



COMPETEC

UN Global Compact

Communication on Progress 2019

Statement of continued
support from the
CEO



Competec UN Global Compact Communication on Progress 2019

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Competec Gruppe hat sich auch im Jahr 2019 den Prinzipien und Zielen des UN Global Compact verpflichtet. Als CEO einer Schweizer Unternehmensgruppe mit hohen ethischen und sozialen Standards, Tradition im Schutz der Individualrechte, Sinn für Nachhaltigkeit und Umweltschutz sowie für korruptionsfreie Systeme, bin ich davon überzeugt, dass wir mit unserem Engagement die zehn Prinzipien des Global Compact in unserem Einflussbereich fördern können. Wir wollen aktiv zum langfristigen Wohlergehen von Gesellschaft und Umwelt beitragen.

Wir freuen uns, Ihnen im Communication on Progress 2019 über unsere Fortschritte und Ergebnisse in den Bereichen der zehn Prinzipien des Global Compact zu berichten.

Martin Lorenz
CEO Competec-Gruppe
Competec Service AG

Übersicht

Der Global Compact

Der Global Compact ist ein Abkommen zwischen den Vereinten Nationen (UNO) und Unternehmen mit dem Ziel, Sozial- und Umweltstandards zu globalisieren. Die zehn Prinzipien des Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit,
- den Grundsätzen der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung
- und der Konvention gegen Korruption der Vereinten Nationen.

Die Competec Gruppe ist am 18. Juni 2014 der «Global Compact»-Initiative beigetreten.

Die Competec-Gruppe

Zur Competec-Gruppe gehören der Online-Händler BRACK.CH, der Elektronikdistributor Alltron, der Home-and-Living-Distributor Jamei, der Logistikdienstleister Competec Logistik und die unter Competec Service zusammengefassten zentralen Dienste. Gründer und Inhaber von Competec ist Roland Brack.

Die Competec-Gruppe ist der grösste Online-Anbieter der Schweiz für Privat-, Geschäfts- und Handelskunden, der von Grossverteilern unabhängig und komplett in Schweizer Hand ist. Die Gruppe mit Sitz in Mägenwil AG und Willisau LU beschäftigt über 800 Mitarbeitende und hat 2019 einen Umsatz von 811 Millionen Schweizer Franken erzielt.

MENSCHENRECHTE



PRINZIP 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

PRINZIP 2:

sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

MENSCHENRECHTE

Assessment, Ziel:

Mit unserem Tun wollen wir die beste Leistung für den Kunden erbringen. Durch unsere tägliche Arbeit wollen wir weder firmeninterne Menschenrechtsverletzungen verursachen noch in irgendeiner Weise extern an derartigen Aktivitäten beteiligt sein. Unseren Führungspersonen messen wir hierbei eine besondere Verantwortung zu.

Beschreibung der Massnahmen und Resultate

- Allgemeine arbeitsvertragliche Bestimmungen

Die allgemeinen Rechte, Normen und Richtlinien, die innerhalb der Competec-Gruppe gelten, sind in den arbeitsvertraglichen Bestimmungen zusammengefasst. Alle darin enthaltenen Regelungen stehen im Einklang mit den Menschenrechten und basieren auf der Schweizer Gesetzgebung.

Sämtliche neuen Mitarbeitenden unterschreiben bei Firmeneintritt die arbeitsvertraglichen Bestimmungen und bestätigen, dass sie die darin enthaltenen Rechte und Pflichten achten und wahren. Ihre Anliegen können unsere Mitarbeitenden einerseits ihren direkten Vorgesetzten kommunizieren. Diese sind geschult und haben sich durch ein spezielles Führungskleitbild₁ verpflichtet, Verantwortung für die Förderung der Mitarbeiter zu übernehmen. Andererseits fungiert unsere Personalabteilung jederzeit als indirekte Anlaufstelle.



Führungsleitbild der Competec-Gruppe

▪ Gesundheit und Sicherheit

Im Jahr 2019 haben wir das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) weiter ausgebaut. Competec beteiligt sich allgemein mit 20 % an den persönlichen Fitnessabonnements der Mitarbeiter. Diese Kosten werden via Spesenabrechnungen zurückvergütet.

