die jungen Frauen zu stärken und das Interesse an Führungsaufgaben zu wecken.


hs-heilbronn.de/woment

Am Girls' Day, der in den Vorjahren regelmäßig am Konzernsitz und an weiteren Standorten stattfand, beteiligte sich Bechtle an der virtuell realisierten Veranstaltung. Dieser bietet Schülerinnen die Gelegenheit, sich über technische Ausbildungsberufe und Studiengänge zu informieren. Zudem ist die Bechtle AG Mitglied der Initiative der Bunderegierung „Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“. Auch bei Recruiting- und Netzwerkveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler sowie Berufseinstieger ist es unser Ziel, den Frauenanteil zu steigern.


komm-mach-mint.de
BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Hinweise, die über das Whistleblowing eingehen, werden an das Compliance Board gemeldet, geprüft und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Diversity wird bei Bechtle als Querschnittsaufgabe aller verstanden. Unter anderem können über die neu eingeführte Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage Hinweise zum Themenfeld abgefragt werden.

AUSBLICK.

Wir möchten unsere bisherigen Aktivitäten weiterführen und sukzessive ausbauen. 2021 wird die Führungsinitiative weitergeführt, die unter anderem verschiedene Diversity-Dimensionen aufgreifen wird.

SOZIALES ENGAGEMENT.

Wir verstehen gesellschaftliches Engagement als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Die Bechtle AG und ihre Gesellschaften fördern daher mit Spenden und Sponsoring Projekte, die der Gesellschaft auf vielfältige Weise dienen.

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

DAS ENGAGEMENT DER BECHTLE AG.

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

Die vom Bechtle Unternehmensmitgründer Ralf Klenk 2009 gegründete Stiftung „Große Hilfe für kleine Helden“ fördert Bechtle bereits seit zehn Jahren jährlich – 2020 mit 30.000 Euro.

Gemeinsam mit anderen Partnern finanziert Bechtle seit 2009 eine Stiftungsprofessur an der Hochschule Heilbronn, Schwerpunkt Logistik. Seit 2010 beträgt die jährliche Zuwendung hierfür 10.000 Euro.

Als Zeichen unserer regionalen Verbundenheit kooperieren wir mit der Neckarsulmer Sport-Union. Der Verein verfügt sowohl über eine signifikante Größe als auch über eine professionelle Struktur. Die Aktivitäten in der Nachwuchsförderung spannen zudem ideal den Bogen zwischen unseren Förderschwerpunkten Kinder/Jugend, Bildung und Sport. Daher finanzieren wir seit 2014 – über eine Sponsorenvereinbarung in Höhe von jährlich 12.000 Euro – einen Jugendkoordinator im Verein. Zudem unterstützen wir seit 2016 das Jugendcamp der Neckarsulmer Sport-Union mit einem jährlichen Zuschuss, 2020 mit 2.000 Euro. Das Jugendcamp konnte dank eines umfassenden Hygienekonzepts auch im Berichtsjahr stattfinden. Der zunächst bis 2018 gültige Vertrag wurde im Berichtsjahr fortgesetzt.

Das lokale Projekt „Buchbar“ am Konzernsitz in Neckarsulm in Kooperation mit der Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung wurde auch 2020 – in eingeschränktem Umfang – weitergeführt. Bechtle Mitarbeitende sammeln gut erhaltene gebrauchte Bücher, die über die Werkstätte aufbereitet und weiterverkauft werden. So können auch Schwerstbehinderte eine sinnvolle Tätigkeit ausüben. Zudem ging der Spendenerlös aus dem Verkauf des Bechtle Honigs der Bienen am Konzernsitz an die Krautheimer Werkstätten. 1.000 Gläser Honig konnten verkauft werden, die Spende von 1 Euro je Glas aus den Reihen der Mitarbeitenden wurde von Bechtle verdoppelt. So kam ein Betrag von 2.000 Euro für die Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung zusammen.



krautheimer-werkstaetten.de



Die Buchbar ist ein Gemeinschaftsprojekt mit den Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Die Bechtle AG ist seit Mai 2019 Sponsorpartner der Experimenta in Heilbronn. Der geschlossene Vertrag hat eine Laufzeit bis Ende April 2022. Die Experimenta ist Deutschlands größtes Science Center, dessen Ziel es ist, auf anschauliche, interaktive und erlebnisorientierte Art Kinder, Jugendliche, Familien und Erwachsene für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern. Die bereits seit 2009 erfolgreiche Experimenta wurde zwischenzeitlich durch einen im März 2019 eröffneten hochmodernen Neubau deutlich erweitert. Auf rund 25.000 Quadratmetern Fläche eröffnet sie den Besuchern eine Wissens- und Erlebniswelt mit 275 interaktiven Exponaten, vier Kreativstudios und neun Laboren sowie einer Sternwarte und einem Science Dome mit Wissenschaftsshows. Seit 2009 ist Bechtle auch wichtiger IT-Partner der Experimenta.

Für Bechtle ist das Science Center aufgrund der technologisch herausragenden Ausstattung und der engen Verbundenheit als langjähriger IT-Dienstleister eine hervorragende Möglichkeit, sich als starker IT-Partner in einem zukunftsorientierten Projekt zu positionieren. Die Experimenta entspricht mit ihrem Konzept und ihrer Zielrichtung gleich zwei der Förderschwerpunkte innerhalb der Sponsoringstrategie von Bechtle, nämlich Bildung sowie Kinder/Jugend. Außerdem erfüllt sie den Anspruch, durch ausgewählte, langfristig orientierte Sponsoringaktivitäten die regionale Verbundenheit zu stärken. Leider konnte die Experimenta ihr Angebot 2020 nur teilweise aufrechterhalten. Bechtle unterstützt die Bildungseinrichtung uneingeschränkt weiter.

AKTIVITÄTEN DER BECHTLE TOCHTERGESELLSCHAFTEN.

Bechtle steht mit seinen über 100 Einzelgesellschaften als Arbeit- und Auftraggeber sowie als Geschäftspartner in vielfältigem Austausch mit dem jeweiligen lokalen Umfeld. Dort engagieren wir uns verstärkt, da unsere Einflussmöglichkeiten und die erzielbare Wirkung vor Ort am größten sind. Ein wichtiger Grundsatz ist daher, auch lokal unsere gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und uns für Projekte starkzumachen, die zu Bechtle, zu unseren Werten und unserer Kultur passen. So ergänzen sich der oben beschriebene Dreiklang und die regionale Verantwortung bestens. Wichtig sind uns bei allen Engagements verbindliche Zusage und hohe Kontinuität. Die Engagements liegen bei den einzelnen Geschäftsführenden. In Summe liegt das Engagement der Tochtergesellschaften deutlich über dem der Bechtle AG. Konzernweit hat Bechtle 2020 insgesamt 277.603 Euro für wohltätige Zwecke (41.888 Euro mehr als im Vorjahr) und 410.537 Euro (73.938 Euro mehr als im Vorjahr) für Sponsoring aufgebracht.

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

Kolleginnen und Kollegen aus dem Bechtle IT-Systemhaus Köln unterstützen durch Spenden und Freiwilligenarbeit vor Ort das Projekt Helping Hands, das den Ärmsten in Indien durch das Anpassen einer Prothese eine Wiederteilhabe am Leben ermöglicht.



Bechtle direct Deutschland finanziert über Spenden aus dem Kreis der Mitarbeitenden seit Jahren die Schulausbildung von Noah. Der 14-jährige Junge besucht die Manyota School in King'Ori-Arusha, Tansania.



Bienenvölker auf dem Unternehmensgelände in Neckarsulm, Gaildorf und Freiburg i.Br. sammeln fleißig Blütenpollen. Der Honigverkauf wird mit einer Spende verknüpft, gleichzeitig macht das Projekt auf das Insektensterben aufmerksam.



Weihnachten im Schuhkarton: Über 100 gefüllte und mit Geschenkpapier verpackte Pakete gaben Kolleginnen und Kollegen in Neckarsulm ab. Die Pakete wurden anschließend über die Tafel und die Diakonie Heilbronn an Bedürftige in der Region zum Weihnachtsfest verteilt.

Kreative KI zum Tag der Deutschen Einheit.

Künstliche Intelligenz (KI) steht für Zukunftstechnologie und steckt voller kreativer Energie – das war mehr als offensichtlich für die Besucher des „Cubes“ des Landes Baden-Württemberg bei der 30-jährigen Wiedervereinigungsfeier Deutschlands im September und Oktober 2020. Über einen Zeitraum von vier Wochen ließ die digitale KI-Kunstinstallation „Grenzauflösung“ in der Potsdamer Innenstadt Realität und Kunst miteinander verschwimmen. Zukunftsweisend und innovationsstark wirkte die Präsenz des Bundeslandes und entwickelte sich zum Besuchermagneten. Sie wurde unterstützt durch das KI-Unternehmen Colugo, Mitglied im Cyber Valley Start-up-Netzwerk. Bechtle begleitete Colugo bei der Realisierung des Beitrags.



