

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.



**NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

Nichtfinanzielle Erklärung zur Erfüllung der EU-Richtlinie 2014/95/EU

2019/2020

BECHTLE AG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 5	6
Leitsätze 2 und 7	9
Leitsatz 1	13
5. Weitere Aktivitäten	19
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	19
Umweltbelange	19
Ökonomischer Mehrwert	21
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	22
Regionaler Mehrwert	24
6. Unser WIN!-Projekt	26
7. Nichtfinanzielle Erklärung	29
8. Kontaktinformationen	31
Ansprechpartner	31
Impressum	31

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Über Bechtle

Die Bechtle AG ist mit rund 80 IT-Systemhäusern in Deutschland, Österreich und der Schweiz aktiv und zählt mit 24 E-Commerce-Gesellschaften in 14 Ländern zu den führenden IT-Unternehmen in Europa. Gegründet 1983, beschäftigt der Konzern mit Hauptsitz in Neckarsulm derzeit über 12.000 Mitarbeiter. Seinen mehr als 70.000 Kunden aus Industrie und Handel, öffentlichem Dienst sowie dem Finanzmarkt bietet Bechtle herstellerübergreifend ein lückenloses Angebot rund um IT-Infrastruktur und IT-Betrieb aus einer Hand. Bechtle ist im MDAX und im TecDAX notiert. 2020 lag der Umsatz bei über 5,8 Milliarden Euro.

Mehr unter: [bechtle.com](https://www.bechtle.com)

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 2018

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: „Buchbar“, „Bechtle Bienen“

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Energie und Klima | <input checked="" type="checkbox"/> Ressourcen | <input checked="" type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <input checked="" type="checkbox"/> Mobilität | <input checked="" type="checkbox"/> Integration | |

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell ☒ Materiell ☒ Personell

Umfang der Förderung: 100 Stunden/Jahr Betreuung, Transportkosten, Imker-Bienenpflege

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 5: Energie und Emissionen: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."
- Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: "Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region." Sowie Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."
- Leitsatz 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte: "Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND – UNSERE WESENTLICHEN NICHTFINANZIELLE THEMEN

GRI 102-42, GRI 102-46

-> Bechtle berichtet nach den GRI Standards, im vorliegenden WIN-Bericht finden Sie Auszüge daraus. Den ausführlichen GRI-Index können Sie im Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 ab Seite 76 einsehen, abzurufen unter [bechtle.com/nachhaltigkeit](https://www.bechtle.com/nachhaltigkeit)

Die Vorarbeit für den ersten Bechtle Nachhaltigkeitsbericht leistete die 2013 gegründete Projektgruppe Nachhaltigkeit. So wurden 2015 in einer ausführlichen Analyse folgende Stakeholdergruppen als wesentlich für Bechtle identifiziert: Eigentümer/Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten/Partner. Anschließend wurden Mitglieder aller Stakeholdergruppen in Einzelinterviews nach ihren Interessen und Bedürfnissen befragt. Die Fragestellung orientierte sich an den wichtigsten 25 Nachhaltigkeitsindikatoren, die zuvor auf Grundlage der GRI G4-Richtlinien und der EU-Verordnung zur nichtfinanziellen Berichterstattung ermittelt wurden. Die anschließende Bewertung und Gewichtung der Nachhaltigkeitsthemen wurde mittels eines Scoring-Modells vorgenommen. Die so gewonnenen Erkenntnisse dienten als Ausgangsbasis für die Wesentlichkeitsbestimmung des ersten Nichtfinanziellen Konzernberichts der Bechtle AG 2017. Daraus haben wir die drei priorisierten Leitsätze für das Zielkonzept der WIN-Charta abgeleitet.

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.

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

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

BECHTLE WESENTLICHKEITSMATRIX.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

GRI 102-47

DIE BERICHTSTHEMEN IM ÜBERBLICK.

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

Leitsatz 5

ZIELSETZUNG

Leitsatz 5: Energie und Emissionen: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."

