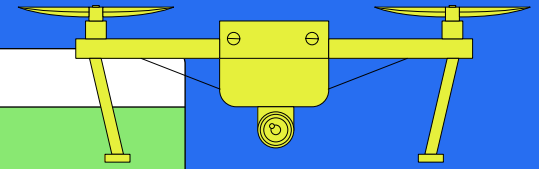
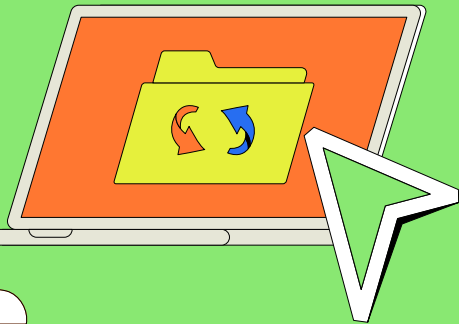
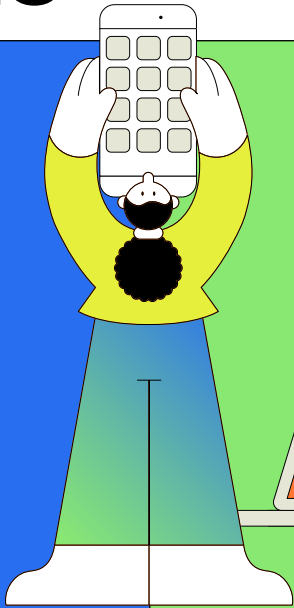


▶▶ OUR SUSTAINABLE ENGAGEMENT

ALSO ESG-Bericht
2019/
2020



INHALT

Einführung

Vorwort des CEOs und Verwaltungsratspräsidenten	4
Das nachhaltige Engagement von ALSO	7

Allgemeine Angaben

GRI 100-X Allgemeine Angaben	12
Organisationsprofil	12
Strategie	17
Ethik und Integrität	18
Unternehmensführung	18
Einbindung von Stakeholdern	24
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	25

Ökonomische Standards

GRI 200-X Ökonomische Standards	28
Wirtschaftliche Leistung	28
Marktpräsenz	28
Infrastrukturinvestitionen	29
Beschaffungspraktiken	29
Korruptionsbekämpfung	29
Wettbewerbswidriges Verhalten	30

Ökologische Standards

GRI 300-X Ökologische Standards	32
Materialien	32
Energie	33
Wasser und Abwasser	36
Emissionen	38
Abfall	38
Umwelt-Compliance	40
Umweltbewertung der Lieferanten	40

Soziale Standards

GRI 400-X Soziale Standards	42
Beschäftigung	42
Arbeitnehmer–Arbeitgeber-Verhältnis	43
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	43
Aus- und Weiterbildung	45
Diversität und Chancengleichheit	47
Diskriminierungsfreiheit	47
Kinderarbeit	48
Zwangs- oder Pflichtarbeit	48
Sicherheitspraktiken	48
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	49
Lokale Gemeinschaften	49
Soziale Bewertung der Lieferanten	50
Politische Einflussnahme	50
Schutz der Kundendaten	50
Sozioökonomische Compliance	51

Anhang	52
---------------	-----------

EINFÜHRUNG



Vorwort des CEOs und Verwaltungsratspräsidenten	4
Das nachhaltige Engagement von ALSO	7

VORWORT DES CEOS UND VERWALTUNGSRATSPRÄSIDENTEN



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe an ALSO Interessierte,

über die vergangenen zehn Jahre hinweg haben wir ALSO systematisch zu einem Unternehmen entwickelt, das nachhaltiges Handeln in messbare Erfolge umsetzt. Ausgehend von der verantwortungsvollen Unternehmensführung und der zielgerichteten Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter über das ökologische bis hin zum gesellschaftlichen Engagement. Bereits 2011 entwickelten wir unseren Verhaltenskodex. 2015 haben wir mit der Datenerhebung für das Management und die Dokumentation unseres nachhaltigen Handelns begonnen, ein zunehmend grösserer Teil des Geschäftsberichts wurde der Behandlung dieser Themen gewidmet. Um einerseits unser Engagement umfassend zu dokumentieren und andererseits den Rahmen des Geschäftsberichts nicht zu sprengen, haben wir uns jetzt dazu entschieden, zwei getrennte Berichte zu veröffentlichen.

Themen wie Compliance, Diversity oder der sparsame Umgang mit Ressourcen sind für uns nicht Pflicht, sondern Selbstverständlichkeit. Nachhaltigkeit ist Teil unseres Lebens und unseres Selbstverständnisses. Deshalb ist es uns wichtig, unseren eigenen Weg, in der Auseinandersetzung mit den Inhalten ebenso wie im Reporting, zu entwickeln, reflektiert und kritisch.

Was wir damit meinen, wird deutlich am Beispiel Diversity: Um die Herausforderungen der Gegenwart erfolgreich zu meistern und eine nachhaltige Zukunft kreativ zu gestalten, braucht es Menschen, die auf der Basis eines soliden Wertefundaments in der Lage sind, über den Tellerrand zu blicken, kontrovers zu diskutieren und aus Eigeninitiative zu handeln. Unterschiedliche Ausbildungen, Erfahrungen, ethnische, kulturelle und soziologische Wurzeln, sexuelle Orientierung, Altersgruppen und Persönlichkeiten, kurz: Vielfalt ist dafür unabdingbar. Für uns ist diese allerdings nicht einfach gleichzusetzen mit dem Geschlecht. Es ist einer von vielen Faktoren. Wir sehen es als unsere Aufgabe, als gesamtes Unternehmen, einschliesslich Verwaltungsrat und Konzernleitung, sicherzustellen, dass bei jeder Entscheidung diese unterschiedlichen Perspektiven und Ansätze bewertet werden.

Diversity ist nur ein Themenkomplex, zu dem wir uns eine eigenständige Position erarbeitet haben. Ähnliches gilt beispielsweise auch bei Governance und Compliance: Wir sehen es als Zeichen unabhängigen, transparenten und verantwortungsvollen Handelns, dass die Konzernleitung keine ALSO-Aktien besitzt und auch nicht in solchen vergütet wird. Die Personalunion von Verwaltungsratspräsidenten und CEO ist aus unserer Sicht keine Gefahr, sondern eine Stärke, da sie das Unternehmen reaktionsfähig und schlagkräftig macht – solange es eine klare Regulatorik und starke, funktionierende Kontrollorgane gibt. In unserem Falle den Lead Director und die Verwaltungsratsausschüsse, in denen der CEO explizit kein Mitglied ist, sowie regelmässig durchgeführte interne und externe Auditierungen, deren Ergebnisse direkt an den Prüfungsausschuss berichtet werden. Darüber hinaus haben alle Stakeholder die Möglichkeit, sich an den Ombudsmann zu wenden, dessen Kontaktdaten auf unserer Website frei zugänglich sind.

Ähnlich klare Vorgaben durch Aufsichtsbehörden bzw. Institutionen vermissen wir, wenn es um das nachhaltige Engagement und das Reporting dazu geht. Nachhaltigkeit wird derzeit immer noch stark nach dem Motto «Alles kann – Nichts muss» betrieben, was neben dem regelmässigen Nicht-Erreichen gesetzter Ziele leider auch zu einer Vielzahl möglicher Standards, Ratings und sogenannter Berater geführt hat, für die Nachhaltigkeit nicht mehr als ein lukratives Geschäftsmodell ist. Seit der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie LESS suchen wir den kontinuierlichen Austausch mit zahlreichen Stakeholdern über die Ziele und Inhalte unseres Engagements, mit unseren Kunden, Anbietern und Abnehmern, Mitarbeitern, Aktionären und Teilen der lokalen Gemeinschaften an unseren Standorten. Wir haben auch sehr genau überlegt, nach welchen Kriterien wir berichten wollen und halten ein Reporting entlang des Rahmenswerks der Global Reporting Initiative und der Sustainable Development Goals der UN für die beste Lösung, um eine Vergleichbarkeit für unsere Stakeholder herzustellen.

Der veröffentlichte Stand entspricht in den Bereichen Ökonomie und Ökologie dem Stand des Jahres 2019, nach Veröffentlichung des Geschäftsberichts 2020 werden die entsprechenden Daten automatisch aktualisiert.

Nachhaltigkeit wird ein bestimmender Faktor des Next Normal, wie wir die Zeit nach der Pandemie nennen, sein. Wesentliche Treiber dabei sind:

- ▶ *Economical:* Warum sollten Unternehmen teure Büroflächen oder Mitarbeiter teuren Wohnraum in einer Stadt mieten, wenn das Gros der Arbeit virtuell und remote verrichtet werden kann? Warum Geschäftsreisen? Die Mehrzahl der Themen kann effizient über Videocalls besprochen werden. Wozu ein stationäres Geschäft für den Einkauf aufsuchen? Eine überwältigende Mehrheit der Kunden wird auch künftig online kaufen.
- ▶ *Emotional:* Im vergangenen Jahr haben viele Menschen reflektiert, was ihnen wirklich wichtig ist. Mehr Zeit mit der Familie und Freunden zu verbringen, verantwortungsvoller im Umgang miteinander und mit unseren Ressourcen zu werden. Die Vermeidung langer Pendel-Zeiten im Berufsverkehr oder in überfüllten Transportmitteln – das bedeutet einen Gewinn an Lebensqualität, der mit einer Entlastung der Umwelt Hand in Hand geht.
- ▶ *Ecological:* Die Ziele des Pariser Klimaabkommens sind ebenso sinnvoll wie ambitioniert. Um sie zu erreichen, müssen wir als Gesellschaft an vielen Dingen festhalten, die während der Pandemie erfolgreich getestet wurden. Home-Office reduziert das Pendleraufkommen ebenso wie die Geschäftsreisen. Und warum nicht im Grünen mit mehr Fläche zu günstigeren Preisen wohnen als in der Stadt?

Welch wichtige Rolle ALSO dabei spielen kann, hat sich gerade im Pandemiejahr 2020 gezeigt – man denke nur an die mögliche CO₂-Reduzierung durch virtuelle Kommunikation. Unser Unternehmenszweck ist es, die Lebensqualität der Menschen durch Technologie zu verbessern. Daher werden wir auch weiter daran arbeiten, die Digitalisierung und Automatisierung im Sinne der Unterstützung und Entlastung von Menschen und Umwelt voranzutreiben.

▶ **Gustavo Möller-Hergt**

CEO UND PRÄSIDENT DES VERWALTUNGSRATES DER ALSO HOLDING AG

DAS NACHHALTIGE ENGAGEMENT VON ALSO

Umwelt, Soziales und Governance – das sind Bereiche, die Unternehmen, die einen ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz verfolgen, berücksichtigen müssen, und selbstverständlich können sie auch erheblichen Einfluss auf den finanziellen Erfolg eines Unternehmens haben. Beginnend mit dem Code of Conduct von ALSO im Jahr 2012 ist ESG (Environmental, Social, Governance) schon lange Teil unserer Unternehmensführung. In der Zeit nach der Pandemie, die wir als «Next Normal» bezeichnen, werden diese Themen noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Die Ermöglichung von flexibler Remote-Arbeit mit Hilfe des Internets der Dinge, die Durchführung von virtuellen Messveranstaltungen, die Kreislaufwirtschaft für IT-Komponenten oder die Entwicklung eines konzernweiten Programms für einen neuen Arbeits- und Führungsstil – ALSO hat sich bereits jetzt der Transformation verschrieben, die für die Gestaltung unserer nachhaltigen Zukunft notwendig ist. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir dadurch wettbewerbsfähig in einem postpandemischen Markt sein werden und gleichzeitig als verantwortungsbewusster «Corporate Citizen» handeln. In den folgenden Artikeln geben fünf Mitarbeiter Einblick in ihren Beitrag und ihr Engagement in einigen der vielen Projekte, die dieses Ziel Wirklichkeit werden lassen.

▶ New Work:

Activate, Lead, Sustain, Operate

Damit ALSO im «Next Normal» wachsen kann, musste ein neuer Stil der Zusammenarbeit und Führung entwickelt und umgesetzt werden. Dieser Prozess begann bereits 2019, aber die Pandemie erhöhte die Dringlichkeit, da bisherige, traditionelle Arbeits- und Führungsmethoden plötzlich nicht mehr möglich waren. Der CEO, Gustavo Möller-Hergt, analysierte die Entwicklung sehr präzise: «Da die Häufigkeit und das Ausmass von Veränderungen und damit die Komplexität und Dynamik im Geschäft zunehmen, sind wir gefordert, uns als Organisation und als Menschen zu verändern und weiterzuentwickeln.»

Hinzu kommt, dass uns das «normale» Arbeitsumfeld und die Strukturen fehlen, wir arbeiten von zu Hause aus, oft unter erschwerten Bedingungen. Aus diesem Grund war eines der Schwerpunktprojekte von ALSO im Jahr 2020 die Initiative New Work und New Management Style. Allen Mitarbeitern Methoden und Werkzeuge an die Hand zu geben, um ihre Aufgaben zu priorisieren, ihre Tage zu strukturieren, Meetings kürzer und effizienter zu gestalten und Dashboards zur Überwachung der Geschäfts- und Projektentwicklung zu implementieren, war entscheidend, um diese neue Situation zu managen und den «Tod durch Meetings» zu vermeiden.

Manager und Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorgehen, um diesen Wandel voranzutreiben und ihren Teams klarzumachen, dass jeder einzelne Mitarbeiter sich verändern, Verantwortung übernehmen und dazu beitragen kann, dass wir

erfolgreich in dem Next Normal agieren. Nachhaltigkeit spielt bei dieser Initiative eine wichtige Rolle.

Das Führungsteam der ALSO Schweiz AG und die HR-Abteilung arbeiteten vor diesem Hintergrund gemeinsam daran, die Führungskräfteentwicklung weiterzuentwickeln. Franziska Freiburghaus, HR Business Partner bei ALSO Schweiz, war von Anfang an in dieses Projekt eingebunden. «Der Startschuss fiel im April 2020, als das Führungsteam und die HR-Abteilung die



Ziele des Projekts definierten. Es ging darum, besser zu kommunizieren, wie sich die Mitarbeitenden an Veränderungen bei ALSO beteiligen können. Um dies zu erreichen, mussten die Führungs- und HR-Teams verstehen, wie Zusammenarbeit und Führung gesehen und gelebt wurden, was verbessert werden musste und wie sich die Einstellung in Zukunft ändern sollte. Nichts zu tun war einfach keine Option.

Die Verteilung des «Culture Monitors», einer Umfrage zur Messung des aktuellen Unternehmensverhaltens, an alle Mitarbeiter von ALSO Schweiz war der erste Schritt. Die zentrale Grösse, die wir in Zusammenarbeit mit der energy factory St. Gallen, einem Spin-off der Transformations- und Leadership-Beratung der Universität St. Gallen, zu messen suchten, nennt die energy factory «Organisational Energy». Sie ist definiert als das Mass, in dem ein Unternehmen sein Potenzial bei der Verfolgung seiner zentralen Ziele aktiviert hat. Daraus lassen sich mögliche Hebel ableiten, die als wirksame Instrumente der Veränderung dienen können. Die Ergebnisse der Befragung wurden ausgewertet und mit Führungskräften und Mitarbeitern geteilt.

