Computacenter plc
Nachhaltigkeitsbericht 2022

Computacenter

WINNING TOGETHER
FOR OUR PEOPLE AND OUR PLANET

Unser Nachhaltigkeitsansatz

WINNING TOGETHER FOR OUR PEOPLE AND OUR PLANET

> Ich bin stolz auf das, was wir bisher erreicht haben, und wir werden uns weiter verbessern, investieren und Innovationen schaffen. Wir werden unser Bestes geben – als ein Unternehmen, auf das unsere Mitarbeiter:innen, Kunden, Partner und Communitys stolz sein können.
>
> **Mike Norris**
> Chief Executive Officer

Ich freue mich, unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht präsentieren zu können, in dem unsere Environmental Social Governance (ESG-)Ziele und unsere Fortschritte beschrieben werden.

Nachhaltigkeit ist ein langfristiges Vorhaben, für das sich Computacenter schon seit vielen Jahren einsetzt. Wir verfolgen hinsichtlich unserer Betriebsabläufe und Umweltbelastungen einen verantwortungsvollen Ansatz und glauben an unsere positive Wirkung innerhalb unserer Communitys.

Beim Aufbau unseres Unternehmens sind wir unseren Werten und Prinzipien stets treu geblieben und werden diesen auch weiterhin treu bleiben.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst die Themenbereiche Menschen, Planet und Lösungen. Hinzu kommen Governance, Risikomanagement und externes Benchmarking. In diesem Bericht erfahren Sie mehr über unsere Arbeit in diesen Bereichen und wie wir unsere Erfolge messen sowie Initiativen priorisieren. 2022 haben wir unser Ziel der CO_2-Neutralität für Scope-1- und Scope-2-Emissionen erreicht – das wollen wir langfristig beibehalten. Dies ist ein wichtiger Meilenstein auf unserem Weg zur Netto-Null-Emission bis 2040.

Natürlich liegt die meiste Arbeit für das Erreichen dieses Ziels noch vor uns, und wir sind auf die Zusammenarbeit innerhalb unserer Lieferkette angewiesen. Ich bin zuversichtlich, dass unsere starken Partnerschaften sowie vertrauensvollen Beziehungen mit Technologiepartnern und Kunden zu unserem gemeinsamen Erfolg beitragen können – einer der Gründe, weshalb wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie als „Winning Together for our People and our Planet" beschreiben.

Ich bin stolz auf das, was wir bisher erreicht haben, und wir werden uns weiter verbessern, investieren und Innovationen schaffen. Wir werden unser Bestes geben – als ein Unternehmen, auf das unsere Mitarbeiter:innen, Kunden, Partner und Communitys stolz sein können.

Unser Ziel

HELPING OUR CUSTOMERS CHANGE THE WORLD

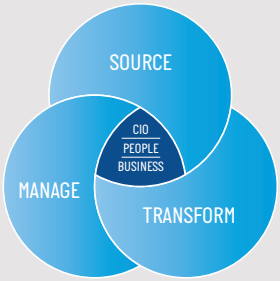
Unser Ziel ist es, unseren Kunden zu helfen, die Welt zu verändern. Dabei bauen wir auf langfristiges Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter:innen, Partner, Communitys und Aktionäre.

Unsere Kunden sind einige der weltweit größten Organisationen aus dem privaten und öffentlichen Sektor. Sie treffen Entscheidungen und tätigen Investitionen, die die Welt verändern. Auch wenn wir nicht selbst die Welt verändern, geben wir unseren Kunden die Möglichkeit, dies erfolgreich zu tun, indem sie die transformativen Vorteile der Informationstechnologie für ihre Organisation und ihre Mitarbeiter:innen nutzen. Wir arbeiten hart daran, unsere Kunden und ihre Bedürfnisse zu verstehen, und stellen sie in den Mittelpunkt unserer Arbeit.

Unsere Ambitionen

- **Für die Art, wie wir unseren Kunden bei der Erreichung ihrer Ziele helfen, empfehlen sie uns jederzeit weiter.**
- **Wir sind das bevorzugte Unternehmen für Technologieanbieter, die sich auf unsere Reichweite und Größe verlassen können.**
- **Menschen wollen zu uns, bleiben bei uns und wachsen mit uns.**
- **Wir sind ein vertrauenswürdiger, agiler und innovativer Anbieter digitaler Technologien – rund um den Globus.**

Wer wir sind und was wir tun



Wir sind ein führender, unabhängiger Technologie- und Servicedienstleister, dem große Unternehmen und öffentliche Auftraggeber vertrauen. Wir sind ein verantwortungsvolles Unternehmen, das an „Winning together for our people and our planet" glaubt.

Wir helfen unseren Kunden bei der Beschaffung, der Weiterentwicklung und dem Betrieb ihrer IT-Infrastruktur, um eine digitale Transformation zu ermöglichen, die Menschen und deren Geschäft erfolgreich macht.

Strategische Prioritäten

KUNDENBEZIEHUNGEN
Langfristig die Beziehungen zu unserem Zielmarkt – den großen Unternehmen und öffentlichen Auftraggebern – erhalten und vertiefen.

KUNDENMEHRWERT
Einzigartige Mehrwerte für Kunden schaffen durch die Kombination unserer Service- und Produktkompetenzen.

SERVICEWACHSTUM
Wir führen mit unseren Services und wachsen in dem Bereich.

PRODUKTIVITÄT
Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern, indem wir unsere Größe nutzen und Effizienz schaffen.

Inhaltsverzeichnis

01 Unser Nachhaltigkeitsansatz
02 Über Computacenter
03 Unsere Kunden
05 Unsere Mitarbeiter:innen
08 Highlights 2022
09 Rahmenbedingungen der Nachhaltigkeitsstrategie
11 Menschen
15 Planet
19 Lösungen
22 Governance – Ethik und Compliance
23 Task Force on Climate-related Financial Disclosures

UNSERE KUNDEN

Unser Ziel ist: Helping our customers change the world.

Zu unseren Kunden zählen einige der weltgrößten Unternehmen. Wir arbeiten hart daran, sie und ihre Bedürfnisse zu verstehen und sie in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Zudem arbeiten wir ständig daran, langfristiges Vertrauen aufzubauen, damit unsere Kunden sich in einer komplexen und ständig sich verändernden Welt auf uns verlassen können.

Die folgenden Berichte stammen von Kunden aus dem privaten und öffentlichen Sektor. Sie belegen das große Vertrauen, das diese in die Fähigkeiten und Erfahrungen unserer Mitarbeiter:innen setzen.

Computacenter unterstützt unsere Mitglieder stets schnell sowie effizient und bietet ihnen Virtualisierungslösungen an, die an ihre kritischen Umgebungen angepasst sind.

Hervé GRANDJEAN
C.A.I.H

Computacenter ist schon so lange unser Technologiepartner, dass sich das Unternehmen wie ein Teil des Teams anfühlt. Die Mitarbeiter:innen haben uns im Laufe der Jahre mit einem gleichbleibenden Maß an Kompetenz, Service und Betreuung unterstützt und unser Wachstum der letzten Jahre ermöglicht.

Doug Zeman
Personalis

Wir haben viel vor im Bereich Digitalisierung. Deshalb sind uns starke strategische Partnerschaften und Beziehungen sehr wichtig.

Vikki Lewis
Worcestershire Acute Hospitals NHS Trust

Durch die langjährige Zusammenarbeit mit Computacenter und aufgrund der Vertrautheit konnten wir die Effizienz unseres Telefonieprojekts deutlich steigern. Auf beiden Seiten waren sehr gut ausgebildete und erfahrene Expert:innen involviert. Es ist gut, mit Menschen zusammenzuarbeiten, die einander verstehen.

Thorsten Traupe
Sennheiser

Wir sind sehr zufrieden mit unserer Zusammenarbeit mit Computacenter. Die Lösung bietet sogar noch mehr Kapazitäten für Datenwachstum oder andere Datenbanksysteme als anfangs angenommen.

Andreas Biesenbach
Ferdinand Bilstein GmbH + Co. KG

bilsteingroup®

Wir sind nicht zurückgeschreckt und haben Berge versetzt, um unseren Service am Laufen zu halten. Unsere Reaktion wurde öffentlich als hervorragend anerkannt, woran DWP Digital einen erheblichen Anteil hatte.

Kenny Robertson
DWP Digital

Department for Work & Pensions

Ich möchte mich bei Computacenter für die langjährige uneingeschränkte und professionelle Unterstützung des gesamten Teams von Caisse des Dépôts im Dienst des öffentlichen Interesses der Französinnen und Franzosen bedanken.

Philippe Jeanneau
CDC Informatique

CDC INFORMATIQUE | Caisse des Dépôts

Wir haben im Wirksamkeitsnachweis bereits eine Mitarbeiter:innenzufriedenheit von 98 Prozent erzielt – ein Ergebnis unserer Zusammenarbeit mit Computacenter, das uns alle sehr zuversichtlich macht.

Stefan Wöhlken
TELCAT MULTICOM

SALZGITTER AG
Mensch, Stahl und Technologie

Computacenter hat eine hochdynamische Arbeitsumgebung in den Besprechungsräumen und an den Arbeitsplätzen geschaffen. Neben dem Gestaltungskonzept hat Computacenter auch die Bereitstellung und Einrichtung der Medienausstattung sowie den Support übernommen.

Steffen Löber
GASAG AG

NEU DENKEN.
MIT VOLLER ENERGIE.
GASAG

Wir haben mit Computacenter bei der Einführung unseres Digital-Asset-Management-Systems zusammengearbeitet. Dabei hat Computacenter einige unvorhergesehene Herausforderungen erkannt und uns flexibel bei Anpassungen an unsere Prozesse unterstützt.

Sylvain Belanger
Library and Archives Canada

Library and Archives Canada | Bibliothèque et Archives Canada

UNSERE MITARBEITER:INNEN

Our business is about technology. But first of all, it's about people.

Wir sind ein Servicedienstleister, und unsere Kunden verlassen sich darauf, dass wir ihr Business unterstützen. Ohne das außerordentliche Engagement und die harte Arbeit unserer 20.000 Mitarbeiter:innen in 23 Ländern könnten wir nicht effektiv arbeiten und wären nicht erfolgreich. Gemeinsam haben wir eine „Can do"-Kultur geschaffen, in der die Menschen im Fokus stehen und ermutigt werden, sich frei zu entfalten. Wir arbeiten hart an der Pflege unserer Kultur sowie an der Bindung, Weiterentwicklung und Incentivierung unserer Talente.

Unsere globale Anerkennungsplattform „Bravo!" ermöglicht es unseren Mitarbeiter:innen, die Leistungen anderer Kolleg:innen hervorzuheben und ihnen dafür direkt zu danken. 2021 haben wir unser „Bravo Stars"-Programm eingeführt, bei dem unsere Mitarbeiter:innen ihre Kolleg:innen mit Bronze- und Silber-Awards auszeichnen können. 2022 haben wir 168 Bronze-Awards und 211 Silber-Awards in 13 Ländern vergeben. 29 Gewinner:innen des Silber-Awards wurden später für einen Gold-Award nominiert. Unsere internationale Jury hat diese geprüft, und es wurden 16 Sieger:innen gekürt. Nachfolgend stellen wir einige unserer Gold-Award-Gewinner:innen und ihre besonderen Leistunden vor.

Auch wenn Lindas Rolle eine interne ist, hat sie einen Kunden aus dem Healthcare-Bereich unterstützt. Durch ihr außergewöhnliches Engagement hat sie die Vision, Mission und das Leistungsversprechen des Projekts verinnerlicht. Auf dieser Basis hat sie das Branding, die Designs und das Messaging für ein neues Zentrum für Technologie-Innovatoren zur Verbesserung der Langzeitpflege entwickelt.

Linda Massey
Senior Graphic Designer, Vereinigtes Königreich

In der Hochphase der Corona-Pandemie stellte Phil den Kunden an erste Stelle: Statt im Homeoffice zu arbeiteten, übernachtete er in Hotels in der Nähe des Kundenstandorts. Damit stellte Phil sicher, dass der Kunde einen exzellenten Service erhält und seine Anwender:innen weiterhin produktiv arbeiten konnten.

Phil Jones
Senior Project Manager, Vereinigtes Königreich

Srinath hatte maßgeblichen Anteil am Aufbau unseres Windows-Patching-Teams in Indien und an dessen Vernetzung mit den internationalen Kolleg:innen. Er hat Lösungen entwickelt, um die Zusammenarbeit erheblich zu beschleunigen und auszuweiten.

Srinath Velma
Associate Manager, Indien

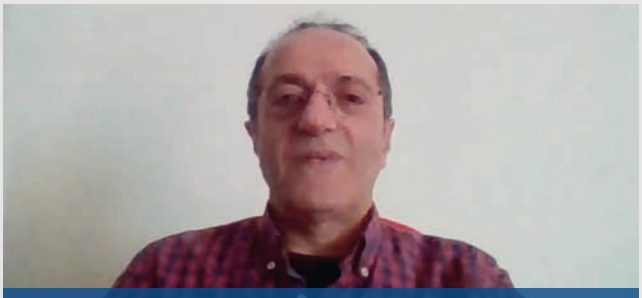
Zusätzlich zu ihrer täglichen Arbeit hat Sophie eine tragende Rolle bei der Integration von Computacenter NS (CCNS) in Frankreich übernommen. Mit ihrem Engagement für ihr Team und die gesamte Organisation hat sie einen wesentlichen Teil zum Erfolg des Projekts beigetragen.

Sophie Guillon
Back Office Manager, Frankreich

Delphine hat gezeigt, dass bei uns der Kunde immer an erster Stelle steht: Aufgrund ihres großen Einsatzes hat sie zusätzlich zu ihrem bisherigen Kundenportfolio die Betreuung eines weiteren neuen Kunden übernommen. Dank ihres Engagements konnten wir eine starke Beziehung zu diesem aufbauen und unsere Zusammenarbeit weiterentwickeln.

Delphine Henno
Senior Customer Executive, Frankreich

Nachdem zwei seiner drei Teamkolleginnen das Unternehmen verlassen hatten, stellte Asghar die Serviceerbringung und deren andauernd hohe Qualität für seinen Kunden sicher. Asghar kümmerte sich um die komplette Planung sowie Organisation und verschob sogar seinen Urlaub, damit sich seine neuen Kollege:innen erfolgreich ins Team integrieren konnten.



Asghar Shabani
System Engineer, Deutschland

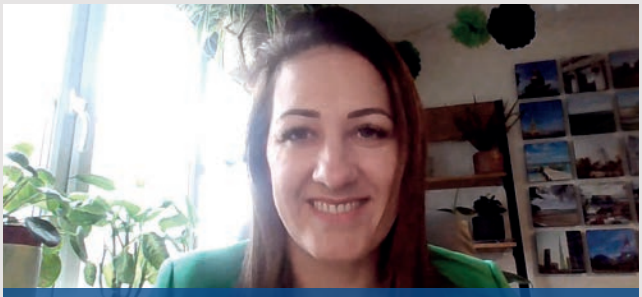
Richard ist weit über sein eigentliches Aufgabengebiet hinausgegangen, um einen Kunden bei einem komplexen und kritischen Problem zu unterstützen. Er stand dem Kunden als vertrauensvoller Berater zur Seite und hat dabei gezeigt, dass er diesen immer im Fokus hat.