Bei weiteren Baumaßnahmen soll, wenn möglich, regenerative Energie zum Einsatz kommen. Wir halten am Mobilitätskonzept fest und bauen es weiter aus.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- 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 werden planmäßig Ende September 2020 abgeschlossen. Der moderne Neubau bietet Platz für weitere 600 Mitarbeiter, großzügige Bewegungsräume sowie Umkleiden und Duschen. Durch den Ausbau der Geothermienutzung sowie den Einsatz zusätzlicher Photovoltaik- und Solarthermie-Anlagen erhält die regenerative Energiegewinnung am Bechtle Platz erneut einen deutlichen Schub.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Parallel wird die Ladeinfrastruktur zur elektrischen Betankung von E- und Hybridfahrzeugen auf dem Unternehmensgelände in Neckarsulm von rund 60 auf 130 Ladepunkte mehr als verdoppelt.
- Das Bechtle Dienstfahrrad ist weiterhin über „Jobrad“ erhältlich. Beim bundesweiten Wettbewerb „Stadtradeln 2020“ haben sich alle Standorte in Teilnehmerkommunen mit Teams beteiligt. Stand Juli 2020 waren 500 Dienstfahrräder im Einsatz.
- 2020 absolvierte die Bechtle AG und Bechtle direct Public an den Standorten Neckarsulm und Gaildorf die Rezertifizierung der ISO 14001 Zertifizierung.

INDIKATOREN

Indikator 1: Dienstfahrrad

- Juli 2020: 500 Dienstfahrräder im Einsatz

Indikator 2: Ladeinfrastruktur

- Ausbau der Ladepunkte für E- und Hybridfahrzeuge am Bechtle Platz 1 von 60 auf 140 bis Ende Dezember 2020. Bis Ende 2021 sollen in der DACH-Region insgesamt 300 Ladepunkte an Bechtle Standorten installiert sein.



Foto: Ladepunkt im Bechtle Parkhaus

Indikator 3: Photovoltaik und Geothermie

- 42 Erdwärmesonden unter dem Büroneubau, die in 48 Metern Tiefe installiert sind, erweitern die Anzahl der Erdwärmesonden auf dem Firmengelände auf 224.
Weitere Solarmodule sowohl auf dem Neubau als auch auf dem bestehenden Bürogebäude erweitern die bestehende Photovoltaikanlage um 560 Kilowatt-Peak (kWp) auf insgesamt rund 1.900 kWp Leistung.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Die folgende Abbildung aus dem Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 66 zeigt die Photovoltaikanlage und Geothermiefelder im Überblick. Auf der Abbildung sind die neuen Photovoltaikmodule noch nicht eingezeichnet. Die Tabelle gibt eine Übersicht über die Leistung:



FOTOVOLTAIKANLAGE

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

GEOTHERMIEANLAGE

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Ende Oktober 2020 startet Bechtle mit der Entwicklung einer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie, in die eine Klimastrategie integriert werden soll.

- Ein weiterer Ausbau der E-Fahrzeugflotte ist für Ende 2020 geplant. Hierzu wird bundesweit an verschiedenen Standorten flankierend die entsprechende Ladeinfrastruktur geschaffen.

Weitere Informationen finden Sie im Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 ab S. 64, einzusehen unter [bechtle.com/nachhaltigkeit](https://www.bechtle.com/nachhaltigkeit)

Leitsätze 2 und 7

ZIELSETZUNG

Im Zielkonzept haben wir die Erarbeitung der Vision 2030 im Rahmen des Leitsatzes 7 angekündigt. Diese wurde bereits ausgerollt und im WIN-Bericht 2018 beschrieben. Weiterhin hat der Leitsatz 7 (Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: "Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.") eine hohe Priorität nicht nur für unsere Standorte in Baden-Württemberg, sondern für alle Standorte der Bechtle Gruppe. Der Bedarf an neuen Mitarbeitern wächst seit Jahren kontinuierlich. Eine große Herausforderung ist es, sie zu finden, zu integrieren, zu binden und die Unternehmenswerte breit zu verankern. Deshalb beschäftigt sich eine interdisziplinäre Projektgruppe, unter Federführung der beiden Abteilungen Human Resources und Unternehmenskommunikation, 2020 explizit mit dem Thema Employer Branding.