Mit seiner knapp zehn Quadratmeter großen, farbig leuchtenden Videowand stach der Baden-Württemberg-Cube unter den insgesamt 30 Pavillons entlang der Ausstellungsstrecke der „EinheitsEXPO“ deutlich hervor. Wer hier auf dem großzügigen Fuß- und Radweg vorbeikam – und das waren einige – machte in aller Regel Halt, um sich das digitale Gemälde anzusehen, ins Bild zu winken, die Arme in die Luft zu strecken oder sich hin- und herzubewegen. Die Farben des Gemäldes wandelten sich immerzu und kaum merklich auf kleinster Pixelebene bis sich, wie von unsichtbarer Hand, ein anderer Kunststil offenbarte. Von einer Neuinterpretation zur nächsten. In jedem Moment ein einzigartiges Bild.

NEURONALE NETZWERKE VERWEBEN VISUELLE INFORMATIONEN.

Was der Betrachter nicht sah, waren die hochkomplexen Rechenprozesse im Hintergrund: Ein von Bechtle für Colugo bereitgestellter Nvidia Supercomputer verarbeitete Millionen von Daten in Sekundenbruchteilen. Es traf voll ins Schwarze, dass der Cube den liebevollen Beinamen „Käpsele“, schwäbische Mundart für ein cleveres Köpfchen, trug.

„Was passiert hier genau?“, war die meistgestellte Frage der Besucher. Eine Hochleistungskamera übertrug das, was vor der Videowand geschah, an den Supercomputer. Dieser verarbeitete die aufgenommenen Bilder mithilfe neuronaler Netzwerke, die die Bilder mit verschiedenen Stilräumen verwoben, darunter zum Beispiel Expressionismus, Fraktale, Architektur oder Liquid Art. Jeder dieser Stilräume war zuvor mit verschiedenen visuellen Informationen aus dem Internet gefüttert und so trainiert worden, dass das Ergebnis nach dem Zusammenspiel mit der Außenwelt ästhetisch ansprechend war.



EUROPAWEIT FÜHREND IM BEREICH KI.

Intuitiv und spielerisch auf der einen Seite, informativ auf der anderen. Auf der Rückseite des Cubes erfuhren die Besucher, dass die Cyber-Valley-Initiative in Baden-Württemberg im Bereich KI nicht nur in Deutschland der mit Abstand bedeutendste KI-Forschungs- und Entwicklungsstandort ist, sondern auch in Europa eine führende Position einnimmt. In diesem hochdynamischen Umfeld entwickelt das vierköpfige Colugo Team KI-Lösungen für Unternehmen und ist zudem als Künstlergruppe Lunar Ring aktiv.



cyber-valley.de

Mehr über wichtige wirtschaftliche und gesellschaftliche Aspekte von KI erfuhren die Besucher über kreative-ki.de, eine von Colugo und Bechtle betriebene Website, die das Geschehen am Cube per Live-Stream für alle Interessenten übertrug – und als KI-Informationsplattform weiterhin verfügbar ist.



kreative-ki.de

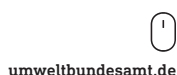
Neben den Bundesländern präsentierten sich die Verfassungsorgane wie Bundestag, Bundesrat und Bundesregierung sowie weitere Institutionen auf der EinheitsEXPO. Das zeitlich und räumlich entzerrte Konzept ersetzte aus Hygienegründen das ursprünglich geplante Bürgerfest mit Hunderttausenden Besuchern.

UMWELT.

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

ENERGIEVERBRAUCH UND EMISSIONEN.

Im November 2016 verabschiedete die deutsche Bundesregierung den Klimaschutzplan 2050. Er sieht für Deutschland eine weitgehend treibhausgasneutrale Klimabilanz bis 2050 vor. Damit orientiert sich Deutschland am Ziel des Pariser Klimaabkommens von 2015, die menschengemachte Erderwärmung auf unter 2 Grad Celsius zu begrenzen. Die Weltklimakonferenz von Madrid (Dezember 2019) hat diesen Wert in ihrem Abschlussbericht auf „nicht mehr als 1,5 Grad Celsius“ verschärft. Als mittelfristiges Ziel ist vorgesehen, die Treibhausgasemissionen in Deutschland bis 2030 um mindestens 55 Prozent gegenüber dem Niveau von 1990 zu senken.



Im Fokus stehen hierbei Treibhausgase. Die gasförmigen Bestandteile in der Atmosphäre kommen sowohl natürlich vor als auch durch Menschen verursacht. Sie können die thermische Infrarotstrahlung absorbieren und strahlen sie wieder aus. Eben diese Eigenschaft verursacht den sogenannten Treibhauseffekt. Wasserdampf (H₂O), Kohlendioxid (CO₂), Lachgas (N₂O), Methan (CH₄) und Ozon (O₃) sind die Haupttreibhausgase in der Erdatmosphäre. Kohlendioxid ist dabei der Haupttreiber des Treibhauseffekts, auf das nach Angaben des Umweltbundesamts auch 2019 fast 88 Prozent der Treibhausgasemissionen entfielen. Es entsteht vor allem bei der Verbrennung fossiler Energieträger.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Aufgrund des sehr großen Einflusses des Kohlendioxids auf den Treibhauseffekt betrachten auch wir unsere CO₂-Emissionen und suchen nach Lösungen, diese zu reduzieren. Für unsere Kundenbetreuerinnen und -betreuer, Consultants und IT-Servicetechnikerinnen und -techniker ist es besonders wichtig, mobil zu sein. Daher nimmt die Fahrzeugflotte einen wesentlichen Anteil an den durch Bechtle verursachten CO₂-Emissionen ein. Hinzu kommen Energieaufwendungen für den Betrieb und die Klimatisierung der Bechtle Datacenter und die Unterhaltung von Bürogebäuden sowie Lagern. Im Bereich des IT-Handels fallen Energieverbrauch und Emissionen entlang der Wertschöpfungskette ferner bei der Produktion, durch den Warentransport und den Betrieb der Produkte beim Kunden an. Bechtle konzentriert sich bei der Berichterstattung auf die Emissionskategorien (Scopes) 1 und 2 nach dem Green House Gas Protocol.



ghgprotocol.org

STEUERUNG.

GRI 103-2

Durch die Einführung eines zertifizierten Umweltmanagementsystems 2011 innerhalb der Zentralfunktionen der Bechtle AG haben wir dort die Grundlage für ein strukturiertes Umweltmanagement geschaffen. Ein Umweltmanagementhandbuch legt die Basis für die Umweltstrategie der Bechtle AG und umfasst in der operativen Umsetzung alle Gesellschaften mit Sitz in der Konzernzentrale. Ziel ist es, den Ressourcenverbrauch und die daraus entstehenden Emissionen sowie andere Auswirkungen auf die Umwelt zu begrenzen. Der Konzernsitz ist mit etwa 2.000 Mitarbeitenden zum Jahresende 2020 mit Abstand der größte Standort der Bechtle Gruppe. Die dort ansässigen Zentralfunktionen der Bechtle AG fungieren als Treiber nachhaltiger Themen, so auch im Umweltbereich. Einzelne Projekte werden in der Regel am Stammsitz pilotiert und anschließend in den Konzern getragen. In den Gesellschaften sind die Geschäftsführenden für die Umsetzung von Maßnahmen vor Ort verantwortlich. Sie sind auch die Ansprechpersonen für Beschwerden. In den nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Gesellschaften nehmen die Umweltbeauftragten Anregungen entgegen und prüfen deren Umsetzung.

Folgende Gesellschaften der Bechtle Gruppe waren im Berichtsjahr nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert: Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf; Bechtle direct Public Sector, Neckarsulm; PP 2000 GmbH mit den Standorten Stuttgart und Kornwestheim; Bechtle Remarketing GmbH in Wesel; Bechtle direct B.V. in den Niederlanden mit den Standorten Eindhoven und Breukelen (darüber hinaus MVO Nederland); Buyitdirect Niederlande in Hoofddorp. Das Zertifikat B Corporation hält die Codalis SA in Genf in der Westschweiz, die seit 1. Januar 2021 mit der Bechtle Suisse SA verschmolzen ist.