Richard Ibbotson
Consultant, Vereinigtes Königreich

Dank Nicoles herausragendem Einsatz konnten sich die Mitarbeitenden bei Computacenter auch auf dem Höhepunkt der Covid-Pandemie immer sicher fühlen: Aufgrund behördlicher Vorgaben mussten täglich ca. 3.000 Kolleg:innen vor dem Betreten der Arbeitsräume auf Covid-19 getestet werden. Während Nicole weiterhin ihrer normalen Arbeit nachging, sorgte sie gemeinsam mit dem Corona-Kompetenzteam dafür, dass unser Betrieb weiterlaufen konnte und der Gesundheitsschutz gewährleistet war.

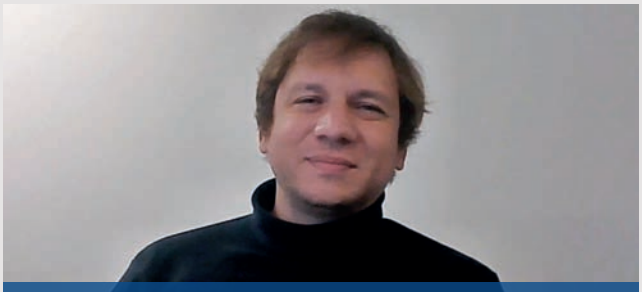
Nicole Sondermeyer
Personal Assistant, Deutschland

Helen unterstützte die Niederlassung in den USA bei der Einführung des ERP-Systems und war aufgrund dessen längere Zeit von zu Hause fort. Im Projekt fokussierte sie darauf, die Auswirkungen der Software-Einführung auf die Kunden zu minimieren und unsere Teams zu schulen. Damit stellte sie sicher, dass die ERP-Software reibungslos genutzt werden konnte.



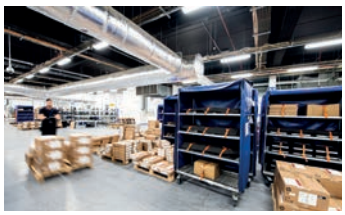
Helen Richardson
Operations Manager, Vereinigtes Königreich

Als einer unserer Kunden dringend Unterstützung benötigte, war Jonathan zur Stelle: Neben seiner Schichtarbeit unterstützte er flexibel beim Umzug von Kunden-Equipment, damit zeitkritische Liefertermine eingehalten werden konnten. Seine positive Einstellung und sein hoher Qualitätsanspruch machten uns zu einem verlässlichen Partner.



Jonathan Murphy
Senior Customer Engineer, USA

WINNING TOGETHER FOR OUR PEOPLE AND OUR PLANET



Unser Ziel ist es, unseren Kunden dabei zu helfen, die Welt zu verändern. Basis dafür ist das langfristige Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter:innen, Partner und Communitys.

Seit Jahren engagieren wir uns für einen verantwortungsbewussten ESG-Ansatz im Sinne von „Winning Together for our People and our Planet". Wir sind uns bewusst, dass die Zukunft unseres Unternehmens, unserer Mitarbeiter:innen und unseres Planeten von einem dauerhaften Engagement für Nachhaltigkeit abhängt.

> Wir sind stolz auf das, was wir bisher erreicht haben, und wir werden uns weiter verbessern, investieren und Innovationen schaffen. Wir werden unser Bestes geben – als ein Unternehmen, auf das unsere Mitarbeiter:innen, Kunden, Partner und Communitys stolz sein können.
>
> **Mike Norris**
> Chief Executive Officer

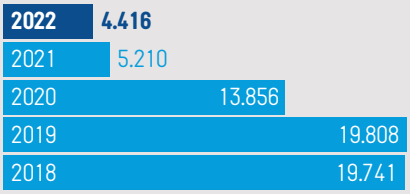
CO_2-Neutralität bei Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Computacenter hat 2022 sein Ziel der CO_2 -Neutralität bei Scope-1-und Scope-2-Emissionen erreicht und ist somit seinem Netto-Null-Ziel einen bedeutenden Schritt näher gekommen.

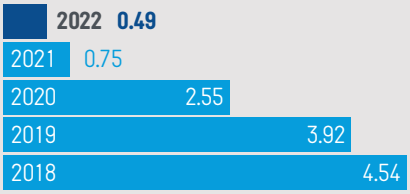
CO_2-Neutralität bei Scope-1 und Scope-2-Emissionen **2022** > **Ziel der Reduzierung von Scope-3-Emissionen um 50 Prozent gegenüber 2021** **2032** > **Netto-null-Ziel bis** **2040**

Entwicklung der gruppenweiten Emissionen (in Tonnen)

Scope-1- und Scope-2-Emissionen insgesamt



Pro 1 Mio. GBP des fakturierten Bruttoumsatzes



Pro Mitarbeiter:in

Highlights aus dem Bereich Menschen

Über 4.500
neue Mitarbeiter:innen eingestellt

82.000 Bewerbungen erhalten

TOP EMPLOYERS INSTITUTE

Zertifizierung erneut erhalten im **Vereinigten Königreich** und in **Deutschland**

INVESTORS IN PEOPLE

Auszeichnung für **Unternehmensführung und -management**

Highlights aus dem Bereich Planet

Computacenter ist seit 2022

CO_2-neutral
(Scope 1 und 2)

> 3 Mio. kWh

in unseren **Solarparks erzeugter Strom**

> 78 % des **Gruppenstroms**

werden aus **erneuerbaren Energien gespeist**

Highlights aus dem Bereich Lösungen

112.028 Tonnen

eingesparter CO_2-Ausstoß durch die Wiederverwertung von Geräten

1,9 Mio. Geräte

in unserem Bereich **Circular Services weiterverwertet**

617 Tonnen

wiederverwendbare Rohstoffe erzeugt durch **industrielles Recycling**

Winning Together for our People and our Planet

Unser Ziel ist es, unseren Kunden dabei zu helfen, die Welt zu verändern. Dabei bauen wir auf langfristiges Vertrauen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter:innen, unserer Partner und unserer Communitys. Wir engagieren uns seit vielen Jahren für einen verantwortungsvollen ESG-Ansatz im Sinne eines „Winning Together for our People and our Planet". Wir sind uns bewusst, dass die langfristige Zukunft unseres Unternehmens, unserer Mitarbeiter:innen und unseres Planeten von einem dauerhaften Engagement für Nachhaltigkeit abhängt.

Das ist ein wesentlicher Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Dabei konzentrieren wir uns auf die Bereiche, die für uns und unsere Stakeholder am wichtigsten sind und in denen wir am meisten bewirken können. Unsere Strategie basiert auf drei Säulen (Menschen, Planet und Lösungen), die durch Kommunikation, Governance und Standards sowie Rahmenbedingungen unterstützt werden. Für jeden Bereich ist ein Mitglied des Senior-Managements der Gruppe verantwortlich. So gewährleisten wir die einheitliche Ausrichtung und Verantwortlichkeit im gesamten Unternehmen. Zudem stellen wir so sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen einbezogen und unterstützt werden, sodass wir gemeinsam unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen.

Rahmenbedingungen der Nachhaltigkeitsstrategie

WINNING TOGETHER FOR OUR PEOPLE AND OUR PLANET

MENSCHEN

Unterstützung von Menschen und Communitys
Wir nehmen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und konzentrieren uns auf unsere Mitarbeiter:innen.

Verantwortliche: Sarah Long, Chief People Officer

PLANET

Sicherstellen nachhaltiger Betriebsabläufe
Wir verfolgen einen verantwortungsbewussten Ansatz innerhalb unserer Betriebsabläufe, der auch unsere indirekten Umweltauswirkungen und die Kontrolle unserer Lieferkette umfasst.

Verantwortlicher: Tony Conophy, Group Finance Director

LÖSUNGEN

Nachhaltige Lösungen für unsere Kunden
Wir unterstützen unsere Kunden beim Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele mit unserem Serviceangebot und dem Fokus auf Circular Services.

Verantwortlicher: Mo Siddiqi, Group Development Director

KOMMUNIKATION

Kommunikation über alle Stakeholder-Gruppen und Kanäle hinweg.
Verantwortlicher: Mo Siddiqi, Group Development Director

GOVERNANCE

Verantwortlichkeiten, Investitionsplan, Compliance und Reporting.
Verantwortliche: Tony Conophy, Group Finance Director, und Mike Norris, Chief Executive Officer

STANDARDS UND RAHMENWERKE

United Nations Global Compact · ecovadis · TCFD Task Force on Climate-Related Financial Disclosures · Science Based Targets · CDP · Sustainable Development Goals

Standards und Rahmenwerke

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den folgenden globalen Standards und Rahmenwerken, die für unsere Compliance erforderlich oder für unsere wichtigsten Stakeholder besonders relevant sind. Darüber hinaus halten wir uns an weitere Standards und Initiativen, die in einzelnen Ländern gelten.

United Nations Global Compact

United Nations Global Compact (UNGC)
Computacenter ist seit 2007 stolzer Unterzeichner des UNGC. Wir vertreten die zehn darin beschriebenen Leitprinzipien und verankern diese innerhalb unserer Lieferketten.

Die Prinzipien 1 bis 6 befassen sich mit Menschenrechten sowie Arbeitsrecht und werden durch unsere entsprechenden Richtlinien im Abschnitt „Menschen" auf Seite 11 unterstützt.

Die Prinzipien 7 bis 9 befassen sich mit Umwelt und werden im Abschnitt „Planet" auf Seite 15 näher behandelt.

Das Prinzip 10 befasst sich mit Korruptionsbekämpfung sowie unserem Null-Toleranz-Ansatz bei Bestechung und Korruption. Es wird auf Seite 19 näher behandelt.

ecovadis

EcoVadis
EcoVadis erstellt Nachhaltigkeits-Ratings, die einige unserer Kunden und Partner nutzen. Auch wir haben uns für EcoVadis als wichtigen Bewertungsmaßstab entschieden.

Wir haben in den Ländern, in denen wir tätig sind, sowohl das Silber- als auch das Gold-Rating von EcoVadis erhalten. Wir nutzen die Ratings als Grundlage für unsere wichtigsten Nachhaltigkeits-initiativen und möchten unsere Ratings in den kommenden Jahren weiter verbessern.

SCIENCE BASED TARGETS

Science Based Targets initiative (SBTi)
Computacenter hat sich verpflichtet, den SBTi-Standard zur Umsetzung von Plänen zur CO_2-Reduktion anzuwenden, der die Anforderungen des Pariser Klimaabkommens berücksichtigt. Unsere Verpflichtung zur SBTi wurde Mitte 2023 validiert.

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
Dies ist eine obligatorische Berichtspflicht, weitere Einzelheiten auf Seite 23.

CDP

Carbon Disclosure Project (CDP)
Wir haben am CDP teilgenommen und die Note B erhalten, eine Verbesserung gegenüber der Note C im Vorjahr. Wir möchten unsere Wertung weiter verbessern.

Einreichen von Procurement Policy Statements
Als Zulieferer der Regierung Großbritanniens benötigen wir einen stabilen und dokumentierten Plan zur CO_2-Reduktion. Deshalb haben wir 2021 erstmals ein Procurement Policy Statement erstellt und aktualisieren dieses jährlich. Die Aktivitäten sind Teil einer größeren Initiative von Kunden des öffentlichen Sektors, die Kriterien definieren, die erfüllt werden müssen, um weiterhin Waren oder Dienstleistungen an sie liefern zu dürfen.

UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Wir konzentrieren uns auf Bereiche, in denen wir etwas bewirken können, abgestimmt auf neun der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung:

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

Ein gesundes Leben für alle Menschen jedes Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
Wir fördern das mentale und körperliche Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen, indem wir ihr Arbeitsleben positiv gestalten und gewährleisten, dass sie sich sicher und geschützt fühlen.

4 QUALITY EDUCATION

Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung sichern und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern
Wir setzen uns dafür ein, vorhandene Barrieren in unseren lokalen Communitys durch Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten abzubauen.

5 GENDER EQUALITY

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
Wir engagieren uns weiterhin für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in einer von Männern dominierten Branche.

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
Wir werden qualitativ hochwertige Beschäftigungsstandards für unsere Belegschaft aufrechterhalten und mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um die Resilienz der Wirtschaft zu stärken und menschenwürdige Arbeit für alle zu schaffen.

9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen
Wir werden als Unternehmen verantwortungsbewusst handeln, um einen positiven Einfluss auf unsere Branche und die breitere Öffentlichkeit auszuüben.

10 REDUCED INEQUALITIES

Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern
Wir fördern weiterhin ein Umfeld, in dem unsere Mitarbeiter:innen offen sprechen können und das Wissen vermittelt bekommen, das sie benötigen, um eine positive und inklusive Atmosphäre für alle zu schaffen.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster
Wir arbeiten mit unseren Technologiepartnern und Kunden gemeinsam an der Förderung nachhaltiger Technologiebeschaffung, unterstützt durch unsere eigenen Lösungen im Bereich Circular Services.

13 CLIMATE ACTION

Sofortmaßnahmen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen
Wir sind auf dem Weg zu Netto-Null, ein wichtiger Schritt bei der Einhaltung unserer Klimaverpflichtungen. Wir werden weiterhin Sofortmaßnahmen ergreifen, um im Einklang mit Science Based Targets unsere mittelbaren und unmittelbaren Klimaauswirkungen zu reduzieren.

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
Wir werden auch in Zukunft ein ethisches Unternehmen sein und die Auswirkungen berücksichtigen, die wir auf die Menschen und unsere Communitys haben können.

MENSCHEN

Our business is about technology.

But first of all, it's about people.

Mit über 20.000 Mitarbeiter:innen in 23 Ländern und einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von sieben Jahren ist es unser Ziel, die besten Talente auf dem Markt zu gewinnen, zu halten sowie weiterzuentwickeln, und unseren Kunden so einen hervorragenden Service zu bieten.

> 8,73 %

mehr weibliche Führungskräfte seit 2020

Besondere Anerkennung für

WELLBEING

Inspiring Workplaces EMEA 2022

Über 4.500

neue Mitarbeiter:innen eingestellt

82.000 Bewerbungen erhalten

ZERTIFIZIERUNG DES TOP EMPLOYERS INSTITUTE

im **Vereinigten Königreich** und in **Deutschland**

top EMPLOYER UNITED KINGDOM 2023 CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

top EMPLOYER DEUTSCHLAND GERMANY 2023 CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Von Glassdoor als einer der

50 BESTEN ARBEITGEBER

im Vereinigten Königreich ausgezeichnet

Bei Kununu unter den

TOP 5 PROZENT

der Unternehmen in Deutschland

INVESTORS IN PEOPLE

Auszeichnung für Unternehmensführung und -management

Talente gewinnen

Talentsuche

In einem extrem umkämpften internationalen Talentmarkt haben wir unser Team weiter ausgebaut: 2022 haben wir über 4.500 neue Mitarbeiter:innen eingestellt, die meisten davon in Deutschland, Indien, dem Vereinigten Königreich, den USA und Südafrika.

Diese Erfolge verdanken wir dem Aufbau von Kapazitäten und erfahrenen Teams durch Insourcing von Verträgen, Teamentwicklung und Employer-Branding-Kampagnen. Dadurch konnten wir unsere weltweiten Bewerbungszahlen um über 60 Prozent auf ca. 82.000 eingegangene Bewerbungen steigern.

