

COMPETEC

Communication on Progress (COP) 2015



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/den

- Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation
- Grundsätzen der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung
- UN-Konvention gegen Korruption

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

Die Competec Gruppe

Die Competec Gruppe besteht aus den IT-Handelsunternehmen Alltron AG und BRACK.CH AG, sowie aus dem Logistikdienstleister Competec Logistik AG und dem Servicedienstleister Competec Service AG. Die Firmengruppe beschäftigt über 480 Mitarbeitende. In unserem Tagesgeschäft gehen wir nicht nur Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden ein, sondern auch gegenüber der Bevölkerung, dem Staat, den Behörden, Verbänden, der Bildung, der Wirtschaft und der Wissenschaft. Die Competec Gruppe übernimmt die Verantwortung für ihr Tun gegenüber der Gesamtgesellschaft und der Welt, die sie umgibt. Damit diese auch für nachfolgende Generationen lebenswert bleibt. Unser Firmenmotto „überall ein bisschen besser“ definiert unseren hohen Qualitätsstandard.

Statement of Continued Support des CEO

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Competec Gruppe hat sich auch im Jahr 2015 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 2015 über unsere Fortschritte und Ergebnisse in den Bereichen der zehn Prinzipien des Global Compact zu berichten.



Roland Brack
CEO Competec Holding

Menschenrechte

- Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
- Prinzip 02: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

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.

Implementierung:

Die allgemeinen Rechte, Normen und Richtlinien, welche innerhalb der Competec Gruppe gelten, haben wir in Form eines Mitarbeiter- und Führungshandbuchs zusammengefasst, welche im Firmen-Intranet zugänglich sind. Alle darin enthaltenen Regelungen stehen im Einklang mit den Menschenrechten und basieren auf der Schweizer Gesetzgebung. In diese Rahmenvereinbarungen sind die firmeneigenen allgemeinen vertraglichen Bestimmungen eingeflochten. Ihre Anliegen können unsere Arbeitnehmer einerseits ihren direkten Vorgesetzten kommunizieren. Diese sind geschult und haben sich durch ein spezielles Führungsleitbild verpflichtet, Verantwortung für die Förderung der Mitarbeiter zu übernehmen. Andererseits fungiert unsere Personal-Abteilung jederzeit als indirekte Anlaufstelle für normenabweichende Vorkommnisse.

Die Competec Gruppe führt regelmässig anonyme Mitarbeiterbefragungen anhand eines etablierten Schweizer Unternehmensstandards (Swiss Arbeitgeber Award) durch. Sie beinhalten Fragen zur Lohnzufriedenheit, der empfundenen Work-Life-Balance, der Beurteilung von Vorgesetzten sowie der Geschäftsleitung. Anhand eines Vergleichs mit anderen Arbeitgebern analysieren wir Verbesserungspotenziale und ermutigen unsere Mitarbeiter aktiv, eigene Lösungsvorschläge einzubringen.

Es werden regelmässig Qualifikationsgespräche mit allen Mitarbeitenden durchgeführt und persönliche Ziele für die nächsten Jahre definiert. Es wird Wert darauf gelegt, dem Mitarbeiter Möglichkeiten zu bieten sich weiterzuentwickeln.

Resultat:

Sämtliche neue Mitarbeitende haben bei Firmeneintritt die allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen unterschrieben und damit bestätigt, dass sie die darin enthaltenen Rechte und Pflichten achten und wahren.

Um neue Führungskräfte in ihrer Entwicklung und der Führungsaufgabe zu unterstützen, wurde das Führungs-Mentoring ins Leben gerufen. Jede neue Führungskraft darf zur Unterstützung eine erfahrene und im Coaching geschulte Führungskraft auswählen, die ihr als Ansprechpartner zur Seite steht.

Es entspricht der Unternehmenspolitik, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz in keiner Weise zu dulden. Zur Sensibilisierung zu dem Thema wurde im Berichtsjahr ein Merkblatt erstellt.

Weiter wurde ein Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt. Die Mitarbeitenden profitieren von diversen Sport-Angeboten, Seminaren (z.B. Stressmanagement und Selbstmanagement im 2015) und vielen weiteren Benefits. Dank diesen Angeboten sollen die Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden gestärkt und ihre Ausfallzeiten reduziert werden.

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.

Assessment, Ziel:

Langjährige, motivierte und kompetente Mitarbeiter sind eine Stärke unserer Unternehmung. 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 achtet und wahrt die Arbeitsnormen, welche aus oben genannten Vorgaben und Selbstaufgaben resultieren.

Implementierung:

In erster Linie sind die direkten Vorgesetzten dafür verantwortlich, dass die geltenden Arbeitsnormen erfüllt werden. Zum Beispiel stellen sie sicher, dass die Arbeitnehmer ihren Freizeit- und Urlaubsanspruch ausschöpfen. Ein Zeiterfassungssystem unterstützt sie dabei. Als übergeordnetes Kontrollorgan überprüft unsere Personal-Abteilung proaktiv die Umsetzung und Einhaltung der Arbeitsgesetze. Sie nutzt dazu Statistiken im firmeneigenen Business Intelligence Tool. Diese erlauben die analytische Beobachtung von Mehrarbeit und Absenzen über die gesamte Unternehmensgruppe.