Des Weiteren wird Bechtle jährlich von EcoVadis beurteilt. EcoVadis ist eine Nachhaltigkeits-Bewertungsplattform für globale Beschaffungsketten. EcoVadis Scorecards machen es möglich, die Unternehmensleistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Ethik zu verstehen, zu verfolgen und zu verbessern. Von EcoVadis jeweils mit Silber bewertet wurden 2020 die Bechtle AG (Gruppe) sowie die Tochtergesellschaften ITZ GmbH in Essen, Inmac Wstore S.A.S. in Frankreich und Bechtle direct N.V. Belgien.



ecovadis.com

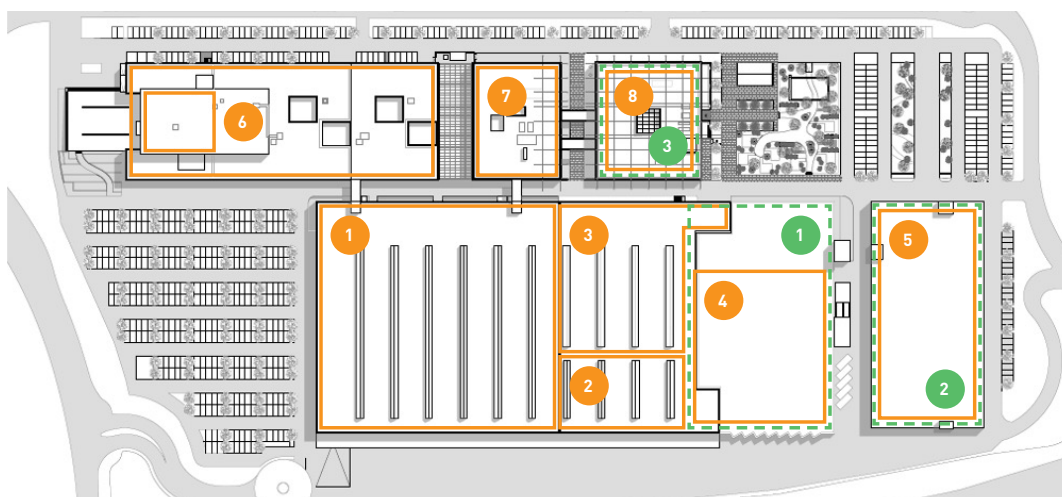
EINSATZ REGENERATIVER ENERGIEN.



Siehe auch Bechtle
Nachhaltigkeitsbericht 2018
ab S. 26ff

Im Berichtszeitraum wurde eine Geothermieanlage unter dem neu entstandenen Bürogebäude am Konzernsitz errichtet, die Ende 2020 in Betrieb ging. Im Zuge der Bauarbeiten wurden zudem die Fotovoltaikanlagen erweitert. Weitere Fotovoltaikmodule, sowohl auf dem Neubau als auch auf dem bestehenden Bürogebäude, steigern die Energiegewinnung aus Sonnenstrahlen um 560 Kilowatt-Peak (kWp) auf insgesamt rund 1.900 kWp Leistung.

Folgende Grafik zeigt die Ausbaustufe sowie die Leistung im Überblick: Auf dem Gebäude der Logistikzentrale sind vier Fotovoltaikanlagen (orange) installiert (1-4), eine weitere auf dem Dach des Parkhauses (5) sowie drei Anlagen auf den Bürogebäuden (6-8). Die drei Geothermiefelder (grün) befinden sich unter dem Logistikneubau (1), dem Parkhaus (2) und dem Büroneubau (3).



FOTOVOLTAIKANLAGE.

	1	2	3	4	5	6	7	8	Gesamt
Leistung in kWp	380,19	70,6	149	223	524,9	347,75	90,35	90,35	1.876,14
Modulanzahl	1.653	304	648	828	1.852	1.070	278	278	6.911
Fläche in m²	2.391	824	1.041	3.000	4.500	1.474	453	453	14.406
Inbetriebnahme	12/2007	12/2008	2011	6/2018	6/2018	2021	2021	2021	–

GEOTHERMIEANLAGE.

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

Fuhrpark. Die 2017 gegründete Bechtle Mobility GmbH mit Sitz in Hamburg ist die Servicegesellschaft innerhalb der Unternehmensgruppe, die sich ausschließlich mit dem Thema Mobilität bei Bechtle beschäftigt. Zum Stichtag 31. Dezember 2019 verwaltete Bechtle Mobility 3.535 Fahrzeuge in Deutschland und 155 in Österreich. Die weiteren Auslandsgesellschaften verwalten ihre Fahrzeuge eigenständig. 2019 wurden innerhalb der Bechtle Gruppe (ohne Schweiz) insgesamt 98.719.166 Kilometer mit Dienstfahrzeugen zurückgelegt.

Im vorliegenden Report berichten wir für die Emissionen die Kennzahlen von 2019, dennoch war das Jahr 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie in jeglicher Hinsicht ein besonderes, das sich auch auf die Nutzung der Fahrzeugflotte auswirkte. Der harte Lockdown in Europa im Frühjahr 2020 führte zu einer Verlagerung der Arbeitsstätten ins heimische Büro, viele Kundentermine fanden virtuell statt, ebenso Besprechungen über Bechtle Standorte hinweg. Dies führte zu einer deutlichen Reduzierung der Dienstfahrten und wurde im März und vor allem im April 2020 besonders an der Zahl der gefahrenen Kilometer deutlich: Allein im April wurden im Vergleich zum Vorjahr 4,8 Millionen Kilometer weniger zurückgelegt. Wie sich die Erfahrungen aus der intensiven Nutzung virtueller Kollaborationslösungen während der Pandemie langfristig auf das Nutzerverhalten auswirken, werden wir in den kommenden zwei Jahren analysieren.

Folgende Tabelle zeigt die Auswirkungen der Pandemie auf die gefahrenen Kilometer der Bechtle Dienstfahrzeuge in Deutschland und Österreich im Vergleich 2019/2020:

**GEFAHRENE KILOMETER DER BECHTLE DIENSTFAHRZEUGFLOTTE
IN DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH IM VERGLEICH.**

	2019	2020
		in km
März	7.631.525	5.019.095
April	7.443.367	2.657.847
Durchschnittlich gefahrene Jahreskilometer pro Fahrzeug	29.041	19.586

Den Energieverbrauch der Fahrzeugflotte der Bechtle Gruppe (ohne Schweiz) im Jahr 2019 zeigt folgende Tabelle:

GRI 302-2

ENERGIEVERBRAUCH NACH QUELLEN (SCOPE 1).

	Verbrauch 2019 in l	Primärenergieeinsatz 2019 in kWh
Diesel	6.143.520 l	61.250.892
Benzin	978.517 l	8.787.083
Autogas (LPG)	1.659 l	10.966
Summe Kraftstoffe		70.049.031

BECHTLE FORCIERT AUSBAU NACHHALTIGER MOBILITÄT.

Seit November 2020 ergänzen 50 VW ID.3 die Bechtle Flotte in Deutschland. Zum Jahresende 2020 waren etwa 17 Prozent der derzeit rund 3.600 Dienstfahrzeuge in Deutschland elektrifiziert, sei es als Plug-in-Hybrid oder reines Elektroauto. Damit übertrifft Bechtle bereits die im Nachhaltigkeitsbericht 2019 gesetzte Zielgröße von zehn Prozent für das Jahr 2022.



50 neue vollelektrische Fahrzeuge ergänzen seit Oktober 2020 den Bechtle Fuhrpark deutschlandweit. Parallel dazu bauen wir die Ladeinfrastruktur weiter aus.

In der Mobilitätsstrategie verknüpft Bechtle vier wesentliche Parameter, die für einen erfolgreichen und nachhaltigen Ausbau der E-Mobilität notwendig sind. Wird die Anzahl an E- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark erhöht, benötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend arbeitsortnahe Lademöglichkeiten. Dazu gehören auch ein effizientes Lastmanagement und Monitoring der Ladesäulen über alle Standorte hinweg. Um für das Laden eigenproduzierten grünen Strom zu nutzen, baut Bechtle am Hauptsitz und an neuen Standorten den Einsatz regenerativer Energien deutlich aus. Dieser ganzheitliche Ansatz geht über die Anforderungen an das betriebliche Fuhrparkmanagement hinaus, weshalb Bechtle die Schnittstelle zu Gebäude-, Immobilien- und Umweltmanagement geschaffen hat. In den vergangenen Monaten haben wir die einzelnen Aktivitäten miteinander verzahnt und die notwendigen Schnittstellen geschaffen. Im Zuge des Büroneubaus am Konzernsitz konnten wir nicht nur die Ladepunkte mehr als verdoppeln, sondern auch die Fotovoltaikanlage deutlich erweitern. Parallel dazu haben wir mit dem Ausbau der Ladeinfrastruktur in der DACH-Region begonnen.

Mit dem vor drei Jahren eröffneten Mitarbeiterparkhaus am Konzernsitz in Neckarsulm baute Bechtle die Ladeinfrastruktur erstmals deutlich auf rund 60 Ladepunkte aus. Die auf dem Parkhausdach befindliche Fotovoltaikanlage versorgt die firmeneigene E-Tankstelle seither mit regenerativ erzeugtem Strom. In einem weiteren Ausbauschnitt wird nun die E-Infrastruktur am Bechtle Platz 1 mehr als verdoppelt und auf rund 140 Ladepunkte aufgestockt.

Gleichzeitig installiert Bechtle an 19 Standorten* der Unternehmensgruppe in Deutschland, Österreich und der Schweiz zusätzliche Ladeinfrastruktur für Elektromobilität. Nach Abschluss der aktuellen Ausbaustufe im Jahr 2021 verfügt die Bechtle Gruppe in der DACH-Region dann über rund 300 eigene Ladepunkte. Unser Ziel ist es, in den kommenden zwei Jahren an allen deutschen Standorten, bei denen es realisierbar ist, sowie in Österreich und der Schweiz die Ladeinfrastruktur aufzubauen.