Weiter profitieren die Mitarbeiter wie in den Vorjahren von diversen kostenlosen Sport-Angeboten (Fussball, Basketball, Cycling, Unihockey, Bodypump). Auch wurde den Mitarbeitern die Möglichkeit zur Teilnahme am Wings for Life World Run und an der Aktion Bike to Work geboten.

Für die gesunde Verpflegung wurden täglich kostenlos frische Früchte für unsere Mitarbeitenden bereitgestellt. Weiter wird die Möglichkeit geboten, an Seminaren zu Themen wie „Gewinnbringender Umgang mit Stress“, Selbstwirksamkeit, Konfliktmanagement oder „Resilienz – persönliche Widerstandsfähigkeit stärken“, teilzunehmen.

Dank diesen Angeboten sollen Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden gestärkt und ihre Ausfallzeiten reduziert werden.

- Integration sozial schwächerer Menschen

Im Berichtsjahr wurde die langjährige Zusammenarbeit mit der Stiftung Brändi erfolgreich weitergeführt. Die Stiftung Brändi fördert die berufliche, gesellschaftliche und kulturelle Integration von Menschen mit geistiger oder körperlicher Behinderung und von Menschen mit einer Lernbehinderung oder mit einer psychischen Beeinträchtigung. Die Stiftung bietet aktuell 1800 Arbeits- und Ausbildungsplätze und 340 Wohnmöglichkeiten an.

Regelmässig sind mehrere Personen der Stiftung Brändi bei uns in Willisau beschäftigt. Bei diesen Arbeitsplätzen bedienen die Brändi-Mitarbeitenden vor allem die Päckli-Rutschen oder helfen bei Reinigungs- und Entsorgungsarbeiten. Zusätzlich können immer wieder Spezialeinsätze durchgeführt werden (z.B. zum Einlagern leerer Behälter oder Zusammenstellen von Produkte-Bundles).

Arbeitsnormen

PRINZIP 03:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.



PRINZIP 04:

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.

PRINZIP 05:

Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

PRINZIP 06:

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

Arbeitsnormen

Assessment, Ziel:

Langjährige, motivierte und kompetente Mitarbeitende sind eine Stärke der Competec-Gruppe. Wir pflegen eine Unternehmenskultur des gegenseitigen Respekts und der offenen Kommunikation. Die zwingende Möglichkeit von Kollektivverhandlungen, die Gewährleistung von Vereinigungsfreiheit sowie das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sind in der Schweizer Gesetzgebung verankert. Zudem stützen sich unsere Arbeitsnormen auf dem kantonalen Gesamtarbeitsvertrag der Aargauischen Industrie- und Handelskammer ab. In unseren allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen definieren wir spezifische Arbeitsnormen aus den übergeordneten Regelwerken genauer aus. Die Competec-Gruppe achtet und wahrt die Arbeitsnormen, welche aus oben genannten Vorgaben und Selbstauflagen resultieren.

Beschreibung der Massnahmen und Resultate:

- Bildungswesen

Die Competec übernimmt soziale Verantwortung für die berufliche Grundbildung der Jugend und bietet verschiedene Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten an. Im Jahr 2019 hat die Competec Gruppe insgesamt 47 Auszubildende in folgenden Berufsfeldern- und Fachrichtungen beschäftigt:

- 24 Mediamatiker/in EFZ
- 2 Informatiker/in EFZ, Applikationsentwicklung
- 1 Informatiker/in EFZ, Systemtechnik
- 1 ICT-Fachmann/Fachfrau EFZ
- 2 Detailhandelsfachmann/Fachfrau EFZ
- 6 KV-Langzeitpraktikanten (SOG)
- 11 Logistiker/in EFZ, Lager

Wir sind Mitglied in verschiedenen Berufsverbänden und leisten Öffentlichkeitsarbeit an Schulen, Infoveranstaltungen und Berufsmessen. Damit der Nachwuchs gesichert ist, führen wir unter anderem jährlich drei bis vier ICT-Schnuppertage durch.