Leitsatz 7 haben wir mit diesem Bericht mit dem Leitsatz 2 – Mitarbeiterzufriedenheit – kombiniert, da sich beide direkt beeinflussen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2020
- Start einer regelmäßigen Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung über den gesamten Konzern im September 2020
- Im Berichtsjahr haben sich der Zentralbereich Personalentwicklung und die Bechtle Akademie intensiv mit dem Thema Führung beschäftigt. Seit Januar 2020 tragen zahlreiche Maßnahmen dazu bei, die Führungskultur zu festigen und die Führungsqualität im Konzern weiter zu erhöhen. Zentrale Plattform ist die intern zugängliche Website Bechtle Leadership.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

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 SCHWERPUNKTTHEMEN

unsere Mitarbeiter im Unternehmen weiterentwickeln und wohlfühlen. Als zukunftsstarker Arbeitgeber haben wir unseren Mitarbeitern viel zu bieten: unternehmerischen Freiraum mit klaren Zielen, Wertschätzung und Verbundenheit in einem starken Team, die Unterstützung durch erfahrene Spezialisten und viele Möglichkeiten, die Work-Life-Balance zu halten.

STEUERUNG.

GRI 103-2

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

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

GRI 401-2

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

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

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

GRI 401-3

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

Nach Ende der Elternzeit steigen viele Kollegen in Teilzeit wieder in den Beruf ein. In diesem Zusammenhang beobachten wir auch ein steigendes Interesse an Teilzeitmodellen für Führungskräfte.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

GRI 401-2

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

GRI 401-2

Bewegt unterwegs. Seit Februar 2019 können Bechtle Mitarbeiter beteiligter Gesellschaften in Deutschland ihr Fahrrad zu besonders guten Konditionen leasen und es privat oder für den Weg zur Arbeit nutzen. Am 31. Dezember 2019 hatten wir 392 „Jobräder“ im Bestand (500 „Jobräder“ im Juli 2020). Auch bei Bechtle Belgien gibt es Fahrradleasingangebote für Mitarbeiter.

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

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

INDIKATOREN

Mitarbeiter der Bechtle Gruppe

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

MITARBEITER DER BECHTLE GRUPPE.

	2018	2019
Vollzeit	8.978	10.059
Teilzeit	1.027	1.428
Summe	10.005	11.487

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

GRI 401-1

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

FLUKTUATIONSQUOTE DER BECHTLE GRUPPE.

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

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

DURCHSCHNITTliche BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT BEI BECHTLE.

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

GRI 401-1

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

NEUEINSTELLUNGEN – NACH GESCHLECHT.

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

*Drei Mitarbeiter ohne Angabe des Geschlechts

NEUEINSTELLUNGEN – NACH ALTER.

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ausblick:

- Weiteres Ausrollen der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage
- Weiterführung der Führungsinitiative

Leitsatz 1

ZIELSETZUNG

Menschen- und Arbeitnehmerrechte: "Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen." Um dies umzusetzen, haben wir bereits Prozesse etabliert und arbeiten am weiteren Ausbau, auch entlang der Lieferkette.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Überarbeitung des Bechtle Verhaltenskodex für Mitarbeitende bis 2021.
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt 2020.
- Einführung einer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage im September 2020.
- Prüfung von Instrumenten, die es ermöglichen, die Lieferkette näher zu betrachten.
- Regelmäßiges Monitoring der Lieferanten, z.B. über Business Human Rights Resource Center business-humanrights.org/de
- Teilnahme an NAP-Beratung und Veranstaltungen des UN Global Compact Netzwerkes Deutschland zum Thema Menschenrechte.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