Im Laufe des Jahres 2020 wurden Fokusgruppen mit bis zu vier Personen organisiert, um unterschiedliche Themen, die im Kulturmonitor hervorgehoben wurden, zu vertiefen. Parallel dazu wurden Workshops zur Umsetzung der Erkenntnisse der Bewertung, zur Untersuchung des Führungsverständnisses von ALSO, zu Reflexionen für Führungskräfte und zur persönlichen Zielsetzung organisiert. Es war sehr wichtig, die Mitarbeiter von Anfang an einzubeziehen, damit jeder Einzelne versteht, wie viel Einfluss er auf den Erfolg des gesamten Unternehmens hat. Und natürlich war dies keine einmalige Sache, diese Gespräche werden auch weiterhin stattfinden.

Die Ergebnisse und Massnahmen, die in den Fokusgruppen gesammelt wurden, werden als Programme und Benchmarks implementiert, in Übereinstimmung mit der New-Work-Initiative, die für das gesamte Unternehmen ausgerollt wird. Massnahmen zur Veränderung werden in Zielvereinbarungen implementiert und Teil der Mitarbeitergespräche sein. 2021 wird eine zweite Culture-Monitor-Befragung an alle Mitarbeitenden von ALSO Schweiz verschickt werden, um den Fortschritt gegenüber dem Vorjahr zu messen.»

▶ New Events:

Eine traditionelle Fachmesse wird digital

Die jährlich stattfindende ALSO-Messe Channel Trends+Visions (CTV) ist eine der grössten jährlichen IT-Veranstaltungen in Deutschland. Die letztjährige CTV war für den 27. März



2020 geplant, also wenige Wochen, nachdem die europäischen Länder aufgrund der Pandemie in den Lockdown gingen.

Nadine Wenker, Teamleiterin Marketing Events, und ihr Team leiteten das Projekt. Innerhalb von zwei Wochen stellten sie die Messe auf ein ausschliesslich digitales Konferenzformat um, d. h., alle Keynotes, Vorträge, Seminare und Diskussionen mit Experten fanden online statt, es gab Hersteller-Stände, ein digitales schwarzes Brett und einen Afterparty-Bereich. So machten sie die erste virtuelle Messe von ALSO zu einem grossen Erfolg. Grundlage dafür war unsere ausgezeichnete IT-Infrastruktur.

«Unser jährlicher Event ermöglicht es unseren Kunden, den Anbietern und Abnehmern der ITK-Branche, sich zu vernetzen und sich über neue Trends und Produkte zu informieren – und das über verschiedene Berufsfelder, Anwendungsgebiete und technologische Grenzen hinweg. Und da es sich um eine digitale Veranstaltung handelte, sprechen wir im wahrsten Sinne des Wortes über Grenzen, denn so konnten wir auch Teilnehmer aus Österreich und der Schweiz einladen. Und das, ohne auch nur ein Kilogramm CO₂ zusätzlich auszustossen.

Wir bei ALSO waren der Meinung, dass es wichtig ist, unsere Kunden trotz der Herausforderung der Pandemie zusammenzubringen. Allerdings musste die Veranstaltung für unsere Teilnehmer sicher und auch ein einfacher, digitaler, sicherer Zugang möglich

sein. Die Herausforderung bestand also darin, innerhalb von zwei Wochen eine virtuelle Veranstaltung zu organisieren. Wir haben uns dieser Herausforderung mit Begeisterung gestellt, denn für uns war sofort klar, dass wir unsere CTV nicht einem Virus zum Opfer fallen lassen würden.

Die erste digitale CTV war mit über 6 000 Teilnehmern sehr gut besucht, es waren mehr als bei jeder ALSO-Veranstaltung zuvor. Von diesem Erfolg inspiriert, wurde die CTV nur vier Wochen später in allen anderen 20 Ländern, in denen ALSO direkt vertreten ist, abgehalten, mit mehr als 10 000 Besuchern. Zu diesem Anlass wurde die Veranstaltung in englischer Sprache mit zusätzlichen regionalen Inhalten für alle von uns abgedeckten Länder durchgeführt.

Wir sind überzeugt, dass digitale Messen und Veranstaltungen, ergänzt durch lokale Live- oder Vor-Ort-Meetings, ein wichtiger Teil des Next Normal sein werden. Sie werden auch unser Engagement für Nachhaltigkeit unterstützen. Selbst wenn digitale Veranstaltungen die Emissionen nicht vollständig beseitigen, können wir sagen, dass Online-Grossgruppenveranstaltungen zu einer deutlichen Reduzierung der CO₂-Emissionen führen, da weniger Reisen, Energieverbrauch durch Gebäudemanagement und Papiermüll anfallen.

Aktuell planen wir bereits die nächste internationale Veranstaltung, die am 19. Mai 2021 stattfinden wird, und ohne zu viel zu verraten: es wird ein echter Showstopper werden.»

► **Next New:**

Kreislaufwirtschaft auf dem Vormarsch

Seit 2004 gibt es Webinstore, seit 2013 ist das Unternehmen Teil von ALSO Deutschland. Schwerpunkt der Arbeit ist die Aufbereitung und Vermarktung von Hardware. Dabei kann es sich entweder um Ware handeln, die innerhalb des 30-Tage-Rückgaberechts wieder zum Verkäufer zurückgeht, sogenannte B-Ware, oder um Ware, die am Ende ihres ersten Lebenszyklus, also nach Gebrauch, z. B. im Rahmen eines As-a-Service-Vertrages, zurückgegeben wird.

Tobias Köhler, Director Purchase and Sales, erklärt: «Die sogenannte B-Ware, das sind die Rücksendungen, werden professionell geprüft, getestet, falls notwendig wird neue Software aufgespielt und dann vermarkten wir die Geräte. Diese Form von Reverse Logistics Service wird vor dem Hintergrund der steigenden Bedeutung des E-Commerce-Handels auf der einen und der stärkeren Orientierung in Richtung eines nachhaltigen Handels auf der anderen Seite in den nächsten Jahren stark an Bedeutung gewinnen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und unterstützen unsere Partner ganz praktisch dabei, nachhaltig zu agieren.»

Wenn wir allerdings über Kreislaufwirtschaft sprechen, dann



meint das etwas anderes: Hier geht es darum, Geräte, die beispielsweise über ein Device- oder Workplace-as-a-Service-Programm an einen Kunden geleast worden waren, weiter zu verwenden. Was passiert bei einem sogenannten Refurbishment konkret? Zunächst erfolgt eine Auditierung: Wir schauen das Gerät an, ohne es zu öffnen, damit wir das genaue Setup kennen. Das kann ja komplett unterschiedlich sein, je nachdem, welche Software, Grafikkarten, Prozessor etc. verwendet wurden. Das ist notwendig, um einen Plan für die bestmögliche Aufbereitung zu entwickeln.

Danach geht es, falls notwendig, an die Datenlöschung. Die ist für viele Unternehmen fast noch interessanter als der Restwert der Geräte. Dabei arbeiten wir mit einem der weltweit führenden Unternehmen, dessen Verfahren zur Datenlöschung zertifiziert ist und den Anforderungen der DSGVO gerecht wird. An unserem Standort in Berlin arbeiten wir am Ende des ersten Nutzungszyklus in der gewerblichen Verwendung viele Geräte auf, die möglicherweise noch vertrauliche Daten enthalten. Klar, dass da die revisionssichere Löschung ein Muss ist. Wir arbeiten mit einer patentierten Software, die auf allen Datenträgern, von Smartphones über Tablets, PCs, Notebooks bis hin zu Servern, läuft.

Danach werden die Geräte geöffnet und gereinigt, dann rüsten wir auf, falls notwendig. Wir tauschen zum Beispiel einen 4-GB- gegen einen 8-GB-RAM-Riegel oder eine HDD- gegen eine SSD-Festplatte. Damit erhöhen wir die Leistung, erneuern die Garantie auf die ausgetauschten Teile und verlängern die Verwendungszeit der Produkte um durchschnittlich drei bis fünf Jahre. So erreichen wir eine Gesamtlebenszeit von bis zu zehn Jahren für ein Gerät, das nur auf drei bis vier Jahre ausgelegt war. Wenn keine

Reparatur möglich ist, werden die Alt-Geräte von einem Recycling-Unternehmen professionell entsorgt.

Erfreulicherweise erleben wir derzeit ein enorm grosses Interesse an unserem Angebot. Ich denke, das hat drei Gründe. Erstens das grundsätzliche Interesse an Nachhaltigkeit. Eltern, die Kinder haben, die zu Fridays for Future gehen, überlegen sich schon, wie sie mit ihrer «alten» Hardware umgehen. Zweitens sind unsere Geräte hochwertig, was gleichzeitig heisst, dass auch die Akzeptanz hoch ist. Und last, but not least haben wir eine riesige Nachfrage durch die Pandemie. Dadurch, dass viele Unternehmen schnell auf Home-Office umstellen wollten, stieg natürlich die Nachfrage enorm, was bedeutete, dass es teils keine Neuware gab, teils einfach die Preise das Budget gesprengt hätten. Ausserdem sind gerade für Bildungseinrichtungen und Schulen wiederaufbereitete Geräte interessant.

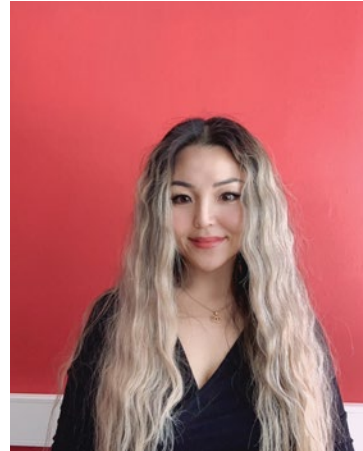
Wir achten darauf, dass wir möglichst lokal beziehungsweise regional arbeiten. Wir sitzen mit unseren zirka 60 Mitarbeitern in Berlin und hier passiert auch wirklich alles: die Aufbereitung, das Marketing und die Logistik. Die Geräte werden innerhalb der DACH-Region weitervermarktet. 2019 haben wir insgesamt 71 141 Artikel wiederaufbereitet und einem zweiten Lebenszyklus zugeführt, 2020 waren es 92 307. Und wir wollen noch nachhaltiger werden: Unser Ziel ist es, bis Ende 2022 klimaneutral zu produzieren.

Eine Reihe von Kollegen ist schon 14, 15 Jahre im Unternehmen – man kann schon sagen, dass für viele von uns aus einem Job eine Überzeugung geworden ist. Das gilt auch für mich: So sehr ich Gadgets liebe, ich könnte mir nicht mehr vorstellen, ein Neugerät zu kaufen. Und ganz ehrlich: Wer ruft schon die volle Leistung, die ganze Palette an Möglichkeiten seines Smartphones oder Laptops ab?

▶ **Next Technology:**

Flexible Arbeit mit dem IoT

Mit dem Aufkommen von Remote-Working werden das Bedürfnis und die Notwendigkeit, sich zu treffen und gemeinsam zu arbeiten, nicht verschwinden. Allerdings wird sich das gesamte Konzept grundlegend ändern. Die Bürogrösse von Unternehmen wird sich drastisch reduzieren, Mitarbeiter werden einen erheblichen Teil der Zeit von zu Hause aus oder remote arbeiten. Das Büro wird als Co-Working- und Meeting-Space genutzt, mit einer flexiblen und ständig wechselnden anwesenden Belegschaft.



Hunderte von Mitarbeitern zu koordinieren, wenn nur für einen Teil davon Büro-Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, ist komplex. Technologien des Internet of Things (IoT) eignen sich hervorragend, um bei der Verwaltung von Büros aus der Ferne zu helfen und sie gleichzeitig sicherer und nachhaltiger zu machen. Winona Chou, European Marketing Manager for New Platforms, erklärt, wie das IoT-Produkt Workplace+ von ALSO Unternehmen bei einem Remote-Working-Setup zu unterstützen kann.

«Workplace+ verbessert die Produktivität und Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz erheblich. Sensoren sammeln in Büros oder Co-Working-Spaces Daten über wichtige Elemente wie CO₂-Werte, leere und freie Besprechungsräume oder Schreibtische, die Aktivierung von Heiz- und Kühlsystemen sowie die Beleuchtung. Die Daten werden an die verantwortlichen Facility Manager geliefert und ermöglichen es ihnen, alle wichtigen Einstellungen remote zu steuern, um Energie zu sparen und die Nutzung des Raums optimal zu planen.

Studien mit Workplace+ haben gezeigt, dass der Einsatz der Technologie zu einer Senkung der Energiekosten um 40 Prozent, einer Verbesserung der Bürokapazität um 30 Prozent und einer Verbesserung der Arbeitsplatzauslastung um 20 Prozent führt. Ein Energiekosten-Rechner auf Workplace+ zeigt Kunden ausserdem, wie viel sie eingespart haben, basierend auf der Bürofläche.

Der Trend zu flexiblen und Co-Working-Flächen wird in einer Post-COVID-Arbeitswelt zunehmen. Mit Workplace+ können wir Unternehmen dabei helfen, die Umsetzung effizient und ökologisch sinnvoll zu gestalten», fasst Winona zusammen.

«Die Weltgesundheitsorganisation rät dazu, die Belüftung in geschlossenen Räumen zu erhöhen. Es wird immer wichtiger, die Qualität der Luft in geschlossenen Räumen zu messen, zum Beispiel indem man den CO₂-Gehalt misst. In Zusammenarbeit mit einer Schule in Finnland werden Workplace+-Sensoren in den

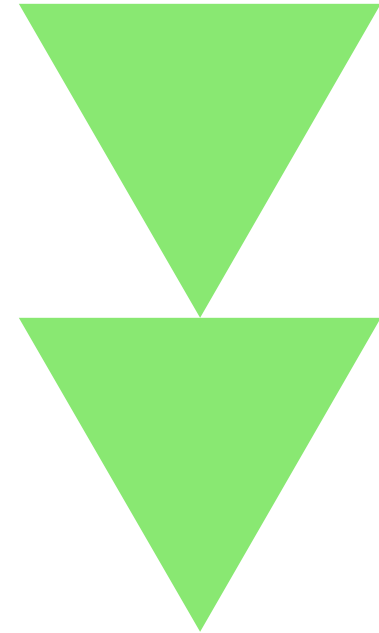
Die so gewonnenen Vorteile zahlen direkt auf die Nachhaltigkeitsziele von ALSO ein:

Workplace+ bietet Facility Managern die Möglichkeit, den ökologischen Fussabdruck des Gebäudes durch innovative Technologie zu reduzieren. Einfache Automatisierungen wie das Ausschalten des Lichts oder das Herunterfahren der Klimaanlage oder Heizung, wenn ein Büro oder ein Besprechungsraum leer ist, können natürliche und menschliche Ressourcen einsparen.

Klassenzimmern installiert, um die CO₂-Werte in Innenräumen in Echtzeit zu messen. Wenn sie einen bestimmten Punkt erreichen, erhalten die Lehrer eine Warnung auf ihr Handy und können sofort Massnahmen ergreifen, um diese Räume für alle sicherer zu machen, die CO₂-Menge in den Klassenzimmern zu reduzieren und die Wahrscheinlichkeit der Verbreitung des Coronavirus zu verringern.