Intelligente Ladeinfrastruktur: Das Technologieunternehmen The Mobility House liefert die passenden Ladestationen und sorgt durch ein softwarebasiertes Lade- und Energiemanagement dafür, dass sich die Nutzung effizient und kostengünstig in die bestehende Energielandschaft einfügt. Das Besondere an diesem Projekt ist, dass wir an jedem der Standorte eine intelligente und eichrechtskonforme Ladeinfrastruktur schaffen. Intelligenter bedeutet, dass die Ladevorgänge in Abhängigkeit von der verfügbaren Leistung dynamisch gesteuert werden. Darüber hinaus ermöglicht das System eine Auswertung des geladenen Stroms pro Fahrzeug durch eine Monitoring-Funktion.



Alle auf einen Streich! Im Oktober wurden die 50 VW ID.3 zeitgleich an den Bechtle Platz in Neckarsulm geliefert, um anschließend an ihre neuen Fahrerinnen und Fahrer übergeben zu werden.

*Deutschland: Bremen, Bonn, Chemnitz, Cottbus, Duisburg, Freiburg, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Kiel, Mannheim, Neckarsulm, Olching, Oldenburg, Radolfzell, Weimar. Österreich: Graz, Wien. Schweiz: Mägenwil.

ENERGIEVERBRAUCH DURCH STROM, HEIZEN/KÜHLEN.

GRI 302-1

Im vorausgehenden Bericht konnten wir auf die Datensammlung im Rahmen des Energieaudits DIN EN 16247-1 in Deutschland zurückgreifen. 2020 haben wir damit begonnen, die Kennzahlenerhebung für den Energieverbrauch gruppenweit aufzusetzen. So ist es für den vorliegenden Bericht erstmals möglich, den Energieverbrauch durch Strom sowie Heizen/Kühlen aus dem Jahr 2019 innerhalb der gesamten Organisation anzugeben. Vergleichswerte auf gleicher Datenbasis aus den Vorjahren liegen nicht vor. Im kommenden Berichtsjahr ist geplant, die Kennzahlenermittlung auf eine höhere Standardisierungsebene zu führen, weshalb sich voraussichtlich die Datengrundlage nochmals ändern wird. Die Berechnungen im vorliegenden Bericht begreift Bechtle wie schon im Vorjahr als Status quo und als Basis, um Klimaziele zu entwickeln.

GRI 302-1

ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION.

in GJ

	2019
Direkter Energieverbrauch (Scope 1)	
Heizenergie (fossile Brennstoffe)	32.793,74
Kraftstoffverbrauch	252.176,51
Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	
Strom	73.916,86
Fernwärme	8.563,58
Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	367.450,69

GRI 305-1, GRI 305-2

DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN (SCOPE 1 UND 2).

in t CO₂e

	2019
Emissionen Heizenergie	1.952,91
Emissionen Kraftstoffe	18.101,08
Summe Emissionen Scope 1	20.053,99
Emissionen Strom	6.945,70
Emissionen Fernwärme	418,81
Summe Emissionen Scope 2 „ortsbasiert“	7.364,51
Emissionen gesamt	27.418,50

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Das Erfassen von Umweltkennzahlen bietet Transparenz und hilft uns, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren, Maßnahmen zu steuern, die Zielerreichung zu kontrollieren und die Öffentlichkeit über unsere Leistungen und Fortschritte zu informieren. Im Rahmen regelmäßiger interner und externer Audits werden die nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Gesellschaften regelmäßig überprüft, beurteilt und für sie neue Ziele definiert. Die Auditergebnisse der Bechtle AG und Bechtle direct Public Sector werden anschließend dem für Umweltthemen zuständigen Bechtle Vorstand vorgelegt. Bei den weiteren nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Gesellschaften zeichnet der jeweilige Geschäftsführende verantwortlich. Die Auditergebnisse aller Zertifizierungen werden regelmäßig von den Umwelt- und EcoVadis-Beauftragten geprüft, Verbesserungspotenzial ermittelt und weiterführende Maßnahmen abgeleitet.

AUSBLICK.

Ziel ist es, langfristig konzernweite Umwelt- und Klimaziele zu entwickeln, die von messbaren, quantitativen Kennzahlen abgeleitet werden. Mittelfristig möchten wir deshalb auch unsere Scope-3-Emissionen darlegen können. Dazu benötigen wir eine ausreichende Datentransparenz im Rahmen eines umfänglichen Kennzahlenreportings. Im Berichtsjahr konnten wir bereits im Bereich der Emissionen eine valide Datenbasis aufbauen. Unser Ziel ist es, 2021 die notwendigen Prozesse zur Kennzahlenerhebung weiter zu professionalisieren. Im Bereich Fuhrpark möchten wir weiter die Elektrifizierung der Flotte vorantreiben und die rund 300 geplanten Ladepunkte bis zum Jahresende 2021 installieren und in Betrieb nehmen.

NEUES BÜROGEBÄUDE AM BECHTLE PLATZ 1 SETZT ZEICHEN FÜR NACHHALTIGKEIT.

Die Bechtle AG schafft die infrastrukturellen Voraussetzungen für weiteres Wachstum am Hauptsitz in Neckarsulm. Dabei setzt das IT-Unternehmen die Strategie der Erzeugung und Nutzung regenerativer Energien durch verschiedene Maßnahmen konsequent fort. Die Bauarbeiten des neu errichteten, zusätzlichen Bürogebäudes wurden planmäßig Ende September 2020 abgeschlossen. Der moderne Neubau bietet Platz für weitere 600 Mitarbeitende. Durch den Ausbau der Geothermienutzung sowie den Einsatz zusätzlicher Fotovoltaik- und Solarthermieranlagen erhält die regenerative Energiegewinnung am Bechtle Platz erneut einen deutlichen Schub. Gleichzeitig wurde die Ladeinfrastruktur zur elektrischen Betankung von E- und Hybridfahrzeugen auf dem Unternehmensgelände von rund 60 auf 140 Ladepunkte mehr als verdoppelt.

Der Neubau, der sich an das bestehende Bürogebäude anschließt, ist bereits die sechste große Erweiterung auf dem Firmengelände und Ausdruck des wirtschaftlichen Erfolgs und dynamischen Wachstums von Bechtle. Wie schon bei früheren Projekten setzt der Neubau auf die Nutzung regenerativer Energien. Das Geothermiefeld unter dem Gebäude umfasst 42 Erdwärmesonden, die in 48 Metern Tiefe installiert sind. Die Technologie hat sich für Bechtle bewährt: Zwei weitere Geothermiefelder sind bereits im Logistikzentrum (seit 2016) sowie im Mitarbeiterparkhaus (seit 2017) in Betrieb. Insgesamt zählt Bechtle nun 224 Erdwärmesonden auf dem Firmengelände. Solarthermiemodule auf dem Dach erwärmen das Brauchwasser für die Duschen. Weitere Solarmodule sowohl auf dem Neubau als auch auf dem bestehenden Bürogebäude erweitern die bestehende Fotovoltaikanlage und damit die Energiegewinnung aus Sonnenstrahlen um 560 Kilowatt-Peak (kWp) auf insgesamt rund 1.900 kWp Leistung. Der regenerativ gewonnene Strom ist sowohl für die Bürogebäude als auch für die Betankung der E- und Hybridfahrzeuge nutzbar.



Der Büroneubau in Neckarsulm schließt sich an die bestehenden Verwaltungsgebäude an und bietet Platz für bis zu 600 Mitarbeitende.

Der Mittelpunkt des 10.000 Quadratmeter großen Neubaus ist ein Atrium, gesäumt von Galerien über alle Ebenen. Zwei Bewegungsräume auf 450 Quadratmetern Fläche im Erdgeschoss ermöglichen den weiteren Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, etwa für Yogakurse oder Rückengymnastik. Ergänzend dazu entstanden zwei neue Umkleiden mit Sanitäranlagen für sportlich aktive Kolleginnen und Kollegen sowie für Fahrradpendler. Eine intelligente Smart-Office-Lösung steuert Wärme, Kühlung und Licht im sogenannten Mikroarbeitsbereich. So gibt es keine einheitliche Raumklimalösung für die Großraumbüros, vielmehr steuert die Anlage automatisch – je nach Sitzplatzinsel und Lichteinfall – Beleuchtung, Jalousie, Wärme und Klimatisierung nach den individuellen Bedürfnissen. Das Vorgehen ermöglicht eine besonders energieeffiziente Nutzung von Ressourcen.

ENERGIEEFFIZIENTE IT – NACHHALTIGKEIT DURCH IT.



Die Fokussierung auf das Thema energieeffiziente IT oder Green IT wird in Zukunft erweitert und ergänzt durch die Frage eines Beitrags der IT zum Thema Nachhaltigkeit – also: Nachhaltigkeit durch IT.