Auch im Jahr 2019 wurden wir wiederum für den ICT Education & Training Awards in der Kategorie Grossunternehmen nominiert und gehörten somit zu den 3 besten und erfolgreichsten ICT-Ausbildner in der Schweiz.

- [Responsible Business Alliance](#)

Als Handelsunternehmen ist uns die Einhaltung der Arbeitsnormen in den Unternehmen unserer Lieferanten ein wichtiges Anliegen. Aus diesem Grund wollen wir messen, welche Lieferanten sich ebenfalls der Einhaltung von grundlegenden Normvorgaben verpflichtet haben.

Der Branchen-Verhaltenskodex Responsible Business Alliance (ehemals Electronic Industry Citizenship Coalition EICC) legt in der Elektronik-Industrie einzuhaltende Standards bei den Arbeitsbedingungen der Zulieferkette, im Umgang mit Mitarbeitern sowie in der Ausübung von Umwelt- und Ethikverantwortung fest. Vor allem asiatische und amerikanische Produktionsunternehmen der Elektronikindustrie haben sich im EICC zusammengeschlossen. Im Jahr 2019 hat die Competec-Gruppe 53% (Vorjahr 51%) des Umsatzes mit Produkten erzielt, deren Hersteller dem EICC angehören. Weiter gehören neun unserer umsatzmässig bedeutendsten zehn Hersteller dem EICC an.

- [Lohnvergleichsanalyse](#)

Im Jahr 2019 wurde eine Lohnvergleichsanalyse von Frau und Mann durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Toleranzschwelle des Bundes eingehalten wird.

- [Arbeitsnormen](#)

Weder die direkten Vorgesetzten noch die Personalverantwortlichen haben Verstösse gegen die Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit oder das Kinderarbeitsverbot festgestellt. Weiter haben die Arbeitszeit-Analysen keine Verstösse gegen die Vorgaben betreffend Mehrarbeit oder Absenzen ergeben.

Umweltschutz

PRINZIP 07:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.



PRINZIP 08:

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um grösseres Umweltbewusstsein zu fördern.

PRINZIP 09:

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

UMWELTSCHUTZ

Assessment, Ziel:

Unsere Geschäftstätigkeit verbraucht Ressourcen und Materialien. Wir sind bestrebt, die durch uns verursachten negativen Umwelteinflüsse so weit wie möglich zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgen wir eine firmeneigene Umweltpolitik: Competec...

- zielt darauf ab, ihre Umwelleistung kontinuierlich zu verbessern
- motiviert die Mitarbeitenden zu umweltgerechtem Verhalten
- stellt die umweltbezogene Information und Ausbildung von Mitarbeitenden sicher
- engagiert sich in der Entwicklung, Realisierung und Vermarktung ressourcenschonender Produkte
- bindet die Kundschaft, Lieferanten und andere Vertragspartner aktiv bei der Förderung umweltverträglicher Produkte mit ein
- berücksichtigt proaktiv gesetzliche Anforderungen
- bietet Einblicke in die Umweltaktivitäten und -resultate des Unternehmens.

Beschreibung der Massnahmen und Resultate:

▪ Klimaneutraler Versand

Um einen klimaneutralen Versand zu realisieren, setzen wir auf Kompensationsmassnahmen. Competec kompensiert den CO₂-Ausstoss ihres des Kundenpaketversands in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Post («pro clima»). Im Jahr 2019 haben wir 1'917 Tonnen CO₂ für den Paketversand an Kunden kompensiert.

▪ Umweltfreundlicher Strom aus Solarenergie

Für den Betrieb unserer Infrastruktur haben wir Zertifikate für erneuerbaren Strom aus Solarenergie im Umfang von 1'500 MWh bezogen.

- **CO₂-Abgabebefreiung**

Die Competec Logistik AG hat erfolgreich ein Gesuch auf CO₂-Abgabebefreiung beim Bundesamt für Umwelt BAFU eingereicht. Die CO₂-Abgabebefreiung ist für die Zeitperiode 2017-2020 gewährt, wenn im Gegenzug definierte Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz realisiert werden. In Zusammenarbeit mit dem Fachverband Electrosuisse werden diese Massnahmen laufend umgesetzt.