Es gibt unendlich viele Anwendungsfälle für die Workplace+-Technologie, und wir informieren und inspirieren unsere Kunden zu all den Möglichkeiten, insbesondere in Bezug auf ökologische Nachhaltigkeit.

IoT-Technologien werden in den nächsten Jahren auch bei der Transformation in Richtung Industrie 4.0 und Cybersicherheit eine grosse Rolle spielen. Auch wenn es mehr und mehr Anwendungen gibt – das IoT steht erst am Anfang seiner Entwicklung, vor allem, wenn es um Nachhaltigkeit und Effizienz geht. Wir bei ALSO freuen uns darauf, diese nachhaltige Zukunft aktiv mitzugestalten.»





ALLGEMEINE ANGABEN

12	GRI 102 – 1 Name der Organisation	17	GRI 102 – 15 Auswirkungen, Risiken und Chancen	24	GRI 102 – 31 Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen
12	GRI 102 – 2 Aktivitäten, Marken, Produkte, Dienstleistungen	18	GRI 102 – 16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	24	GRI 102 – 32 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung
12	GRI 102 – 3 Hauptsitz der Organisation	18	GRI 102 – 17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	24	GRI 102 – 33 Übermittlung kritischer Anliegen
13	GRI 102 – 4 Betriebsstätten	18	GRI 102 – 18 Führungsstruktur	24	GRI 102 – 35 bis GRI 102 – 39 Vergütungspolitik
13	GRI 102 – 5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	19	GRI 102 – 19 Delegation von Befugnissen	24	GRI 102 – 40 Liste der Stakeholder-Gruppen
13	GRI 102 – 6 Belieferte Märkte einschliesslich geografische Orte, an denen Produkte und Dienstleistungen angeboten werden, belieferte Branchen, Art der Kunden	20	GRI 102 – 20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	25	GRI 102 – 41 Tarifverhandlungsvereinbarungen
13	GRI 102 – 7 Grösse der Organisation, Gesamtzahl Angestellte, Gesamtzahl Betriebe, Nettoerlös, Bilanzsumme, Eigentumsverhältnisse, Anzahl der angebotenen Produkte und Dienstleistungen	20	GRI 102 – 21 Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	25	GRI 102 – 42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder
13	GRI 102 – 8 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	20	GRI 102 – 22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	25	GRI 102 – 43 Ansatz für die Einbindung der Stakeholder
15	GRI 102 – 9 Lieferkette	20	GRI 102 – 23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	25	GRI 102 – 44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen
15	GRI 102 – 10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	20	GRI 102 – 24 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	25	GRI 102 – 45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten
16	GRI 102 – 11 Bericht, ob und wie das Vorsorgeprinzip angewendet wird	21	GRI 102 – 25 Interessenskonflikte	25	GRI 102 – 46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen
17	GRI 102 – 12 Liste der extern entwickelten ökonomischen, ökologischen und sozialen Vereinbarungen/Initiativen, denen sich die Organisation angeschlossen hat	21	GRI 102 – 26 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	25	GRI 102 – 47 Liste der wesentlichen Themen
17	GRI 102 – 13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	22	GRI 102 – 27 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	25	GRI 102 – 48 Neudarstellung von Informationen
17	GRI 102 – 14 Erklärung der höchsten Entscheidungsträger zur Relevanz der Nachhaltigkeit für die Organisation und zu ihrer Strategie zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele	23	GRI 102 – 28 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	25	GRI 102 – 49 Änderungen bei der Berichterstattung
		23	GRI 102 – 29 Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	25	GRI 102 – 50 Berichtszeitraum
		24	GRI 102 – 30 Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	25	GRI 102 – 51 Datum des letzten Berichts
				25	GRI 102 – 52 Berichtszyklus
				26	GRI 102 – 53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht
				26	GRI 102 – 54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards
				26	GRI 102 – 55 GRI-Inhaltsindex
				26	GRI 102 – 56 Externe Prüfung

GRI 100-X ALLGEMEINE ANGABEN

Organisationsprofil

GRI 102-1

Name der Organisation

ALSO Holding AG

GRI 102-2

Aktivitäten, Marken, Produkte, Dienstleistungen

Ausgehend vom Grosshandel mit Geräten für die ITK-Branche hat sich ALSO in den letzten zehn Jahren zu einem Technologie-Provider entwickelt. Mit den drei Geschäftsmodellen Supply, Solutions und Service decken wir die ganze Bandbreite vom Vertrieb von Hard- und Software, der Beratung in Architektur und Installation komplexer IT-Landschaften, IT-as-a-Service-Angeboten über die Cloud bis hin zu digitalen Plattformen z.B. für IoT, KI oder Cybersecurity ab.

ALSO verfügt über ein stabiles, breitgefächertes und flexibles Ökosystem für die ITK-Industrie, das über die vergangenen Jahre kontinuierlich auf- und ausgebaut wurde. Es besteht aus den beiden Kundenkategorien Anbieter (Hersteller von IT-Produkten und Dienstleistungen) und Abnehmer (Retailer, Etailer, SMB Reseller, Corporate Reseller und Value Add Reseller).

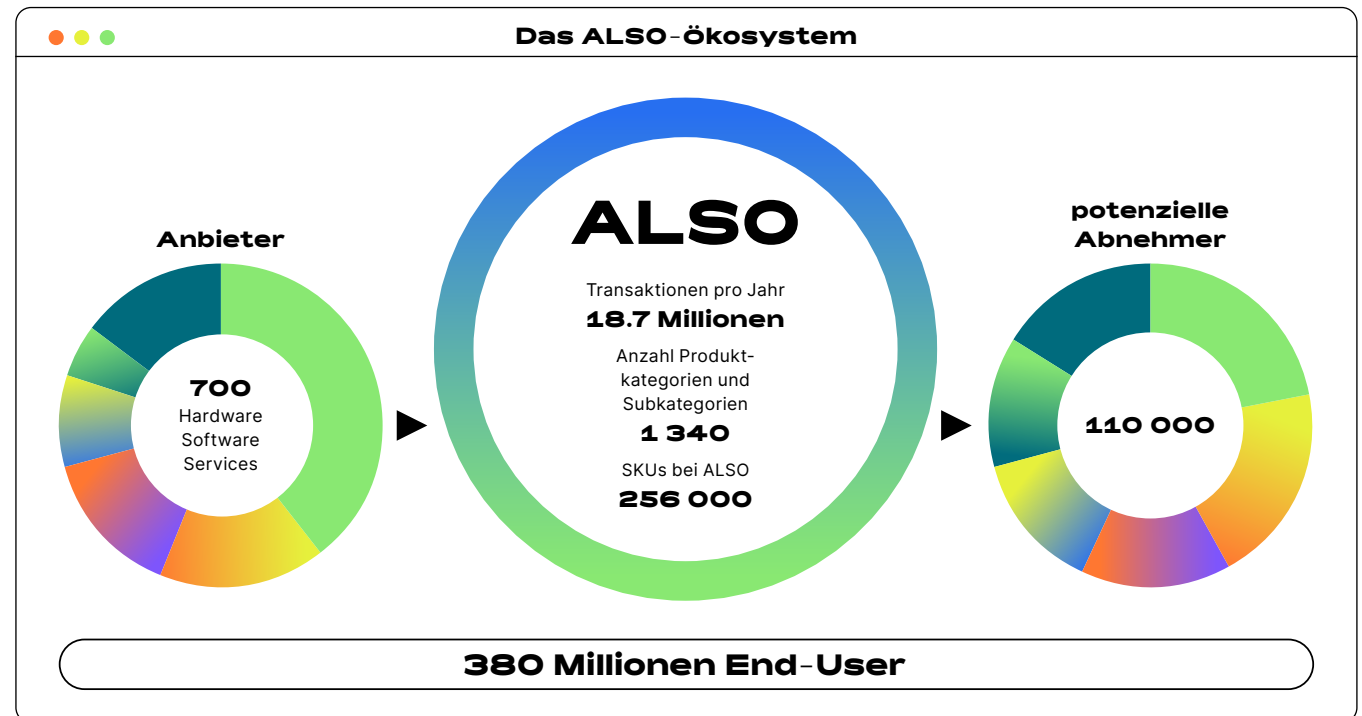
Der Konzern verfügt über ein Portfolio von rund 700 Herstellern, darunter alle Weltmarktführer, in den Produktkategorien Hardware, Software und IT-Services. Wir bieten Zugang zu über 110 000 potenziellen Abnehmern, die neben dem traditionellen Grosshandelsangebot ein breites Spektrum weiterer Dienstleistungen, unter anderem in den Bereichen Logistik, Finanzen und IT-Services,

massgeschneidert abrufen können. Von der Entwicklung komplexer IT-Landschaften über die Bereitstellung und Pflege von Hard- und Software bis hin zur Rücknahme, Wiederaufbereitung und Wiedervermarktung von IT-Hardware bietet ALSO alle Leistungen aus einer Hand. Neben der Vor-Ort-Präsenz in 24 Ländern bieten wir in weiteren 66 Ländern weltweit über Plattform-as-a-Service-Partner Zugang zu unserem ALSO Cloud Marketplace und seinem Angebot an Software und Services.

GRI 102-3

Hauptsitz der Organisation

Emmen, Schweiz



GRI 102 – 4

Betriebsstätten

Wir sind tätig in 24 Ländern mit Fokus auf Europa. Wichtige Betriebsstätten im Sinne dieses Reports unterhalten wir in unseren grössten Tochtergesellschaften in Deutschland, Dänemark, Finnland, Frankreich, den Niederlanden, Polen und der Schweiz.

GRI 102 – 5

Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die ALSO Holding AG ist eine an der Schweizer Börse gelistete Aktiengesellschaft. Aktionäre sind private und institutionelle Investoren, darunter renommierte Pensionsfonds. Ankeraktionär ist die Special Distribution Holding GmbH (51.30 Prozent).

GRI 102 – 6

Belieferte Märkte einschliesslich geografische Orte, an denen Produkte und Dienstleistungen angeboten werden, belieferte Branchen, Art der Kunden

🌐 Lagebericht 2018

🌐 Lagebericht 2019

GRI 102 – 7

Grösse der Organisation, Gesamtzahl Angestellte, Gesamtzahl Betriebe, Nettoerlös, Bilanzsumme, Eigentumsverhältnisse, Anzahl der angebotenen Produkte und Dienstleistungen

Im Jahr 2019 arbeiteten im Jahresdurchschnitt 3 952 Vollzeitstellen (FTEs) in insgesamt 40 Betrieben für die ALSO, im Jahr 2020 waren es 4 081 Vollzeitstellen.

📄 Querverweis

🌐 Fünfjahresübersicht im Geschäftsbericht

🌐 Eigentumsverhältnisse

🌐 Konzernbilanz

GRI 102 – 8

Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter

Unsere Branche ist eine sehr junge Branche, dennoch ist eine ausgewogene Altersstruktur wichtig, aufgrund der spezifischen Kenntnisse sowie der Vernetzung im Channel. Daher erheben wir auch die Zusammensetzung unseres Unternehmens nach Altersgruppen.

Es gibt Bereiche, insbesondere unsere Lager, in denen aufgrund starker saisonaler Schwankungen zu bestimmten Zeiten zusätzliche Arbeitskräfte eingesetzt werden, allerdings liegt ihr Anteil im Verhältnis zu den internen FTEs im Mittel bei lediglich 12 Prozent. Auch bei den Angestellten nach Arbeitsvertrag, Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Region waren keine signifikanten Schwankungen zu verzeichnen.

Im Bereich HR wird ein zentrales ERP eingesetzt, auf dessen Basis die Daten erhoben wurden. Zusätzlich wurden als Quellen die lokalen Gehaltssysteme herangezogen.

Gesamtzahl Angestellte nach Regionen

	2019			2020		
	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe
Angestellte Jahresdurchschnitt	2 492	1 794	4 286	2 299	2 081	4 380
Angestellte Jahresende	2 442	2 152	4 594	2 315	2 001	4 316

Gesamtzahl Angestellte Jahresende nach Geschlecht

	2019			2020		
	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe
Männer	1 508	1 335	2 843	1 444	1 257	2 701
Frauen	934	817	1 751	871	744	1 615

Der Gesamtanteil angestellter Frauen liegt mit zirka 32 Prozent deutlich über dem Durchschnitt der ITK-Branche, der laut Eurostat* 2019 knapp 18 Prozent betrug.

Gesamtzahl Angestellte nach Beschäftigungsverhältnis

	2019			2020		
	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe
Männer Vollzeit	1 383	1 277	2 660	1 319	1 196	2 515
Frauen Vollzeit	603	695	1 298	570	629	1 199
Gesamt Vollzeit	1 986	1 972	3 958	1 889	1 825	3 714
Männer Teilzeit	125	58	183	125	61	186
Frauen Teilzeit	331	122	453	301	115	416
Gesamt Teilzeit	456	180	636	426	176	602

Altersstruktur

Alter	2019			2020		
	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe
16–21 ¹⁾	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %
21–30	18 %	15 %	17 %	16 %	13 %	15 %
31–40	28 %	40 %	33 %	31 %	40 %	34 %
41–50	29 %	31 %	29 %	26 %	31 %	28 %
>50	24 %	14 %	20 %	25 %	15 %	22 %

1) Mitarbeitende unter 18 Jahren werden ausschließlich in gesetzlich zulässigen Ausbildungsverhältnissen beschäftigt

* Quelle: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_sks_itcps&lang=en

Fulltime Equivalents (FTEs)

	2019			2020		
	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe	Zentraleuropa	Nord-/Osteuropa	Gruppe
Ø FTE	2 213	1 740	3 952	2 085	1 996	4 081
FTE Jahresende	2 147	2 074	4 220	2 102	1 900	4 002

GRI 102 – 9

Lieferkette

Als Technologieprovider vertreiben und vermarkten wir in jährlich ca. 18.7 Millionen Transaktionen 256 000 Artikel (SKUs) von mehr als 700 Anbietern in über 1 340 Produktkategorien und Subkategorien von Hard- und Software.

Die wesentlichen vorgelagerten Supply-Chain-Aktivitäten umfassen den Kauf von Verbrauchsmaterialien, Dienstleistungen, Software und Geräten für den Einsatz im Betrieb, den Kauf von Teilen für die Reparatur und Aufbereitung elektronischer Geräte in unserem Refurbishment-Geschäft, die Rücknahme von Produkten, Transportverträge, gewerbliche Immobilien und die Zusammenarbeit mit Banken.

Zu unseren wichtigsten nachgelagerten Lieferkettenaktivitäten gehören Vertrieb, Lieferung und Serviceleistungen. Ein zunehmend größerer Bestandteil unserer Aktivitäten, nämlich das Cloud- und Plattformgeschäft, findet in Form einer «virtuellen Lieferkette» statt.

Unsere Anbieter, d.h. die Hersteller von Produkten für den Wiederverkauf sowie Service Provider, sehen wir als Teil unserer Kundengruppen, nicht als Lieferanten.

Wir verpflichten unsere Anbieter vertraglich zu hohen Standards an sozialer Unternehmensverantwortung, insbesondere zur Einhaltung von Menschenrechten (inklusive eines Verzichts auf Zwangs- und Kinderarbeit sowie Diskriminierung), zum Umweltschutz und einer verantwortlichen Gestaltung von Rohstoff-Lieferketten („responsible sourcing“). Entsprechende Regelungen haben wir auch in Verträgen mit ausgewählten Abnehmern.

Ferner unterziehen wir unsere Anbieter einer regelmässigen Prüfung zu ihrem nachhaltigen Engagement, das sich auf die Bereiche Produktion, Compliance und Nachhaltigkeitsmanagement bezieht. Im Berichtszeitraum haben alle relevanten Anbieter (gemessen am Umsatz bei ALSO) den Fragebogen zugesandt bekommen, knapp 60 Prozent haben geantwortet.

🌐 Lagebericht 2019

GRI 102 – 10

Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

2020 gab es eine Akquisition:

- ▶ Im August übernahm ALSO die dicom Computer Vertriebs GesmbH, einen österreichischen Value Add Distributor. Der Kauf war Bestandteil des systematischen Ausbaus des Solutions- und Service-Geschäfts von ALSO und ergänzt gleichzeitig das Produktkategorien- und Vendoren-Portfolio des Unternehmens. Für ALSO ergibt sich durch die Übernahme ein Zugang zu neuen interessanten Kundengruppen, hauptsächlich im B2B- sowie im öffentlichen Bereich. Ebenso wird die Expertise von dicom ein wichtiger Baustein im Solutions-Portfolio von ALSO für Reseller sein. Das Unternehmen sieht einen zunehmenden Trend hin zu cloudbasierten bzw. hybriden Lösungen im Bereich Data Center. Das Wissen des Teams von dicom in der Konzeption und Installation von IT-Infrastrukturen soll daher genutzt werden, um das Angebot in diesem Bereich auszubauen.

Akquisitionen 2019:

🌐 Anhang zur Konzernrechnung

Veränderungen in der Lieferkette: 2020 konnte die Zusammenarbeit mit vorhandenen Anbietern ausgeweitet und zahlreiche neue Anbieter in das Portfolio von ALSO aufgenommen werden:

- ▶ *Supply:* Im November 2020 hat ALSO in Ungarn mit der Distribution von Computern, Druckern und Verbrauchsmaterialien von HP Inc. begonnen. Ab Anfang 2021 wird der Vertrieb

des kompletten HP-Produktportfolios in Rumänien sowie von HP Supplies in Tschechien und der Slowakei aufgenommen. Damit vertreibt ALSO Produkte von HP Inc. in den grössten Märkten der Region.

► **Solutions:** Das japanische Technologie-Unternehmen Allied Telesis ist seit 30 Jahren einer der führenden Hersteller von Netzwerklösungen für Firmen, öffentliche Verwaltungen und Organisationen mit kritischen Infrastrukturanforderungen. ALSO und Allied Telesis sind bereits seit Jahren Partner und bauen ihre Kooperation seit 2020 auf europäischer Ebene weiter aus.

► **Service:** Zahlreiche neue Hersteller konnten für den ALSO Cloud Marketplace gewonnen werden. Von Adobe über Cisco DigiCert, Docusign, Dropbox, IONOS, Mondia, signNow und vade secure bis zu Wrike.

3D-Druck: Neben 3D-Druckern von HP hat ALSO auch Drucker von DWS, Leapfrog und Sculpto in das Portfolio aufgenommen. Neue Werkstoffe kommen von Lubrizol und der BASF, das Angebot zur Oberflächenbehandlung der Rohlinge von AMT komplettiert die End-to-End-Leistung.

GRI 102 – 11

Bericht, ob und wie das Vorsorgeprinzip angewendet wird

Risikomanagement in der Unternehmensführung: ALSO verfolgt einen koordinierten und konsequenten Risikomanagement- und Kontrollansatz zur Identifikation und Evaluation von gruppenweiten wie auch einzelne Konzerngesellschaften betreffenden Risiken. Dabei werden operative Risiken, Marktrisiken, finanzielle Risiken, steuerliche Risiken und andere Risiken separat erfasst und aufgrund der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie der potenziellen Auswirkungen klassifiziert. Anhand der so erstellten Risikomatrix erarbeitet die Konzernleitung einen Katalog geeigneter

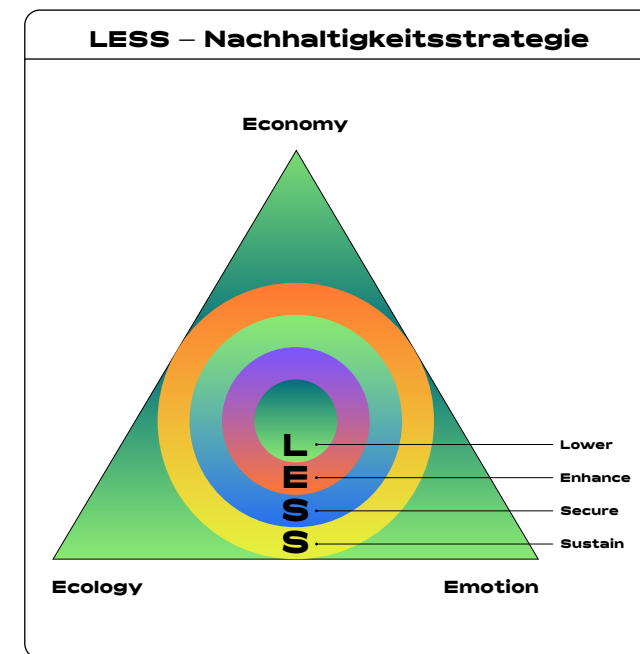
Massnahmen zur Verhinderung des Eintritts und/oder zur Minderung potenzieller Schäden. Die Risikomatrix wird dem Audit-Komitee und anschliessend dem Verwaltungsrat regelmässig zur Beurteilung und Genehmigung präsentiert und die Umsetzung der Massnahmen kontrolliert.

🌐 Risikobericht 2019

Darüber hinaus werden der Verwaltungsrat und das Audit-Komitee von der internen Revision des ALSO-Konzerns unterstützt. Die interne Revision hat gegenüber allen Gesellschaften und Stellen des Konzerns ein uneingeschränktes Auskunfts- und Akteneinsichtsrecht und berichtet an das Audit-Komitee. Ferner kann die Konzernleitung im Einvernehmen mit dem Audit-Komitee die interne Revision ausserhalb der geplanten Revisionstätigkeit mit der Durchführung spezieller Untersuchungen beauftragen. Die Jahresplanung der internen Revision wird durch das Audit-Komitee genehmigt. Der Leiter der internen Revision reicht dem Audit-Komitee halbjährlich einen Bericht ein. Das Audit-Komitee diskutiert diesen mit dem Leiter der internen Revision und ergreift allenfalls erforderliche Massnahmen bzw. schlägt solche dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vor. Der Leiter der internen Revision hat im Berichtsjahr an zwei Sitzungen des Audit-Komitees teilgenommen.

Ökologisches Risikomanagement: 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.
- **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.

GRI 102 – 12

Liste der extern entwickelten ökonomischen, ökologischen und sozialen Vereinbarungen/Initiativen, denen sich die Organisation angeschlossen hat

Wir unterstützen die Prinzipien des UN Global Compact.

GRI 102 – 13

Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

ALSO ist Mitglied im deutschen Branchenverband Bitkom, dem Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien, sowie dem französischen Syndicat des Grossistes Informatiques.

Strategie

GRI 102 – 14

Erklärung der höchsten Entscheidungsträger zur Relevanz der Nachhaltigkeit für die Organisation und zu ihrer Strategie zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele

📄 Siehe Vorwort dieses Berichts

GRI 102 – 15

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Unser Unternehmenszweck (Purpose) ist die Verbesserung der Lebensqualität aller Menschen durch Technologie. Die Ergebnisse unserer Geschäftstätigkeit schlagen sich dabei ganz direkt auf ökologische und soziale Dimensionen nieder.

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit

Massnahme	Ökonomie	Ökologie	Soziales
Distribution von Hard- und Software	Digitalisierung von Unternehmen, Institutionen und Gesellschaft Einsparung von Reisekosten	Reduzierung von Emissionen, Senkung des Energieverbrauchs	
As-a-Service-Angebote	Digitalisierung von SMBs	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen	Home-Office; Home-School
Einsatz ressourcenschonender IT	Einsparung von Energiekosten	Reduktion von Energieverbrauch und Emissionen	Spende und Einsatz wiederaufbereiteter Geräte in sozialen Einrichtungen
Entwicklung neuer IoT-Anwendungen	Einsparung von Energie- und Heizkosten	Messung der Luftqualität; ressourcenschonendes Facility Management	Flexible Arbeitsplatzbelegung
Cybersecurity	Schutz von Unternehmensdaten und Patenten		Schutz geistigen Eigentums, Verhinderung von Identity Theft

Ethik und Integrität

GRI 102 – 16

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Unsere Grundsätze und Standards sind dargelegt in unserem Code of Conduct, der vom Verwaltungsrat genehmigt wurde und in regelmässigen Schulungen kommuniziert wird.

🌐 Code of Conduct

GRI 102 – 17

Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik

Eventuelle ethische Bedenken in Bezug auf das Handeln von ALSO können jederzeit dem Ombudsmann mitgeteilt werden. Seine Kontaktdaten sind über die Website www.also.com zugänglich. Er steht Mitarbeitern und Dritten als unabhängiger, externer Ansprechpartner zur Verfügung für Hinweise auf Verstösse gegen den ALSO-Verhaltenskodex. Der Ombudsmann ist beruflich zur Verschwiegenheit verpflichtet und wird auf Wunsch Hinweisen auch ohne Namensnennung nachgehen. Eine Weitergabe der Informationen an ALSO erfolgt nur nach Beratung und in Rücksprache mit dem Hinweisgeber. Damit erfüllt ALSO zugleich die in ihren Ländern jeweils anwendbaren gesetzlichen Anforderungen an ein Hinweismanagement zum Schutz von Whistleblowern.

Unternehmensführung

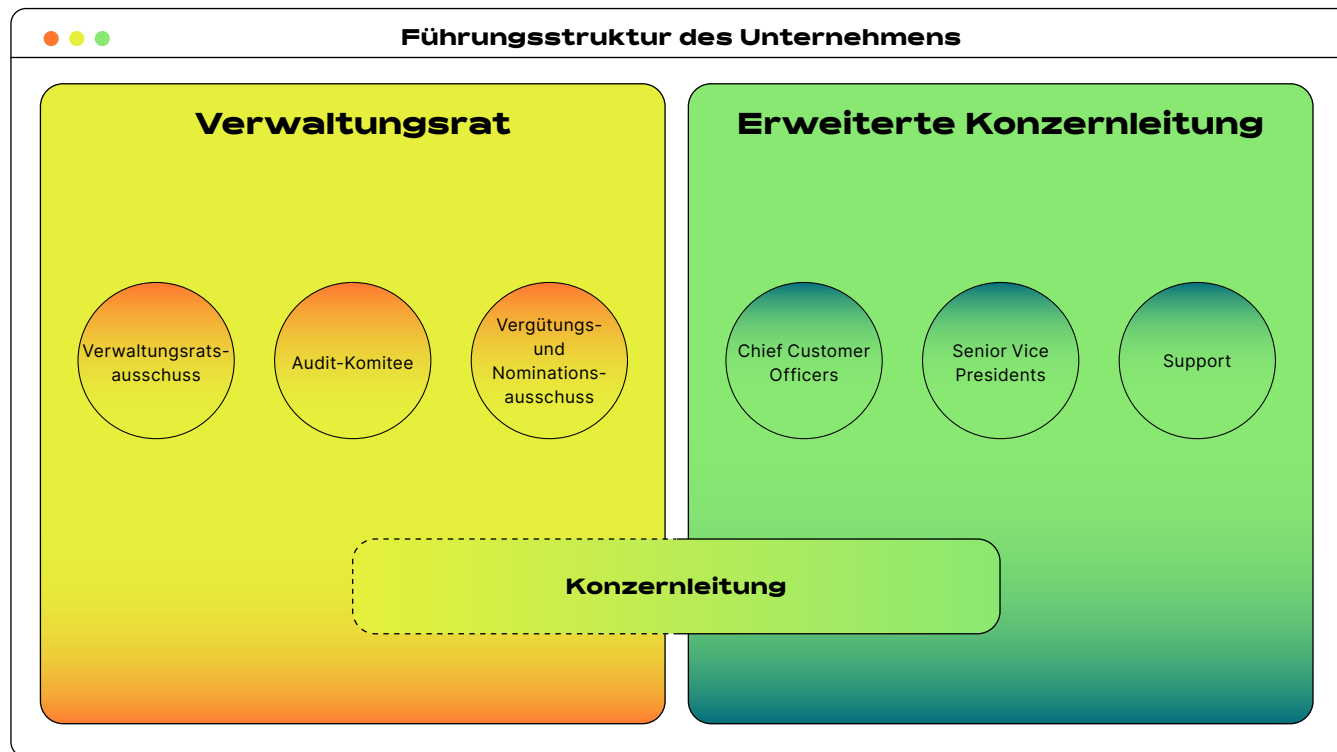
GRI 102 – 18

Führungsstruktur

Der Verwaltungsrat, der aus maximal acht Mitgliedern bestehen darf, umfasst zurzeit sechs Personen. Abgesehen von Gustavo Möller-Hergt, der seit 2011 der Konzernleitung angehört und seit dem 13. März 2014 Mitglied und Präsident des Verwaltungsrates

ist, setzt sich der Verwaltungsrat aus nicht exekutiven Mitgliedern zusammen.

Der Verwaltungsrat kann die Vorbereitung und Ausführung seiner Beschlüsse an Ausschüsse oder einzelne seiner Mitglieder delegieren. Der Verwaltungsrat hat drei ständige Ausschüsse: den **Verwaltungsratsausschuss (VRA)**, den **Prüfungsausschuss (Audit-Komitee)** sowie den **Vergütungs- und Nominationsausschuss**.



Der Verwaltungsrat bestellt aus seiner Mitte einen ständigen VRA. Dieser besteht in der Regel aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrates, die über fundiertes Fachwissen und eine reiche Erfahrung auf den Gebieten des Grosshandels, der Finanzen, der Corporate Governance sowie der Risikokontrolle verfügen. Der VRA unterstützt und entlastet den Verwaltungsrat bei der Oberleitung des ALSO-Konzerns sowie bei der Oberaufsicht über die mit der Geschäftsführung betrauten Personen.

Der VRA rapportiert an den Verwaltungsrat. Die Information des Verwaltungsrates über die Arbeiten und Beschlüsse des Ausschusses erfolgt an jeder ordentlichen Sitzung des Verwaltungsrates durch den Vorsitzenden des VRA. Ausserordentliche Vorfälle von wesentlicher Bedeutung werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrates unverzüglich zur Kenntnis gebracht.

Der Verwaltungsrat übt gemäss Gesetz die Oberleitung und Oberaufsicht über den Konzern aus. Er hat die unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben nach Art. 716a Abs. 1 OR. Zusätzlich kann er in allen Angelegenheiten Beschluss fassen, die nicht der Generalversammlung durch Gesetz oder Statuten vorbehalten oder übertragen sind.

Im Übrigen hat der Verwaltungsrat die operative Geschäftsführung der Konzernleitung übertragen. Die operative Führung umfasst die Verpflichtung zu allen Massnahmen, die insbesondere in personeller, produktrelevanter, marktorientierter, konkurrenzbeachtender und zukunftsorientierter Beziehung notwendig sind.

Der Verwaltungsrat und seine Ausschüsse werden periodisch mittels der für sie relevanten Berichte der Gruppe informiert. Diese Berichte werden zudem in regelmässigen Sitzungen mit den betroffenen Gremien vertieft diskutiert.

Der Verwaltungsrat kontrolliert die Konzernleitung und überwacht ihre Arbeitsweise mittels Rapportierungs- und Überwachungsverfahren. Der ALSO-Konzern verfügt über ein umfassendes elektronisches Management-Informationssystem (MIS).

Die interne Revision, die Compliance-Verantwortlichen und die Revisionsgesellschaften unterstützen den Verwaltungsrat in der Ausübung seiner Überwachungs- und Kontrollfunktionen.

Die Konzernleitung definiert die Schwerpunkte der operativen Tätigkeit und steuert auf dieser Grundlage die Geschäftsentwicklung. Sie verfolgt die strategischen Ziele, beachtet weitere vom Verwaltungsrat erteilte Vorgaben und Richtlinien und wahrt dabei die Interessen des gesamten ALSO-Konzerns als Bindeglied zur erweiterten Konzernleitung.

Die erweiterte Konzernleitung setzt sich zusammen aus den Chief Customer Officers (definierten Geschäftsführern der Länder oder Regionen), Senior Vice Presidents (verantwortlich für verschiedene Funktionen wie IT, Consumptional Business, Webshop, Vendor Management etc.) sowie Verantwortlichen für Support (z. B. Customer Relationship Management oder Business Intelligence).

Die Erweiterte Konzernleitung hat aktiv an der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie mitgearbeitet sowie die Erstellung des vorliegenden Berichts initiiert und aktiv begleitet. Innerhalb der Erweiterten Konzernleitung werden regelmässig Nachhaltigkeitsthemen diskutiert, etwa die Entwicklung der Pandemie 2020, Cybersecurity, Arbeitspraktiken in den Unternehmungen oder Massnahmen zum ressourcenschonenden Wirtschaften.

GRI 102 – 19

Delegation von Befugnissen

Der Verwaltungsrat hat ein Organisations- und Geschäftsreglement (OGR) erlassen, in dem die Befugnisse klar geregelt sind. Auf dieser Basis hat die Konzernleitung für jede Konzerngesellschaft ein eigenes OGR erlassen. Die Verantwortung für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen liegt im Sinne einer holistischen Unternehmensführung bei den Geschäftsführern der jeweiligen Gesellschaften als operativen Einheiten.

GRI 102 – 20**Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen**

Der CEO trägt die Gesamtverantwortung für die gute und erfolgreiche Unternehmensführung. Er arbeitet in konstantem Austausch und wechselseitiger Unterstützung mit den weiteren Mitgliedern der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung.

GRI 102 – 21**Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen**

Es finden kontinuierlich Gespräche mit Stakeholdern statt. Mindestens einmal jährlich organisiert ALSO einen Capital Markets Day, bei dem Investoren und Analysten Einblicke in die Unternehmensstrategie bekommen. Darüber hinaus nehmen wir teil an extern organisierten Veranstaltungen für Investoren und Analysten. Im Rahmen sogenannter LiveEvents wendet der CEO sich bedarfsorientiert (viermal im Jahr 2020) an alle Mitarbeiter, die im Rahmen der Events auch die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen. Gespräche mit Kunden, seien es Hersteller oder Reseller, sind Kernbestandteil der Geschäftstätigkeit. Dabei werden auch Fragen der Nachhaltigkeit adressiert. Auf lokaler Ebene organisiert das Unternehmen bei Bedarf ebenfalls Dialoge mit interessierten Stakeholdern.

GRI 102 – 22**Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien**

Mitglieder des Verwaltungsrates: Walter P. J. Droege, Peter Athanas, Rudolf Marty, Ernest-W. Droege, Gustavo Möller-Hergt und Frank Tanski.

Mitglieder des Verwaltungsratsausschusses: Walter P. J. Droege, Frank Tanski, Peter Athanas

Mitglieder des Audit-Komitees: Rudolf Marty, Frank Tanski, Peter Athanas

Mitglieder des Vergütungs- und Nominationsausschusses: Peter Athanas, Walter P. J. Droege, Frank Tanski

🌐 **Geschäftsbericht 2019**

GRI 102 – 23**Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans**

Innerhalb des Unternehmens gibt es klare Besitzverhältnisse mit einem Ankeraktionär, der 51.30 Prozent der Unternehmensaktien hält. Die Mitglieder der Konzernleitung, inklusive des CEOs, halten keine Aktien des Unternehmens. Es gibt für die Mitglieder der Konzernleitung, deren Beitrag einen massgeblichen Einfluss auf die langfristige Entwicklung des Konzerns hat, eine langfristige variable Vergütung, den Longterm Incentive. Er ist so konzipiert, dass eine einmalige Sonderprämie ausbezahlt wird, wenn die vom Verwaltungsrat im Hinblick auf eine langfristige Entwicklung definierten finanziellen Zielwerte während zweier aufeinanderfolgender Jahre erfüllt werden. Der so erzielte langfristige

Unternehmenserfolg ist unserer Meinung nach für die Aktionäre ein starkes Zeichen für das Commitment der Konzernleitung. Eine kurzfristige Kurspflege, die oft über eine Aktienbeteiligung erreicht wird, lehnen wir im Interesse der nachhaltigen Unternehmensentwicklung ab.

📄 **Querverweis**

GRI 102 – 24**Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan**

In die Auswahl- und Nominierungsverfahren für die Besetzung des höchsten Kontrollorgans fließt ein breites Spektrum an Perspektiven und Ansätzen ein, mit einem angemessenen Gleichgewicht an Kompetenzen und Hintergründen. Das Ergebnis dessen spiegelt sich im Erfolg des Unternehmens über die letzten zehn Jahre.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates werden von der Generalversammlung einzeln für eine Amtszeit von einem Jahr gewählt und sind wieder wählbar. Der Präsident des Verwaltungsrates wird ebenfalls von der Generalversammlung für eine Amtszeit von einem Jahr gewählt. Es besteht keine Amtszeitbeschränkung.

Der Verwaltungsrat hat beschlossen, dass Verwaltungsratsmitglieder grundsätzlich auf jene Generalversammlung hin, an der über die Genehmigung des Geschäftsberichts des Jahres beschlossen wird, in dem sie das 70. Altersjahr vollendet haben, zurücktreten sollten. Der Verwaltungsrat kann von dieser Regel ausnahmsweise abweichen.

🌐 **Geschäftsbericht 2019**

GRI 102 – 25

Interessenskonflikte

Bei ALSO besteht ein Doppelmandat Verwaltungsratspräsident und CEO. Die Ausgewogenheit der Einflussnahme zwischen Verwaltungsrat und Konzernleitung ist durch drei eingerichtete Ausschüsse, in denen der Verwaltungsratspräsident keinen Einsitz nimmt, und den Einsitz von Vertretern des Hauptaktionärs gewährleistet. Ausserdem wurde 2015 im Rahmen einer Änderung des Organisations- und Geschäftsleitungsreglements das «Lead Director»-Konzept eingeführt. Der Lead Director ist insbesondere verantwortlich für die Leitung der Sitzungen des Verwaltungsrates – fallweise auch nur einzelner Traktanden – bei einem Interessenkonflikt des Präsidenten. Er kann selbstständig Sitzungen einberufen.

Um Interessenskonflikte mit dem Hauptaktionär zu vermeiden, bedürfen sämtliche Verträge mit dessen Beteiligungsunternehmen der vorherigen Zustimmung des Verwaltungsrats, wobei die Vertreter des Hauptaktionärs in den Ausstand treten.

Ein Mitglied des Verwaltungsrates darf maximal zehn weitere Tätigkeiten als Mitglied des obersten Leitungs- oder Verwaltungsorgans bei anderen Rechtseinheiten ausüben, die im Sinne von Art. 12 der VegüV im Handelsregister eingetragen sind oder hierzu verpflichtet wären und die nicht durch die Gesellschaft kontrolliert werden. Der Verwaltungsrat stellt sicher, dass solche Tätigkeiten nicht in Widerspruch zur Wahrnehmung von Pflichten gegenüber dem ALSO-Konzern stehen. Mandate in verschiedenen Rechtseinheiten, die unter gemeinsamer Kontrolle stehen, oder in Unternehmen, an denen diese Rechtseinheit eine wesentliche (nicht-konsolidierte) Beteiligung hält, gelten als ein Mandat.

GRI 102 – 26

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien

Der Verwaltungsrat ist im ständigen Dialog mit der Konzernleitung und Mitgliedern der Erweiterten Konzernleitung in der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien. In einem jährlichen Strategie-meeting werden der Zielerreichungsgrad und die Ziele und Strategien des Unternehmens durch den Verwaltungsrat kontrolliert und falls notwendig justiert.

Was die ökonomische Seite angeht, so wird die Budget-Allokation in einem Bottom-up-Prozess vorgenommen: Die Länder bzw. funktional verantwortlichen Manager sind verantwortlich für die Entwicklung und Planung ihrer Bedarfe, die mit der Konzernleitung evaluiert und in Gänze vom Verwaltungsrat verabschiedet werden.

Jährlich finden Gespräche mit allen Mitgliedern der Erweiterten Konzernleitung zur Überprüfung der Zielerreichung und Festlegung der neuen Ziele statt.

Auszug aus dem Selbstevaluationsdokument des Verwaltungsrates

Oberleitung	
3	Thematisiert der Verwaltungsrat regelmässig die Strategie des Unternehmens und definiert die strategischen Ziele des Unternehmens? Überprüft er die Erreichung dieser Ziele und ergreift falls nötig korrigierende Massnahmen?
4	Erstellt der Verwaltungsrat klare und angemessene Zielvorgaben für die Geschäftsführung (quantitativ und qualitativ)? Überprüft er die Zielerreichung regelmässig (jährlich) sowie längerfristig?

GRI 102 – 27

Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Walter P. J. Droege

Mitglied und Vizepräsident des Verwaltungsrates der ALSO Holding AG seit 2011 und Vorsitzender des Verwaltungsausschusses.

Berufliche Stationen

Position/Funktion	Zeitraum
Gründer und Vorstand der Droege Group AG, Düsseldorf, Deutschland, die sich vollständig im Eigentum der Familie Walter P. J. Droege befindet	1987 bis heute

Ausbildung

Betriebswirt.

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Aufsichtsrat oder Beirat verschiedener Tochtergesellschaften innerhalb der Droege Group AG, Düsseldorf, Deutschland; stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates der Trenkwalder Group AG sowie der Trenkwalder Beteiligungs GmbH, beide in Wien, Österreich; Beirat der Weltbild Holding GmbH, Augsburg, Deutschland; Beirat der Coroplast Fritz Müller GmbH & Co.KG, Wuppertal, Deutschland.

Peter Athanas

Mitglied des Verwaltungsrates der ALSO Holding AG seit 2014 und Vorsitzender des Vergütungs- und Nominationsausschusses.

Berufliche Stationen

Position/Funktion	Zeitraum
CEO der pa impact GmbH, Baden, Schweiz.	2009 bis heute
Senior Executive Vice President Corporate Development der Schindler Holding AG	2013 bis 2014
Mitglied des Verwaltungsrates und Verwaltungsausschusses des Schindler-Konzerns	2010 bis 2013
Verwaltungsratspräsident sowie CEO der Ernst & Young Schweiz	2002 bis 2008
Mitglied des Global Executive Board und Mitglied der Global Management Group der Ernst & Young Schweiz	2005 bis 2008

CEO von Arthur Andersen Schweiz und Mitglied des Global Boards	2001 bis 2002
Partner der Arthur Andersen Organisation	1990 bis 2002

Ausbildung

Master in Law and Economic und Doktorat in Wirtschaftswissenschaften der Universität St. Gallen, Schweiz.

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Mitglied des Verwaltungsrates der Cembra Money Bank AG, Zürich, Schweiz; Mitglied des Verwaltungsrates der Skuani AG, Zürich, Schweiz; Mitglied des Verwaltungsrates der KONTIVIA AG, Zürich, Schweiz; Mitglied des geschäftsleitenden Ausschusses des Instituts für Finanzwissenschaft und Finanzrecht der Universität St. Gallen, Schweiz; Stiftungsratsmitglied der Stiftung zur Förderung des Studiengangs Master in Law and Economics der Universität St. Gallen, Schweiz; sowie Stiftungsratsmitglied der Werner-Siemens-Stiftung, Zug, Schweiz. Emeritus für nationales und internationales Steuerrecht an der Universität St. Gallen, Schweiz; Mitglied des Stiftungsrates der Schweizerischen Studienstiftung, Zürich, Schweiz; Protektor der Brunneria Foundation, Vaduz, Liechtenstein.

Ernest-W. Droege

Mitglied des Verwaltungsrates der ALSO Holding AG seit 2016.

Berufliche Stationen

Position/Funktion	Zeitraum
CEO der Droege Group AG (seit 2018), davor verschiedene Positionen innerhalb der Droege Group, Düsseldorf, Deutschland	2014 bis heute
Wissenschaftlicher Mitarbeiter RWTH Aachen, Deutschland	2012 bis 2014
Investment Banking bei Goldman Sachs AG, Frankfurt, Deutschland	2010 bis 2012

Ausbildung

Studium des Wirtschaftsingenieurwesens in Karlsruhe und Zürich, Promotion in Wirtschaftswissenschaften an der RWTH Aachen.

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Geschäftsführer oder Beirat verschiedener Tochtergesellschaften innerhalb der Droege Group AG, darunter Geschäftsführer der Droege Group Unternehmer-Beratung GmbH, Düsseldorf, Deutschland; Vorsitzender des Aufsichtsrates der Trenkwalder Group AG sowie der Trenkwalder Beteiligungs GmbH, beide in Wien, Österreich; Vorsitzender des Beirats der Weltbild Holding GmbH, Augsburg, Deutschland.

Rudolf Marty

Mitglied des Verwaltungsrates der ALSO Holding AG seit 1993 und Vorsitzender des Audit-Komitees.

Berufliche Stationen

Position/Funktion	Zeitraum
Präsident der Gebert RUF Stiftung, Zürich, Schweiz	2005 bis 2017
VR-Präsident und Mehrheitsaktionär der Advexo AG, Luzern, Schweiz	2008 bis 2017
Geschäftsleitender Partner und VR-Mitglied der itopia AG – Corporate Information Technology, Zürich, Schweiz	1995 bis 2007
Leiter Informatik-Forschungslabor und Applikationsentwicklung (Direktor) der UBS, Zürich, Schweiz	1989 bis 1995
Professor für Informatik, Universität Zürich, Schweiz	1982 bis 1992

Ausbildung

Lizenziat in Betriebswirtschaftslehre und Doktorat in Informatik an der Universität Zürich, Schweiz.

Gustavo Möller – Hergt

Mitglied und Präsident des Verwaltungsrates der ALSO Holding AG seit 2014. CEO des ALSO-Konzerns und seit 2011 Konzernleitungsmitglied.

Berufliche Stationen

Position/Funktion	Zeitraum
Chief Operating Officer ALSO-Konzern	2011 bis 2012
Generalbevollmächtigter der Droege Group	2008 bis 2011
CEO und Generalbevollmächtigter sowie zuvor verschiedene Funktionen bei der Warsteiner-Gruppe	1992 bis 2007
Aufsichtsrat bei SIAC, Douala, Kamerun	1998 bis 2007
Aufsichtsratsvorsitzender bei CASA Isenbeck, Buenos Aires, Argentinien	1993 bis 2007

Ausbildung

Diplomingenieur-Studium an der Technischen Universität München, Deutschland, Absolvent der Harvard Business School, Boston, USA, Promotion an der Technischen Universität Berlin, Deutschland, wo er über Technisches Management doziert.

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Mitglied des Beirates der Deutschen Bank AG, Düsseldorf, Deutschland, und Mitglied des Kuratoriums der Bamberger Symphoniker, Bamberg, Deutschland.

Frank Tanski

Mitglied des Verwaltungsrates der ALSO Holding AG seit 2011.

Berufliche Stationen

Position/Funktion	Zeitraum
Geschäftsführer der Droege Capital GmbH, Deutschland	2008 bis heute
Mitarbeiter einer Grossbank in Deutschland zuletzt als Geschäftsbereichsleiter	1992 bis 2008

Ausbildung

Diplom-Kaufmann.

GRI 102 – 28

Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsrat nimmt regelmässig eine Selbstevaluation seiner Arbeitsweise und Arbeitseffizienz vor. Die Bewertung des Unternehmens im Rahmen der Generalversammlung ist die letzte Kontrollinstanz der Leistung des Verwaltungsrates.

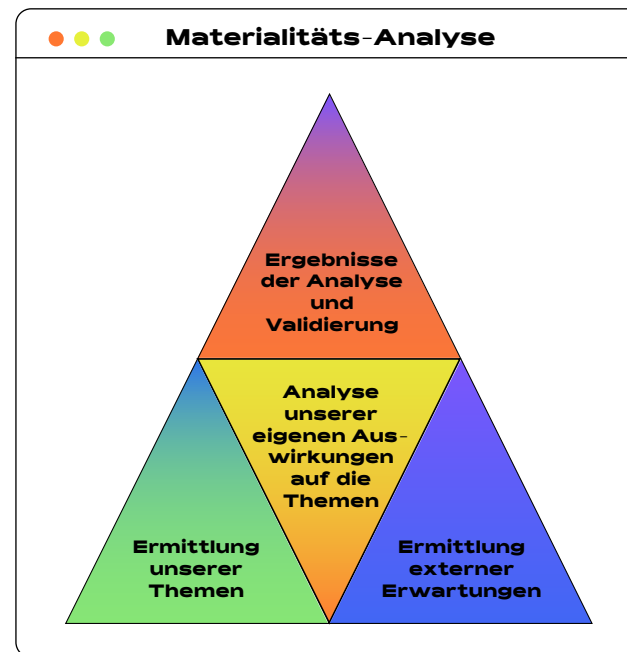
Querverweis

GRI 102 – 29

Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen

Unsere Geschäftstätigkeit berührt das Leben vieler Menschen in beruflicher wie in privater Hinsicht. Deshalb ist der Austausch mit unseren Stakeholdern sehr wichtig. Unser Ziel ist es, Vertrauen aufzubauen und langfristig zu erhalten.

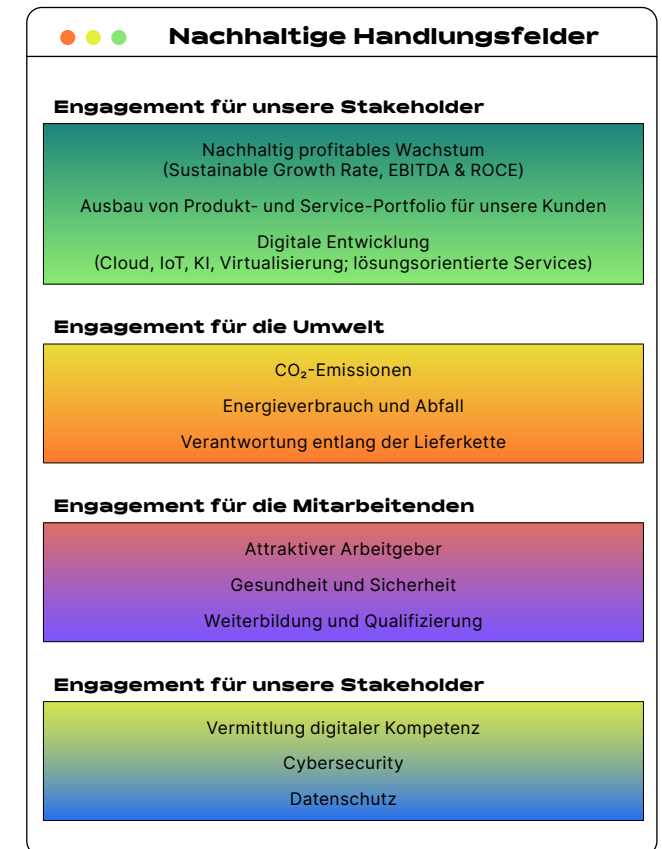
Welche Themen sind – bezogen auf unsere unternehmerische Verantwortung – für unseren langfristigen Geschäftserfolg von besonderer Bedeutung? Was erwarten unsere unterschiedlichen Stakeholder von uns? In welchen Bereichen leisten wir einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Entwicklung? Um diese Fragen zu beantworten, führten wir 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse (Materialitätsanalyse) durch.



Zur Analyse der externen Erwartungen suchen wir den Austausch mit Shareholdern, berücksichtigen Veröffentlichungen und Ratings zum Thema ESG, führen Gespräche mit Banken und Finanzierern

ebenso wie mit unseren Herstellern und Kunden zu dem Themenkomplex. Vereinzelt fanden auch Gespräche mit Gemeinden oder Institutionen statt. Die internen Erwartungen werden im Rahmen eines jährlichen Meetings mit über 200 ALSO-Managern erhoben.

WESENTLICHE THEMEN:



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS:

Die für uns relevanten Sustainable Development Goals (SDGs) wurden ebenfalls im Dialog mit den Stakeholder-Gruppen identifiziert:



SDGs, die wir für nicht anwendbar halten, haben entweder keinen Bezug zu unseren direkten oder indirekten Geschäftsaktivitäten oder sind speziell für den öffentlichen Sektor geschrieben. Wir werden ab 2021 auch über das Engagement von ALSO im Rahmen der Sustainable Development Goals berichten.

📄 Querverweis

Basierend auf diesen strategischen Pfeilern bauen wir derzeit das Reporting-System für das ökologische und gesellschaftliche Engagement der ALSO Holding AG, das bereits 2015 eingeführt wurde, weiter aus. Die dafür zuständige Abteilung berichtet direkt an die Konzernleitung.

GRI 102 – 30

Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement

Hierzu verweisen wir auf den Risikobericht im Rahmen des Geschäftsberichts 2019.

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 102 – 31

Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen

Hierzu verweisen wir auf den Risikobericht im Rahmen des Geschäftsberichts 2019.

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 102 – 32

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Verwaltungsrat genehmigt den Geschäftsbericht, in dessen Rahmen auch über das nachhaltige Engagement des Unternehmens berichtet wird.

GRI 102 – 33

Übermittlung kritischer Anliegen

Eventuelle ethische Bedenken in Bezug auf das Handeln von ALSO können jederzeit dem Ombudsmann mitgeteilt werden. Er steht Mitarbeitern und Dritten als unabhängiger, externer Ansprechpartner zur Verfügung für Hinweise auf Verstöße gegen

den ALSO-Verhaltenskodex. Der Ombudsmann ist beruflich zur Verschwiegenheit verpflichtet und wird auf Wunsch Hinweisen auch ohne Namensnennung nachgehen. Eine Weitergabe der Informationen an ALSO erfolgt nur nach Beratung und in Rücksprache mit dem Hinweisgeber.

🌐 also.com

GRI 102 – 35 bis GRI 102 – 39

Vergütungspolitik

🌐 Geschäftsbericht 2019

Einbindung von Stakeholdern

GRI 102 – 40

Liste der Stakeholder-Gruppen

Aktionäre und Investoren
Anbieter
Abnehmer
Mitarbeiter
Arbeitnehmervertreter
Gemeinden
Lieferanten
Vertriebspartner

GRI 102 – 41

Tarifverhandlungsvereinbarungen

Der Code of Conduct bekräftigt das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen sowohl für alle Angestellten von ALSO als auch diejenigen unserer Geschäftspartner.

GRI 102 – 42

Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Es sind alle Stakeholder-Gruppen einbezogen, mit denen wir im Rahmen der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette direkt zusammenarbeiten, sowie diejenigen, die von den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit unmittelbar betroffen sind.

GRI 102 – 43

Ansatz für die Einbindung der Stakeholder

☐ Siehe GRI 102–29

GRI 102 – 44

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

☐ Siehe GRI 102–29

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102 – 45

Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 102 – 46

Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

☐ Siehe GRI 102–29

GRI 102 – 47

Liste der wesentlichen Themen

☐ Siehe GRI 102–29

GRI 102 – 48

Neudarstellung von Informationen

Wir tragen mit diesem separaten Bericht einem Vorschlag unserer Shareholder Rechnung, die Kommunikation zum nachhaltigen Engagement des Unternehmens vom Geschäftsbericht zu entkoppeln und über die bisher öffentlich gemachte Berichterstattung hinaus auszuweiten. Die bislang im Geschäftsbericht enthaltenen Inhalte werden in diesem Bericht fortgeschrieben.

GRI 102 – 49

Änderungen bei der Berichterstattung

Aufgrund der unter 102–48 erläuterten Veränderung der Kommunikation erweitert sich auch die Summe der öffentlich kommunizierten Inhalte. Diesen liegen die GRI-Standards zugrunde.

GRI 102 – 50

Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2020. Nach Veröffentlichung des Geschäftsberichts 2020 werden alle Referenzen auf diesen angepasst.

GRI 102 – 51

Datum des letzten Berichts

Im Rahmen des Geschäftsberichts 2019, der im Februar 2020 veröffentlicht wurde.

GRI 102 – 52

Berichtszyklus

Jährlich wird nach Erscheinen des Geschäftsberichts ein Fortschrittsbericht publiziert. Unser nächster umfassender Bericht erscheint voraussichtlich 2023.

GRI 102 – 53

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Für Fragen und Feedback stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

ALSO Holding AG
Corporate Communication
Beate Flamm
beate.flamm@also.com
Tel. +49 151 61266047

GRI 102 – 54

Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Wir streben an, zukünftig «in accordance» mit den GRI-Standards zu berichten.

GRI 102 – 55

GRI-Inhaltsindex

 Inhaltsverzeichnis

GRI 102 – 56

Externe Prüfung

Eine externe Prüfung des Berichts hat nicht stattgefunden.

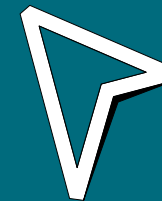
Unsere Gesellschaften in Dänemark, Norwegen und Schweden haben im ecovadis Sustainability Rating von August 2020 jeweils eine Silbermedaille verliehen bekommen.

Die deutschen sowie das finnische Lager sind nach ISO 9001 zertifiziert, das finnische Lager ist darüber hinaus nach ISO 14001 (Environmental Management System) und ISO 27001 (Information Security Management System) zertifiziert.

Eine ISO-27001-Zertifizierung besteht auch für den ALSO Cloud Marketplace (ACMP).

ÖKONOMISCHE STANDARDS

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 28 | GRI 201 – 1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | 29 | GRI 203 – 2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen der Organisation |
| 28 | GRI 201 – 2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere verbundene Risiken und Chancen | 29 | GRI 204 – 1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten |
| 28 | GRI 201 – 3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne | 29 | GRI 205 – 1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden |
| 28 | GRI 201 – 4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand | 29 | GRI 205 – 2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung |
| 28 | GRI 202 – 1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn | 30 | GRI 205 – 3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen |
| 28 | GRI 202 – 2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte | 30 | GRI 206 – 1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung |



GRI 200-X ÖKONOMISCHE STANDARDS

Wirtschaftliche Leistung

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102-29

🌐 GB 2019, 5-Jahres-Übersicht

🌐 GB 2019, Personalaufwand/-vorsorge

🌐 GB 2019, Risikobericht

GRI 201-1

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

🌐 GB 2019, 5-Jahres-Übersicht

GRI 201-2

Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere verbundene Risiken und Chancen

Wir haben 2020 keine direkten Verluste durch Unwetter oder Naturkatastrophen erlitten. Indirekte Verluste innerhalb unserer Lieferkette werden derzeit nicht quantifiziert. Mögliche Risiken sehen wir in folgenden Bereichen:

- ▶ Erhöhung der Transportkosten
- ▶ Notwendige Verschiebung regionaler Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit
- ▶ Gesundheitliche Folgen für unsere Mitarbeiter und die Bevölkerung

Dem gegenüber stehen eine Reihe von Chancen, wie wir mit unserer Geschäftstätigkeit zu einer Minderung der Folgen des Klimawandels beitragen können:

- ▶ Neue Devices ermöglichen sehr häufig einen deutlich reduzierten Energieverbrauch und einen geringeren Ausstoß an Emissionen.
- ▶ Mit neuen Lösungen können z. B. das Monitoring klimabedingter Veränderungen oder ein energiesparendes Facilitymanagement ermöglicht werden.
- ▶ Die Virtualisierung von Geschäftsabläufen und remotes Arbeiten führen zu einer erheblichen Reduktion von Emissionen.
- ▶ Künstliche Intelligenz kann Prozesse und Verhaltensweisen in ihrer Auswirkung auf der Klima untersuchen und Zusammenhänge bzw. Wirkungsweisen erkennen.
- ▶ Cybersecurity trägt ganz wesentlich zum Schutz persönlicher Daten bei.

GRI 201-3

Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

🌐 GB 2019, Personalaufwand/-vorsorge

GRI 201-4

Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Wir haben im Berichtsjahr keine signifikante finanzielle Unterstützung beantragt oder bezogen.

Marktpräsenz

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102-29

🌐 GB 2019, 5-Jahres-Übersicht

🌐 GB 2019, Mitarbeitende

GRI 202-1

Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

Das Standardeintrittsgehalt liegt bei der überwiegenden Mehrheit der Mitarbeiter über dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes. Es wird kein Unterschied nach Geschlecht gemacht.

GRI 202-2

Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte

Die überwiegende Mehrzahl der Führungskräfte (Teamleiter, Abteilungsleiter, Geschäftsführer) wird aus den Standorten heraus im Unternehmen entwickelt und stammt aus den jeweiligen Ländern.

Darüber hinaus ist die Möglichkeit, in einem internationalen Team und ggf. auch eine Zeit an einem anderen Standort zu arbeiten, ein wichtiger Faktor für die Steigerung unserer Attraktivität als Arbeitgeber.

Infrastrukturinvestitionen

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung
Der Managementansatz und seine Bestandteile
Beurteilung des Managementansatzes

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 203 – 2

Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen der Organisation

Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft ist einer der Mega-Trends und Treiber wirtschaftlicher Entwicklung. Durch ihre Geschäftstätigkeit leistet die ALSO hierzu einen wesentlichen Beitrag.

Auch in der Umstellung auf Remote-Arbeitsweisen sowie die Virtualisierung und Digitalisierung des Unterrichts ist ALSO ein wichtiger Partner von Unternehmen und Institutionen. Ein Beispiel ist die Initiative #schuledigital in Deutschland, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, Schulen umfassend bei der Digitalisierung zu beraten. Das Konzept umfasst insgesamt sechs Bausteine: die technische und pädagogische Beratung, Schulnetz und Internetzugang, Endgeräte, Administration und Support, Anwendungen und Arbeits- und Lernplattformen. Dazu gehört auch, Eltern die Finanzierung von Endgeräten zu ermöglichen.

Beschaffungspraktiken

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung
Der Managementansatz und seine Bestandteile
Beurteilung des Managementansatzes

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 204 – 1

Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Wir haben drei Kategorien von lokalen, nationalen Lieferanten: Versicherungen, Banken und den Bereich Transport, einschliesslich Verpackungsmaterial. In diesen Kategorien werden dementsprechend 100 Prozent des Beschaffungsbudgets für Lieferanten, die in der lokalen Region angesiedelt sind, aufgewendet.

Dabei fördern wir, wo irgend möglich, lokale bzw. regionale Initiativen. So bietet ALSO in der Schweiz seit 2015 der Dock-Gruppe, einem Unternehmen, das Arbeitsplätze für Menschen schafft, die lange ohne Erwerbstätigkeit waren, im Bereich Wertstoffentsorgung und Sortierung von Wertstoffen Arbeitsplätze. Anfallende Wertstoffe wie Papier, Karton, Plastik, Styropor oder Holz werden in den verschiedenen Abteilungen und Depots der ALSO gesammelt, um sie transport- und recyclingfertig zu machen. Damit wird nicht nur die Recyclingquote bei der ALSO deutlich erhöht, wir geben auch Menschen eine zweite Chance, sich im Berufsleben zu integrieren.

Korruptionsbekämpfung

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung
Der Managementansatz und seine Bestandteile
Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–29

🌐 Geschäftsbericht 2019

🌐 Code of Conduct

GRI 205 – 1

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

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.

GRI 205 – 2

Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

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 Erlernete 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 potentiellen compliance-relevanten Sachverhalten aus dem letzten Quartal beinhaltet.

GRI 205 – 3

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen

Es lagen keine Korruptionsfälle vor.

Wettbewerbswidriges Verhalten

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–29

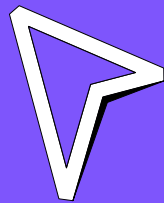
🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 206 – 1

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtszeitraum waren keine Rechtsverfahren anhängig.

ÖKOLOGISCHE STANDARDS



32	GRI 301 – 1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht
33	GRI 302 – 2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe
34	GRI 302 – 1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation
35	GRI 302 – 2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation
36	GRI 303 – 3 Wasserentnahme
37	GRI 303 – 4 Wasserrückführung
37	GRI 303 – 5 Wasserverbrauch
38	GRI 305 – 1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
38	GRI 305 – 2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen
38	GRI 305 – 3 Sonstige indirekte THG-Emissionen
39	GRI 306 – 2 Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren
40	GRI 307 – 1 Nichteinhalten von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen
40	GRI 308 – 1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

GRI 300-X ÖKOLOGISCHE STANDARDS

Materialien

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

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 Umwelanforderungen.

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.

Angaben zu Berechnungsmethoden entnehmen Sie bitte dem Anhang.

 Anhang

GRI 301 – 1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht

In allen Ländern ist ein absoluter Rückgang der eingesetzten Materialien zu verzeichnen. Gemessen an den von 2018 auf 2019 um 16.5 Prozent gestiegenen Umsätzen liegen die Einsparungen in dem Zielkorridor von > 10 Prozent.

Verwendete Materialien zur Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen

in kg	2018					2019				
	i. Erneuerbar			ii. Nicht erneuerbar	Gesamt	i. Erneuerbar			ii. Nicht erneuerbar	Gesamt
	Papier	Pappe	Paletten	Plastik		Papier	Pappe	Paletten	Plastik	
Frankreich	8 911	224 067	160 800	37 582	431 360	5 538	221 707	210 320	31 815	469 380
Polen	4 500	20 377	274 000	10 547	309 424	3 750	20 934	221 350	13 400	259 434
Finnland	5 713	160 000	234 740	21 420	421 873	3 188	125 000	213 400	21 000	362 588
Schweiz	55 570	579 614	282 720	54 667	972 571	51 643	577 512	328 750	56 674	1 014 579
Dänemark	69 449	193 386	93 980	54 035	410 850	78 315	170 081	94 140	48 570	391 106
Deutschland	30 110	1 828 801	–	87 269	1 946 180	32 306	1 766 489	–	85 652	1 884 447
Niederlande	4 800	112 239	120 525	10 585	248 149	4 800	127 477	119 858	12 987	265 122

GRI 302 – 2

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Prozentsatz eingesetzter recycelter Ausgangsstoffe

	2018			2019		
	Gesamtmenge eingesetzte Materialien (kg)	Gesamtmenge eingesetzter recycelter Ausgangsstoffe		Gesamtmenge eingesetzte Materialien (kg)	Gesamtmenge eingesetzter recycelter Ausgangsstoffe	
		Gesamt (kg)	Gesamt (%)		Gesamt (kg)	Gesamt (%)
Frankreich	431 360	174 634	41	469 380	188 691	40
Polen	309 424	212 177	69	259 434	175 879	68
Finnland	421 873	265 226	63	362 588	222 256	61
Schweiz	972 571	914 217	94	1 014 579	933 413	92
Dänemark	410 850	keine Angabe		391 106	keine Angabe	
Deutschland	1 946 180	keine Angabe		1 884 447	keine Angabe	
Niederlande	248 149	208 590	84	265 122	223 808	85

Energie

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

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 (deshalb wird 302–1 d für alle Länder mit 0 bewertet). 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 23 (seit 2021: 24) Länder verteilt ist, war vor 2020 die Reisetätigkeit der Mitarbeiter sehr hoch. Das hat 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, arbeiteten 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 anhand ihrer Genauigkeit und Vollständigkeit.

GRI 302 – 1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen

in GJ	2018						2019					
	Benzin	Diesel	Erdgas	Kohle	Andere	Gesamt	Benzin	Diesel	Erdgas	Kohle	Andere	Gesamt
Frankreich	1 273.45		3 411.97		3 310.73	7 996.14	1 273.45		2 766.92		4 230.18	8 270.55
Polen	650.83	1 418.32	2 610.00	559.94		5 239.10	564.72	1 350.41	3 272.40	864.18		6 051.71
Finnland		0.35			95.04	95.39		1.76			69.12	70.88
Schweiz			5 194.77		4 439.81	9 634.59			4 388.65		4 302.95	8 691.60
Dänemark	229.85	1 477.92			9 246.01	10 953.78	174.93	1 043.42			9 048.23	10 266.58
Deutschland	740.50	12 361.79	26 461.30		6 691.02	46 254.62	506.37	9 809.96	26 475.16		4 851.91	41 643.41
Niederlande	994.88	224.68	1 905.77			3 125.33	994.88	224.68	2 453.34			3 672.91

Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen

in GJ	2018						2019					
	Geothermie	Windkraft	Solarenergie	Wasserkraft	Biomasse	Gesamt	Geothermie	Windkraft	Solarenergie	Wasserkraft	Biomasse	Gesamt
Frankreich	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polen	-	-	-	-	-	-	-	2.88	-	-	0.72	3.60
Finnland	-	4 494.53	-	-	-	4 494.53	-	4 377.67	-	-	-	4 377.67
Schweiz	-	-	37.25	2 584.93	387.37	3 009.54	-	7.57	53.03	2 795.40	7.57	2 863.58
Dänemark	-	2 461.40	-	-	-	2 461.40	-	2 256.14	-	-	-	2 256.14
Deutschland	-	-	-	-	-	16 109.62	-	-	-	-	-	14 156.23
Niederlande	-	1 228.50	-	-	-	1 228.50	-	1 145.10	-	-	-	1 145.10

Strom-, Wärmeenergie-, Kühlenergie- und Dampfverbrauch

in MWh	2018					2019				
	Strom	Wärmeenergie	Kühlenergie	Dampf	Gesamt	Strom	Wärmeenergie	Kühlenergie	Dampf	Gesamt
Frankreich	919.65	947.77	--	--	1 867.42	1 175.05	768.59	--	--	1 943.64
Polen	155.54	725.00			880.54	240.05	909.00			1 149.05
Finnland	1 249.00	26.40			1 275.40	1 217.00	19.20			1 236.20
Schweiz	2 069.26	1 442.99			3 512.26	1 990.70	1 219.07			3 209.77
Dänemark	683.72	2 568.34			3 252.06	626.71	2 513.40			3 140.10
Deutschland	6 580.73	7 494.75			14 075.47	5 994.34	6 965.75			12 960.09
Niederlande	341.25	529.38			870.63	318.08	681.48			999.57

Gesamt-Energieverbrauch im Unternehmen

in GJ	2018	2019
Frankreich	7 996.14	8 270.55
Polen	5 239.10	6 055.31
Finnland	4 589.92	4 448.55
Schweiz	12 644.13	11 555.18
Dänemark	13 415.17	12 522.73
Deutschland	62 364.24	55 799.63
Niederlande	4 353.83	4 818.01
Total	110 602.53	104 615.06

Gemessen an den von 2018 auf 2019 um zirka 12 Prozent gestiegenen Umsätzen konnten wir den Gesamt-Energieverbrauch im Unternehmen um rund 16.5 Prozent reduzieren.

GRI 302 – 2

Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

in GJ	2018	2019
Frankreich	23 109.94	28 257.15
Polen	2 162.78	2 248.50
Finnland	6 744.44	6 126.62
Schweiz	8 836.48	9 088.53
Dänemark	49 714.48	46 199.39
Deutschland	72 659.09	71 786.53
Niederlande	1 091.32	1 026.62
Total	164 318.55	164 733.32

Der insgesamt leicht gestiegene Energieverbrauch ausserhalb der Organisation erklärt sich durch die gesteigerten Umsätze, die sich im vermehrten Einsatz von Transport- und Logistikdienstleistern niederschlagen. Gemessen an den von 2018 auf 2019 um zirka 12 Prozent gestiegenen Umsätzen konnten wir den Gesamt-Energieverbrauch ausserhalb der Organisation um rund 10.5 Prozent reduzieren.

Wasser und Abwasser

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

Ausgehend von unserer aktuellen Materialitätsanalyse ist Wasser zwar grundsätzlich ein wichtiges Thema, aber der Verbrauch und damit der Einfluss von ALSO auf eine Reduzierung des Wasserverbrauchs ist begrenzt. Er beschränkt sich auf den Verbrauch der Mitarbeiter, die Instandhaltung der Gebäude und ggf. Betrieb und Wartung von Anlagen.

GRI 303 – 3

Wasserentnahme

Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen

in ML	2018						2019					
	i. Oberflächenwasser	ii. Grundwasser	iii. Meereswasser	iv. Produziertes Wasser	v. Wasser von Dritten	Gesamt	i. Oberflächenwasser	ii. Grundwasser	iii. Meereswasser	iv. Produziertes Wasser	v. Wasser von Dritten	Gesamt
Frankreich	0.83					0.83	0.98					0.98
Polen					482.5	482.50					516.50	516.50
Finnland					1.38	1.38					1.41	1.41
Schweiz					3 946.00	3 946.00					3 905.00	3 905.00
Dänemark					1 339.83	1 339.83					1 223.36	1 223.36
Deutschland					8 863.62	8 863.62					8 522.85	8 522.85
Niederlande					4.29	4.29					4.79	4.79

GRI 303 – 4

Wasserrückführung

Gesamte Wasserrückführung aus allen Bereichen

in ML	2018					2019				
	i. Oberflächenwasser	ii. Grundwasser	iii. Meereswasser	iv. Wasser von Dritten	Gesamt	i. Oberflächenwasser	ii. Grundwasser	iii. Meereswasser	iv. Wasser von Dritten	Gesamt
Frankreich	0.79				0.79	0.93				0.93
Polen				458.38	458.38				490.68	490.68
Finnland				1.31	1.31				1.34	1.34
Schweiz				3 748.70	3 748.70				3 709.75	3 709.75
Dänemark				1 272.84	1 272.84				1 162.19	1 162.19
Deutschland				8 782.62	8 782.62				8 485.85	8 485.85
Niederlande				4.07	4.07				4.55	4.55

GRI 303 – 5

Wasserverbrauch

Gesamter Wasserverbrauch aus allen Bereichen

in ML	2018	2019
Frankreich	0.04	0.05
Polen	24.13	25.83
Finnland	0.07	0.07
Schweiz	197.30	195.25
Dänemark	66.99	61.17
Deutschland	81.00	37.00
Niederlande	0.21	0.24

Emissionen

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

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.

Wie unter Punkt 302 Energie erläutert, sind unsere Geschäftsreisen dabei eine signifikante Grösse, wobei sie seit März 2020 auf praktisch 0 reduziert wurden. 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.

GRI 305 – 1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Es gibt keine uns bekannten direkten THG-Emissionen.

GRI 305 – 2

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen

Bruttovolumen der indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen (Scope 2)

in MT	2018					2019				
	CO ₂ e aus Benzin	CO ₂ e aus Diesel	CO ₂ e aus Erdgas	CO ₂ e aus Kohle	CO ₂ e Gesamt	CO ₂ e aus Benzin	CO ₂ e aus Diesel	CO ₂ e aus Erdgas	CO ₂ e aus Kohle	CO ₂ e Gesamt
Frankreich	101.56		213.10		314.66	101.56		172.81		274.37
Polen	51.90	114.93	163.01	52.98	382.82	45.04	109.42	204.38	81.76	440.60
Finnland		0.03			0.03		0.14			0.14
Schweiz			324.44		324.44			274.10		274.10
Dänemark	18.33	119.75			138.09	13.95	95.47			109.42
Deutschland	59.06	1 001.67	1 652.66		2 713.38	40.38	794.90	1 653.52		2 488.80
Niederlande	79.34	18.21	119.03		216.57	79.34	18.21	153.22		250.77

GRI 305 – 3

Sonstige indirekte THG-Emissionen

Summe andere indirekte THG-Emissionen

(Scope 3)

CO ₂ e aus Diesel (MT)	2018	2019
Frankreich	1 872.59	2 289.67
Polen	175.25	182.19
Finnland	546.50	496.44
Schweiz	716.02	736.44
Dänemark	4 028.35	3 743.52
Deutschland	5 887.54	5 816.84
Niederlande	88.43	82.08

Abfall

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

Wir erfassen und optimieren kontinuierlich die Material- und Stoffströme, stellen die Wiederverwertung und sachgerechte Entsorgung sicher und vermeiden Abfälle unter Berücksichtigung aller Umweltaforderungen. 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.