Im Berichtsjahr 2020 spielten digitale Technologien eine zentrale Rolle, als es galt, die Folgen der Pandemie auf die Wirtschaft, das öffentliche Leben und auch auf den Privatbereich zu minimieren. Trotz aller technischer Hürden und negativer sozialer Auswirkungen, wie etwa Isolation, hat die Verlagerung der Produktivität in das „Homeoffice“ dort, wo es möglich war, gezeigt: IT liefert einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung des Betriebs, bei der digitalen Transformation generell sowie bei der Etablierung neuer Geschäftsmodelle. Auch wir bei Bechtle haben aus der Pandemie gelernt und Projekte schneller vorangetrieben: Zum einen werden wir unseren konsequenten Weg der Digitalisierung künftig stärker an digitalen KPIs ausrichten, zum anderen entwickeln wir auf der Basis erster Erkenntnisse aus dem zurückliegenden Jahr für unsere Kunden nachhaltige IT-Lösungen in Bezug auf Risiko-Assessment, IT-Retirement sowie Beratung zu nachhaltigen IT-Architekturen.

Ein Beispiel: Deutschland konnte im Pandemie-Jahr 2020 seine CO₂-Emissionen um 80 Millionen Tonnen verringern – und übertraf damit seine Klimaziele. Ein wesentlicher Grund war der massive Rückgang der Reisetätigkeit sowie des Pendelverkehrs während der Lockdown-Phasen. Es zeigte sich, dass eine digitale, plattformorientierte Bewirtschaftung, etwa durch Kollaborationslösungen wie Microsoft Teams oder Cisco Webex, ein wichtiger Baustein für eine nachhaltige Digitalisierung sein kann. Das exponentielle Wachstum von virtuellen Meetings im Konzern zeigt dies:

ANZAHL VIDEOMEETINGS ÜBER KOLLABORATIONSPLATTFORMEN.

		2019	2020
Anzahl der Meetings gesamt	in Tsd.	177.120	625.400

Der konsequente Ausbau von Kollaborationslösungen für Web- und Videokonferenzen ist bereits seit gut sieben Jahren eine Maßnahme bei Bechtle, um die Zahl der Reisen und Fahrtwege zu reduzieren. Die im Nachhaltigkeitsbericht 2019 anvisierte moderate Nutzungssteigerung wurde aufgrund der Pandemielage deutlich überschritten. Noch nie nutzten so viele Kolleginnen und Kollegen Kollaborationstools während ihrer täglichen Arbeit wie 2020.

Wir verzichten in diesem Bericht auf einen höheren Detaillierungsgrad der Kennzahlen zur digitalen Nachhaltigkeit. 2020 war in jeder Hinsicht ein Ausnahmejahr. Inwieweit die Entwicklung einen dauerhaften Wendepunkt digitaler Nachhaltigkeitsstrategien darstellt, wird sich zeigen. Die Definition digitaler Nachhaltigkeitskennzahlen wird Aufgabe für 2021 sein. Daher ist die systemische Komponente einer nachhaltigen IT von zentraler Bedeutung. Um den Geschäftszweck von Bechtle zu begleiten, hat die interne IT (CIO-Organisation) die Aufgabe, Prozesse und Anwendungen unter wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten zu bewerten. Methodisch bedeutet das, gemeinsam mit den Facheinheiten die weitere Digitalisierung unter dem Dreiklang Effizienz, Konsistenz und

Suffizienz zu orchestrieren. Unsere Enterprise-Architektur verfolgt schon jetzt dieses Ziel und alle IT-gestützten Prozesse werden dahingehend durchleuchtet. Neben Prozessverbesserungen (Effizienz) und Prozessveränderungen (Konsistenz) werden dabei auch die Fragen des IT-Retirements und des Rückbaus von Applikationen sowie der Infrastruktur (Suffizienz) in die Strategie integriert.

Bechtle setzt 2021 den bereits eingeschlagenen Weg fort. So werden in einem Leuchtturmprojekt alle spezifischen Prozesse der Abteilung Human Resources, inklusive Applikationen und Infrastrukturen, konsequent diesem Paradigma evaluiert.

AUSBLICK.

Unser Ziel ist es, 2021 bei zehn Prozent aller IT-spezifischen Projekte im Rahmen unserer Unternehmensarchitektur (Enterprise-Architektur) messbare Nachhaltigkeitskriterien, wie CO₂-Emissionen oder Applikationsretirement (Stilllegung von Altsystemen), zu integrieren. Langfristig möchten wir sowohl den Kriterienkatalog als auch die Umsetzung ausbauen.

LOGISTIK UND VERPACKUNG.



UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

Durch unsere Handelsaktivitäten sind die Bereiche Logistik und Verpackung für uns von wesentlicher Bedeutung. Die Bechtle Logistikzentrale in Neckarsulm fungiert als zentrale Drehscheibe innerhalb des Warenstroms. Ein Großteil der von Bechtle bestellten IT-Hardware kommt hier an, wird mit weiteren Bestellungen kundenindividuell konsolidiert, projektbezogen zwischengelagert oder mit Software betankt. Auch Reklamationen werden in der Logistikzentrale bearbeitet. Täglich verließen 2020 durchschnittlich 17.637 Pakete das Lager in Neckarsulm in Richtung unserer Kunden. Die Originalverpackungen der Produkte sowie Um- und Transportverpackungen tragen zum Abfallaufkommen und damit zu Rohstoffverbrauch und Emissionen bei. Darüber hinaus fallen während des Warentransports hohe CO₂-Emissionen an, die sich besonders auf unseren ökologischen Fußabdruck auswirken.

STEUERUNG.

GRI 103-2

Auf den Warentransport haben wir nur mittelbaren Einfluss. Die Produkte werden über den zentralen Einkauf bestellt und durch die Distributoren oder Hersteller an unser Lager oder direkt an die Kunden versendet; Distributoren und Hersteller legen in der Regel auch den Transportmodus fest. Projektbezogen realisieren Kundenbetreuer und Einkauf in enger Abstimmung mit unseren Herstellern individuelle Transportlösungen, etwa emissionsärmere Anlieferung per Zug, Schiff oder sogenannte „Last Green Mile“-Lösungen, oder bündeln Lieferungen. Ab März 2021 soll eine neu geschaffene Stelle in der Logistikzentrale das Thema ganzheitlich betrachten.

Die Steuerung von Verpackungsfragen erfolgt in der Logistikzentrale in Neckarsulm über den Bereich Operative Logistik. Dieses Team koordiniert von der Bestellung von Verpackungsmaterialien über die Optimierung von Verpackungen und Reduzierung von Transportvolumina bis hin zu Beseitigung und innovativen neuen Konzepten das Thema Verpackungen umfassend.

Verpackungsoptimierte Lagerlogistik. Im Verpackungsbereich werden die von Kunden bestellten Produkte so verpackt, dass bei bestmöglichem Schutz der Artikel möglichst wenig Verpackungsmaterial anfällt. Die Qualitätsstandards werden durch regelmäßige Verpackungs- und Verladeschulungen auch in Zusammenarbeit mit unseren Transportdienstleistern gesichert.



Siehe auch Abfall
und Wertstoffe
GRI 103-2

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



Siehe auch Stakeholderdialog
Retourenmanagement

GRI 301-1

MATERIALIEN.

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

		2019	2020
Eingesetzte nicht erneuerbare Materialien	in t	17,5	17,1
Eingesetzte erneuerbare Materialien	in t	350,8	394,2

* Kennzahlen werden für Verpackungsmaterialien in der Logistikzentrale Neckarsulm erfasst.

2020 führte die zentrale Logistik neue Versandverpackungstypen im Bereich Kartonnage ein. Ziel war es, nicht nur die Prozesszeit aufgrund der neuartigen Falttechnik zu reduzieren, sondern durch gezielte Analyse die Kartongrößen weiter zu optimieren. Dies führt gleichzeitig zu einer Reduzierung des Verpackungsmaterials und folglich des Transportvolumens.

Des Weiteren beschäftigt sich das Logistikteam fortgesetzt mit der Lieferkonsolidierung, das heißt, mit dem Bündeln von Aufträgen. Statt beispielsweise den Paketversand von vielen Aufträgen, respektive in vielen einzelnen Paketen, an eine Empfängeradresse zu senden, können wir diese nun auf einer Palette bündeln und konsolidiert anliefern. Das Projekt ist mittlerweile in der letzten Testphase und unterstützt die Bemühungen zur Reduzierung von Verpackungsmaterial und Transportvolumen.

Auch die Bechtle Box® als innovative Versandlösung wird zunehmend genutzt. Im Berichtsjahr wurde hinsichtlich des Einsatzes der Bechtle Box® und weiterer Maßnahmen zur Verpackungsoptimierung der Dialog mit einem unserer großen Herstellerpartner begonnen, der 2021 fortgeführt wird. Leider war ein bei diesem Thema wichtiger Vor-Ort-Termin aufgrund der Pandemie nicht möglich. Das Projekt soll weitergeführt werden.