Dafür haben auch extern Anerkennungen erhalten:

- Neuakkreditierung durch Investors in People auf Silber-Level
- Auszeichnung von Glassdoor als einer der 50 besten Arbeitgeber im Vereinigten Königreich
- Bei Kununu, einem deutschen Bewertungsportal für Arbeitgeber, zählen wir zu den Top 5 Prozent

Future Talent 2022

Mithilfe unserer Future-Talent-Programme bilden wir die nächste Generation Fachpersonal aus. Das erreichen wir durch ein innovatives, zielgerichtetes und flexibles Konzept für Berufsausbildung, Betriebspraktika und Absolventenprogramme. 2022 haben wir unseren Zulauf in diesen wichtigen Nachwuchsprogrammen gesteigert und 447 Mitarbeiter:innen in vier Ländern eingestellt, 36 Prozent davon Frauen.

Talentmanagement und Weiterbildung

- Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen bleibt weiterhin ein wichtiger Schwerpunkt. Unsere Lernkultur bedeutet, dass wir für kontinuierliche Wachstumsmöglichkeiten und für eine umfassende Weiterbildung sorgen, die die gesamte Karriere andauert. Mit unserem Performance Management Tool „Future Focus" können Mitarbeiter:innen ihre Entwicklungspläne mit der Unterstützung ihrer Vorgesetzten vorantreiben. So konnten wir unseren Mitarbeiter:innen 2022 zu über 4.000 technischen Zertifizierungen verhelfen.
- **Karrierepfade** ermöglichen eine gezielte Weiterentwicklung basierend auf den für jede Rolle erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, sodass unsere Mitarbeiter:innen im Laufe ihrer Karriereplanung individuell wachsen können.

Unsere Entwicklungsprogramme und -pfade haben 2022 zu über 1.500 internen Beförderungen geführt.

Engagement fördern

Wir wissen, dass Engagement der Schlüssel zu unserem Erfolg ist und dass wir nur mit hochmotivierten Mitarbeiter:innen optimale Ergebnisse für unsere Kunden erzielen. Für den Austausch mit unseren Mitarbeiter:innen stehen verschiedene Foren zur Verfügung wie Betriebsräte in sieben europäischen Ländern, ein UK National Forum, 13 anerkannte Gewerkschaften und über 200 gewählte Arbeitnehmendenvertretungen. In anderen Ländern werden die Mitarbeiter:innen durch People Panels und Mitarbeitendengruppen vertreten.

Ros Rivaz ist als Non-Executive Director für unsere Mitarbeiter:innen zuständig: Er steht in Kontakt zu Mitarbeitenden aus dem gesamten Unternehmen und meldet das Feedback und die Erfahrungen an das Management.

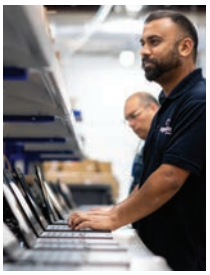
Employee Engagement Survey

Unsere globale Mitarbeitendenbefragung deckt alle Arbeitsbereiche unserer Mitarbeiter:innen ab. Die Befragung wird alle zwei Jahre durchgeführt und hilft Führungskräften, mit Unterstützung durch HR, bei der Entwicklung von Maßnahmenplänen für ihre Arbeitsbereiche. Durch die Rückmeldungen unserer Mitarbeiter:innen haben wir 2022 innerhalb der Gruppe über 1.300 Verbesserungsmaßnahmen abgeschlossen.

Die „Winning Together"-Tage waren 2022 ein wichtiger Bestandteil unseres Programms zur Motivation unserer Mitarbeitenden. Sie fanden im letzten Quartal monatlich in jedem Land am gleichen Tag statt und brachten unsere Mitarbeitenden zusammen. So haben wir ihnen eine Plattform gegeben, um gemeinsam zu lernen, Spaß zu haben und Energie aus dem Miteinander zu ziehen. Außerdem konnten dadurch alle, die in den letzten zwei Jahren bei uns begonnen haben, die Unternehmenskultur bei Computacenter persönlich erleben.

Entwickeln von Führungskräften

Unsere Führungskräfte sind Vorbilder, die unser Unternehmen auf lange Sicht verantwortungsvoll voranbringen. Unsere Führungsprinzipien werden durch folgende Werte untermauert: Zusammenarbeit, Inklusion, eine offene Denkweise, Innovation und Führung als Coach. Diese Werte leiten uns bei der Einstellung von Führungskräften und bei unseren Entwicklungsprogrammen. 2022 haben unsere Führungskräfte über 1.000 Entwicklungskurse absolviert. Unser Konzept zur Führungskräfteentwicklung wurde im Vereinigten Königreich von Investors in People mit dem Award für Unternehmensführung und -management ausgezeichnet.



Ich bin ein großer Verfechter lebenslangen Lernens und habe im Laufe meiner eigenen Karriere persönlich von der Karriereentwicklung bei Computacenter profitiert. Egal, an welchem Punkt Ihrer Karriere Sie sich gerade befinden: Sie werden höchstwahrscheinlich Unterstützung für den nächsten Schritt benötigen – Karrierepfade können dabei helfen und den richtigen Weg zeigen.

Pierre Hall
Professional Services and Technical Resources Group Director

Diversity & Inclusion (D&I) und Wellbeing
Computacenter definiert seinen D&I-Ansatz wie folgt:

- **Diversity:** Wir stellen sicher, dass alle Systeme und Prozesse, aber auch unsere Unternehmenskultur, die Gewinnung, Bindung und Förderung diverser Talente ermöglichen.
- **Inclusion:** Wir schaffen eine Arbeitskultur, in der alle sie selbst sein können, wertgeschätzt, respektiert und beim Entfalten ihres Potenzials unterstützt werden und sich zugehörig fühlen.

In unserer letzten Mitarbeitendenbefragung haben wir im Bereich Inclusion positive Ergebnisse erzielt. Unsere Mitarbeiter:innen sind der Meinung, dass wir Chancengleichheit fördern und dass sie am Arbeitsplatz sie selbst sein können.

Im November haben wir René Carayol als Independent Non-Executive Director begrüßt. Renés umfassende inklusive Führungsarbeit unterstützt uns bei der Weiterentwicklung unserer D&I-Programme.

Unsere Richtlinien für Gleichbehandlung und Respekt am Arbeitsplatz (Equality and Respect at Work) unterstützen unseren Einsatz für eine Null-Toleranz-Strategie hinsichtlich Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Abstammung, Alter, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, Staatsangehörigkeit, genetischen Informationen, sozioökonomischem Status, Kaste oder anderen, gesetzlich geschützten Persönlichkeitsmerkmalen, Charaktereigenschaften oder persönlichen Verhältnissen. Bedenken können über unsere Beschwerdeverfahren im jeweiligen Land oder gemäß der „Speak Up"-Richtlinie (Whistleblowing-Richtlinie) gemeldet werden.

Chancengleichheit bei Computacenter umfasst alle Aspekte der Mitarbeitendenbeziehung, also Einstellung, Beförderung, Arbeitsbedingungen, Vergütung und Zusatzleistungen. Wie in unseren Richtlinien zur Einstellung und Bezahlung beschrieben, werden alle Entscheidungen basierend auf Qualifikation und Erfahrung je nach Rolle und nach objektiven Maßstäben getroffen.

In unserer D&I-Arbeit konzentrieren wir uns auf sechs von unseren Mitarbeiter:innen entwickelte Säulen, die von Gender und Kultur bis zu Work-Life-Balance reichen. Unser dedizierter D&I-Manager arbeitet eng mit unseren HR-Managern und Geschäftspartnern zusammen, um D&I in unseren Mitarbeitendenplänen zu verankern. 2022 haben wir unseren Weg im Bereich D&I fortgeführt, indem wir die Sensibilisierung für Diversity & Inclusion in unseren Richtlinien verankert haben und diese mit Weiterbildungs- und Trainingsangeboten sowie Veranstaltungen und Kommunikationsmaßnahmen unterstützen.

> Als Frau im Technikbereich zu arbeiten ist sehr erfüllend – es ist ein tolles Gefühl, wenn man etwas gefixt hat. Ich wünschte, ich wäre schon früher in die IT gegangen. Technik ist so viel mehr als „aus- und wieder einschalten".
>
> **Danielle,** Customer Engineer, Technical Resources Group North

Ein Highlight waren unsere „Inclusion Series"-Webinare. Damit haben wir unseren Mitarbeiter:innen eine Plattform zum Austausch und Lernen geboten. Außerdem haben wir erstmals ein neues, inklusives Führungskräfteseminar angeboten, um eine inklusive Firmenkultur zu fördern.

Wir wollen Chancengleichheit für unsere Mitarbeiter:innen mit Behinderung sicherstellen. Wir haben unsere Informationssysteme verbessert, sodass wir Einstellungstrends an jedem Standort analysieren und Verbesserungspotenzial identifizieren können.

- Im Vereinigten Königreich sind wir als behindertenfreundlicher Arbeitgeber („Disability Confident Employer") verpflichtet, ein inklusives und barrierefreies Einstellungsverfahren zu gewährleisten.
- In Frankreich arbeiten wir mit der Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in fördert.
- In Deutschland arbeiten wir mit der Agentur für Arbeit, um sicherzustellen, dass alle freien Stellen auf deren Jobseiten veröffentlicht werden und für Menschen mit Behinderung zugänglich sind. Unsere internen Ausschüsse für schwerbehinderte Menschen (SBV = Schwerbehindertenvertretung) werden über das Bewerbungsverfahren für Bewerber:innen mit Behinderung informiert und eingebunden.

Geschlechtervielfalt
Computacenter ermutigt Frauen, in unserer Branche zu arbeiten, und unterstützt weibliche Mitarbeiterinnen, ihre Ziele zu erreichen und als Vorbild für zukünftige Generationen voranzugehen. Dafür haben wir spezielle Angebote für die persönliche Weiterentwicklung und zur Entwicklung von Führungskräften:

- Unser Programm **Growing Together** unterstützt unsere weiblichen Führungskräfte. Das Programm umfasst die Bereiche Networking, Engagement und Weiterbildung. Bislang haben über 130 Frauen am Programm teilgenommen. 2023 ist ein weiterer Jahrgang geplant.
- Unser Programm **Leading Together**, mit dem wir leitende Mitarbeiterinnen in Nordamerika, im Vereinigten Königreich, in Frankreich und Deutschland unterstützen, wurde 2022 von elf Teilnehmerinnen wahrgenommen.

Wir bauen einen großen Pool an weiblichen Talenten auf, die eine bedeutende Rolle bei der Führung unseres Unternehmens spielen sollen.

Wir sponsern eine Reihe von Awards und Events in diesem Bereich, darunter FDM Everywoman in Tech, CRN Women in Channel und den Athena Hackathon. Wir sind sehr stolz auf die wiederholte Auszeichnung unserer weiblichen Talente bei den CRN Women in Channel Awards 2022 und die erneute Anerkennung als einer der besten deutschen Arbeitgeber für Frauen durch die Zeitschrift Brigitte.

Unser Fortschritt 2022 belegt unseren Fokus auf Geschlechterdiversität: 57 Prozent unserer New Joiner in leitender Funktion sind Frauen.

Die folgende Tabelle zeigt unsere Geschlechterdiversität:

	2022		2021	
	Frauen	**Männer**	Frauen	Männer
Vorstand	**3**	**6**	3	6
Leitende Manager	**34**	**83**	28	94
Sonstige Mitarbeiter:innen	**5.495**	**14.476**	4.726	13.135
Gesamt	**5.532**	**14.565**	4.757	13.235

Wellbeing

Computacenter möchte einen Arbeitsplatz schaffen, an dem körperliches und mentales Wohlbefinden gefördert wird. Das ist ein wichtiger Teil bei der Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen, der vor allem seit der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen hat. Unsere Wellbeing-Strategie umfasst die Unterstützung in akuten Situationen sowie langfristige und präventive Ansätze, die unseren Mitarbeiter:innen beruflich und privat helfen sollen.

In jedem Land steht unseren Mitarbeiter:innen ein Programm in Form von über 3.000 Kursen zu Fitness, Ernährung, Gesundheit und Wellbeing zur Verfügung – abrufbar über die Smartphone-App Humanoo.

Wir bieten unseren Führungskräften eine Schulung für gesundheitsförderndes Führungsverhalten (Healthy Leadership). Sie bietet fachmännischen Rat und Tipps, wie Führungskräfte frühzeitige Anzeichen für individuelle Belastungen oder Stress im Team erkennen und für das Wohlbefinden des Teams Sorge tragen. Ein weiteres Trainingsmodul mit dem Titel Advanced Healthy Leadership befindet sich momentan in der Entwicklungsphase.

Computacenter ist außerdem Mitglied im National Forum for Health and Wellbeing, einem im Vereinten Königreich ansässigen gemeinnützigen Unternehmen, das lokale Gruppen unterstützt, mehr Verantwortung für den Schutz und das Management ihrer eigenen Gesundheit zu übernehmen.

Wir haben bei den „Inspiring Workplaces EMEA 2022" Awards eine besondere Auszeichnung für den Bereich Wellbeing erhalten. Außerdem haben wir im Mind Wellbeing Index 2022 den Status „Achieving Change" erreicht.

Employee Impact Groups

Wir möchten unseren Mitarbeiter:innen die Chance geben, eine Arbeitskultur zu schaffen und zu prägen, auf die sie stolz sind. Unsere Employee Impact Groups (EIGs) geben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, nachhaltige Veränderung zu gestalten und voranzutreiben. Unsere erste Gruppe konzentriert sich auf ethnische Diversität im Vereinigten Königreich. 2022 hat sie eine Reihe von Aktivitäten umgesetzt, darunter das Projekt „Breaking Barriers" in Zusammenarbeit mit CRN. Bei dieser Veranstaltung trafen 195 Fachleute aus der Branche auf Experten und Leader der Branche, um sich über Empfehlungen und bewährte Verfahren auszutauschen, wie wir unsere Branche für Minderheiten inklusiver gestalten können.

Wir gründen länderspezifische EIGs, die sich schwerpunktmäßig mit Fokusthemen wie Geschlechtsidentität und Wellbeing befassen. Jede Gruppe verfügt über einen Executive Sponsor sowie Vertreter:innen aus allen Unternehmensbereichen.

Vergütung und Anerkennung

Leistungsorientierung steht im Mittelpunkt unserer Vergütungsphilosophie. Wir passen die Vergütung an die Leistung der Mitarbeitenden an und achten auf die Einhaltung geltender gesetzlicher Anforderungen, wie nationale Mindestlöhne und Lohngleichheit. Alle Beschäftigten durchlaufen weltweit gemäß unseren Gehaltsrichtlinien jährliche Gehaltsüberprüfungen.

Unser globales Anerkennungstool „Bravo!" hilft uns, durch die gegenseitige Anerkennung und Belohnung herausragender Leistungen eine High-Performance-Kultur zu fördern. „Bravo!" ist seit März 2020 fester Bestandteil der Mitarbeitendenmotivation und wurde 2022 bei den Employee Benefits Awards in der Kategorie „Best motivation or recognition scheme" (Bestes Motivations- oder Anerkennungsprogramm) nominiert.

„Bravo!" bietet eine Plattform für direkte Peer-to-Peer-Anerkennung. Mitarbeiter:innen können Kolleg:innen für Awards nominieren und damit herausragende Leistungen würdigen.
Insgesamt wurden 2022 12.500 Awards vergeben, darunter 16 Gold Awards, deren Preisträger:innen von einer Jury aus Führungskräften ausgewählt wurden.
Das Programm bietet Mitarbeiter:innen außerdem die Möglichkeit, den Geldwert ihrer Prämien an eine unserer ausgewählten gemeinnützigen Organisationen zu spenden.