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

Die Menschenrechte im eigenen Unternehmen zu wahren, ist ein erklärtes Anliegen von Bechtle. Wir bekennen uns zu den Prinzipien des UN Global Compact und der ILO-Kernarbeitsnormen. Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil der Bechtle Unternehmenskultur und im Bechtle Verhaltenskodex verankert. Von unseren Herstellern und Partnern erwarten wir ebenso die Wahrung der Menschenrechte. Unsere Lieferanten bitten wir deshalb, den Bechtle Lieferantenkodex zu unterzeichnen oder einen eigenen Kodex vorzulegen. Bechtle direct Großbritannien hat zusätzlich ein

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Statement gemäß dem „UK Modern Slavery Act“ veröffentlicht, das alle Formen moderner Sklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit, Ausbeutung und Diskriminierung verurteilt. Bechtle hält sich an Recht und Gesetz, das unter anderem die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen von Mitarbeitern regelt. Verstöße gegen die Menschenrechte können über das Whistleblower-System dem Bechtle Compliance Board durch Mitarbeiter oder Dritte gemeldet werden.

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

COMPLIANCE

INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

UNSER ANSATZ.

GRI 103-1

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

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

STEUERUNG.

GRI 103-2

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

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

Im Rahmen der Zertifizierung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) nach ISO 27001 wird durch die von der Norm geforderte jährliche Erstellung und Aktualisierung des ISMS Management

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Reviews (MMR) eine sehr hohe Wahrnehmung des Themas durch das Management garantiert, da der zuständige Vorstand sowohl bei der Erstellung des MMR als auch bei den ISMS Audits persönlich eingebunden ist.

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

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

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

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

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

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

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

VERHINDERUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

UNSER ANSATZ.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

GRI 103-1

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

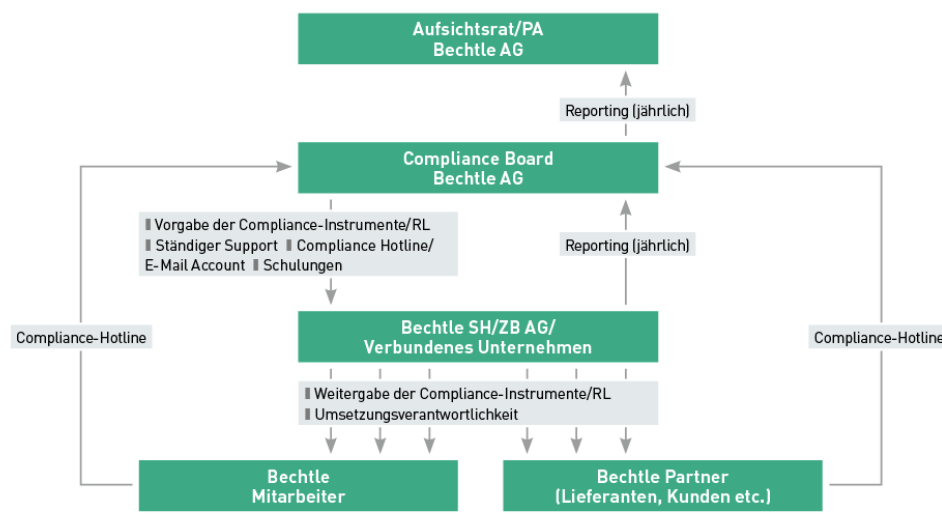
STEUERUNG.

GRI 103-2

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

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

COMPLIANCE-STEUERUNG BEI BECHTLE.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

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

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

GRI 205-2

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

GRI 205-1

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

GRI 205-3

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

BEURTEILUNG.

