

UN Global Compact

FORTSCHRITTS- BERICHT 2021





UN Global Compact

FORTSCHRITTSBERICHT

Inhalt

Erklärung des CEOs und Verwaltungsratspräsidenten Seite **3**

Darstellung des praktischen Engagements und der Ergebnisse:

Menschenrechte Seite **4**

Arbeit Seite **5**

Umwelt Seite **7**

Korruptionsbekämpfung Seite **9**

ERKLÄRUNG DES CEOS UND PRÄSIDENTEN DES VERWALTUNGSRATS



Liebe Stakeholder von ALSO,

«digital transformation drives sustainable development» – als Technologie-Provider begreifen wir es als unsere Aufgabe, die Digitalisierung zum Enabler und Motor der Nachhaltigkeit zu machen.

Diese beiden Faktoren sind die stärksten Treiber gesellschaftlicher Transformation. Sie werden unser Leben und Arbeiten verändern, neue Werte und Wachstum schaffen. Deshalb binden wir Nachhaltigkeit in unser Geschäft ein – in alles, was wir tun, und für alle, mit denen wir arbeiten: unsere Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, Partner und die Gesellschaft.

Innerhalb unseres Ökosystems prüfen wir das nachhaltige Engagement und die Einhaltung der Menschenrechte bei unseren Vendoren. Reseller-Partner unterstützen wir mit unserem Nachhaltigkeitsreporting dabei, ihren eigenen Fußabdruck zu erfassen. Wir reduzieren Energieverbrauch und CO₂-Emissionen ebenso wie das Reisen und Pendeln der Mitarbeiter. Seit fast zehn Jahren leisten wir einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft in der IT mit unseren Refurbishment-Angeboten. Wir leben Diversität, denn wir sind überzeugt, dass wir durch das Einbeziehen unterschiedlichster Nationalitäten, Werdegänge, Orientierungen und Meinungen wertvolle Impulse für die Entwicklung von ALSO bekommen. Und wir übernehmen Verantwortung für den Umgang mit der Technologie, die wir vertreiben, indem wir zum Beispiel über unseren «Online-Scout for Children and their Relatives» Kinder und Eltern dabei unterstützen, ein Wertegerüst für den Umgang mit digitalen Medien zu entwickeln.

ALSO bekräftigt die Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und unterstützt dessen Bemühungen um Nachhaltigkeit, Gleichberechtigung und Menschenrechte. Mit diesem Fortschrittsbericht belegen wir unser Engagement, den Global Compact und seine Prinzipien in die Strategie, Kultur und das Tagesgeschäft unseres Unternehmens zu integrieren.



► **Gustavo Möller-Hergt**

CEO UND PRÄSIDENT DES VERWALTUNGSRATES DER ALSO HOLDING AG

MENSCHENRECHTE

PRINZIP 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten

PRINZIP 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Bewertung, Strategien und Ziele

Die Einhaltung der Menschenrechte ist Teil unseres Selbstverständnisses als ALSO Group.

Wir dulden keinerlei Diskriminierung, rassistische Äußerung oder Belästigung im Arbeitsumfeld in Hinblick auf Alter, Behinderung, Herkunft, Geschlecht, politische Haltung, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung.

Auch die Verfolgung relevanter Sustainable Development Goals, die im Dialog mit den Stakeholdern ermittelt wurden, gehört zu unserem Engagement als Unternehmen. Im Bereich Menschenrechte relevant sind dabei aus unserer Sicht SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4, Hochwertige Bildung, SDG 8, Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum sowie SDG 10, Weniger Ungleichheiten.

Datenschutz und Informationssicherheit sowie die damit verbundene Wahrung der Persönlichkeitsrechte sind in unserer Nachhaltigkeitsstrategie festgeschrieben. Unsere Systeme werden regelmäßig externen Risikoprüfungen unterzogen und alle Shopsysteme arbeiten mit Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA). Wir behandeln sensible Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Partnern und Mitbewerbern vertraulich. In der Nutzung dieser Daten sowie bei Marketingmaßnahmen oder Messen halten wir uns strikt an die europäische Datenschutz- und GDPR-Gesetzgebung sowie an die Gesetze der Betreiberländer.