Unterstützung von Mitarbeiter:innen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten

Zusätzlich zu unseren im Frühjahr jedes Jahres vorgenommenen Gehaltsrunden haben wir im April 2022 die Gehälter nochmals um ein Prozent erhöht. Unsere Gehaltsplanung für 2023 sieht vor, dass wir durch die Erhöhungen vor allem Mitarbeiter:innen mit kleineren Einkommen unterstützen.

Unser Ansatz für Wellbeing, Diversity und Inclusion sowie unsere Richtlinien wurden im Einklang mit dem Leitfaden „Business in the Community" überarbeitet. So können wir unsere Mitarbeiter:innen in unsicheren Zeiten bestmöglich unterstützen, beispielsweise mit Seminaren über Finanzbewusstsein.

Unterstützung von Communitys

Wir wissen, wie wichtig es unseren Communitys ist, einen gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen, und ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, dort aktiv zu werden, wo sie am meisten bewegen können.

Außerdem setzen wir auf weiteres Engagement für die Allgemeinheit und haben deshalb erneut den Armed Forces Covenant des Vereinigten Königreichs unterzeichnet. 2022 wurden wir im Defence Employer Recognition Scheme mit Bronze ausgezeichnet. Im Vereinigten Königreich sind wir als streitkräftefreundlicher Arbeitgeber anerkannt.

Inspiration zukünftiger Generationen

Um einen vielseitigen Talent-Pool aufzubauen, veranstalten wir regelmäßig Outreach-Programme mit Schulen, Universitäten und gemeinnützigen Organisationen. So fördern wir das Bewusstsein für Frauen in technischen Berufen und gewinnen Personen aus ethnischen Minderheiten, Menschen mit Behinderung und junge benachteiligte Menschen als neue Talente hinzu. Darüber hinaus bieten wir ein einzigartiges Mentoring- und Berufswechselprogramm für weibliche Bewerberinnen, die sich für technische Berufe interessieren.

2022 haben über 140 Mitarbeiter:innen im Vereinigten Königreich unser Outreach-Programm „Bright Futures" ehrenamtlich unterstützt und dadurch über 34.000 Schüler:innen und junge Erwachsene erreicht. Ziel von „Bright Futures" ist es, die folgende Generation für technische Berufe zu begeistern.

Arbeit mit gemeinnützigen Organisationen

Wir unterstützen Initiativen, um Geld für Wohltätigkeitseinrichtungen zu sammeln – einschließlich Aktivitäten, die von unseren Mitarbeiter:innen vorgeschlagen und umgesetzt werden. Zudem sammeln wir Spenden auf Veranstaltungen, und unsere Mitarbeiter:innen können einen Teil ihres Gehalts spenden.

Hier einige der Highlights 2022:

- Durch unsere Spendenaktionen und die gesammelten Spendengelder konnten wir über 40 gemeinnützige Organisationen unterstützen.
- Im Rahmen der Wellbeing Challenge „CC Big Walk" haben wir 37.000 Britische Pfund an Unicef gespendet.
- Eine Spendensumme von 65.000 Britischen Pfund ging an den Aufruf des Disasters Emergency Committee für die Ukraine.
- Freiwilligenarbeit vor Ort, darunter Spenden an die britische Tafel, Strandsäuberungsaktionen in Nordamerika und Sachspenden an die Ukraine.

PLANET

Gewährleistung einer nachhaltigen Betriebsführung

Wir haben weiterhin gute Fortschritte auf dem Weg zu unserem Netto-Null-Ziel gemacht und 2022 unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen um weitere 15 Prozent reduziert.

Tony Conophy
Group Finance Director

Wir engagieren uns für nachhaltige Betriebsabläufe und verfolgen einen verantwortungsvollen Ansatz zur Reduzierung unserer direkten und indirekten Umweltauswirkungen.

> 78 %

der von der Gruppe genutzten Energie stammt aus **erneuerbaren Energiequellen**

Computacenter ist seit 2022

CO_2-neutral

(Scope 1 und 2)

> 3 Mio. kWh

erzeugt von unseren Solarparks

Unsere Ziele

Ziel	Zeitplan	Status
CO_2-Neutralität für Scope 1 und 2	**2022**	**Abgeschlossen** Erreicht durch Steigerung unserer Stromerzeugung aus erneuerbaren Energiequellen, weitere Investitionen in energieeffiziente Lösungen, vermehrte Nutzung erneuerbarer Energien und Kompensation durch Emissionszertifikate.
50 Prozent weniger Scope-3-Emissionen im Vergleich zu 2021	**2032**	**In Arbeit** Scope-3-Emissionen umfassen alle weiteren indirekten Emissionen, z. B. durch Geschäftsreisen und Transport, sowie all jene Emissionen aus Quellen, die nicht in unserem Besitz oder unter unserer direkten Kontrolle stehen, darunter unsere Lieferkette, die den Großteil unserer Scope-3-Emissionen ausmacht.
Netto-Null für Scope 1, 2 und 3	**2040**	**In Arbeit** Computacenter hat sich diesem auf die Ziele des Klimaabkommens von Paris abgestimmten Standard zur CO_2-Reduzierung verschrieben und somit verpflichtet, den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Unsere Verpflichtung zur SBTi wird voraussichtlich Mitte 2023 validiert.

Gruppenweite Emissionen in Tonnen)*

Ergebnisse	2016	2017	2018	2019	2020	2021	**2022**
Scope-1- und Scope-2-Emissionen	25.518	22.662	19.741	19.808	13.856	5.210	**4.416**
Pro 1 Mio. GBP des fakturierten Bruttoumsatzes	6,94	5,97	4,54	3,92	2,55	0,75	**0,49**
Pro Mitarbeiter:in	1,68	1,62	1,31	1,25	0,83	0,30	**0,24**

* Bestimmte Vorjahreswerte wurden gemäß unseren aktuell ausgewählten Methoden zur Messung der Emissionsintensität erneut berechnet.

Unser Engagement zeigt sich in den Zielen, die wir uns selbst gesetzt haben, und in den Initiativen, die wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie gemäß den Empfehlungen unseres Climate Committee ins Leben gerufen haben.

Unser Climate Committee tagt mindestens viermal im Jahr und lenkt unseren Ansatz für die Reduzierung unserer Auswirkungen auf die Umwelt. Es untersteht dem Group Finance Director und setzt sich aus Group-Managern und Führungskräften mit besonderem Interesse an Umweltthemen zusammen. Das Committee diskutiert und empfiehlt Initiativen. Wesentliche Investitionen werden anschließend auf Group-Executive-Ebene genehmigt und im Rahmen unserer Nachhaltigkeitskommunikation bekannt gegeben. Unsere Roadmap zu Netto-Null bis 2040 wird durch Science Based Targets untermauert und umfasst folgende Initiativen:

- Weitere Investitionen in erneuerbare Energien inkl. Lösungen zur Eigenerzeugung von Energie, Reduzierung des Energieverbrauchs mithilfe technologisch verbesserter Produkte im eigenen Unternehmen sowie effizientere Geschäftsausstattung und Anlagen. Reduzieren von Geschäftsreisen innerhalb der Gruppe durch technologiegestützte hybride Arbeitsformen.
- Zusammenarbeit mit unseren Technologiepartnern im Hinblick auf Netto-Null, um sicherzustellen, dass die von uns für den Weiterverkauf erworbenen Produkte unseren CO_2-Fußabdruck nicht vergrößern. Die meisten unserer Technologiepartner gehören global zu den Branchenführern und teilen unser Engagement für Netto-Null.
- Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Unternehmen entlang der Lieferkette, um sicherzustellen, dass sie an unserem 2040-Ziel mitwirken, und in diesem Sinne Emissionen in Bereichen wie Transport reduzieren.
- Nutzung unserer Circular Services (Wiederverwendung, Wiedervermarktung und Recycling), um durch die Wiederverwendung von Geräten und die Gewinnung von Rohmaterialien den CO_2-Verbrauch zu reduzieren. Akzeptanz für unsere Circular Services bei unseren Kunden erhöhen, um CO_2-Emissionen zu vermeiden.
- Kompensation verbleibender, nicht vermeidbarer Emissionen mithilfe des CO_2-Emissionsausgleichsprogramms Gold Standard (GS). GS ist ein freiwilliges CO_2-Emissionsausgleichsprogramm, das die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN voranbringen soll und sicherstellen möchte, dass die gewählten Projekte angrenzenden Communities zugutekommen.
- Wir werden unsere Roadmap regelmäßig anhand der Science Based Targets prüfen und überarbeiten. So können wir unsere Standards weiterentwickeln und unsere Initiativen entsprechend priorisieren.

Energieverbrauch

2022 hat die Gruppe 9,7 Millionen kWh Scope-1-Energie (Vereinigtes Königreich: 2,8 Millionen kWh) verbraucht, 2021 waren es 9,3 Millionen kWh (Vereinigtes Königreich: 3,7 Millionen kWh). Darüber hinaus hat die Gruppe 35,8 Millionen kWh Scope-2-Energie (Vereinigtes Königreich: 17,5 Millionen kWh) verbraucht, 2021 waren es 38,5 Millionen kWh (Vereinigtes Königreich: 19,2 Millionen kWh).

Wir haben von der Stromerzeugung mit unseren eigenen Solaranlagen in Hatfield (UK), Kerpen (Deutschland) und Livermore (Kalifornien, USA) profitiert.

Insgesamt haben wir 2022 über 3 Millionen kWh Strom selbst erzeugt und dadurch 1.254 Tonnen jährliche CO_2-Äquivalente eingespart.

Zusätzlich zu unserem selbst erzeugten Strom beziehen wir erneuerbare Energie für unsere Betriebe im Vereinigten Königreich, in Deutschland, Spanien und den USA. Insgesamt haben wir 2022 24,9 Millionen kWh aus erneuerbaren Energiequellen verbraucht und dadurch 10.847 Tonnen jährliche CO_2-Äquivalente eingespart.

Wir werden unseren Stromverbrauch weiterhin reduzieren, indem wir die Energieeffizienz aller neuen und sanierten Gebäude verbessern und Büroausstattungen wie PCs und Peripheriegeräte mit einem geringeren Energieverbrauch wählen.

Reisen

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, unsere CO_2-Emissionen aus Geschäftsreisen bis 2025 um bis zu 35 Prozent im Vergleich zu 2019 zu reduzieren. Obwohl dieses Ziel angesichts des Wachstums der Gruppe eine Herausforderung darstellt, haben wir 2022 weitere Fortschritte gemacht und unsere CO_2-Emissionen, verursacht durch Flüge und Hotelübernachtungen, gegenüber 2019 um 50 Prozent reduziert.

Auch wenn Reisen weiterhin ein unvermeidlicher Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit sind, werden bei diesen sowohl ihre Notwendigkeit als auch die mit dem gewählten Reiseverlauf verbundenen CO_2-Emissionen berücksichtigt.

- Wir haben 2021 eine Abgabe für alle Flüge und Hotelbuchungen innerhalb der Gruppe eingeführt, deren Erlös für den Ausgleich der Kategorie „Geschäftsreisen" unserer Scope-3-Emissionen genutzt wird. Von Oktober 2021 bis Dezember 2022 haben wir durch die Reiseabgabe ca. 280.000 Britische Pfund erzielt.
- Wenn Mitarbeiter:innen Flüge buchen, können sie im Flugbuchungssystem die damit verbundenen CO_2-Emissionen einsehen.
- Wir haben in Deutschland ein Programm ins Leben gerufen, um Inlandsflüge durch Bahnreisen in der 1. Klasse zu ersetzen, da die Deutsche Bahn durch CO_2-Ausgleichszertifikate Netto-Null-Emissionen erzielt.
- Aufgrund steigender Nachfrage installieren wir an unseren Standorten immer mehr Ladestationen für Elektrofahrzeuge.

Materialverbrauch

Materialien umfassen die in unseren Integration Centers verwendeten Verpackungen und die Verpackungen, die unsere Technologiepartner beim Warentransport nutzen. Diese Kategorie umfasst auch Sendungen, die wir verschicken, und die von uns verwendeten Einwegkunststoffe.

- Einige Hersteller nutzen Innenverpackungen aus Karton und haben ihren Kunststoffanteil erheblich reduziert.
- Fast alle Plastiktüten werden entweder wiederverwendet oder durch Mülltrennung dem gezielten Kunststoff-Recycling zugeführt.
- Wir diskutieren regelmäßig die verwendeten Verpackungsmaterialien mit unseren Technologiepartnern und prüfen die Optimierung unserer eigenen Verpackungslösungen. Wir verursachen so wenig Müll wie möglich und überwachen streng das Recycling von Kunststoff, Papier und Karton.

In unseren Solarparks erzeugter Strom

kWh aus erneuerbaren Energiequellen (in Millionen)	**Inbetriebnahme**	**2022**	2021
Hatfield, Vereinigtes Königreich	2020	**1,7**	1,8
Kerpen, Deutschland	2021	**1,1**	0,03
Livermore, Kalifornien	2022	**0,25**	k. A.

Elektronische Rechnungen und bedrucktes Büromaterial

Wir versenden im Monat ca. 100.000 Rechnungen. Im Allgemeinen ist der Bedarf an bedruckten Materialien und Dokumenten durch elektronische Systeme und Kollaborations-Tools stark gesunken.

- Über 90 Prozent unserer Rechnungen im Vereinigten Königreich und
- 88 Prozent in Deutschland versenden wir elektronisch.
- Bedrucktes Büromaterial wurde beinah für die ganze Gruppe abgeschafft.

Diese Maßnahmen erhöhen die Effizienz, reduzieren Kosten und verringern unsere Umweltbelastung.

Energieeffiziente Beleuchtung und Ausstattung

Alle neuen Standorte sind standardmäßig energieeffizienter eingerichtet.

Modernisierungsarbeiten an allen Standorten unterliegen einem Energieeffizienzplan, um zu einer geringeren Umweltbelastung beizutragen.

Treibhausgasemissionen

Die Gruppe muss die jährliche Emissionsmenge aus ihren Tätigkeiten in Tonnen CO_2-Äquivalente angeben, siehe unten. Nähere Informationen über unsere Umweltschutzrichtlinien und -programme finden Sie auf unserer Website: computacenter.com.

Globale Treibhausgasemissionen

(in Tonnen CO_2e)

	2022	2021	2020
Scope 1	**1.979**	1.908	5.640
Scope 2	**2.437**	3.302	8.216
Gesamt	**4.416**	5.210	13.856

Scope 1 umfasst: Kraftstoffverbrennung und Kältemittelverlust. Scope 2 umfasst: Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte für den Eigenbedarf.

Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind von 5.210 Tonnen CO_2e 2021 auf 4.416 Tonnen 2022 gesunken, was einer Reduzierung um 15 Prozent entspricht.

Der Geschäftsbereich UK der Gruppe zeichnete 2022 für 29 Prozent der Scope-2-Emissionen (2021: 36 Prozent) und 0 Prozent der Scope-2-Emissionen (2021: 14 Prozent) verantwortlich.

Die von der Gruppe gewählten Emissionsintensitätsmessungen gemäß obigen Angaben lauten:

- 0,49 Tonnen pro Million Britische Pfund des fakturierten Bruttoumsatzes (2021: 0,75 Tonnen), ein Rückgang um 34,9 Prozent.
- 0,24 Tonnen pro Mitarbeiter:in der Gruppe (2021: 0,30 Tonnen), ein Rückgang um 20,0 Prozent.