GRI 103-3

Damit die Effektivität des Bechtle Compliance-Systems gewährleistet ist, fungieren alle Geschäftsführer der Konzerngesellschaften sowie alle Leiter der zentralen Ressorts als Compliance-Beauftragte und sind dazu verpflichtet, dem Compliance Board festgestellte Verstöße gegen den Verhaltenskodex beziehungsweise gegen geltendes Recht in Form eines jährlichen Compliance-Reports mitzuteilen. Es gibt softwareseitig zudem einen Background-Check sämtlicher Bechtle Geschäftspartner (auch Mitarbeiter) über unser zentrales SAP-System entsprechend der einschlägigen EU-Direktiven zur

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Verhinderung der Nutzung des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung (RL (EU) 2018/843 u. (EU) 2015/849). Das Compliance Board erstellt in der Folge einen konsolidierten Gesamt-Compliance-Report und legt ihn dem Aufsichtsrat der Bechtle AG vor.

Ausblick:

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

Derzeit wird der Bechtle Verhaltenskodex überarbeitet; der neue Verhaltenskodex soll 2021 fertiggestellt und konzernweit ausgerollt werden. Die Compliance-Schulungen sollen fortgeführt werden. Mittelfristig ist geplant, ein E-Learning-Format zu Compliance zu konzipieren und für sämtliche Mitarbeiter anzubieten.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Aktionärstage am Konzernsitz 2019 (Aufgrund von Covid-19 in 2020 ausgesetzt.)
- Analysten- und Pressekonferenzen
- Virtuelle Hauptversammlung 2020
- Start einer konzernweiten Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung im September 2020
- Systemhaus-Kundenzufriedenheitsumfrage
- Führungsinitiative
- Herstellerdialoge

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Kontinuierliche Auswertung und Erarbeitung von Verbesserungen

Ausblick:

- Weiterer Ausbau der Nachhaltigkeitsdialoge mit Herstellern
- Weiteres Ausrollen der Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

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. Siehe auch Leitsatz 5.

WEITERE AKTIVITÄTEN



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 die im Nachhaltigkeitsbericht 2019

gesetzte Zielgröße von zehn Prozent für das Jahr 2022.

Foto: Bechtle/Rainer Peter

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 DACHRegion 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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

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. Intelligent 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.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Herstellerdialog zum Thema ökologische Verantwortung
- Nachhaltigkeitsinfos zu Labels oder Energieverbrauch der Produkte im Onlineshop
- Projekte zu „last green mile delivery“
- Arbeitsgruppe Energieeffiziente IT
- Einsatz der Bechtle Box weiter ausbauen

Ausblick:

- Fokus auf emissionsarme Transporte und Verpackungsreduzierung

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Digitalisierung
- Künstliche Intelligenz meets Kunst. Unterstützung des Auftritts auf der EinheitsEXPO 2020 in Potsdam mit dem Land Baden-Württemberg.

WEITERE AKTIVITÄTEN



Interessierte Besucher betrachten die Kombination von Kunst und Künstlicher Intelligenz am Cube des Landes Baden-Württemberg anlässlich der EinheitsEXPO in Potsdam 2020.

Ausblick:

- Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz auf Nachhaltigkeit einzahlen können?

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

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 nachhaltig Gewinne, um in die Zukunft von Bechtle zu investieren. Eine EBT-Marge von mindestens 5 % schafft finanzielle Freiräume und gewährleistet langfristig unsere Sicherheit und Unabhängigkeit.	Marktführerschaft ist unser Anspruch. Wir fokussieren uns auf IT-Märkte, in denen wir eine führende Position erlangen können. Dabei wachsen wir stärker als der Markt und streben einen Umsatz von 10 Milliarden Euro an.
---	--	--	---

Auch 2020 wurde die Bechtle AG wieder für nachhaltiges Wachstum ausgezeichnet. Seit zwölf Jahren veröffentlichen die Unternehmensberatung Accenture und die Tageszeitung 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).

Ausblick:

- Kontinuierliche Fortführung

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

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.

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.

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

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.

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.

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.

Ausblick:

- Kontinuierliche Fortführung, Einführung von Mitarbeitendenschulungen

Regionaler Mehrwert



LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

Die Bechtle AG ist seit Mai 2019 neuer Sponsorpartner der Experimenta in Heilbronn. Der geschlossene Vertrag hat eine Laufzeit bis Ende April 2022. Die Experimenta ist Deutschlands größtes Science Center, dessen Ziel es ist, auf

WEITERE AKTIVITÄTEN

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.