Auch die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowie der Vermeidung von Arbeits-Unfällen oder Verletzungen zählt zu diesem Bereich.

Umsetzung

Jeder neue Mitarbeiter bekommt mit Beginn seiner Tätigkeit ein Exemplar des Verhaltenskodexes überreicht. In diesem sind als erster Punkt «Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte» aufgeführt. Dabei geht es neben der Respektierung von Würde und Rechten auch um die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden.

Auf unserer Internetseite ist ein direkter Link zu dem unabhängigen, externen Ombudsman (Telefonnummer und Mail-Kontakt).

Zum Risikomanagement in Bezug auf die Menschenrechte sammeln wir kontinuierlich Informationen über die wirtschaftliche, politische und soziale Lage in Ländern bzw. Regionen, in denen wir aktiv sind oder Aktivitäten planen.

An allen Standorten werden die Sicherheitsvorschriften entsprechend der gesetzlichen Vorgaben eingehalten. In Bereichen mit besonderen Risiken (Warenlager) finden regelmäßige Sicherheits-Trainings vor Ort statt.

In der ALSO E-Learning Plattform werden Kurse zum Datenschutz sowie der DSGVO angeboten, im ALSO Cloud Marketplace wurde eine Auditierung nach DIN ISO 27001 durchgeführt. Im Jahr 2020 haben insgesamt 1 674 Mitarbeiter an E-Learning-Kursen zu Gesundheit, Menschenrechten und Arbeitsschutz teilgenommen.

Alle Vendoren, mit denen wir zusammenarbeiten, bekommen vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung sowie im Verlauf der weiteren Zusammenarbeit einen Fragebogen zugesandt, um so umfassend wie möglich Informationen über die ethischen Standards und den nachhaltigen Beschaffungsprozess (u. a. seltene Erden) der wichtigsten Hersteller zu erheben. Das Feedback, inklusive des abgeforderten Code of Conduct wird von einem internationalen CSR-Team bei ALSO geprüft und eventuell auftretende Fragen mit den Vendoren besprochen.

Ein internationaler Supplier Code of Conduct wurde erstellt. Er wird im kommenden Jahr an die Hersteller zur Unterzeichnung versendet.

Alle Mitarbeiter bekommen in den Ländern im Rahmen des Onboarding-Prozesses eine Sicherheitsunterweisung. Darüber hinaus werden im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz werden in der ALSO E-Learning-Plattform Kurse zu folgenden Themen angeboten: Allgemeine Sicherheitsunterweisung, Schulung für Brandschutzhelfer, Führung von Geräten (Kommissionierungsfahrzeuge, Gabelstapler), Ladungssicherung. Weitergehende Trainings werden je nach länderspezifischen Anforderungen durchgeführt. ALSO bietet hybride Arbeitsformen mit einem Wechsel von Homeoffice und Präsenz-Zeiten und flexible Arbeitszeiten an für die Mitarbeiter, deren Aufgabe dies erlaubt.

Alle Mitarbeiter haben Zugang zu sauberem Trinkwasser und können bei Bedarf zumindest Kleinigkeiten zu essen

bekommen. Unternehmensweit wird zweimal die Woche ein halbstündiger Online-Yogakurs angeboten.

Während der Pandemie wurden strikte Regeln zum Schutz der Mitarbeiter eingeführt; auch für die Rückkehr ins Office wird ein genauer Plan erarbeitet. Mehr dazu im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2020.

Ergebnisse

Es gab im Berichtszeitraum keinerlei Meldungen an den unabhängigen Ombudsman sowie die interne CSR-Stelle.

Die Auditierung des ALSO Cloud Marketplace wurde erfolgreich abgeschlossen.

ARBEIT

ALSO unterstützt die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die vier Grundprinzipien:

PRINZIP 3

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

PRINZIP 4

Unternehmen für sollen die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

PRINZIP 5

die Abschaffung von Kinderarbeit,

PRINZIP 6

sowie die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Bewertung, Strategien und Ziele

ALSO achtet in all ihren Betriebsstätten auf die Einhaltung von Arbeitsnormen. Zwangs- und/oder Kinderarbeit werden nicht toleriert. Darüber hinaus duldet ALSO keinerlei

Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit. Fairness und Gleichberechtigung hinsichtlich der Entlohnung von Männern und Frauen sind für uns selbstverständlich. Beschäftigungsbezogene Entscheidungen beruhen ausschließlich auf Kriterien wie Leistung und Potenzial. Wir treten aktiv für Diversität ein, wobei für uns der Begriff nicht auf die Gleichstellung der Geschlechter begrenzt ist, sondern ausdrücklich auch Faktoren wie Alter, Nationalität, sexuelle Orientierung sowie Menschen mit Behinderungen einschließt.

Inklusion bezieht sich auf Bemühungen, die Einzelpersonen ermutigen, authentisch zu sein und sich wohlzufühlen, wenn sie ihre Perspektiven teilen. Ziel ist es, Respekt, Engagement und Verständnis für unsere Unterschiede fördern.

Wir beschäftigen keine Mitarbeiter unterhalb der gesetzlich zulässigen Schwelle. Einzige Ausnahme sind Auszubildende in Deutschland und der Schweiz, für die die gesetzlichen Vorschriften minderjähriger Auszubildender eingehalten werden.

Das Engagement gegen Kinderarbeit ist auch Bestandteil des Fragebogens an unsere Vendors.

Umsetzung

Was die Vereinigungsfreiheit angeht, halten wir alle auf lokaler Ebene geltenden Regeln ein. Die Arbeitnehmervertretungen werden auch über die gesetzlichen Anforderungen an den Arbeitsschutz hinaus bei bestimmten Massnahmen zu Rate gezogen. Darüber hinaus werden die Arbeitnehmervertreter über alle Arbeitsunfälle informiert.

In den wichtigen Betriebsstätten haben die Angestellten im Berichtszeitraum durchschnittlich 35.5 Stunden pro Jahr an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Themen teilgenommen. Ein Schwerpunkt lag dabei auf den digitalen Weiterbildungsmassnahmen, bei denen aufgrund einer höheren Individualisierbarkeit das Lernziel mit weniger Lernstunden erreicht werden kann. Es gibt eine Vielzahl an Managementkursen, geförderten Zusatzausbildungsprogrammen und Zertifizierungen. Auch die Schulungen der Betriebsräte werden durch das Unternehmen ermöglicht.

Diversität und Inklusion sind für uns und für unsere Stakeholder ein wesentliches Thema.

Wir fördern Initiativen für Vielfalt und Inklusion innerhalb des Unternehmens und ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich dafür einzusetzen und zu engagieren.

Die Gehälter in unserem Unternehmen basieren auf den Stellenbeschreibungen und sind an diese geknüpft. Innerhalb der Funktionen gibt es feste Gehaltskorridore und Entgelttabellen, die für Männer und Frauen identisch sind.

Fühlt sich ein Mitarbeiter, Kunde, Geschäftspartner oder anderer Stakeholder diskriminiert, so kann er sich jederzeit an den Ombudsmann wenden. Eventuelle Diskriminierungsfälle werden einer genauen Prüfung unterzogen und an die Konzernleitung und den Verwaltungsrat berichtet. Gegebenenfalls werden disziplinarische Massnahmen eingeleitet.

Unsere Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien verbieten die Beschäftigung von Kindern bzw. sehr jungen Arbeitnehmern, abgesehen von berufsvorbereitenden Praktika und Lehrstellen.

Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, Menschenrechtsprobleme an die zuständigen HR-Mitarbeiter oder Kundenverantwortlichen zu melden. Unser Code of Conduct verbietet den Einsatz von Kinderarbeit, wir fragen dies bei Herstellern vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung auch explizit ab. Umgekehrt erwarten viele unserer Kunden von uns, dass wir eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung in unseren Betrieben durchführen, relevante Feststellungen mit Plänen für Abhilfemassnahmen angehen und Kontrollen einführen, um eine Wiederholung zu verhindern.

Unsere Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinien verbieten Zwangsarbeit in all ihren Formen und weisen die Mitarbeiter an, Menschenrechtsbedenken bei den entsprechenden Stellen zu melden. Unser Code of Conduct verbietet den Einsatz von Zwangs- und Pflichtarbeit, wir fragen dies bei Herstellern vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung ab.

Die Einhaltung der Menschenrechte ist ein verpflichtendes Element in den Verträgen mit Herstellern und Lieferanten der ALSO, und wird auch bei der Frage berücksichtigt, ob ALSO überhaupt in ein bestimmtes Land liefert.

Sollte ein Verdacht auf die Verletzung von Menschenrechten vorliegen, so kann jederzeit der Ombudsmann informiert werden.

Bei jeder unserer Akquisitionen wird vor Vertragsunterzeichnung aktiv die Einhaltung der Menschenrechte geprüft.

Ergebnisse

Es gab im Berichtszeitraum keinerlei Meldungen an den unabhängigen Ombudsman sowie die interne CSR-Stelle.

UMWELT

PRINZIP 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

PRINZIP 8

Sie sind gehalten, Initiativen zu ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

PRINZIP 9

Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien soll gefördert werden.

Bewertung, Strategien und Ziele

Verantwortungsvolle Unternehmensführung heisst für uns, profitabel zu wachsen, ethisch zu handeln und die Lebensqualität durch Technologie zu verbessern. Dabei geht es um ökologische Themen wie Reduzierung von CO₂-Emission, Energieverbrauch und Abfallvermeidung ebenso wie um gesellschaftliche Themen, beispielsweise Datensicherheit oder die Vermittlung digitaler Kompetenz über alle Generationen hinweg. Innerhalb unseres Handlungsfelds haben wir vier Aktivitäten definiert, die gemeinsam unsere Nachhaltigkeitsstrategie LESS darstellen.

Lower: Ziel ist die Reduzierung unseres CO₂-Footprints durch Massnahmen wie die Verringerung des Energieverbrauchs und der Heizkosten, die Umstellung auf Strom, der aus nachhaltigen Energiequellen stammt, oder gezieltes Abfallmanagement.

Enhance: Um einen bewussten Umgang mit Ressourcen im Unternehmen zu fördern und unseren ökologischen Fussabdruck weiter zu reduzieren, bauen wir das Nachhaltigkeits-Reporting aus. Dazu setzen wir ein System auf, das zunächst in einer Analyse alle für ALSO relevanten Bereiche identifiziert (Materialitäten) und dann mit einem Monitoring- und Reporting-System untermauert.

Secure: Cybersecurity ist eine der grössten Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung. Dabei geht es ebenso um die Sicherheit des Datenverkehrs über die Cloud wie um den Schutz der Privatsphäre des

Individuums. Im Rahmen unserer Cybersecurity-Plattform wollen wir einen Beitrag zur Datensicherheit im industriellen und individuellen Kontext leisten. Dazu gehört auch der verantwortungsvolle Umgang mit Daten auf Grundlage der DSGVO. Die Sicherheit des Geschäfts (Risikomanagement und Compliance) im Sinne der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und die daraus resultierende Sicherheit für Mitarbeitende und Kunden sind ebenfalls wichtige Bestandteile.

Sustain: Wir tragen aktiv dazu bei, der Zivilgesellschaft, insbesondere Kindern und Jugendlichen, Fähigkeiten und Wissen im Umgang mit digitalen Technologien zugänglich zu machen. Dazu engagieren wir uns in Vor-Ort-Initiativen in unseren Ländergesellschaften.

Umsetzung

Die Einhaltung von Umweltauflagen ist für alle ALSO-Gesellschaften relevant. Unsere direkten und bedeutendsten Umweltauswirkungen entstehen durch Energieverbrauch, Abfallerzeugung, Materialverbrauch und Versandaktivitäten. Zusätzlich tragen wir zu den indirekten Auswirkungen durch Transport, Einkauf und Vertrieb von Produkten bei. Unsere Rechtsabteilung ist verantwortlich für die Einhaltung von Umweltvorschriften.

Der grösste Teil des Materialverbrauchs findet in unseren Lagern statt. Als Grosshändler benötigen wir eine beträchtliche Menge an Materialien für den Versand; da wir nicht selbst produzieren, beschaffen wir in der Regel keine Rohmaterialien. Die Möglichkeiten, recycelte Materialien einzusetzen, beziehen sich auf den Versand und sind insofern begrenzt, als wir mit unserem Geschäftsmodell Supply in der Mitte der Wertschöpfungskette stehen, d. h. wir erhalten verpackte Ware von unseren Lieferanten.

Derzeit verfolgen wir den Einsatz von Papier, Pappe, Kunststoffen und Paletten. Wir erfassen und optimieren kontinuierlich die Material- und Stoffströme, stellen die Wiederverwertung und sachgerechte Entsorgung sicher und vermeiden Abfälle unter Berücksichtigung aller Umwelтанforderungen. Durch eine konsequente und effiziente Abfalltrennung halten wir den Anteil an

wiederverwertbaren Verpackungskomponenten in den Lagerstandorten auf einem hohen Niveau und minimieren so konzernweit den nicht verwertbaren Abfall. Darüber hinaus wird eine detailliertere Trennung der Materialien umgesetzt.

Wir konzentrieren uns weiterhin auf die Verbesserung der Datenlage und systematische Steigerung des Prozentsatzes der Standorte, die berichten. Darüber hinaus messen wir die Datenqualität anhand der Genauigkeit, Vollständigkeit und Pünktlichkeit der Übermittlung.

Wir reduzieren unseren CO₂-Fussabdruck, indem wir den Energieverbrauch (einschliesslich Heizungs-, Strom- und Kühlungsverbrauch) begrenzen bzw. senken und wo möglich auf Strom aus nachhaltigen Energiequellen umstellen. Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation stammt hauptsächlich aus zugekauften Quellen. Wir monitoren die Quellen, aus denen wir unseren Strom an den Standorten beziehen und sind bemüht, den Anteil an nachhaltigem Strom unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu erhöhen.

Ein Beispiel für Massnahmen zur Optimierung des Energieverbrauchs ist die Installation von Gebäudeisolierungen zur Reduzierung von Wärmeverlusten.

Da unser Konzern über derzeit 28 Länder verteilt ist, war vor 2020 die Reisetätigkeit der Mitarbeiter sehr hoch. Das hat erheblich zur CO₂-Emission des Unternehmens beigetragen. Wir reduzieren diese Emissionen, indem wir Geschäftsreisen auf ein Minimum beschränken, klimaneutrale Optionen wie Bahnreisen nutzen und zunehmend zu virtuellen Meetings übergehen. Während der Pandemie wurde die Reisetätigkeit praktisch komplett eingestellt, alle Mitarbeitenden, deren Tätigkeit es erlaubte, arbeiten über weite Teile des Jahres remote. Wenn sie in den Büros waren, dann nur in Schichten und unter maximalen Hygienevorkehrungen. Auch nach Beendigung der Pandemie wird remotes Arbeiten eine Option für Mitarbeiter mit einem entsprechenden Arbeitsplatz bleiben, wodurch auch die durch den Pendelverkehr verursachten Emissionen reduziert werden. Wir konzentrieren uns weiterhin auf die Verbesserung der Datenlage und systematische Steigerung des Prozentsatzes der Standorte, die berichten. Darüber hinaus messen wir die Datenqualität.

Die Reduzierung von Energieverbrauch und Emissionen bleibt unsere höchste Priorität im Bereich des ökologischen Engagements. Der Grossteil der von uns erzeugten Treibhausgasemissionen wird durch den direkten Energieverbrauch in unserem Betrieb verursacht. Angesichts der Art unseres Geschäfts sind die Scope-3-Emissionen weitaus bedeutender als die Scope-1- und -2-Emissionen zusammen. Wir beauftragen Dritte mit dem Transport von Waren.


Es ist eines unserer Ziele, ein Managementsystem für Reisedaten einzurichten, damit wir diesen Bereich aktiv steuern können.

Wir haben Firmen, die gebrauchte Geräte aufarbeiten, ein Managementsystem dafür muss implementiert werden.

Wir erfassen und optimieren kontinuierlich die Material- und Stoffströme, stellen die Wiederverwertung und sachgerechte Entsorgung sicher und vermeiden Abfälle unter Berücksichtigung aller Umweltauflagen. Durch eine konsequente und effiziente Abfalltrennung halten wir den Anteil an wiederverwertbaren Verpackungskomponenten in den Lagerstandorten auf einem hohen Niveau und minimieren damit konzernweit den nicht verwertbaren Abfall. Darüber hinaus wird eine detailliertere Trennung der Materialien umgesetzt.

Unser Engagement im Bereich digitale Plattformen und Cloud dient ebenfalls dem Ziel, Emissionen zu reduzieren, indem Geschäftsreisen und Übernachtungen reduziert werden. Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Digitalisierung nicht per Se die nachhaltigere Art zu arbeiten ist – auch Server brauchen Energie. Deshalb achten wir besonders darauf, energie-effiziente Rechenzentren einzusetzen und die Energie wenn irgend möglich, aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen.

Ergebnisse

Eine ausführliche Berichterstattung zum ökologischen Engagement von ALSO sowie zu dessen Ergebnissen entnehmen Sie bitte dem Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens. Er ist über diesen  [Link](#) auf der Website der ALSO frei zugänglich.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

PRINZIP 10

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

Bewertung, Strategien und Ziele

In die gesetzlich vorgeschriebene Compliance-Risikoanalyse sind alle Betriebsstätten einbezogen. Auch Hinweise von Whistleblowern werden nachverfolgt und mit Hilfe interner Audits oder externer Dienstleister geprüft.

Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu den Compliance-Richtlinien, die u. a. eine eigene Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung enthalten, sowie zu den Schulungen im Rahmen des Compliance-Management-Programms, die ihnen in den Landessprachen aller ALSO Gesellschaften zur Verfügung stehen.

Die Compliance-Kurse behandeln neben dem Verhaltenskodex oder Kartellrecht auch das Thema Korruptionsbekämpfung. Sie sind speziell auf die geschäftstypischen Bedürfnisse der ALSO ausgerichtet und werden regelmässig aktualisiert. Die gruppenweit einheitliche Grundschulung für alle neu bei ALSO eintretenden Mitarbeiter ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden mit Ausnahme der Logistik- und Temporär-Mitarbeitenden und innerhalb von vier Wochen nach dem Eintritt erfolgreich zu absolvieren.

Diese Grundschulung wird durch weitere verpflichtende Schulungen ergänzt, die auffrischenden und vertiefenden Charakter haben. Dabei wird das Erlernte durch den Einsatz einer E-learning-Plattform überprüft. Eine Nachschulung wird ebenfalls in regelmässigen Abständen durchgeführt.

Führungskräfte des Konzerns werden einmal pro Quartal zur Abgabe einer Verpflichtungserklärung aufgefordert, die an die bestehenden Compliance-Verpflichtungen erinnert und eine Stellungnahme zu potenziellen compliance-relevanten Sachverhalten aus dem letzten Quartal beinhaltet.

Ergebnisse

Es lagen keine Korruptionsfälle vor.

Weitere Informationen:
www.also.com

Kontakt:

www.also.com

Mail: beate.flamm@also.com

Herausgeber:

ALSO Holding AG

Meierhofstrasse 5

CH 6032 Emmen