Logistik

Für Produktlieferungen an unsere Kunden nutzen wir die Dienstleistungen unserer Logistikpartner. Um die Umweltbelastung und die Kosten dieser Dienstleistungen zu minimieren, nutzen wir das Integration Center, das am nächsten zum Kundenstandort liegt.

Wie bereits angemerkt, haben wir mit vielen Kunden im Vereinigten Königreich die Lieferung an ihren EU-Standort von Kerpen statt von Hatfield aus vereinbart. Dies hat den zusätzlichen Vorteil, dass wir die durch den Brexit entstandenen Herausforderungen an der Grenze umgehen.

Wir arbeiten mit unseren verschiedenen Logistikanbietern daran, dass sie die Auswirkungen ihrer eigenen Nachhaltigkeitsstrategien maximieren, beispielsweise durch den Einsatz emissionsarmer Fahrzeuge.

Der Direktversand von unseren Technologiepartnern wird immer dann in Anspruch genommen, wenn er geeignet ist. Unser Integration-Center-Modell ist weiterhin die erste Wahl für viele internationale Kunden. Unsere Integration Center bieten die Möglichkeit, Lagerverfügbarkeit, Verpackungsabfall, Gerätekonfigurationen und Technikbereitstellung konsistent zu verwalten. Damit sorgen wir für Effizienz und minimieren unsere Umweltbelastung.

Methodik

Wir orientieren uns an den UK-Standards für Umweltmanagementsysteme ISO 14001:2015 (UMS 7 1255). Wir haben die wichtigsten Anforderungen des GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (überarbeitete Fassung) umgesetzt. Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus den Umrechnungsfaktoren des britischen Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA). Für jedes Land gelten andere Faktoren, da Stromerzeugung und CO_2-Äquivalent-Effizienz von Land zu Land variieren. Bei der Einführung unserer Methodik haben uns externe Berater unterstützt. Wir werden unsere Vorgehensweise intern weiter ausarbeiten und weiterentwickeln, um die Anforderungen für die vollständige Erfassung der zusätzlichen Emissionen (z. B. Kältemittel) zu erfüllen.

Wir haben gemäß den Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulations 2013 über alle Emissionsquellen berichtet. In diesem Bericht sind alle Immobilien der Gruppe im Vereinigten Königreich, in der Schweiz, in Deutschland, Frankreich, Belgien, Spanien, Südafrika, Kanada, Malaysia, Ungarn, Mexiko, Indien, Polen, den USA und den Niederlanden enthalten.

Einschränkungen der Datenerfassung

Weniger als fünf Prozent der Emissionen wurden geschätzt oder aufgrund eines durchschnittlichen Energieverbrauchs je „Square Feet" belegter Fläche angenommen.

Umweltschutzrichtlinie

Die Gruppe verfügt über eine Umweltschutzrichtlinie, die wir über ein nach dem Internationalen Managementstandard BS EN ISO 14001:2015 zertifiziertes Umweltmanagementsystem (UMS) umsetzen. Im Rahmen der Umweltschutzrichtlinie müssen wir unsere wesentlichen Umweltbelastungen ermitteln und Ziele und Zielwerte festlegen. Für 2022 sind uns keine Verstöße gegen diese Richtlinie bekannt.

Richtlinie für Verpackungsabfall

Computacenter UK ist über Paperpak, ein staatlich anerkanntes Compliance-Unternehmen, als Produkthändler registriert. Hierdurch wird seit dem Jahr 2000 sichergestellt, dass wir die Packaging Waste Regulations einhalten.

Energy Savings Opportunity Scheme (ESOS)

Computacenter befolgt diese Rechtsvorschrift durch die Vorlage seines Energieberichts für den Zeitraum vom 1. April 2018 bis 31. März 2019. Die nächste Vorlage ist 2023 fällig.

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir setzen uns für sichere und gesunde Arbeitsplätze ein. Wir möchten eine Umgebung schaffen und erhalten, in der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten, Auftragnehmer, Besucher:innen und Bürger:innen vermieden oder reduziert werden.

Unser Arbeitsschutzansatz basiert auf der Erkennung und Kontrolle von Gefahren und der Verhinderung von Zwischenfällen – insbesondere von solchen, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Verletzungen und Schäden an Ausrüstung oder Eigentum führen. Wir untersuchen auch Beinaheunfälle, um zukünftige Unfälle zu vermeiden.

Es ist entscheidend, dass alle Betroffenen sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung unserer Arbeitsschutzrichtlinien bewusst sind. Alle Line Manager müssen die Umsetzung der Richtlinien in ihren Verantwortungsbereichen sicherstellen, und Mitarbeiter:innen müssen in angemessener Weise für ihre eigene Gesundheit sowie Sicherheit und die anderer, die möglicherweise von ihrer Arbeit betroffen sind, Sorge tragen. Die Nichteinhaltung kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter:innen vor Ort durch die Bereitstellung von Gesichtsmasken, Reinigungsmitteln und Handdesinfektionsmitteln. Die unten integrierte Tabelle zeigt unsere Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Vereinigten Königreich sowie in Deutschland und Frankreich. Die Accident Incident Rate (AIR) entspricht der Anzahl von Unfällen pro 1.000 Mitarbeiter:innen, die Accident Frequency Rate (AFR) der Anzahl von Unfällen pro 100.000 Arbeitsstunden.

Wir bieten Schulungen zum Arbeitsschutz an, z. B. zur Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen, zur Handhabung von gefährlichen Stoffen, zum Umweltbewusstsein und zum sicheren Fahren. Die Gruppe hält sich in allen Ländern, in denen

Arbeitsschutzstatistiken

	AIR		AFR	
	2022	2021	**2022**	2021
Vereinigtes Königreich	**1,05**	0,87	**0,19**	0,87
Deutschland	**2,69**	1,99	**0,16**	1,99
Frankreich	**2,45**	0,69	**0,45**	0,69

sie tätig ist, an alle maßgeblichen Arbeitsschutzgesetze. Dies wird durch angemessene Tools, Kontrollen und Maßnahmen im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems überwacht.

Lieferkette

Wir arbeiten mit unterschiedlichen Lieferanten zusammen, die ein zentraler Bestandteil unseres Erfolgs sind. Bei ihrer Auswahl stellen wir sicher, dass unsere Bedingungen für die Beauftragung eindeutig sind und dass die Lieferanten unsere Werte und unsere allgemeinen Nachhaltigkeitsziele unterstützen.

Das Onboarding von Lieferanten überwacht in den meisten Ländern das Supplier Contract Management Team. Das Team nutzt ein standardisiertes Onboarding-Verfahren, das ab 2022 durch eine neue Lieferentenmanagement-Plattform für mehr Konsistenz, Automatisierung und Sichtbarkeit unterstützt wird. Das Team sorgt dafür, dass die Beauftragung eines Lieferanten unserer Geschäftsethik entspricht und der Lieferant eine Selbstbeurteilung zu verschiedenen Themen, darunter auch Nachhaltigkeitsaspekte, abgibt. Darüber hinaus kommuniziert das Team gegenüber potenziellen Lieferanten die wichtigsten Richtlinien von Computacenter für IT-Sicherheit und Bestechungsbekämpfung sowie unseren kürzlich aktualisierten Verhaltenskodex für Lieferanten. Dieser legt die zehn Leitsätze im UNGC dar, die Menschenrechte, moderne Sklaverei, Korruptionsbekämpfung und Umweltfragen umfassen. Lieferanten müssen unseren Verhaltenskodex unterzeichnen oder bestätigen, dass ihre eigenen Arbeitsmethoden dem Kodex entsprechen.

Menschenrechte und moderne Sklaverei

Im Zuge unseres Engagements für Menschenrechte haben wir die Leitsätze der wichtigsten internationalen Standards und Übereinkommen, insbesondere den UN Global Compact (Unterzeichner seit 2007), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die UN-Kinderrechtskonvention und wesentliche Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), in unseren Geschäftsbeziehungen verankert und sind uns unserer Verantwortung bewusst, Menschenrechte zu achten und zu fördern. Aus Sicht von Computacenter fallen die Überlegungen hinsichtlich Menschenrechten in die folgenden zwei Bereiche: (i) Schutz der Rechte unserer Mitarbeiter:innen, (ii) Garantieren, dass wir uns innerhalb unserer Lieferkette nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Die Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen achten wir in Form unserer Mitarbeitendenrichtlinien und durch die Einhaltung der an den Standorten geltenden Arbeitsgesetze. Dazu gehören auch Richtlinien für Arbeitsschutz, Respekt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sowie unsere Disziplinar- und Beschwerdeverfahren. Darüber hinaus verpflichten wir uns durch unsere Ethikrichtlinie, die sich mit den Rechten von und dem Umgang mit Individuen befasst, zur Einhaltung der höchsten ethischen Standards in unserer geschäftlichen Tätigkeit.

Hinsichtlich unserer Lieferkette haben wir 2022 mit der Einführung eines branchenweit anerkannten und dynamischen Due Diligence-Systems für Dritte große Fortschritte gemacht. Seit der Inbetriebnahme des Systems im Jahr 2022 haben neue Lieferanten in unseren größeren Ländern die erweiterte Due Diligence-Prüfung durchlaufen. In unserem Nordamerika-Geschäft werden alle Lieferanten und Partner über ein ähnliches System bewertet. Die Due Diligence-Systeme ermöglichen eine sorgfältige Prüfung von Anbietern vor deren Einbindung in unsere Lieferkette. Dabei entstehende Probleme werden an Group Compliance weitergeleitet. Einer der von der Due Diligence abgedeckten Bereiche befasst sich mit Risiken in Bezug auf Menschenrechte und moderne Sklaverei.

Zusätzlich zu unseren Due Diligence-Aktivitäten müssen sich alle potenziellen Lieferanten an unseren Verhaltenskodex für Lieferanten halten, in dem unsere Anforderungen im Bereich moderne Sklaverei und Compliance sowie Standards für die Geschäftstätigkeit unserer Lieferanten festgelegt sind. Im Rahmen des Verhaltenskodex müssen Lieferanten Computacenter über jeglichen Verstoß gegen diese Standards informieren und angemessene Schritte zur Behebung von Verstößen ergreifen.

Unsere Speak-Up- bzw. Whisteblowing-Richtlinie beschreibt, wie unsere Mitarbeiter:innen jegliche Bedenken bei unserer extern betriebenen, unabhängigen Hotline melden können. Auch dies ist in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten enthalten und ermöglicht die Meldung mutmaßlicher moderner Sklaverei oder anderer Menschenrechtsverstöße innerhalb unserer Lieferkette, bei Bedarf auch anonym. Alle geäußerten Bedenken werden unter Aufsicht des Director of Group Legal and Compliance und des Chief People Officer vollständig untersucht. 2022 gab es im Unternehmen unter unseren Mitarbeiter:innen oder in unserer Lieferkette keine Probleme im Zusammenhang mit moderner Sklaverei oder Menschenhandel.

Korruptionsbekämpfung

Computacenter verfügt über etablierte Rahmenbedingungen zur Korruptionsbekämpfung. Dies wird durch unsere Ethikrichtlinie sowie konkrete Korruptions- und Betrugsbekämpfungsrichtlinien untermauert und umfasst klare Regeln und damit verbundene Erwartungen. Mitarbeiter:innenschulungen, Leitliniendokumente, weitere rollenbezogene Schulungen und Kommunikation unterstützen hierbei. Die Rahmenbedingungen werden vom Group Legal and Compliance Director und unserem Compliance Steering Committee beaufsichtigt. Sie werden regelmäßig über unsere interne Revisionsstelle geprüft. Unterstützend steht unseren Mitarbeiter:innen und unserer Lieferkette die extern betriebene, vertrauliche Whistleblowing-Hotline von Safecall, einem branchenweit anerkannten Anbieter entsprechender Dienstleistungen, zur Verfügung.

Wir haben unsere Null-Toleranz-Strategie bei Korruption im Laufe des Jahres 2022 weiter verstärkt, indem wir Schulungen als wesentlichen Bestandteil unseres Einführungsprozesses anbieten und Mitarbeiter:innen weiterhin innerhalb der Gruppe für unsere Whisteblowing-Hotline sensibilisieren. So zeigen wir allen Mitarbeiter:innen, Auftragnehmern, Dritten und Lieferanten, dass ihre Probleme vertraulich behandelt werden.
Im Jahr 2022 wurden keine wesentlichen Verstöße gegen unsere Richtlinien festgestellt.

Damit unsere Compliance-Strategie für Geschäftspartner innerhalb unserer Lieferkette und Wertschöpfungskette angemessen bleibt, haben wir Due Diligence-Verfahren etabliert. Diese gehen auf die Risiken einer Geschäftstätigkeit mit bestimmten Geschäftspartnern, an bestimmten Standorten oder in bestimmten Branchen ein. Wir verfügen über ein Verfahren für geplante Aktivitäten in neuen Ländern, bei dem die Länder nach dem Vorkommen korrupter Praktiken gemäß Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International bewertet werden. Damit stellen wir angemessene Compliance-Rahmenbedingungen für alle neuen Tätigkeiten sicher. Im Rahmen einer breiter gefassten Initiative haben wir in größeren Ländern ein Due Diligence Tool in unser Onboarding-Verfahren für Lieferanten integriert. Darüber hinaus haben wir ein Verfahren für unsere Trade Compliance Teams im Vereinigten Königreich und in der EU eingeführt, bei dem zusätzliche Due Diligence-Informationen über konkrete Kunden mit Verbindungen zu bestimmten Ländern und Personen gesammelt werden.

LÖSUNGEN

Bereitstellung nachhaltiger Kundenlösungen

Unsere Kunden erwarten von Computacenter als Lieferant und Partner nicht nur Nachhaltigkeit, sondern auch Unterstützung beim Erreichen ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele.
Unsere dahingehenden Aktivitäten sind in drei Bereiche aufgeteilt: Circular Services, Technologieberatung und Asset Lifecycle Services.

112.028 Tonnen

CO_2 vermieden durch Wiederverwertung von Assets (Wiedereinsatz und Wiedervermarktung)

1,9 Mio. Assets

verarbeitet in unserer Abteilung **Circular Services**

617 Tonnen

wiederverwendbare Rohstoffe durch industrielles Recycling

Circular Services

In der herkömmlichen linearen Wirtschaft werden Waren hergestellt, genutzt und anschließend entsorgt. Kreislaufwirtschaft hingegen bedeutet, dass wir Ressourcen so lange wie möglich nutzen, deren maximalen Wert ausschöpfen und Produkte und Materialien am Ende der Nutzungsdauer recyceln und erneuern.

Für unser Circular-Services-Angebot zeichnet unsere Tochtergesellschaft R.D. Trading Limited (RDC) verantwortlich. Im Mittelpunkt des Services stehen die Auditierung, Datenlöschung und Sicherheitsprüfung jedes Kunden-Assets. Sobald die Ausstattung in unserem System erfasst wurde, beginnt der Weg des Kreislaufs – und bringt damit unseren Kunden die finanziellen und ökologischen Vorteile des Wiedereinsatzes, der Wiedervemarktung und des Recyclings. Die nutzbringende Wiederverwendung von Kunden-Assets an anderer Stelle in ihrem Geschäft spart Geld und CO_2 gegenüber einer Neuanschaffung.

Auch die Wiedervermarktung aller nicht mehr benötigten funktionsfähigen Assets bringt finanzielle Vorteile und verringert den CO_2-Fußabdruck, der durch den Kauf neuer Güter durch Dritte entsteht. Darüber hinaus landen durch das Recycling der gesamten Ausstattung, die zu alt oder zu stark beschädigt ist, weniger potenziell schädliche Stoffe auf Deponien. Zudem können während des Recycling-Prozesses gewonnene Metall- und Kunststoffprodukte für die Herstellung wiederverwendet werden.

RDC hat ein solides Verfahren für die genaue Messung und Berichterstattung über unser End-to-End-Recycling-Management-Konzept entwickelt. Ganze Recycling-Anlagen werden für das Testen, Messen und Filmen von kontrollierten Schrott-Chargen unserer Kunden eingesetzt. Der Schrott umfasst Systeme, Bildschirme, Server, Netzwerkkomponenten und Drucker. Dadurch können wir genaue Aufzeichnungen zum zurückgewonnenen Material (Metall, Schaltplatinen, Kunststoff) liefern. Das Herzstück von Circular Services ist die Bündelung von Wiedereinsatz, Wiedervermarktung und Recycling sowie sicherem Logistik- und Datenmanagement zu einem kompletten Paket.

Die Kapazitäten von RDC werden durch Circular Services unseres Integration-Centers in Kerpen und der kürzlich übernommenen ITL logistics GmbH unterstützt. Wir erweitern diese Kapazitäten weltweit durch Partner im Zuge der Vergrößerung unserer internationalen Reichweite.

Technologieberatung

Unsere Rolle als vertrauenswürdiger, unabhängiger Technologieberater und Technologiebeschaffungsanbieter versetzt uns in die einmalige Lage, Kunden durch eine Reihe von Dienstleistungen über die gesamte Lebensdauer eines Assets beim Umsetzen ihrer Nachhaltigkeitsstrategien zu unterstützen.

Auswahl der nachhaltigsten Technologieprodukte

Als einer der weltgrößten Value Added Reseller (VAR) arbeiten wir mit allen führenden Technologielieferanten zusammen. Wir bieten Bewertungen nach dem Electronic Produkt Environmental Assessment Tool (EPEAT) und EnergyStar an oder ermitteln andere Kennzahlen für Nachhaltigkeit, die die konkreten Ziele unserer Kunden unterstützen.

Darüber hinaus arbeiten wir gemeinsam mit unseren Kunden an der Ermittlung des CO2-Fußabdrucks ihrer IT-Ausstattung, damit sie ihre Umweltbelastung nachvollziehen und verringern können.

Unterstützung von Technologiepartnern

Wir arbeiten eng mit unseren Technologiepartnern zusammen, um ihre Nachhaltigkeitsstrategie nachzuvollziehen und sie beim Erreichen ihrer Ziele zu unterstützen.
Wir helfen unseren Kunden, fundierte Entscheidung zu treffen. Wir sind stolz auf unsere Anerkennung als Sustainability-Partner durch HP und unsere 2022 neu erworbene Cisco-Partner-Environmental-Sustainability-Spezialisierung.

CISCO Partner
Environmental Sustainability Specialized

Optionen für eine nachhaltige Lieferkette

Wir sind der VAR mit der aus unserer Sicht besten internationalen Reichweite. So können wir unsere Kunden und Technologiepartner durch die Nutzung unserer Integration Centers in verschiedenen Regionen für die lokale Versorgung anstelle eines Exports unterstützen. Wir arbeiten mit unseren Kunden und Technologiepartnern weiter an der Minimierung des Bedarfs an Exportlösungen und bauen im Zuge dessen unsere lokalen Kapazitäten weiter aus.

Asset Lifecycle

Wir helfen unseren Kunden bei der Bereitstellung und dem Management ihrer IT-Ressourcen im Einklang mit ihren geschäftlichen Anforderungen und Nachhaltigkeitszielen.

Nachhaltige Bereitstellung

Wir bieten eine Reihe von Services an, die es unseren Kunden ermöglichen, Technologien mit möglichst geringer Umweltbelastung einzusetzen. Dazu gehören unsere Trolley- und Flightcase-Services, mit denen wir eine große Anzahl an Geräten bereitstellen können, wobei die Verpackung dafür in unseren Integration Centers verbleibt.

> 2022 haben wir unser Circular-Services-Portfolio vergrößert. Unsere Kunden haben während der Pandemie aufbewahrte Ausstattung verkauft, was zu einer Erhöhung der Wiedervermarktungsumsätze führte. Darüber hinaus war eine steigende Nachfrage nach internationaler Circular-Services-Kapazität zu beobachten, die sich bis ins Jahr 2023 fortsetzte.
>
> **Gerry Hackett**
> Managing Director
> RDC

Arbeitsmethoden für Nutzer:innen

Technologie ist ein wichtiges Instrument für unsere Kunden, damit sie ihren Anwender:innen verschiedene Arbeitsmethoden zur Verfügung stellen können.

Wir bieten eine Analyse für die Gestaltung optimaler Lösungen an. Zu unseren Lösungen gehört z. B. die Nutzung unserer TechCenter, um Reise-, Logistik- und Technikeraufwände im Supportfall zu verringern. Unsere Ansätze tragen zu einer nachhaltigen hybriden Arbeitsstrategie bei und reduzieren die Umweltbelastung des IT-Service-Supports.

Assetmanagement

Mithilfe unserer SmartHub-Plattform können wir Kunden mit besseren Daten über ihre Assets versorgen, z. B. über Lebensdauer, Konfiguration und Update-Status. Diese Informationen geben Kunden die Möglichkeit, fundierte Entscheidungen über Wiedereinsatz und Austausch zu treffen, was in der Regel zur Verlängerung der Lebensdauer der meisten Assets führt.

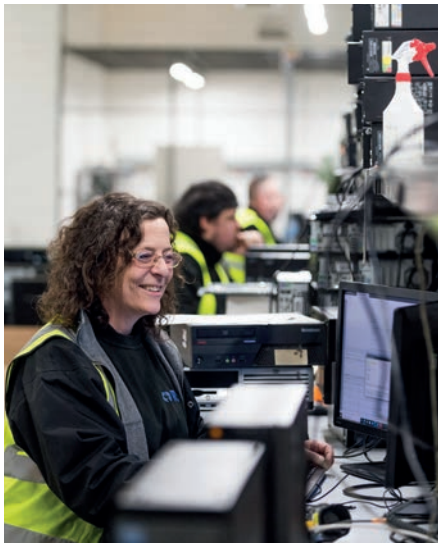
Device as a Service

Wir haben unsere Asset Lifecycle Services mit unserem DaaS-Angebot zusammengeführt, damit wir den gesamten Lebenszyklus von Assets für unsere Kunden steuern können.

Dieser Service nutzt Nachhaltigkeitsprinzipien, damit unsere Kunden Umweltbelastung, Risikomanagement und effiziente Nutzung ihres Bestands an IT-Ressourcen besser bewältigen können.

Braintree, Vereinigtes Königreich
Unser Circular Services Integration Center in Braintree wird durch Betriebe in Deutschland und Partner weltweit ergänzt.

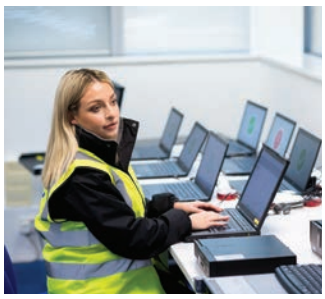
Wiederverwendung



Wiedervermarktung

Recycling

Datenbereinigung vor Ort



Technische Bearbeitung

Sicherer Transport

Sichere Umgebung

GOVERNANCE,
Ethik und Compliance

Unser Ansatz für Governance, Ethik und Compliance hilft uns, eine Kultur hoher Verhaltensstandards zu pflegen und zu überwachen, um unsere langfristigen Ziele in nachhaltiger, rechtmäßiger und ethischer Weise zu erreichen und das Vertrauen unserer Kunden und Mitarbeiter:innen gleichermaßen aufrechtzuerhalten.

Er spiegelt unsere Winning-Together-Werte und unser Augenmerk auf den Aufbau und Schutz eines langfristigen Mehrwerts für unsere Stakeholder. Wir sind eine dynamische, agile Organisation, die sich bemüht, den Bedürfnissen ihrer Kunden gerecht zu werden und sie dabei zu unterstützen, die Welt zu verändern. Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter:innen eine flexible und schnelle Interaktion mit unseren Stakeholdern und erachten dies als Schlüsselbereich, in dem wir uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen können.

Deshalb ist es entscheidend, dass unsere Mitarbeiter:innen ein klares Verständnis davon haben, wie sie Entscheidungen treffen sollten, welche Faktoren sie dabei berücksichtigen sollten und wie sie sich bei der Repräsentation von Computacenter unserer vorgegebenen Kultur und der vom Board vorgegebenen Risikobereitschaft entsprechend verhalten können. Unsere Mitarbeiter:innen sind das Herzstück unseres Wachstums und unserer Entwicklung als Organisation. Deshalb liegt es an uns über Richtlinien, Leitlinien und Kommunikationsplattformen informieren und mit Hilfe von Schulungen ausbilden, damit sie in ethischer und nachhaltiger Weise ihren Pflichten nachkommen können. Aufgrund der Art unseres Geschäfts als Technologie- und Servicedienstleister vertrauen unsere Kunden darauf, dass wir stets rechtmäßig und integer handeln. Unser Verhalten fällt nicht nur auf Computacenter, sondern auch auf unsere Kunden zurück. In unseren Handelsgeschäften machen wir unseren Kunden häufig Zusagen rund um Compliance und Ethik.

Unsere Werte verlangen von uns, alles zu unternehmen, um diese Zusagen einzuhalten.

Unsere Bemühungen, das Richtige zu tun, erstrecken sich auch auf diejenigen, die unmittelbar für uns oder in unserem Auftrag Waren produzieren oder Dienstleistungen erbringen. Dazu gehört auch die Sicherstellung der Integrität unserer Lieferkette. 2022 haben wir neben der gruppenweit gültigen Ethikrichtlinie einen umfangreichen Verhaltenskodex für Lieferanten veröffentlicht, der zukünftig halbjährlich vom Vorstand bestätigt wird. Er befasst sich mit unserem deutlichen Wachstum hinsichtlich Größe, Komplexität und geographischer Reichweite und macht klare Vorgaben für unsere Lieferanten bezüglich unserer Erwartungen an ihr Handeln.

Wir verfolgen einen gruppenweiten Ansatz und haben mittels einer Risikobewertung eine Reihe von Schlüsselbereichen ermittelt. Dadurch sorgen wir für Konsistenz und Klarheit innerhalb der gesamten Organisation, wobei aufgrund von Gesetzgebungen oder anderen relevanten Gegebenheiten örtliche Abweichungen möglich sind.

Unser Ansatz soll sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter:innen nicht nur ihre Aufgaben kennen, sondern auch wissen, wie sie diese bei ihrer täglichen Arbeit und Tätigkeit für Computacenter wahrnehmen müssen. Um dies zu erreichen, sind Kommunikation und Weiterbildung unerlässlich. 2022 haben wir erhebliche Fortschritte bei der Entwicklung von Trainingsmodulen und damit verbundener Kommunikation in Bereichen wie der Bekämpfung von Korruption und moderner Sklaverei, Whistle-blowing, Einhaltung von Handelsvorschriften, Datenschutz und Cybersicherheit gemacht.

Computacenter verfügt über etablierte Compliance-Rahmenbedingungen. Diese werden durch ein komplettes Paket gruppenweiter Richtlinien für unsere wichtigsten Compliance-Bereiche untermauert. Dieses enthält klare Regeln und Erwartungen sowie Informationen zu deren Gültigkeit für unser Geschäft.

Dies wird durch obligatorische Mitarbeiter:innenschulungen, Leitliniendokumente, weitere rollenbezogene Schulungen und Kommunikation auf verschiedenen Ebenen unterstützt. Die Compliance-Rahmenbedingungen werden vom Group Legal and Compliance Director und unserem Compliance Steering Committee beaufsichtigt. Sie werden regelmäßig über unsere interne Revisionsstelle geprüft.

Der Erfolg unserer Compliance-Rahmenbedingungen wird fortlaufend kontrolliert. Dies geschieht, indem die Abschlussquoten der E-Learning-Module überwacht und berichtet, die Zugriffsstatistiken auf unser Compliance-Material regelmäßig ausgewertet und Feedback-Sitzungen durchgeführt werden. Damit stellen wir eine erfolgreiche Vermittlung innerhalb unserer Organisation sicher. Unterstützend steht unseren Mitarbeiter:innen die extern betriebene, vertrauliche Whistleblowing-Hotline von Safecall, einem branchenweit anerkannten Anbieter entsprechender Dienstleistungen, zur Verfügung.

Safecall steht unseren Mitarbeiter:innen und unserer Lieferkette zur Verfügung und bietet einen barrierefreien und vertraulichen Zugang zur Meldungen. Wir bezeichnen die Meldung eines Anliegens als „Speaking Up" und ermutigen unsere Mitarbeiter:innen ausdrücklich dazu, mutmaßliches Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu melden. Hierzu führen wir jährlich eine mehrkanalige Kommunikationskampagne zur Einweisung von Mitarbeiter:innen in den Speak-Up-Service durch. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Führungskräfte mit maßgeschneiderten Leitlinien, die ihnen helfen, ihre Pflichten zu verstehen, wenn sie direkt mit einem Anliegen angesprochen werden.

Datenschutz und Cybersicherheit

Die strikte Einhaltung von grundlegenden Datenschutzgesetzen und -verordnungen ist unerlässlich für unsere Geschäftstätigkeiten in den Rechtssystemen, in denen wir und unsere Kunden geschäftlich tätig sind. Unser Group Data Protection Officer, der dem Group Legal and Compliance Director untersteht, nimmt eine Führungsrolle im Datenschutz ein und sorgt für die zentrale Koordination. Der Group Data Protection Officer wird an unseren wichtigsten Standorten von einem Team aus erfahrenen und qualifizierten Fachleuten unterstützt und folgt den Weisungen des Compliance Steering Committee sowie des Risk and Audit Committee.

Datenschutz wird durch umfassendes Risikomanagement und Sicherungsverfahren sowie Kontrollmaßnahmen im Bereich Cybersicherheit untermauert, die von unserem Group Chief Information Security Officer und Group Information Assurance Director gemeinsam gelenkt werden. Diese Kontrollmaßnahmen werden durch kontinuierliche Überprüfung nach dem neuesten ISO/IEC-27000-Rahmen für Informationssicherheitsstandards und -kontrollen unabhängig auditiert und zertifiziert. Die Einhaltung aller Vorgaben wird durch das C-Suite Security Steering Committee und die Operational Security Management Groups gesteuert. Damit wird gewährleistet, dass unsere Dienste und Kundendaten gut geschützt und sicher sind.

Unsere Praxis der Group Information Assurance wurde weiterentwickelt und die internen Teams für das Security Operations Center, Cyber Security Engineering sowie Risk und Threat Intelligence vollständig eingerichtet. Unser fortlaufendes Engagement für den anhaltenden Schutz unserer Organisation und unserer Kunden zeigt sich zum einen darin, dass wir einen Executive Chief Information Security Officer rekrutiert haben, der unsere Cybersicherheitsstrategie voranbringen soll, und zum anderen in unserem prämierten Schulungs- und Sensibilierungsprogramm für Cybersicherheit.

Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Klimabedingte Risiken und Möglichkeiten
Wir unterstützen das Ziel der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), über Risiken und Möglichkeiten des Klimawandels zu informieren. In Übereinstimmung mit der Grundsatzerklärung PS20/17 der britischen Finanzdienstleistungsaufsichtsbehörde FCA (Financial Conduct Authority) veröffentlichen wir Berichte und Mitteilungen, die den Empfehlungen der TCFD und den Leitlinien der Branche entsprechen. Eine Ausnahme gilt hinsichtlich der Scope-3-Emissionen, für die wir in der ersten Jahreshälfte 2023 Zielwerte an die Science Based Targets initiative (SBTi) übermittelt haben. Im Anschluss an die Validierung der Zielwerte durch die SBTi werden wir einen Maßnahmenplan zum Erreichen dieser Zielwerte erstellen und gemeinsam mit unseren Technologiepartnern sowie anderen Lieferanten die erforderlichen Daten bereitstellen.

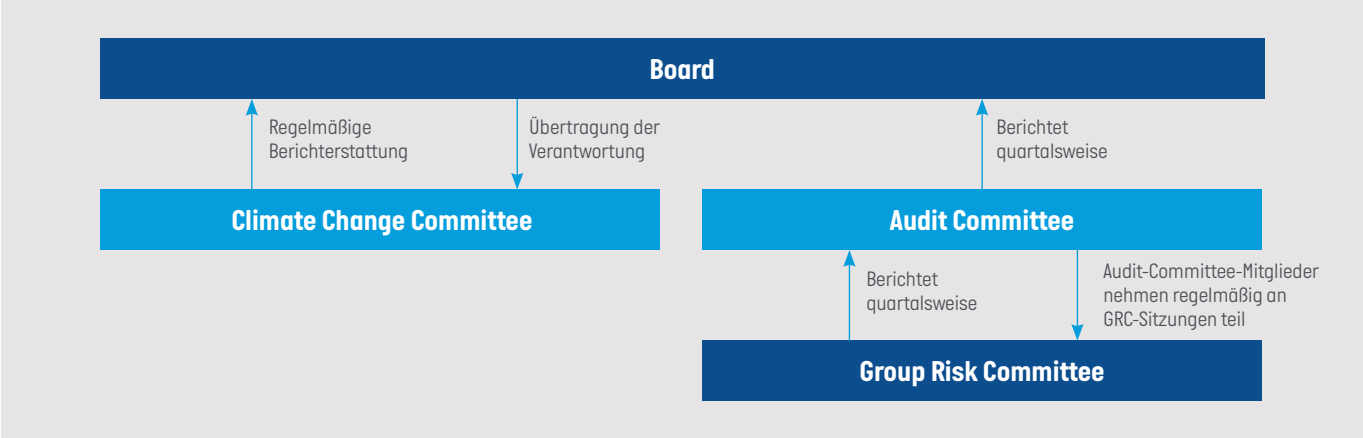
Unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen für das Jahr 2022 mussten gemäß ISO 14064-3 extern verifiziert werden. Unsere für 2022 gemeldeten Emissionen müssen ebenfalls extern verifiziert werden.

Governance
Das Board trägt die Gesamtverantwortung für das Management der Chancen und Risiken, einschließlich der Risiken des Klimawandels. Es hat dementsprechend die Risiken des Unternehmens bezogen auf den Klimawandel berücksichtigt, ist jedoch der Ansicht, dass sie aktuell hinsichtlich Geschäftsunterbrechungen nicht in dem Ausmaß schwerwiegend sind, um sie als ein Hauptrisiko einzustufen. Das Board wird die Klimarisiken weiterhin überwachen. Dafür überwacht es die Hauptrisiken der Gruppe bei Nichterfüllung der Verpflichtungen oder Nichteinhaltung anwendbarer ESG-Gesetze und -Richtlinien.

Das Board hat die tägliche Aufsicht über Risiken des Klimawandels an das Climate Committee delegiert. Dieser Ausschuss tagt vierteljährlich und lenkt alle klimabedingten Initiativen. Er untersteht dem Vorsitz des Group Finance Director. Weitere Mitglieder sind der Head of Facilities, der Managing Director unseres Circular-Services-Geschäfts (RDC), der Environmental Coordinator, Head of Insurance, Climate & Property, der UK Fleet Manager sowie Vertreter der Group Service Lines Human Resources, einschließlich Vertreter:innen aus Deutschland, Frankreich und Spanien. 2022 tagte das Climate Committee zu folgenden Themen:

- Physikalische Belastung von Gebäuden und Infrastruktur
- Interne Reiseabgabe und Vorschläge zum Klimaschutz
- Pilotprojekt in Deutschland zur Förderung der Nutzung von Bahn statt Flugzeug
- Netto-Null-Strategie
- Circular Services
- Technologiebeschaffungsinitiativen
- Einreichungen an SBTi und CDP
- Zielwerte für Abfall
- Selbst erzeugter Strom
- Einkauf erneuerbarer Energien
- CO_2-Emissionen der Flotte
- Vorschläge des International Sustainability Standards Boards

Das Group Risk Committee (GRC) berücksichtigt nach Bedarf auftretende Risiken wie den Klimawandel. Das Audit Committee wird vierteljährlich über die Diskussionen und Ergebnisse der GRC-Sitzungen auf dem Laufenden gehalten. Außerdem wird der Verwaltungsrat mindestens einmal jährlich im Rahmen einer Überprüfung des Risikoprotokolls der Gruppe und der damit verbundenen Diskussionen, einschließlich über klimabezogene Themen, formell über alle Risikoangelegenheiten informiert. Das Board hat die Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe, die auch Risikomanagement und -berichterstattung beinhaltet, ebenfalls unterstützt.



Strategie
Wir liefern unseren Kunden Technologieprodukte und -services, die ihnen helfen, ihre eigene Umweltbelastung durch weniger Geschäftsreisen und mehr Flexibilität ihrer Belegschaft zu reduzieren. Unterstützt wird das durch unsere Technologiebeschaffungsinfrastruktur und Investitionen in unsere Integration Center in ganz Europa und Nordamerika, damit wir Produkte regional ausliefern können. Nach unseren Vorbereitungen auf den Brexit haben wir nun die Möglichkeit, Produkte, die bisher aus Hatfield verschickt wurden, von unserem Integration Center in Kerpen an unsere Kunden in der EU zu versenden. Diese Veränderung brachte nicht nur Vorteile im Hinblick auf Exportverwaltung und Versandkosten mit sich, sondern führte auch zu einer Reduzierung der CO_2-Emissionen.

Die Auswirkungen der klimabedingten Risiken und Chancen für Computacenter können aus unserer Position als einem der weltweit führenden VAR betrachtet werden. Unsere Fähigkeit, Produkte über Technologieanbieter zu beschaffen, einen Mehrwert für unsere Kunden durch unsere Professional Services zu schaffen und diese Produkte anschließend zu distribuieren oder einzulagern, hängt von folgenden Faktoren ab:

- der Resilienz unserer Technologiepartner,
- ihrer Fähigkeit zur effizienten und fristgerechten Herstellung der Produkte und
- ihrer Fähigkeit zur pünktlichen und kosteneffizienten Lieferung der Produkte an unsere Kunden oder an uns.

Unser Services-Geschäft ist darauf angewiesen, dass unsere Mitarbeiter:innen Zugang zu Service- und Kundenstandorten haben und dass unsere betriebliche Infrastruktur, einschließlich unserer Hauptniederlassungen, Integration Centers und Service Centers, unterbrechungsfrei funktioniert.

Jedes Risiko (physisch oder klimabedingt), das unsere Wertschöpfungskette aus dem Gleichgewicht bringt, könnte sich auf die Umsetzung unserer Strategie, unseren Service für den Kunden und dessen Zufriedenheit und letzlich unser Geschäftsergebnis auswirken. Wir sehen den Klimawandel nicht als Hauptrisiko für unser Unternehmen an und berücksichtigen ihn daher auch nicht in unserem Finanzplanungsprozess, da er auf unsere Zeitpläne keinen wesentlichen finanziellen Einfluss hat. Dennoch haben wir die klimabedingten Risiken gegenübergestellt, von denen wir glauben, dass sie eintreten könnten, auch wenn ihre Ausmaße schwer vorherzusagen sind. Daher haben wir uns bei unserer Analyse

an bestimmten Annahmen orientiert, die wir ebenfalls erläutern.

Physisches Risiko: Extremwetterereignisse und langfristige Klimaveränderungen

Wesentliche Änderungen akuter wie andauernder Wetterverhältnisse könnten unsere Technologiepartner auf mittlere oder lange Sicht beim fristgerechten Herstellen und Vertreiben von Produkten hindern. Außerdem können sie unseren Standorten, darunter unseren Service Centern, Integration Centers und Rechenzentren, schaden und so unsere Kundenservices beeinträchtigen.

Die meisten unserer Technologiepartner sind bedeutende internationale Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe, Resilienz, technologischer und Investitionskapazität in der Lage sind, die Risiken klimabedingter Schäden für ihren Herstellungs- und Vertriebsprozess einzudämmen. Wir arbeiten mit verschiedenen Technologiepartnern zusammen, um die Risiken im Falle einer von einem Extremwetterereignis getroffenen Organisation oder Region einzudämmen. Wir führen im Rahmen unseres Risikobeurteilungsverfahrens eine physische Bewertung unserer weltweiten Service-Standorte durch und nehmen die Dienste eines führenden globalen Technikversicherers in Anspruch. Wir verfügen über eine Notfallplanung, sodass wir unsere Dienstleistungen mit minimalen Auswirkungen auf unser Serviceniveau an andere Standorte verlegen können. Keiner unserer Service-Standorte ist beträchtlich von einer Flussüberschwemmung oder Hochwasser durch einen Anstieg des Meeresspiegels, Wind oder Flächenbrände gefährdet. Zudem haben wir während der Covid-19-Pandemie, genau wie viele andere Unternehmen, unsere Abhängigkeit von festen Büros reduziert.

Transitorisches Klimarisiko: Compliance- und Reputationsrisiko

Auf unserem Weg zur Dekarbonisierung stellen die britische Regierung, Regulierungsbehörden und Standardgeber erhöhte Anforderungen an uns, z. B. zusätzliche FCA Listing Rules, Leitlinien vom Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS) und Meldeanforderungen des Sustainability Standards Boards (ISSB). Außerdem sehen wir uns einem erhöhten Druck von Stakeholdern und Marktinitiativen hinsichtlich Nachhaltigkeitsberichterstattung wie der TCFD ausgesetzt. Wenn wir diese Anforderungen und Erwartungen nicht erfüllen oder unsere Ziele für die Reduktion der Klimafolgen nicht festlegen oder nicht erreichen, kann dies unseren Ruf schädigen und zu weniger Kundenaufträgen führen.

Wir nehmen unsere klimabedingten Aufgaben ernst, um dieses Risiko einzudämmen. Seit 2020 haben wir ein Climate Committee. Dieses hat kürzlich unter anderem für die Installation einer großen Anzahl an Solarmodulen in unseren Integration Centers in Hatfield, Kerpen und Livermore gesorgt. Zudem beziehen wir Strom aus erneuerbaren Energiequellen für unsere Betriebe im Vereinigten Königreich, in Deutschland, Spanien und den USA. Diese und weitere Initiativen haben zu einer Reduzierung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 78 Prozent seit 2019 geführt. 2022 haben wir unser Ziel der CO_2-Neutralität für unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen erreicht. Dies war durch eine Kombination aus der Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen (z. B. durch eine Kombination aus der Nutzung unseres eigenen durch Sonnenenergie erzeugten Stroms, den Kauf von Ökostrom und Reduzierung des Verbrauchs) und Emissionsausgleich möglich. Unser Ziel ist es, unsere Scope-1-, -2- und -3-Emissionen bis 2040 gemäß Science Based Targets auf Netto-Null zu reduzieren. Unser Fortschritt beim Erreichen dieser Ziele wird durch zukünftige Geschäftsberichte kontrolliert und gemeldet. Unsere anfängliche Bewertung zeigt, dass mit der Dekarbonisierung verbundene transitorische Klimarisiken mit höherer Wahrscheinlichkeit langfristige Auswirkungen auf unser Geschäft haben werden. Physische Klimarisiken (sowohl akut als auch chronisch) werden hingegen eher auf lange Sicht zum Problem, wenn der globale Temperaturanstieg nicht auf das im Klimaabkommen von Paris angestrebte 2 °C-Ziel begrenzt werden kann oder wenn der im „Sonderbericht 1,5 °C globale Erwärmung" des Weltklimarats angegebene globale Temperaturanstieg auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau nicht eingehalten werden kann. Im Folgenden erläutern wir im Einzelnen die Risiken und Chancen des Klimawandels und die von uns ergriffenen risikomindernden Maßnahmen. Die unten angegebenen Zeiträume spiegeln unsere Ziele gemäß Meldung an die SBTi und unsere Meinung wider, dass transitorische Klimarisiken mit höherer Wahrscheinlichkeit kurzfristige Auswirkungen auf unser Geschäft haben werden, während physische Klimarisiken sich eher langfristig auswirken.

Szenario mit < 2 °C

Kurzfristig (bis 2032)

Höhere transitorische Klimarisiken in Verbindung mit der Dekarbonisierung

- Reputationsrisiko bei Aktionären, Kunden und Mitarbeiter:innen, wenn wir dem Klimawandel nicht angemessen entgegenwirken.
- Compliance-Risiko, wenn wir regulatorische Anforderungen, einschließlich Verpflichtungen zur Emissionsmeldung, nicht erfüllen.
- Höhere Kosten für Klimaabgaben / höhere Preise für Treibhausgasemissionen.
- Sich veränderndes Kundenverhalten.
- Reisebeschränkungen.

Chancen

- Kunden werden weiterhin in ihre IT-Infrastruktur investieren, um hybride, den CO_2-Ausstoß senkende Arbeitsmethoden zu ermöglichen und den CO_2-Fußabdruck ihrer IT-Infrastruktur zu verringern. Deshalb werden wir weiterhin eine hohe Nachfrage nach modernen, emissionsärmeren Technologieprodukten erleben, die die Resilienz unseres Geschäftsmodells stärkt und zu unserem kontinuierlichen Wachstum beiträgt.
- Unsere Circular Services (Wiedereinsatz, Wiedervermarktung und Recycling von Technologieprodukten) werden für unsere Kunden immer wichtiger werden.

Mittelfristig (2032 bis 2040)

Anhaltende transitorische Klimarisiken

- Steigendes Reputationsrisiko bei Aktionären, Kunden und Mitarbeiter:innen, wenn wir dem Klimawandel nicht angemessen entgegenwirken.
- Anhaltendes Compliance-Risiko, wenn wir regulatorische Anforderungen, einschließlich Verpflichtungen zur Emissionsmeldung, nicht erfüllen.
- Höhere Kosten für Klimaabgaben / höhere Preise für Treibhausgasemissionen.
- Sich veränderndes Kundenverhalten.
- Reisebeschränkungen.

Chancen

- Anhaltende Investition der Kunden in ihre IT-Infrastruktur, bei gleichbleibend hoher Nachfrage nach modernen, emissionsärmeren Technologieprodukten.
- Unsere Circular Services werden für unsere Kunden weiterhin von Bedeutung sein.

Langfristig (nach 2040)

Schwächerer Anstieg physischer Klimarisiken

- Kontinuierliche, isolierte Extremwetterereignisse, die zu kontrollierbaren Betriebsstörungen führen.
- Höhere Temperaturen im Sommer und schnelle Veränderungen von Temperatur und Luftfeuchtigkeit führen zu Problemen bei der Kühlung im Rechenzentrum.