Eine Gleichstellungsklausel ist in unseren allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen implementiert: Seit 2013 führen wir im Jahresrhythmus Lohnvergleiche aller Stellenprofile durch und untersuchen dabei, wie weit die Gleichstellung punkto Lohn, einerseits innerhalb unserer Firma, und andererseits im Vergleich zwischen uns und dem Branchenwettbewerb, fortgeschritten ist.

Die Competec übernimmt soziale Verantwortung für die berufliche Grundbildung unserer Jugend und bietet verschiedene Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten an. Gut ausgebildete junge Fachkräfte stärken den Werkplatz Schweiz nachhaltig. Wir sind Mitglied in verschiedenen Berufsverbänden und leisten Öffentlichkeitsarbeit an Schulen, Infoveranstaltungen und Berufsmessen. Damit der Nachwuchs gesichert ist, führen wir jährlich drei bis vier interne ICT-Veranstaltungen durch.

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.

Resultat:

Im Jahr 2015 hat die Competec Gruppe insgesamt 42 Auszubildende (36 Lernende und 6 KV-Praktikanten) in 7 Berufsbildern beschäftigt. Im Jahr 2015 haben wir den zweiten Rang des ICT Education und Training Award 2015 in der Kategorie Grossunternehmen erreicht.

Weder die direkten Vorgesetzten noch die Personal-Verantwortlichen haben Verstösse gegen die Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit oder das Kinderarbeitsverbot festgestellt.

Die Arbeitszeit-Analysen haben keine Verstösse gegen die Vorgaben betreffend Mehrarbeit oder Absenzen ergeben.

Bei jeder Neueinstellung und Lohnerhöhung im Jahr 2015 hat die Personal-Abteilung basierend auf dem Lohnvergleich 2014 sichergestellt, dass die Lohnungleichheit erfüllt ist. Demnach können wir auch in der aktuellen Berichtsperiode bestätigen, dass wir sowohl innerhalb der Firma, wie auch im Konkurrenzvergleich marktgerechte und nicht diskriminierende Löhne bezahlen.

Der Branchen-Verhaltenskodex 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 Elektronik-Industrie haben sich im EICC zusammengeschlossen. Im Jahr 2015 hat die Competec-Gruppe 55 % des Umsatzes mit Produkten erzielt, deren Hersteller dem EICC angehören. Weiter gehören 9 unserer umsatzmässig bedeutendsten 10 Hersteller dem EICC an.

Mit dem Ziel, die Verbindung der Abteilungen untereinander zu stärken, haben wir pro Abteilung einen „Tag der offenen Tür“ organisiert. Mit Infoplakaten, Wettbewerben, Präsentationen und interessanten Gesprächen konnte die bereichsübergreifende Zusammenarbeit weiter gefördert werden.

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.

Assessment, Ziel:

Unsere Geschäftstätigkeit verbraucht Ressourcen und Materialien. Unsere Mitarbeiter fahren täglich zur Arbeit. Einmal angekommen, tragen sie dazu bei, dass unsere Schweizer Kundschaft aus zurzeit über 90'000 Artikeln auswählen kann. Die dabei zugrundeliegenden, teils internationalen Warenflüsse bedingen den Ausstoss des Treibhausgases Kohlendioxid (CO₂). Nicht zuletzt verbraucht die Herstellung und Nutzung vieler unserer Produkte Energie.

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 Umweltleistung 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.

Implementierung:

Um einen klimaneutralen Versand zu realisieren setzen wir auf Kompensationsmassnahmen. Competec kompensiert den CO₂-Ausstoss ihres internen Warenschuttle-Transports und dem Kundenpaketversand hauptsächlich in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Post („pro clima“). Unsere Infrastruktur betreiben wir mit Strom aus einheimischer Wasserkraft. Weiter sind wir 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.

Mit der wöchentlichen Ziehung des Mobility Jackpot motivieren wir die Mitarbeiter nachhaltige Mobilitätsformen zu wählen und fördern Fahrgemeinschaften. Mitarbeiter, die das ganze Jahr mit öffentlichen Verkehrsmitteln, per Fahrrad oder zu Fuss zur Arbeit kommen, belohnen wir mit einem Ökobonus in Form von geldäquivalenten Gutscheinen der Schweizer Reisekasse (REKA). Weiter unterstützen wir ausgewählte Aktionen wie zum Beispiel „Bike to work“.

Wir engagieren uns in der Vermarktung ressourcenschonender Produkte, indem wir den Verkauf von Artikeln fördern, die umweltfreundlich sind und durch ein anerkanntes Umweltlabel ausgezeichnet wurden. Unsere Logistik verwendet recycelbare Verpackungsmaterialien, ist sparsam beim Verbrauch, legt grossen Wert auf die Förderung der Energieeffizienz und recycelt den anfallenden Abfall umweltgerecht.

Unsere Mitarbeiter aller Stufen haben in der Stellenbeschreibung als Aufgabe vermerkt, umweltgerechtes Verhalten zu fördern und weiterzuentwickeln. Damit verankern wir nicht zuletzt die Pflicht, dass Umweltschutzanforderungen proaktiv berücksichtigt werden.

Resultat

Im Jahr 2015 haben wir, sofern dies nicht direkt erfolgt ist, 60 Tonnen CO₂ für unseren internen Warentransport und 1'239.2 Tonnen CO₂ für den Paketversand an Kunden kompensiert. Unter anderem mittels

Unterstützung von zwei Klimaschutzprojekten (Ökostrom aus Biogas von Bauernhöfen in der Schweiz und Biogasanlagen für Privathaushalte in Kambodscha) der Organisation „pro clima“ der Schweizerischen Post. Für den Betrieb unserer Infrastruktur haben wir Zertifikate für Strom aus einheimischer Wasserkraft im Umfang von 2'000 MWh bezogen. Der Mobility Jackpot fand durchgehend wöchentlich statt und es wurden Prämien an Mitarbeiter ausbezahlt, die ihren Arbeitsweg auf eine umweltfreundliche Art zurückgelegt haben. An 42 Mitarbeiter konnten wir zudem einen Ökobonus in Form von REKA Gutscheinen verteilen. Die genannten Massnahmen zur Verbesserung unserer Umweltleistung haben im Berichtsjahr insgesamt zu finanziellen Mehrausgaben in der Höhe von rund CHF 87'000.- geführt.

Weiter haben wir 60,5 Tonnen alte Elektrogeräte, CDs, Batterien, Akkus, Toner und Nespresso-Kapseln an Entsorgungs- und Recycling Institutionen rückgeführt. Innerhalb der Unternehmung wird die Abfalltrennung durch Sammelstellen sichergestellt.

Innerhalb unseres Onlineshops verfügen wir über separate Kategorien mit umweltfreundlichen Produkten. Anerkannte Umweltlabels wie Energy Star und Blauer Engel können im Shop gefiltert werden.

Durch die Einführung der nächsten automatischen Schnellverpackungslinien konnten wir die Menge an Füllmaterial und Verpackungsmaterial reduzieren. Die durchschnittlich kleineren Pakete haben auch die Anzahl Pakete auf einem RX Wagen erhöht und dadurch die Anzahl notwendige RX Wagen um 30 % reduziert, wodurch verhältnismässig weniger Lastwagen für den Transport notwendig wurden.

Durch die Umstellung auf den elektronischen Versand der Lohnabrechnungen für alle Mitarbeiter, konnte der Papierverbrauch gesenkt werden.

Im Herbst 2015 haben wir zudem bei unseren Privatkunden den Versand der 1. Mahnung für offene Rechnungen von Papier auf E-Mail umgestellt. Dadurch haben wir im Jahr 2015 bereits 80 Kilogramm Papier eingespart. Im Jahr 2016 wird die Umstellung auf Mahnung per E-Mail auch für die anderen Kundengruppen folgen. Ebenso werden wir auch Rechnungen vermehrt per E-Mail verschicken.

Seit Februar 2015 bieten wir neben der fachmännischen Entsorgung alter Geräte die Möglichkeit, nicht mehr gebrauchte, aber noch funktionstüchtige Notebooks oder Tablets samt Netzteilen an Labdoo zu spenden. Diese Organisation unterstützt Schulen, Waisenhäuser und Jugendprojekte in über 90 Ländern. Die Geräte reisen CO2-neutral im Reisegepäck von Freiwilligen an ihren Zielort. Im Jahr 2015 durften wir 120 alte, ausgediente Geräte an die Organisation Labdoo spenden.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

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 vernünftigem Rahmen. Auf keinen Fall darf die Annahme eines Geschenks, einer Einladung o.ä. zu einem Abhängigkeitsverhältnis führen. Das Verhältnismässigkeitsprinzip gilt als Ermessensgrundlage.

Implementierung:

Unsere Mitarbeiter halten sich an ein Spesenreglement. Spesenforderungen werden jeweils vom direkten Vorgesetzten visiert. Ab CHF 200.- visiert der Abteilungsleiter. Die Finanzabteilung überwacht und genehmigt jede Spesentransaktion. Auf diese Weise mindern wir das Risiko von Korruption durch undurchsichtige Spesenzahlungen. Unser Kompetenzreglement definiert Informations- und Entscheidungspflichten sowie Kompetenzbeträge unterschiedlicher Instanzen bei wichtigen Investitions- und Finanzaufgaben. Das Vier-Augen-Prinzip als Mindestanforderung ist dabei immer erfüllt. Auftragsvergaben können so auf auffällige Individualinteressen überprüft werden.

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 Vorgesetzte zu wenden. Allfällige Sanktionen in Zusammenhang mit Korruption richten sich nach der generellen Sanktionierungsordnung der allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

Resultat

In der Berichtsperiode sind keine Fälle von Spesenzahlungen oder von Investitions- und Finanzausgaben mit Verdacht auf Korruption aufgetaucht.

Die alljährliche Mitarbeiter-Verlosung der gesammelten geringfügigen Geschenke hat zu Jahresende 2015 stattgefunden.