- **Entsorgung und Recycling**

Die Competec-Gruppe ist als SWICO-Mitglied ein wichtiger Partner im Schweizer Entsorgungs- und Recyclingzyklus. Für unsere Kunden stellen wir kostenlose Rücknahmestellen für Elektrogeräte, CDs, Batterien, Akkus, Toner und Nespresso-Kapseln zur Verfügung. Im Jahr 2019 haben wir Swico-Geräte im Gesamtgewicht von 42 Tonnen an Recycling-Institutionen rückgeführt. Hinzu kommen rund 19 Tonnen SENS-Ware (u.a. Leuchtmittel, Kühlgeräte, Haushaltsgrossgeräte), sowie rund 1 Tonne Sonderabfälle (Batterien und Akkus).

- **Mobility Jackpot und Ökobonus**

Mit der wöchentlichen Ziehung des Mobility Jackpots motivieren wir die Mitarbeitenden, nachhaltige Mobilitätsformen zu wählen, und fördern Fahrgemeinschaften. Mitarbeitende, die das ganze Jahr mit öffentlichen Verkehrsmitteln, per Fahrrad oder zu Fuss zur Arbeit kommen, belohnen wir zudem mit einem Ökobonus in Form von geldäquivalenten Gutscheinen der Schweizer Reisekasse (REKA). Im Jahr 2019 konnte dieser Ökobonus an 66 Mitarbeitende ausbezahlt werden.

Die genannten Massnahmen (klimaneutraler Versand, Nutzung von Wasserkraft, Mobility Jackpot, Ökobonus) zur Verbesserung unserer Umweltleistung haben im Berichtsjahr 2019 zu finanziellen Mehrausgaben in der Höhe von rund CHF 126 000.- (Vorjahr CHF 112 000.-) geführt.



Korruptionsbekämpfung

PRINZIP 10:

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Assessment, Ziel:

Competec toleriert keinerlei Korruption, Erpressung oder Bestechung. Weder öffentlichen noch privaten Geschäftspartnern dürfen direkt oder indirekt Geschenke gemacht oder andere Vorteile angeboten werden, um aus deren Handlung oder Unterlassung einen Vorteil zu erlangen. Umgekehrt lehnen wir persönliche Geschenke von Geschäftspartnern oder Dritten ab. Ausgenommen davon sind geringfügige Zuwendungen und geschäftsbezogene Einladungen in vernünftigen Rahmen. Auf keinen Fall darf die Annahme eines Geschenks, einer Einladung o.ä. zu einem Abhängigkeitsverhältnis führen. Das Verhältnismässigkeitsprinzip gilt als Ermessensgrundlage.

Beschreibung der Massnahmen und Resultate:

- **Spesen**

Unsere Mitarbeiter halten sich an das genehmigte Spesenreglement. Spesenforderungen werden jeweils vom direkten Vorgesetzten kontrolliert und ab einer Spesenhöhe von CHF 300.– müssen diese zusätzlich vom zuständigen Abteilungsleiter freigegeben werden. Die Finanzabteilung überwacht und genehmigt jede Spesentransaktion. Das Vier-Augen-Prinzip als Mindestanforderung ist dabei immer erfüllt. In der Berichtsperiode wurden keine Fälle von Spesenzahlungen oder von Investitions- und Finanzausgaben mit Verdacht auf Korruption festgestellt.

- **Geschenke von Lieferanten**

Der Umgang mit Geschenken ist in unseren allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen speziell geregelt: «Der Arbeitnehmer darf keine Geschenke, Trinkgelder oder Vergünstigungen für persönliche Zwecke entgegennehmen. Trinkgelder sind vollumfänglich an die Buchhaltung und Geschenke sowie Vergünstigungen dem Sekretariat weiterzuleiten. Trinkgelder werden via Mitarbeiter-Kaffeekasse und Geschenke via Verlosungen allen Mitarbeitern zugänglich gemacht.» Bei Zweifel im Umgang mit Geschenken, Einladungen o.ä. sind unsere Arbeitnehmer angehalten, sich an ihre direkten Vorgesetzten zu wenden. Allfällige Sanktionen in Zusammenhang mit Korruption richten sich nach der generellen Sanktionsordnung der allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen.