



# COMPETEC

UN Global Compact  
Communication on Progress 2016

---

Statement of continued  
support from the  
CEO

---

# Competec UN Global Compact Communication on Progress 2016



Sehr geehrte Damen und Herren

Die Competec Gruppe hat sich auch im Jahr 2016 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.

Als besonderes Highlight durften wir im September 2016 den Swiss Arbeitgeber Award in der Kategorie 250-999 Mitarbeitende entgegennehmen. Wir freuen uns, Ihnen im Communication on Progress 2016 über diesen Erfolg, sowie unsere weiteren Fortschritte und Ergebnisse in den Bereichen der zehn Prinzipien des Global Compact zu berichten.

Roland Brack  
CEO Competec Holding

---

## 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. Aktuell sind über 9'000 Unternehmen aus 162 Ländern teil der Global Compact – Initiative.

### Die Competec Gruppe

Zur Competec-Gruppe gehören die Online-Händler BRACK.CH, Babymüller.ch und Sport360 (verantwortlich für die Handelsaktivitäten auf INTERSPORT.CH), der Elektronik-Distributor Alltron, der Home-and-Living-Distributor Jamei, der Logistikdienstleister Competec Logistik und die unter der 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 530 Mitarbeitende und hat 2016 einen Umsatz von rund 602 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:

- Mitarbeiterbefragung / Swiss Arbeitgeber Award 2016



Die Competec Gruppe führt regelmässig anonyme Mitarbeiterbefragungen anhand eines etablierten Schweizer Unternehmensstandards (Swiss Arbeitgeber Award) durch.

Anhand eines wissenschaftlich fundierten und in der Praxis etablierten Fragebogens bewerten die Mitarbeitenden die organisatorischen Rahmenbedingungen und geben Auskunft über ihre persönliche Einstellung zum Unternehmen (Commitment, Zufriedenheit, Keine Resignation, Attraktiver Arbeitgeber, Weiterempfehlungsbereitschaft).

Basierend auf diesen Mitarbeiterbefragungen wurde die Competec Gruppe im September 2016 erstmalig mit dem Swiss Arbeitgeber Award als bestes Unternehmen der Schweiz in der Kategorie 250-999 Mitarbeitende ausgezeichnet.





## ▪ Mitarbeiter- und Führungshandbuch

Die allgemeinen Rechte, Normen und Richtlinien, welche innerhalb der Competec Gruppe gelten, sind in Form eines Mitarbeiter- und Führungshandbuchs zusammengefasst, welches im Firmen-Intranet zugänglich ist. Alle darin enthaltenen Regelungen stehen im Einklang mit den Menschenrechten und basieren auf der Schweizer Gesetzgebung.

Sämtliche neue Mitarbeitende 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 Führungsleitbild<sup>1</sup> verpflichtet, Verantwortung für die Förderung der Mitarbeiter zu übernehmen. Andererseits fungiert unsere Personal-Abteilung jederzeit als indirekte Anlaufstelle.



Führungsleitbild der Competec-Gruppe

## ▪ Gesundheit und Sicherheit

Im 2016 haben wir das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) weiter ausgebaut. Die Mitarbeitenden profitieren von diversen kostenlosen Sport-Angeboten wie Pilates über den Mittag, Spinning, Fussball oder Lauftrainings. Um die Mitarbeiter zu motivieren, sich im Alltag mehr zu bewegen, wurde eine freiwillige interne Schrittzähler Challenge durchgeführt. Insgesamt haben 101 Mitarbeiter an dieser Aktion teilgenommen.

Für die gesunde Verpflegung werden täglich kostenlos frische Früchte und Mineralwasser für unsere Mitarbeiter bereitgestellt. Weiter wird die Möglichkeit geboten an Seminaren zu Themen wie Stress- und Selbstmanagement oder Schlafmanagement teilzunehmen.

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

## ▪ Integration von sozial schwächeren Menschen

Im Berichtsjahr wurde die langjährige Zusammenarbeit mit der Stiftung Brändi weiter ausgebaut und intensiviert. 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 1085 Arbeits- und Ausbildungsplätze und 335 Wohnmöglichkeiten an.

Regelmässig sind ca. 8 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 von leeren Behältern oder Zusammenstellung 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 Mitarbeiter 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 achtet und wahrt die Arbeitsnormen, welche aus oben genannten Vorgaben und Selbstauflagen resultieren.

### Beschreibung der Massnahmen und Resultate:

- Ausbildung / ICT-Award 2016



Die Competec übernimmt soziale Verantwortung für die berufliche Grundbildung der Jugend und bietet verschiedene Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten an. Im Jahr 2016 hat die Competec Gruppe insgesamt 40 Auszubildende (35 Lernende und 5 KV-Praktikanten) in 7 Berufsbildern beschäftigt. 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 ICT-Informationsveranstaltungen durch.

Es freut uns daher riesig, dass wir im September 2016 bei der Verleihung des ICT Education & Training Award den 1. Preis in der Kategorie Grossunternehmen entgegennehmen durften. Dieser Award wird an Unternehmen, Organisationen und Bildungsinstituten verliehen, welche sich überdurchschnittlich für den ICT-Berufsnachwuchs in der Schweiz engagieren.