Chancen

- Unsere Möglichkeit zur eigenständigen Bereitstellung der Circular Services unterstützt unsere Abgrenzung vom Wettbewerb, da Kunden die Einbindung dieser Services bei den von ihnen gekauften Technologieprodukten in immer höherem Maße erwarten, z. B. in Form von „Device as a Service" (DaaS).
- Kunden werden uns immer häufiger um unsere Empfehlungen bei der Auswahl und Bereitstellung von Technologieprodukten bitten, um ihre CO_2-Reduktionsstrategien umzusetzen.

Task Force on Climate-related Financial Disclosures – Fortsetzung

Szenario mit > 2 °C

Kurzfristig (bis 2032)	Mittelfristig (2032 bis 2040)	Langfristig (nach 2040)
Leichter Anstieg der kurzfristigen transitorischen und physischen Risiken • Isolierte und kontrollierbare Betriebsstörungen durch Extremwetterereignisse wie Überschwemmungen oder Dürren. • Einzelne Unterbrechungen der Lieferkette. • Höhere Versicherungskosten aufgrund von Naturkatastrophen. **Chancen / Resilienz** • Unsere Fähigkeit zur Lieferung von Technologieprodukten in viele Regionen (UK, EU, Nordamerika und APAC) unterstützt große, internationale Kunden bei der Reduzierung von Versandkosten und des damit verbundenen CO2-Fußabdrucks. Diese internationale Reichweite erhöht auch unsere Resilienz und hilft uns, unseren Kunden eine größere Resilienz der Lieferkette zu bieten.	**Steigende physische Risiken aufgrund nicht adäquater Dekarbonisierung** • Stromausfälle aufgrund von Einschränkungen bei der Nutzung fossiler Brennstoffe. • Steigende Stromkosten. • Überschwemmungen aufgrund des Meeresspiegelanstiegs (strategische Standorte nicht wesentlich gefährdet). • Steigende Transportkosten. • Telekommunikations- und Internetstörungen. **Chancen / Resilienz** • Wir werden unsere betriebliche Resilienz durch die geografische Verteilung unserer Service Center aufrechterhalten. • Unsere Stärke als einer der international am stärksten vernetzten und service-orientiertesten VARs der Welt bringt uns in eine Führungsposition in der Unterstützung von Kunden und Technologiepartnern beim Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele.	**Steigende physische Risiken aufgrund nicht adäquater Dekarbonisierung** • Stromausfälle aufgrund von Einschränkungen bei der Nutzung fossiler Brennstoffe. • Steigende Stromkosten. • Überschwemmungen aufgrund des Meeresspiegelanstiegs (strategische Standorte nicht wesentlich gefährdet). • Pandemien aufgrund neuer Krankheiten durch Klima- und Bevölkerungswandel. • Bevölkerungswandel – z. B. aufgrund von Steuerung des Bevölkerungswachstums, Anstieg der Migration und steigender Nachfrage nach Automatisierung. • Steigende Transportkosten. • Telekommunikations- und Internetstörungen. **Chancen / Resilienz** • Wir werden unsere betriebliche Resilienz durch die geografische Verteilung unserer Service Center aufrechterhalten. • Unsere Stärke als einer der international am stärksten vernetzten und service-orientiertesten VARs der Welt bringt uns in eine Führungsposition in der Unterstützung von Kunden und Technologiepartnern beim Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele.

Im Szenario eines Anstiegs von weniger als 2 °C wird davon ausgegangen, dass wir verantwortungsvoll und im Einklang mit der internationalen Wirtschaft und Gesellschaft handeln, um Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Dazu kann die Einführung eines CO_2-Preises durch Regierungen gehören. In diesem Szenario gehen wir davon aus, dass transitorische Risiken die größte Gefahr für unser Geschäft darstellen und physische Risiken nur eingeschränkte und kontrollierbare Auswirkungen auf unseren Betrieb haben werden. Im Szenario eines Anstiegs von mehr als 2 °C wird davon ausgegangen, dass Klimapolitik weniger effektiv ist und Emissionen eine über die Ziele des Übereinkommens von Paris hinausgehende Klimaveränderung bewirken werden. In diesem Szenario müssten wir davon ausgehen, dass physische Risiken auf längere Sicht immer mehr in Erscheinung treten werden.

Die oben gewählten Szenarien spiegeln die TCFD-Forderung nach einem 2 °C- oder niedrigeren Szenario und einem Szenario mit höherem CO_2-Ausstoß wider, das mit größerer Wahrscheinlichkeit zu höheren physischen Risiken für das Unternehmen führen wird. Mindestens kurz- bis mittelfristig wird die Resilienz unseres Geschäfts gegen gut kontrollierte transitorische Risiken keine Auswirkungen auf unsere Strategie haben. Physische Risiken werden sich sehr wahrscheinlich erst langfristig erheblich auf unser Geschäftsmodell auswirken, was wir stetig überwachen werden.

Unsere Strategie, klimabedingte Probleme anzugehen, umfasst unsere 2022 erreichte CO_2-Neutralität für unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen, unser Ziel zur Reduzierung unserer Scope-3-Emissionen um 50 Prozent bis 2032 und unser Netto-Null-Ziel bei unseren Scope-1-, -2- und -3-Emissionen bis 2040. Diese Ziele sind Science Based Targets.

Risikomanagement

Unsere Rahmenbedingungen für Risikomanagement und -kontrolle ermöglichen uns die effektive Ermittlung, Bewertung und Kontrolle von Klimarisiken. Das Board prüft das Risiko des Klimawandels im Rahmen der Überprüfung unserer Hauptrisiken in Bezug auf die Einhaltung unserer Verpflichtungen sowie anwendbarer ESG-Gesetze und -Richtlinien. Der Prozess für die Ermittlung und Bewertung von Klimarisiken ist identisch mit dem für alle Hauptrisiken. Jedem unserer Hauptrisiken ist ein Risikoverantwortlicher zugeordnet, der für dessen Management zuständig ist. Dazu gehören auch die Sicherstellung der Effektivität interner Kontrollen und die Beaufsichtigung von Risikoeindämmungsplänen. Jeder Risikoverantwortliche lässt die Kontroll- und Eindämmungsmaßnahmen mindestens einmal jährlich bei den GRC-Sitzungen begutachten. Das Board prüft die Hauptrisiken ebenfalls jährlich. Derzeit sehen wir Klimawandel nicht als Hauptrisiko unseres Geschäfts an.

Das 2020 ins Leben gerufenen Climate Committee untersteht dem Vorsitz des Group Finance Director. Das Climate Committee besteht aus Group Managern und leitenden Angestellten mit spezifischen Interessen. Das Ziel des Committee ist die Diskussion und das Anstoßen von Initiativen zur weiteren Reduzierung unserer Umweltbelastung, wobei einige größere Investitionen auf Group- Executive-Ebene genehmigt werden müssen.

Kennzahlen und Ziele

Im Einklang mit unserem aktuellen Risikobeurteilungs- und -eindämmungsplan konzentrieren wir uns weiterhin überwiegend auf transitorische Klimarisiken und unser Ziel, ein Netto-Null-Unternehmen zu werden.

Wir haben bei der Überwachung unserer Dekarbonisierung und der damit verbundenen Risiken die in der TCFD Guidance on Metrics, Targets, and Transition Plans (TCFD-Empfehlung zu Kennzahlen, Zielen und Übergangsplänen, Oktober 2021) festgelegten branchenübergreifenden Kennzahlenkategorien berücksichtigt.

Kennzahlenkategorie	Ziel
Treibhausgasemissionen	Wir möchten unsere absoluten Scope-3-Treibhausgasemissionen bis 2032 um 50 Prozent und bis 2040 um 90 Prozent gegenüber 2021 reduzieren. Darüber hinaus möchten wir unsere absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen bis 2040 um 90 Prozent gegenüber 2019 reduzieren. Wir möchten bis 2040 das Netto-Null-Ziel erreichen. Diese Ziele bleiben bis zur Annahme durch die SBTi Vorschläge. Um unser Ziel der Reduzierung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen zu erreichen, werden wir weiterhin in die Steigerung der Energieeffizienz unserer Büroräume, Rechenzentren und anderen Anlagen investieren, was auch zu geringerem Stromverbrauch führen wird. Soweit durchführbar, werden wir weiterhin vor Ort regenerative Stromerzeugungssysteme wie die bereits im Vereinigten Königreich, in Deutschland und den USA vorhandenen Photovoltaiksysteme installieren. Wo wir unseren Strom nicht selbst produzieren können, werden wir Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen, um unsere marktbedingten Scope-2-Emissionen weiter zu reduzieren. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen machen 74 Prozent unserer gesamten Scope-3-Emissionen aus. Um unsere Ziele zu erreichen, müssen wir hier unsere Anstrengungen zur Reduzierung bündeln. Indem wir mit unseren Kunden zusammenarbeiten und sie ermutigen, sich für möglichst geringe Treibhausgasemissionen, z. B in Form energieeffizienter Produkte, zu entscheiden, können wir unsere Scope-3-Emissionen in diesem Bereich reduzieren. Darüber hinaus reduzieren unsere Technologiepartner und Lieferanten auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit ihre Emissionen in Verbindung mit der Herstellung von IT-Hardware, wodurch auch unsere eigenen Scope-3-Emissionen weiter sinken werden. Außerdem wird Computacenter den Anteil an Deponieabfall weiterhin reduzieren, um so Emissionen durch Abfallaufbereitung und -entsorgung einzusparen. Wir bestärken unsere Mitarbeiter:innen, ihre Reisen auf diejenigen Geschäftsreisen zu beschränken, die zwingend notwendig sind, und emissionsärmere Transportmöglichkeiten zu nutzen, z. B. Bahn statt Flugzeug.
Transitorisches Risiko	Wir haben transitorische Risiken für das Erreichen unserer strategischen Ziele als Gruppe berücksichtigt. Diese werden jedoch zu diesem Zeitpunkt nicht als erheblich angesehen.
Physisches Risiko	Wir haben die wassernahen, überschwemmungsgefährdeten oder von einer Meeresspiegelveränderung bedrohten Standorte der Gruppe beurteilt. Keiner der wassernahen Standorte ist von strategischer Bedeutung für unseren Betrieb. Zudem ist keiner der Standorte einer erheblichen Gefahr durch Wind oder Flächenbrände ausgesetzt. Wir nehmen die Dienste eines der größten technik- und risikobasierten Versicherers der Welt in Anspruch. Dieser unterstützt uns bei unseren Beurteilungen. Zudem arbeiten wir an der Mitversicherung von Standorten, die nicht Teil unseres Gruppenversicherungsprogramms sind.
Klimabedingte Chancen	Kunden werden uns für folgendes benötigen: • Lieferung und Bereitstellung moderner, emissionsärmerer Technologieprodukte, • Bereitstellung von Circular Services für ihren Technologiebestand und deren zunehmende Einbindung in unsere Services, • Bereitstellung lokaler Versorgungslösungen zur Minimierung des versandbedingten CO_2-Fußabdrucks, • Beratung bei der Auswahl und Bereitstellung emissionsärmerer IT-Infrastruktur, um sie beim Erreichen ihrer Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen. RDC, unser Circular-Services-Angebot, hat 2022 1,9 Millionen Geräte verarbeitet (einschließlich Wiedervermarktung, Wiedereinsatz und Recycling), wobei 3.771 Tonnen Ausstattung bearbeitet und 617 Tonnen Rohmaterial wiederverwertetet wurden. Durch die Wiederverwendung von Ausstattung konnten 112.000 Tonnen CO_2e vermieden werden.
Kapitaleinsatz	Wir haben keine Ziele hinsichtlich des Kapitaleinsatzes, werden jedoch weiterhin die für die Erfüllung unserer Klimaschutzverpflichtungen erforderlichen Ausgaben tätigen. In den letzten Jahren haben wir erheblich in die Reduzierung unseres CO_2-Fußabdrucks investiert. Dazu gehören die folgenden Maßnahmen: • Installation von 6.308 Solarmodulen in unserem Integration Center in Hatfield für ca. 1,2 Mio. GBP, von 1.764 Solarmodulen in unserem Integration Center in Kerpen und von 2.016 Solarmodulen über unseren Pkw-Parkflächen in Kerpen für ca. 1 Mio. EUR. Zusammen können diese Module jährlich ca. 3 Mio. kWh Strom erzeugen und unsere Scope-2-Emissionen um ca. 1.100 Tonnen reduzieren, basierend auf einer Kombination der Umrechnungsfaktoren für das Vereinigte Königreich und Deutschland. • Installation von weiteren 1.200 Solarmodulen auf dem Dach des Integrations Center in Livermore, die seit der Inbetriebnahme im August 2022 ca. 246.000 kWh Strom erzeugt haben. • Bezug von Ökostrom für unsere Standorte in UK und Deutschland zu Mehrkosten von 100.000 GBP, wodurch wir 10.939 Tonnen CO_2 einsparen konnten. • Einführung von elektronischen Lieferwagen in einigen unserer Logistikgeschäftsbereiche und Elektroautos. Im Vereinigten Königreich ist trotz schlechter Marktverfügbarkeit in unserer Flotte der Anteil an Fahrzeugen ohne Verbrennungsmotor (Mildhybrid, Plug-in-Hybrid und Elektrofahrzeug) von 56 Prozent auf 64 Prozent und der Anteil an reinen Elektrofahrzeugen von 13 Prozent auf 19 Prozent angestiegen. In Deutschland sind 30 Prozent unserer Flotte Fahrzeuge ohne Verbrennungsmotor, Tendenz steigend. • Übernahme unserer RDC-Niederlassung. Insgesamt liegen unsere Treibhausgasemissionen nun bei 17,8 Prozent des Werts von 2015 (Rückgang um 82,2 Prozent).
Interne CO_2-Preise	Im Oktober 2021 haben wir eine interne Abgabe von 10 GBP / 12 EUR / 14 USD pro Flug- oder Hotelbuchung im Vereinigten Königreich, in Frankreich, Deutschland, Spanien, Belgien und den USA eingeführt, um jährlich CO_2-Zertifikate zum Ausgleich der durch diese Aktivitäten erzeugten CO_2-Emissionen kaufen zu können. Die in den zwölf Monaten ab dem 31. Dezember 2022 durch die Abgabe generierte Beträge belaufen sich auf ca. 280.000 GBP.
Vergütung	Für das am 31. Dezember 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr erhielt das Board, mit Ausnahme des Group Finance Director, der ein Ziel hinsichtlich des Klimaschutzmanagements hat, keine klimaschutzbedingte Ermessenstantieme. Dies wird weiterhin vom Remuneration Committee überwacht.

Computacenter ist ein führender, unabhängiger Technologie- und Serviceanbieter, der das Vertrauen großer Unternehmen aus dem privaten und öffentlichen Sektor genießt. Wir sind ein verantwortungsvolles Unternehmen, das an einen gemeinsamen Erfolg für unsere Menschen und unseren Planeten („Winning together for our people and our planet") glaubt. Wir helfen unseren Kunden bei der Beschaffung, der Weiterentwicklung und dem Betrieb ihrer IT-Infrastruktur, um eine digitale Transformation zu ermöglichen, die Menschen und deren Geschäft erfolgreich macht.
Computacenter ist ein an der Londoner FTSE 250 (CCC.L) notiertes Unternehmen und beschäftigt weltweit über 20.000 Mitarbeiter:innen.

Computacenter plc
Hatfield Avenue, Hatfield, Hertfordshire, AL10 9TW, United Kingdom

Tel.: +44 1707 631000
www.computacenter.com

E&OE. Alle Marken anerkannt.
© 2023 Computacenter.
Alle Rechte vorbehalten.