Ausblick:

- Kontinuierliche Fortführung

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

- Bechtle Bienen: Sensibilisierung für Artenvielfalt und Biodiversität
- Häufiger mal das Auto stehen lassen: Dienstfahrrad sowie Infratstruktur Umkleiden/Duschen und Fahrradabstellplätze; enger Austausch mit der Mobilitätsbeauftragten der Stadt Neckarsulm.
- Ersatz der Kaffeebecher to go aus Pappe durch Porzellan. Dadurch sparen wir am Bechtle Platz 1 in Neckarsulm jährlich rund 50.000 Einwegbecher. Die Porzellanbecher stammen aus dem thüringischen Kahla.



6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Buchbar:

Wir unterstützen die Krautheimer Werkstätten für Menschen mit Behinderung seit 2018, indem wir gebrauchte Bücher am Konzernsitz in Neckarsulm sammeln, weitergeben und für die entstehenden Projektkosten aufkommen. Die Bücher werden in den Werkstätten aufbereitet und weiterverkauft. Der Gebrauchtbuchhandel bietet den bei den Krautheimer Werkstätten tätigen Menschen mit Behinderung eine sinnvolle Tätigkeit und damit eine Teilhabe an der Gesellschaft.



Als Dankeschön für das Sammeln von Buchspenden überlässt die Krautheimer Werkstätte für Menschen mit Behinderung unverkäufliche, aber noch gut erhaltene Bücher den Bechtle Mitarbeitern zum Schmökern. Die Bücher werden regelmäßig ausgetauscht. Das spart Ressourcen und schafft Verbindung.

Bechtle Bienen:

Wir führen das WIN Projekt „Bechtle Bienen“ aus dem Jahr 2015 weiter und bauen es kontinuierlich aus. Am Konzernsitz in Neckarsulm startete Bechtle mit drei Bienenvölkern, inzwischen sind es sieben Bienenvölker in Neckarsulm sowie weitere an den Standorten Gaildorf und Freiburg im Breisgau. Für das Jahr 2019 wird für den Auslandsstandort in den Niederlanden ein Bienenprojekt geprüft. Damit unterstützt Bechtle die Kampagne der deutschen Imker, die auf das Insektensterben und

UNSER WIN!-PROJEKT

Gegenmaßnahmen fokussiert. Ziel ist die Sensibilisierung der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit. Den Honigverkauf am Konzernsitz verbindet Bechtle mit einer Spende an eine soziale Einrichtung. Die bisherigen Spenden gingen für Kinder- und Jugendprojekte an das St. Paulusheim in Eberbach am Neckar. Die Honigspende 2020 geht an die Krautheimer Werkstätte für Menschen mit Behinderung. Pro Glas wird eine Spende von einem Euro empfohlen, Bechtle verdoppelt die Spendensumme. Flankiert wird das Projekt durch einzelne Aktionen, so führte der Imker bei den Ferienprogrammen 2018 und 2019 die teilnehmenden Kinder in die Welt der Bienen ein. Beim „Kindermitbringtag“ 2018 bauten Azubis mit den Kindern Insektenhotels, die nun auf dem Firmengelände aufgestellt sind.



Imker Markus Zettel auf dem Bechtle Gelände in Neckarsulm bei der Bienenpflege.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

- **Buchbar:** Bechtle stellt die Infrastruktur (Sammelstelle eingerichtet, Bücherregal betreuen) sowie die personellen Ressourcen für die Projektbetreuung. Die dafür benötigte Arbeitszeit wird derzeit noch nicht dokumentiert. Ab 2019 übernimmt Bechtle die Transportkosten über 500 Euro für die Buchabholung im Rahmen einer Spende.
- **Bechtle Bienen:** Bechtle verdoppelt die eingehenden Mitarbeiterspenden. Bechtle finanziert zudem die entstehenden Kosten für die Imkerpflege von rund 600 Euro und beteiligte sich an den Kosten für die Anschaffung neuer Bienenstöcke. Zudem stellt das Unternehmen neben der Infrastruktur die personellen Ressourcen für die Projektbetreuung zur Verfügung.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Zum einen konnten die Bienenvölker von fünf auf sieben aufgestickt werden, zum anderen haben wir die jährliche Honigspende aus dem Verkauf des Bechtle Honigs in Höhe von 2.000€ mit dem Projekt Buchbar verknüpft und der Krautheimer Werkstätte für Menschen mit Behinderung zukommen lassen.

UNSER WIN!-PROJEKT

Ausblick:


Kontinuierliche Weiterführung.

7. Nichtfinanzielle Erklärung

In Ergänzung zur Beschreibung zu den obigen Ausführungen berichten wir gemäß EU-Richtlinie 2014/95/EU nicht-finanzielle Informationen integriert in unseren Nachhaltigkeitsbericht 2019. Die Passagen der Nichtfinanziellen Erklärung sind im Bericht gekennzeichnet. Ebenso finden Interessierte dort einen Überblick über die berichteten GRI Standard Kennzahlen und weitere ausführliche Informationen.

Aufzurufen unter bechtle.com/nachhaltigkeit

Folgende Tabelle zeigt die Übersicht der Nichtfinanziellen Erklärung im Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 81:

INHALTE DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG (NFE).			
NACH § 289C ABS. 2 HGB.			
GRI 102-47			
NFE-Bestandteile	Kapitel	Seite	
Über diesen Bericht	Über diesen Bericht	6	
Verwendung von Rahmenwerken	Über diesen Bericht	6	
Geschäftsmodell	Verantwortliche Unternehmensführung	8	
Wesentliche nichtfinanzielle Risiken	Verantwortliche Unternehmensführung	21	
Wesentliche nichtfinanzielle Themen	Verantwortliche Unternehmensführung	21-23	
Arbeitnehmerbelange			
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Mitarbeiter und Gesellschaft	48-51	
Vielfalt und Chancengleichheit	Mitarbeiter und Gesellschaft	58-60	
Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeiter und Gesellschaft	51-57	
Arbeitgeberattraktivität	Mitarbeiter und Gesellschaft	40-43	
Compliance			
Verhinderung von Korruption und Bestechung	Geschäftsethik	36-39	
Umwelt			
Umweltstandards in der Lieferkette	Umwelt	30	
Logistik und Verpackung	Umwelt	71-73	
Energieeffiziente IT	Umwelt	70	
Energieverbrauch und Emissionen	Umwelt	64-69	
Gesellschaft			
Stakeholderdialog	Verantwortliche Unternehmensführung	24-29	
Soziales			
Informationssicherheit und Datenschutz	Geschäftsethik	34-36	
Arbeits- und Sozialstandards entlang der Lieferkette	Geschäftsethik	30-32	

NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG

RISIKEN UND DEREN HANDHABUNG

GRI 102-11, GRI 102-15

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

Quellenhinweis:

- Fotos: Experimentengebäude @ Experimenta; alle weiteren @ Bechtle
- Alle Grafiken und Tabellen stammen aus dem Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019 ([bechtle.com/nachhaltigkeit](https://www.bechtle.com/nachhaltigkeit))
- Ein Überblick über alle GRI Standard Kennzahlen befindet sich im Bechtle Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 76 ff ([bechtle.com/nachhaltigkeit](https://www.bechtle.com/nachhaltigkeit))

8. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Zum Nachhaltigkeitsbericht: Dr. Nicole Diehlmann, Unternehmenskommunikation, Bechtle AG

Zu Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext: Dr. Dieter Lang, Leiter Qualitätsmanagement, Bechtle AG

Impressum

Herausgegeben am 13.10. 2020 von

Bechtle AG, Unternehmenskommunikation

Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm

Telefon: 07132/981-0

E-Mail: presse@bechtle.com

Internet: bechtle.com

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