Zudem prüfte der Bereich Operative Logistik, inwiefern die Bechtle Logistik ihre sortenreinen Kunststoffabfälle zurück in den Verpackungskreislauf führen kann und welche Verpackungsmaterialien aus recycelten Kunststoffen sich einsetzen lassen. Erste Testverpackungen sind im Einsatz und werden auf ihre Praxistauglichkeit geprüft.

GRI 301-1

VERBRAUCH VERPACKUNGSMATERIAL.Eingekaufte Verpackung nach Material in Kilogramm und CO₂-Äquivalente* von 2019 und 2020 in der Bechtle Logistikzentrale Neckarsulm.

	2019	2020
Karton		
Total kg	185.835	206.404
Anteilig in %	50,46	50,17
CO ₂ e in kg	149.783	166.362
Papier		
Total kg	72.783	80.641
Anteilig in %	19,76	19,60
CO ₂ e in kg	2.533	2.806
Kunststoff ohne Folie		
Total kg	827	931
Anteilig in %	0,22	0,23
CO ₂ e in kg	2.382	2.680
Folie		
Total kg	16.666	16.215
Anteilig in %	4,52	3,94
CO ₂ e in kg	43.499	42.321
Holz		
Total kg	92.204	107.192
Anteilig in %	25,03	26,06
CO ₂ e in kg	1.097	1.276
Gesamt		
Total kg	368.315	411.382
Anteilig in %	100	100
CO ₂ e in kg	199.294	215.445

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

Aufgrund der Pandemie und des veränderten Bestellverhaltens unserer Kunden kam es 2020 zu einem besonders großen Wachstum an versandten Paketen, was sich auch auf die Menge an genutzten Verpackungsmaterialien auswirkte. Wir hatten mit einer Steigerung um zehn Prozent gerechnet, tatsächlich erhöhte sich im Berichtsjahr unser Paketausstoß im Vergleich zum Vorjahr um 28,5 Prozent, die in Umlauf gebrachte Kartonage dagegen um elf Prozent. Ein Wachstumsverhältnis, das unser Ziel, bis Ende 2020 eine proportionale Reduzierung des Verbrauchs von wiederverwertbaren Verpackungsmaterialien um fünf Prozent zu erreichen, im Bereich Kartonage übertraf.

BEURTEILUNG.

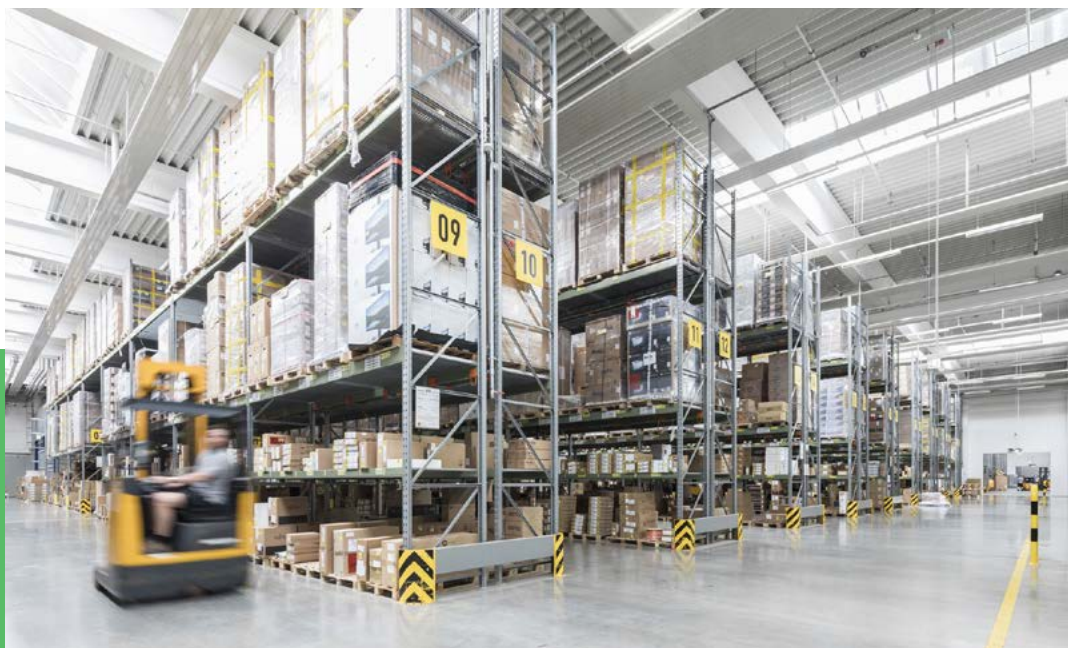
GRI 103-3

Die Mitarbeitenden der Logistikzentrale ermitteln und analysieren regelmäßig das Verpackungsaufkommen. Hier werden gemeinsam mit der Führungsebene und dem Supply Chain & Innovation Management Einsparpotenziale eruiert, neue Lösungen gesucht, getestet und umgesetzt. Zudem stehen die Mitarbeitenden in engem Kontakt mit dem Facility Management der Konzernzentrale, das für die Entsorgung verantwortlich ist. Die Abteilung beurteilt im Rahmen interner und externer Audits nach DIN EN ISO 14001 seit zehn Jahren die Abteilungen der Bechtle AG und überträgt das Entsorgungskonzept auf die komplette Konzernzentrale und damit auch auf die Logistikzentrale. Das Entsorgungskonzept wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Durch das Reporting des Entsorgungsfachbetriebs nach Wertstoffgruppen können wir Entwicklungen transparent nachvollziehen. Jeder Container wird gewogen und erfasst, ebenso wie die Fehlwurfquote, die einen Erfolgsindikator der täglichen operativen Umsetzung darstellt.

AUSBLICK.

Wir möchten langfristig die Transportwege in der vor- und nachgelagerten Lieferkette genauer betrachten und dabei eruieren, welche Einflussmöglichkeiten wir bei unseren Handelsaktivitäten haben, um Emissionen einzusparen. Des Weiteren möchten wir die 2020 begonnenen Projekte im Verpackungsbereich weiterführen. Zudem werden wir in unserem Nachhaltigkeitsprogramm konkrete Ziele entwickeln und die Kennzahlenerhebung weiter ausbauen.

Die Logistikzentrale in Neckarsulm ist die logistische Drehscheibe der Bechtle Gruppe.



ABFALL UND WERTSTOFFE.

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

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

STEUERUNG.

GRI 103-2

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

Abfall und Wertstoffe in der Konzernzentrale. Dem Thema Abfall und Wertstoffe am Konzernsitz in Neckarsulm liegt ein Entsorgungskonzept zugrunde, das im Rahmen der DIN EN ISO 14001-Zertifizierung der Bechtle AG erarbeitet wurde, aber den gesamten Standort berücksichtigt. Das Facility Management und der Umweltbeauftragte prüfen jährlich das Konzept und aktualisieren es bei Bedarf. Alle Mitarbeitenden am Bechtle Platz 1 durchlaufen jährlich verpflichtend eine Umweltmanagementschulung, die grundsätzliche Informationen vermittelt und das Bewusstsein für einen sorgsamen Umgang mit Abfall schärft. Neue Mitarbeitende werden im Rahmen des Onboardings dazu geschult. Zwischen zehn und 20 umsetzbare Ideen erreichen jährlich den Umweltbeauftragten. Sie werden geprüft und, wenn machbar, umgesetzt. Die Steuerung von spezifischen Verpackungsfragen in der Logistikzentrale in Neckarsulm erfolgt in Abstimmung mit dem Umweltbeauftragten und dem Facility Management über den Bereich Operative Logistik.



Siehe Kapitel Logistik und Verpackung

Im Laufe des Berichtsjahrs haben wir eine konzernweite Abfrage der Abfallkennzahlen aufgebaut. Die so erhobenen Kennzahlen müssen noch weiteren Validierungsschritten unterzogen werden. Aus diesem Grund berichten wir für 2020 einstweilen das Abfallaufkommen des Hauptsitzes in Neckarsulm (inklusive der Logistikzentrale). Unser Ziel, bis zum Jahresende 2020 den anfallenden Abfall am

GRI 306-2

ABFALL NACH ART UND ENTSORGUNGSMETHODE.⁴

	2019	2020
Gefährlicher Abfall (verwertet)	6.265	10.976
Gefährlicher Abfall (beseitigt)	–	–
Nichtgefährlicher Abfall (verwertet)	650.534	524.390
Nichtgefährlicher Abfall (beseitigt)	–	–
Summe	546.423	535.366

⁴ inkl. Siedlungsabfälle, die thermisch verwertet wurden



Siehe Kapitel Logistik
und Verpackung
sowie Energieverbrauch
und Emissionen

Konzernsitz um fünf Prozent zu reduzieren, konnten wir mit einer Reduzierung um zwei Prozent nicht erreichen. Die Ursachenanalyse ergab, dass es zum einen auf das erhöhte Paketaufkommen in unserer Logistikzentrale zurückzuführen war, zum anderen sind durch den Neubau, der weitere 600 Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, und die anschließende Neumöblierung erhöhte Abfallmengen angefallen. Zudem haben wir in den bereits bestehenden Bürogebäuden zahlreiche Büros umgebaut und mit neuen Möbeln ausgestattet.