## ▪ EICC Electronic Industry Citizenship Coalition



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 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 2016 hat die Competec-Gruppe 55 % (Vorjahr 55%) des Umsatzes mit Produkten erzielt, deren Hersteller dem EICC angehören. Weiter gehören 9 unserer umsatzmässig bedeutendsten 10 Hersteller dem EICC an.

## ▪ Lohnvergleiche

Die Competec Gruppe führt im Jahresrhythmus Lohnvergleiche aller Stellenprofile durch und untersucht dabei, wie weit die Gleichstellung punkto Lohn fortgeschritten ist, einerseits innerhalb unserer Firma, und andererseits im Vergleich zwischen uns und dem Branchenwettbewerb. Bei jeder Neueinstellung und Lohnanpassung im Jahr 2016 wurden die entsprechenden Lohnvergleiche berücksichtigt. Demnach können wir auch in der aktuellen Berichtsperiode bestätigen, dass wir sowohl innerhalb der Firma, wie auch im Konkurrenzvergleich marktgerechte und nicht geschlechter-diskriminierende Löhne bezahlen.

## ▪ Arbeitsnormen

Weder die direkten Vorgesetzten noch die Personal-Verantwortlichen 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 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.

### Beschreibung der Massnahmen und Resultate:

#### ▪ Klimaneutraler Versand

Um einen klimaneutralen Versand zu realisieren setzen wir auf Kompensationsmassnahmen. Competec kompensiert den CO<sub>2</sub>-Ausstoss ihres internen Warenschuttle-Transports und dem Kundenpaketversand in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Post („pro clima“) und der Organisation Global Woods. Unter anderem mittels Unterstützung von zwei Klimaschutzprojekten (Ökostrom aus Biogas von Bauernhöfen in der Schweiz und Biogasanlagen für Privathaushalte in Kambodscha). Im Jahr 2016 haben wir 60 Tonnen CO<sub>2</sub> für unseren internen Warentransport und 1'369.1 Tonnen CO<sub>2</sub> für den Paketversand an Kunden kompensiert.

#### ▪ Umweltfreundlicher Strom aus Schweizer Wasserkraft

Für den Betrieb unserer Infrastruktur haben wir Zertifikate für Strom aus einheimischer Wasserkraft im Umfang von 2'200 MWh bezogen.

## ▪ 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 2016 haben wir Geräte im Umfang von 55 Tonnen an Recycling Institutionen rückgeführt.

Seit Februar 2015 bieten wir zudem neben der fachmännischen Entsorgung alter Geräte die Möglichkeit, nicht mehr gebrauchte, aber noch funktionstüchtige Notebooks oder Tablets samt Netzteilen an die Organisation 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 2016 durften wir 130 ausgediente Geräte an an Labdoo spenden.

## ▪ CO2 - Abgabebefreiung

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

## ▪ Erhöhung Anteil Verkauf von NPU-Artikeln (non physical units)

Im Verlauf der letzten Jahre konnten wir den Verkaufsanteil von nicht-physischen Software-Produkten, die elektronisch versandt werden, laufend steigern. Im Jahr 2016 betrug dieser Anteil bereits 45 % (verglichen zu 20 % im Jahr 2013). Bei elektronisch versandten Produkten werden keine Ressourcen im Bereich Verpackung, Versand oder Entsorgung verbraucht.

## ▪ Versand elektronischer Dokumente

Seit dem Januar 2016 werden die ersten Mahnungen für nicht bezahlte Kundenrechnungen elektronisch verschickt. Ebenfalls werden gewisse Kundenrechnungen (sofern Rechnungs- und Lieferadresse abweichend sind) neu als PDF-Dokument per E-Mail verschickt. Neben den wegfallenden Transportwegen konnten durch diese Massnahmen im Jahr 2016 rund 2.5 Tonnen Papier eingespart werden.

- Verbesserung Transporteffizienz

Seit 2016 werden bei der Verstauerung der Pakete teilweise Wechselpritschen anstatt RX-Wagen genutzt. Durch die daraus resultierende Ladungsverdichtung konnte die Transporteffizienz bei diesen Transporten um 50 % erhöht werden.

- Mobility Jackpot und Ökobonus

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 zudem mit einem Ökobonus in Form von geldäquivalenten Gutscheinen der Schweizer Reisekasse (REKA). Im Jahr 2016 konnte dieser Ökobonus an 46 Mitarbeiter ausbezahlt werden.

Die genannten Massnahmen (klimaneutraler Versand, Nutzung von Wasserkraft, Mobility Jackpot, Ökobonus) zur Verbesserung unserer Umweltleistung haben im Berichtsjahr 2016 zu finanziellen Mehrausgaben in der Höhe von rund CHF 92'000.- (Vorjahr CHF 87'000.-) 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 vernünftigem 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 200.- müssen diese zusätzlich vom zuständigen Abteilungsleiter freigegeben werden. Die Finanzabteilung überwacht und genehmigt jede Spesentransaktion. 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. 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 Sanktionierungsordnung der allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

Die Mitarbeiter-Verlosung der gesammelten geringfügigen Geschenke des Jahres 2016 hat am 16. Januar 2017 in Willisau und Mägenwil stattgefunden.