Eine Maßnahme zur Optimierung des Abfallaufkommens ist der zentrale Einkauf aller Betriebsstoffe, die den Abteilungen zur Verfügung gestellt werden. Um den Papierverbrauch in der Verwaltung zu senken, haben wir flankierend 2018 die elektronische Gehaltsabrechnung mittels der sicheren Inca-Mail eingeführt. Zum 31. Dezember 2020 hatten sich in Deutschland (ohne die Gesellschaften Modus Consult GmbH und DPS Software GmbH) 6.526 (im Vorjahr 4.409) Mitarbeitende für die elektronische Abrechnung entschieden. In Österreich erhielten alle 512 Mitarbeitenden ihre Gehaltsabrechnung auf elektronischem Wege, auch in der Schweiz nutzt mit 1.014 Mitarbeitenden die überwiegende Mehrheit diese Option.

Die eigen genutzte Alt-IT-Hardware am Konzernsitz sammeln wir seit 2020 und geben diese an HP Financial Services weiter. Die Ware wird im HPE Technology Renewal Center in Erskine, Schottland geprüft und zertifiziert gelöscht. Etwa 89 Prozent der Alt-Hardware werden weiterverkauft, 11 Prozent werden fachgerecht recycelt. Für Kunden bieten wir ebenfalls gemeinsam mit HP eine Bechtle Recycling-Box für leere original HP Tintenpatronen oder HP Tonerkassetten an. Bechtle übernimmt den Transport kostenlos für die Kunden, das Recycling übernimmt HP. Aus den recycelten Materialien entstehen neue Produkte. So wird der Kreislauf geschlossen und Abfall reduziert.

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

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

AUSBLICK.

Unser Ziel ist es, sparsam und bewusst mit Wertstoffen umzugehen, Abfall zu vermeiden und somit Ressourcen zu schonen sowie einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Wir werden einzelne Wertstoffanteile steigern, um so die Siedlungsabfälle zu reduzieren. Konkrete Reduktionsziele und daraus abgeleitete Maßnahmen werden wir 2021 im Rahmen der Erstellung des Bechtle Nachhaltigkeitsprogramms entwickeln.

GRI 102-55

GRI-CONTENT-INDEX.

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

ALLGEMEINE ANGABEN.

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

GRI 102 Allgemeine Angaben (2016)	Seite	Kommentar
1. Organisationsprofil		
GRI 102-1 Name der Organisation	8	
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8	Bechtle arbeitet mit rund 300 Lieferanten/Herstellerpartnern zusammen.
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	8	
GRI 102-4 Betriebsstätten	8	
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8	Des Weiteren siehe zur Verteilung der Aktionärsstruktur unter bechtle.com/ir .
GRI 102-6 Belieferte Märkte	8	Ländermärkte der Standorte sowie weltweit über Partner, z.B. die Global IT Alliance (GITA).
GRI 102-7 Größe der Organisation	8	Marktkapitalisierung zum 31.12.2020: 7,5 Mrd. Euro; Gesamtzahl der Betriebe (Tochtergesellschaften) siehe Bechtle Geschäftsbericht 2020, Konzernanhang/Anlage A/Tochterunternehmen der Bechtle AG; Fremd- und Eigenkapital siehe Bechtle Geschäftsbericht 2020, Konzernlagebericht, Kapitel Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage.
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	8, 68, 69	Die Gesamtzahl der Angestellten nach befristeten und unbefristeten Verträgen liegt nicht vor. Siehe zur Aufteilung nach Regionen im Bechtle Geschäftsbericht 2020, Konzernlagebericht, Kapitel Unternehmen/Menschen bei Bechtle. Siehe auch S. 69 Aufteilung nach Bereichen. Bechtle spricht aufgrund intern anders definierter Begriffe nicht von Angestellten, sondern von Mitarbeitenden. Die Bezeichnung Mitarbeitende umfasst alle inklusive Abwesender und Auszubildender, aber exklusive Aushilfen.
GRI 102-9 Lieferkette		Eine Beschreibung liegt noch nicht vor, wird 2021 erarbeitet.
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Nicht zutreffend.
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		Siehe Bechtle Geschäftsbericht 2020, Konzernlagebericht, Kapitel Chancen- und Risikobericht.
GRI 102-12 Externe Initiativen	16	UN Global Compact: Bechtle Konzern. WIN-Charta: Bechtle Konzern; EcoVadis Silber: Bechtle AG für den Konzern sowie Bechtle direct N.V. Belgien, ITZ GmbH Essen, Inmac WStore S.A.S., Frankreich. Charta der Vielfalt: Bechtle Konzern, Bechtle GmbH IT-Systemhaus Hamburg/Kiel. MVO Prestatieladder, CO ₂ -Zertifikat Level 3 und FIRA Sustainability Report: Bechtle direct B.V. Niederlande. FamiUnDo – familienfreundliche Unternehmen Dortmund: Bechtle IT-Systemhaus Dortmund
GRI 102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	32	Bitkom
2. Strategie		
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4–5	Vorwort von Dr. Thomas Olemotz, CEO Bechtle AG

GRI 102 Allgemeine Angaben (2016)	Seite	Kommentar
3. Ethik und Integrität		
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	9, 12, 13	Basieren auf den Unternehmensleitlinien: Firmenphilosophie, Verhaltenskodex und Führungsleitlinien.
4. Unternehmensführung		
GRI 102-18 Führungsstruktur		Siehe Bechtle Geschäftsbericht 2020, Kapitel Unternehmen/Der Bechtle Konzern.
5. Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40 Liste der Stakeholdergruppen	19, 20	
GRI 102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen		Nicht zutreffend
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	20	
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	21 ff.	
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	20	
6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe Bechtle Geschäftsbericht 2020, Konzernlagebericht.
GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	6, 17, 18	
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	19	
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	17 ff.	
GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	17 ff.	
GRI 102-50 Berichtszeitraum	6	
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	7	
GRI 102-52 Berichtszyklus	7	
GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	99	
GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	6, 93	
GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	93 ff.	

THEMENSPEZIFISCHE STANDARDS.

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

Themenspezifische Standards		Seite	Kommentar
GRI 200 Ökonomie			
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	39–43	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	42	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	41	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	42	Weitergehende Informationen können nicht berichtet werden, da vertraulich.
GRI 300 Ökologie			
GRI 301 Materialien 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	87–90	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	88, 89	Die Daten beziehen sich nur auf die Verpackungen der Produkte, die zum Versand benötigt werden. Erfasst werden diese in der Logistikzentrale am Konzernsitz in Neckarsulm. Berechnung der CO ₂ -Äquivalente erfolgt nach den prozessorientierten Basisdaten für Umweltmanagementsysteme (ProBas), Bundesumweltamt, abrufbar unter probas.umweltbundesamt.de .
GRI 302 Energie 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	76–83	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	82	Die Berechnungen folgen den Umrechnungsfaktoren der DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) für 2018.
GRI 305 Emissionen 2016			
GRI 103	Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	64–69	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	82	Die Treibhausgasemissionen für Scope 1 und 2 wurden auf Basis der Energie- und Kraftstoffverbräuche der Dienstfahrzeuge im ganzen Konzern (ohne Schweiz) ermittelt. Die Berechnung folgt den Anforderungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und wird als CO ₂ -Äquivalente ausgegeben. Der operative Kontrollansatz wird angewendet, der sowohl Mietobjekte als auch Leasing-Fahrzeuge in Scope 1 bilanziert. Gemäß dem GHG Protocol erfolgt eine Berechnung der Scope-2-Emissionen aus Stromverbrauch nur nach ortsbasierten Emissionsfaktoren. Für die ortsbasierte Methode werden die Faktoren für eine bestimmte geografische Region (z. B. ein Land) zugrundegelegt. Die Berechnung der ortsbasierten Treibhausgasemissionen basiert auf den Faktoren von 2018 der International Energy Agency (IEA); alle anderen Faktoren basieren auf den Emissionsfaktoren der UK DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) für 2018.
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	82	

Themenspezifische Standards	Seite	Kommentar
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016		Kein wesentliches Thema; da es sich mit GRI 301 inhaltlich überschneidet, wird es dennoch berichtet.
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	91–92	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	91	Die Einteilung erfolgt hier in gefährliche und nichtgefährliche Abfälle, die beseitigt oder verwertet werden. Die Entsorgungsmethode wird vom Entsorgungsdienstleister festgelegt. Die Zuteilung bei Siedlungsabfällen folgt der statistischen Auswertung von Eurostat, 2018. Die Werte beziehen sich ausschließlich auf die Konzernzentrale.
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	30–31	
GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	31	Bisher werden noch keine Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft. Die Auswahl von Beurteilungskriterien soll 2021 erfolgen.
GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	31	Bisher werden noch keine Lieferanten anhand von Umweltkriterien überprüft. Die Auswahl von Beurteilungskriterien soll 2021 erfolgen.
GRI 400 Soziales		
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	44–49	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	48	Die Fluktuationsrate wird als prozentuale Quote erfasst. Keine Informationen verfügbar nach Geschlecht, Alter und Region.
GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	45, 47	Die medizinischen Untersuchungen, Gesundheitsprophylaxe, Elternzeit und Kinderferienbetreuung werden unabhängig vom Arbeitszeitmodell und der Vertragsdauer angeboten. Altersvorsorge und Berufsunfähigkeitsrente sind in Deutschland für alle gesetzlich rentenversicherungspflichtigen Angestellten, die Elternzeit darüber hinaus auch für geringfügige Beschäftigte gesetzlich geregelt. Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt. Aktienbeteiligungen für Mitarbeitende werden nicht angeboten. Das Dienstfahrrad können alle unbefristet beschäftigten Mitarbeitende der teilnehmenden Bechtle Gesellschaften in Deutschland anfordern. Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten. Bechtle Belgien und Bechtle in den Niederlanden bieten auch ein Fahrradleasing an. Keine weiteren Angaben verfügbar.
GRI 401-3 Elternzeit	46	Die Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit, die Zahl der Rückkehrer und die Verbleiberate werden nicht einzeln erfasst. Die Kennzahlen zur Elternzeit werden derzeit nur für Deutschland erfasst.
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	52–57	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52–53	Für 2020 wurde für den Bereich der Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf eine (erstmalige) Zertifizierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach DIN EN ISO 45001 bereits 2019 in Auftrag gegeben. Aufgrund der Pandemie wurde die Zertifizierung auf 2021 verschoben.
GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	52	Wir verzichten auf die Veröffentlichung von Krankenstand und Abwesenheitsrate, da es sich um sensible Daten handelt.
GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	52	Deutschland BAD, Belgien Mensura, andere Länder nicht erhoben
GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52	
GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52–53	
GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	54	Konzernsitz und alle weiteren Standorte der im Konsolidierungskreis A und B* befindlichen Gesellschaften; für alle anderen Standorte liegen keine Informationen vor.

Themenspezifische Standards	Seite	Kommentar
GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Nicht zutreffend
GRI 403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	53	Bereits 2019 wurde für den Bereich der Bechtle AG in Neckarsulm und Gaildorf eine erstmalige Zertifizierung nach DIN EN ISO 45001 zur Durchführung im Jahr 2020 in Auftrag gegeben. Aufgrund der Pandemie wurde diese auf Sommer 2021 verschoben.
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	33	Die Unfallzahlen beziehen sich auf Deutschland. Für den Konsolidierungskreis B wurden 11 Arbeitsunfälle und 9 Wegeunfälle gemeldet. Über die Unfallzahlen an den weiteren ausländischen Bechtle Standorten liegen keine Informationen vor. Zur Berechnung der Kennzahl wurde statt der tatsächlich geleisteten Stundenzahl die Sollstundenzahl als Teiler verwendet, da es keine Zeiterfassung gibt.
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	58–63	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		Es ist uns derzeit mit einem vertretbaren Aufwand nicht möglich, die durchschnittliche Stundenzahl pro Jahr und Angestellten nachzuvollziehen, die für Aus- und Weiterbildung aufgewendet wurde. Ferner sind keine Informationen zur Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie verfügbar.
GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	61	Derzeit können nur Angebote der Bechtle Akademie berichtet werden. Über externe Angebote liegen derzeit keine Informationen vor. Übergangshilfe: nicht zutreffend
GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	58	Jeder Mitarbeitende sollte einmal jährlich in einem Mitarbeitergespräch mit seinem Vorgesetzten eine Beurteilung seiner Leistung und seiner beruflichen Entwicklung erhalten. Kennzahlen über die Durchführung liegen nicht vor.
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	66–69	Kennzahlenberichterstattung unter GRI 103-2
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	68–69	Siehe Definition Angestellte bei GRI 102-8.
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	31–33	
GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	32	Es werden keine eigenen Auditierungen durchgeführt; deswegen wird hier die Anzahl der Lieferanten berichtet, die den Bechtle Verhaltenskodex unterzeichnet haben. Es wurden keine negativen sozialen Auswirkungen bei Lieferanten in der Lieferkette ermittelt. Im Berichtsjahr wurden deswegen keine Maßnahmen ergriffen und es entstanden keine Auswirkungen auf die Geschäftsbeziehungen.
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	37–39	
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Aufgrund der hohen Sensibilität der Daten veröffentlichen wir hierzu keine Informationen und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

*Bechtle Gesellschaften, die bei einzelnen Kennzahlenabfragen Teil des Konsolidierungskreises für den Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2020 sind:

A) Bechtle IT-Systemhäuser: Bonn/Köln, Darmstadt, Dortmund, Frankfurt am Main, Hamburg/Kiel, Hannover, Karlsruhe, Köln, Mannheim, Neckarsulm, Nürnberg, Regensburg/München, Rottenburg, Stuttgart. Weitere Gesellschaften: Bechtle AG, Bechtle Logistik und Service, Bechtle Onsite Services, Bechtle Hosting & Operations, Bechtle direct Deutschland, Bechtle Remarketing, PP 2000.

B) Auslandsgesellschaften: Bechtle Belgien, Bechtle direct Frankreich, Inmac Wstore Frankreich, Bechtle direct Italien, Bechtle direct Irland, Bechtle direct Niederlande, Buyitdirect Niederlande, Bechtle direct Portugal, Codalis SA Schweiz, Bechtle Suisse SA, Bechtle direct SA Schweiz, Bechtle Holding Schweiz AG, Bechtle direct Tschechien, Bechtle direct UK.



INHALTE DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG (NFE).

NACH § 289C ABS. 2 HGB.

GRI 102-47

NFE-Bestandteile	Kapitel	Seite
Über diesen Bericht	Über diesen Bericht	6
Verwendung von Rahmenwerken	Über diesen Bericht	6
Geschäftsmodell	Verantwortliche Unternehmensführung	8
Wesentliche nichtfinanzielle Risiken	Verantwortliche Unternehmensführung	17
Wesentliche nichtfinanzielle Themen	Verantwortliche Unternehmensführung	17–19
Arbeitnehmerbelange		
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Mitarbeitende und Gesellschaft	52–57
Vielfalt und Chancengleichheit	Mitarbeitende und Gesellschaft	66–69
Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeitende und Gesellschaft	58–63
Arbeitgeberattraktivität	Mitarbeitende und Gesellschaft	44–51
Compliance		
Verhinderung von Korruption und Bestechung	Geschäftsethik	39–43
Umwelt		
Umweltstandards in der Lieferkette	Umwelt	30–31
Logistik und Verpackung	Umwelt	87–90
Energieeffiziente IT	Umwelt	85–86
Energieverbrauch und Emissionen	Umwelt	76–83
Gesellschaft		
Stakeholderdialog	Verantwortliche Unternehmensführung	19–29
Soziales		
Informationssicherheit und Datenschutz	Geschäftsethik	37–39
Arbeits- und Sozialstandards entlang der Lieferkette	Geschäftsethik	31–33

Herausgeber

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

Ansprechpartner

bei Rückfragen und Hinweisen zum
Bechtle Nachhaltigkeitsbericht:

GRI 102-53

Dr. Nicole Diehlmann,

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

Zum Thema Nachhaltigkeit:

Dr. Dieter Lang,

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

Redaktion

Bechtle AG, Unternehmenskommunikation

Gestaltung

waf.berlin

CSR/GRI-Beratung

Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg

Bildnachweis

Titel © Westend61, getty images; S. 4 Vorwort Dr. Thomas Olemotz
© Claudia Kempf; S. 28 © Claudia Kempf; S. 29 © Nils Hendrik
Müller; S. 37 © André Walter und Darian Weiss; S. 42 © Nils
Hendrik Müller; S. 46 © André Walter und Darian Weiss; S. 50 ©
Claudia Kempf; S. 64 © Claudia Kempf; S. 72 © Privat; S. 73 Kinder,
Verpflegung bei Prothesenanpassung und Prothesenwerkstatt ©
Privat; S. 80-81 © Daniel Peter; S. 90 © Nils Hendrik Müller; Alle
anderen Bilder © Bechtle

PDF-Download

Bechtle verzichtet auf den Druck des Nachhaltigkeitsberichts.

bechtle.com/nachhaltigkeit (Deutsch)

bechtle.com/sustainability (Englisch)

bechtle.com/fr/a-propos-de-bechtle/le-groupe/developpement-durable (Französisch)

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

presse@bechtle.com
[bechtle.com](https://www.bechtle.com)

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