GRI 306 – 2

Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren

Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, aufgeschlüsselt nach Entsorgungsverfahren

in kg	2018									2019								
	Wieder- verwen- dung	Recycling	Kompos- tierung	Rückge- winnung	Müllver- brennung	Salzab- wasser- versen- kung	Müll- deponie	Vor-Ort- Lagerung	Gesamt	Wieder- verwen- dung	Recycling	Kompos- tierung	Rückge- winnung	Müllver- brennung	Salzab- wasser- versen- kung	Müll- deponie	Vor-Ort- Lagerung	Gesamt
Frankreich		174 634					116 432		291 066		209 039					102 836		311 875
Polen		105 560			9 280		1 160		116 000		117 200			7 300		915		125 415
Finnland	220 000	191 310	1 000	134 500			12 000		558 810	190 000	224 500	2 000	142 000					558 500
Schweiz		1 060 482			71 719				1 132 201		1 047 839			71 719				1 119 558
Dänemark		384 782			51 420				436 202		343 331			45 693				389 024
Deutschland		1 669 730		124 490			4 290		1 798 510		1 529 480		182 130			4 780		1 716 390
Niederlande		223 499			34 840				258 339		231 711			32 640				264 351

Es wird kein gefährlicher Abfall entsorgt.

Umwelt-Compliance

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

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.

GRI 307 – 1

Nichteinhalten von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße gegen Umweltauflagen gemeldet.

Umweltbewertung der Lieferanten

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

ALSO hat eine sehr vielfältige Lieferkette. Unsere Aktivitäten im Bereich Supply umfassen hauptsächlich den Kauf von Technologie wie Hard- und Software für den Wiederverkauf und zu einem viel kleineren Teil Nicht-Vorratskäufe, wie Geräte, Verbrauchsmaterialien und Unternehmensdienstleistungen. Derzeit arbeiten wir mit insgesamt etwa 700 Herstellern zusammen. Zu unserer Lieferkette gehören Frachtdienste, Dienstleister für Gebäudemanagement, Finanzinstitute, Entsorgungs- und Recyclingunternehmen sowie Sicherheitsdienste.

Da soziale und ökologische Risiken eng miteinander verbunden sind und sich oft überschneiden, managen wir beide Aspekte im Rahmen desselben Programms.

Wir bewerten alle unsere Zulieferer regelmässig in einem gesteuerten Prozess.

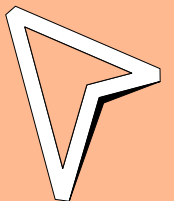
GRI 308 – 1

Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

Jeder neue Hersteller wird anhand von Umweltkriterien überprüft. ESG-konformes Verhalten ist Bestandteil aller Verträge, die mit ihnen geschlossen werden.

SOZIALE STANDARDS

- | | | |
|--|--|---|
| <p>42 GRI 401 – 1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation</p> <p>42 GRI 401 – 2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden</p> <p>42 GRI 401 – 3 Elternzeit</p> <p>43 GRI 402 – 1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen</p> <p>43 GRI 403 – 1 Managementansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>44 GRI 403 – 2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen</p> <p>44 GRI 403 – 3 Arbeitsmedizinische Dienste</p> <p>45 GRI 403 – 4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>45 GRI 403 – 5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</p> <p>45 GRI 403 – 6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter</p> <p>45 GRI 403 – 9 Arbeitsbedingte Verletzungen</p> <p>45 GRI 403 – 10 Arbeitsbedingte Krankheiten</p> <p>46 GRI 404 – 1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem</p> <p>46 GRI 404 – 2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe</p> | <p>46 GRI 404 – 3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.</p> <p>47 GRI 405 – 1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten</p> <p>47 GRI 405 – 2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern</p> <p>47 GRI 406 – 1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen</p> <p>48 GRI 408 – 1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit</p> <p>48 GRI 409 – 1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit</p> <p>49 GRI 410 – 1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde</p> <p>49 GRI 412 – 1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgeabschätzung durchgeführt wurde</p> <p>49 GRI 412 – 2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren</p> <p>49 GRI 412 – 3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsverträge geprüft wurden</p> <p>49 GRI 413 – 1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme</p> | <p>49 GRI 413 – 2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften</p> <p>50 GRI 414 – 1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden</p> <p>50 GRI 414 – 2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen</p> <p>50 GRI 415 – 1 Parteispenden</p> <p>51 GRI 418 – 1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten</p> <p>51 GRI 419 – 1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich</p> |
|--|--|---|



GRI 400-X SOZIALE STANDARDS

Beschäftigung

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102-29

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 401-1

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Gesamtzahl neuer Angestellter nach Geschlecht

Zugänge	2019			2020		
	Zentral-europa	Nord-/Ost-europa	Gruppe	Zentral-europa	Nord-/Ost-europa	Gruppe
Männer	196	307	503	176	169	345
Frauen	111	233	344	83	74	157
Gesamt	307	540	847	259	243	502

Gesamtzahl an wieder besetzten Stellen: Im Jahr 2019 wurden insgesamt 229, im Jahr 2020 250 Stellen wieder besetzt, die durch Abgang/Wechsel vakant geworden waren.

Rate neuer Angestellter nach Geschlecht

Zugänge	2019			2020		
	Zentral-europa	Nord-/Ost-europa	Gruppe	Zentral-europa	Nord-/Ost-europa	Gruppe
Männer	64 %	57 %	59 %	68 %	70 %	69 %
Frauen	36 %	43 %	41 %	32 %	30 %	31 %

Rate neuer Angestellter nach Altersstruktur

Alter	2019			2020		
	Zentral-europa	Nord-/Ost-europa	Gruppe	Zentral-europa	Nord-/Ost-europa	Gruppe
<21	3 %	1 %	2 %	9 %	1 %	6 %
21-30	32 %	16 %	23 %	24 %	32 %	27 %
31-40	46 %	44 %	45 %	48 %	44 %	46 %
41-50	13 %	28 %	21 %	14 %	19 %	17 %
>50	6 %	11 %	9 %	5 %	4 %	4 %

GRI 401-2

Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Aufgrund der länderspezifischen gesetzlichen Vorgaben, die ALSO respektiert, wird bei den Leistungen nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitern unterschieden, da ALSO sich sonst einer Diskriminierung aussetzen würde. Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Leistungen, wenn sie nach erfolgreicher Probezeit noch im Unternehmen sind.

Einzig die Art oder der Zweck des Arbeitsverhältnisses sind Grundlage für eine unterschiedliche Behandlung. Befristet angestellte Mitarbeitende, externe Leiharbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Werkstudenten, geringfügig Beschäftigte sind von einigen Leistungen oder von anderen Sachleistungen ausgeschlossen.

GRI 401-3

Elternzeit

ALSO ermöglicht je nach den gesetzlichen Vorgaben die Elternzeit und fördert ausdrücklich den Wiedereinstieg, ist doch das erworbene Wissen der Mitarbeitenden ein wertvolles Gut. Das Unternehmen hat darüber hinaus mit der grösstmöglichen Flexibilität und praktischer Unterstützung auf die Herausforderungen, mit denen Elternpaare und vor allem Alleinerziehende während der Pandemie 2020 konfrontiert wurden, reagiert.

Arbeitnehmer–Arbeitgeber–Verhältnis

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–29

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 402–1

Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Die Regelungen zu Mitteilungsfristen sind je nach Land unterschiedlich. Wir halten alle auf lokaler Ebene geltenden Regeln ein. Dies gilt sowohl für Mitteilungen an individuelle Mitarbeitende wie auch an Arbeitnehmervertretungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

103.1 bis 103.3

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–29

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 403–1

Managementansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Wir treffen wir Vorkehrungen und führen Schulungen durch, um sie vor arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen zu schützen. Im Vordergrund stehen dabei Themen wie Prävention, Bewegung und Unterstützung bei der Strukturierung und Priorisierung der Arbeit. Hier setzen wir auf vorbeugende Massnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen. Sie sollen helfen, kurzzeitige oder langwierige Gesundheitsprobleme unserer Beschäftigten zu vermeiden.

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Ein sicherer Arbeitsplatz ist dafür unabdingbar. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich die meisten Arbeitsunfälle durch richtiges Verhalten vermeiden lassen. Daher sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für Gefahren am Arbeitsplatz und geben ihnen geeignete Verhaltensregeln an die Hand.

Zudem bauen wir unser Betriebliches Gesundheitsmanagement kontinuierlich aus. Unsere Gesundheitsprojekte sind am Bedarf unseres Personals ausgerichtet. Für die nächsten Jahre sind das Schichtarbeit, flexibles Arbeiten off-site und on-site, psychische Belastungen sowie demografische Entwicklung und die Ableitung entsprechender Massnahmen.

SCHUTZ DER MITARBEITENDEN VOR UND WAHREND DER PANDEMIE IM BERICHTSZEITRAUM

Anfang Januar 2020 führten wir intensive Gespräche mit virologischen Experten. In der Folge verpflichtete das Unternehmen einen festen beratenden Virologen, mit dem ein mindestens wöchentlicher Jour fixe eingerichtet wurde. Unter seiner fachlichen Beratung wurden Notfallpläne ausgearbeitet für die Mitarbeiter in den Büros wie für die in den Lagern. Dort wurde ein Schichtbetrieb eingerichtet, mit einer umfassenden Reinigung und Desinfektion aller Betriebsmittel und Flächen zwischen den Schichten. Es wurden Handlungsanweisungen veröffentlicht, Mundschutz und Desinfektionsmittel in ausreichender Zahl für alle Standorte geordert.

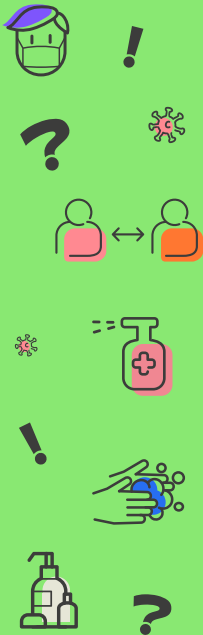
Während des Auftretens einer hohen Anzahl von Infektionen in der Nähe eines grossen deutschen Standorts im Juni wurde durch den Virologen eine Auditierung der deutschen Lager durchgeführt, die ein vorbildliches Schutz- und Sicherheitssystem bestätigte. Es ist der Masstab für alle Lager von ALSO. Gleichzeitig konnten alle Mitarbeiter der oben genannten Region einen kostenlosen Corona-Test durchführen lassen.

Alle Mitarbeitende mit entsprechendem Aufgabenfeld, insgesamt rund 3 200, wurden ab Anfang März aufgefordert, remote zu arbeiten. Wo möglich, wurden an den Standorten Zugangskontrollen eingerichtet, um die Einhaltung der Regeln sicherzustellen. Parallel zu den Büroschliessungen erhielten die Kinder von Mitarbeitenden Gutscheine für Streaming-Accounts, um die Eltern bei der Überbrückung der ersten schwierigen Phase zu



CORONA

DOS AND DON'TS



- 1 No office entry unless your presence has been confirmed by the Corona team
- 2 Wear a Nose Mouth Mask at all times unless you are alone in an office
- 3 DON'T:
shake hands,
have less than 2 meters
distance between you and your
colleagues, touch frequently
touched objects
- 4 DO:
sneeze in the crook of your arm
wash hands often and
thoroughly
disinfect
use Nose Mouth Mask
- 5 Touch the Nose Mouth Mask
on its straps only, wear it on
your way to and from work, too.
Wash it as often as possible
(60 degrees).
- 6 Disinfect your hands when
entering the building for at
least 30 seconds

unterstützen, in der auch die Präsenz-Beschulung bzw. -Betreuung von Kindern eingestellt war. In einigen Ländern bzw. Bereichen, in denen die Tätigkeit pandemiebedingt sehr weitgehend zum Erliegen kam, wurden die Löhne von Mitarbeitern ohne Inanspruchnahme staatlicher Hilfe weiterbezahlt.

Mit dem Ende der ersten Lockdowns und angesichts der relativen Entspannung der Situation ab Mai wurde mit einer schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit in den Büros begonnen, immer unter Berücksichtigung der Empfehlungen des jeweiligen Gesetzgebers. Es wurden rollierende Schichtsysteme eingeführt, die Temperatur der Mitarbeiter gemessen und klare Regeln für angemessene Verhaltensweisen kommuniziert. Unangetastet davon blieb der Schutz besonderer Risikogruppen, sei es aus gesundheitlichen oder aus Altersgründen. Betroffene Personengruppen wurden gebeten, unverändert remote zu arbeiten. Zum Ende des Jahres wurden die Mitarbeitenden gebeten, wieder ausschliesslich remote zu arbeiten.

Dank dieser konsequenten Massnahmen gab es im gesamten Jahr 2020 keinen einzigen Fall innerbetrieblicher Ansteckung mit COVID-19.

GRI 403 – 2

Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Wir wenden verschiedene Methoden zur Risiko- und Gefahrenerkennung an.

- ▶ Durch Sicherheitsüberprüfungen auf Standortebene identifizieren wir neue oder bisher unbekannte Risiken und Gefahren. Diese Prüfungen werden durch regelmässige Inspektionen der jeweiligen Bereiche durch Vorgesetzte unterstützt.
- ▶ Unser Facility Management kontrolliert kontinuierlich die Einhaltung aller gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsstandards in unseren Gebäuden.
- ▶ Mitarbeitende können arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen den jeweiligen Sicherheitsmitarbeitern, den direkten Vorgesetzten oder ihrer Personalabteilung melden, um eine Dokumentation des Vorfalls und ggf. eine Untersuchung, einschliesslich einer Ursachenanalyse und eines Plans für Abhilfemassnahmen, einzuleiten. Unsere Richtlinien schützen die Mitarbeiter, die Vorfälle melden.

GRI 403 – 3

Arbeitsmedizinische Dienste

An dem grössten unserer Standorte können Mitarbeitende einen festen Betriebsarzt konsultieren, an weiteren gibt es eine Betriebssanität, Ersthelfer oder vergleichbar ausgebildete Mitarbeiter. Des Weiteren können verletzte oder kranke Mitarbeiter jederzeit arbeitsmedizinische Dienste ausserhalb des Unternehmens in Anspruch nehmen. Wenn nötig, organisieren wir den Transport zu lokalen Kliniken, damit die Mitarbeiter untersucht und behandelt werden. Wir halten uns an die jeweils geltenden

länderspezifischen Vorschriften zum Schutz der medizinischen Daten unserer Mitarbeiter.

GRI 403 – 4

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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.

GRI 403 – 5

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Nicht nur die Arbeitnehmervertreter sind in die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz eingebunden, sondern jeder Mitarbeiter. Im Rahmen des Employee-Onboarding-Prozesses erhalten die Mitarbeiter ausserdem Anlagen zu ihren Arbeitsverträgen, deren Kenntnisnahme sie bestätigen müssen, wie z. B. Brandschutzvorschriften. Vertieft wird das Wissen durch Brandschutzübungen und für einige Mitarbeiter, die als Brandschutzhelfer eingesetzt werden, durch spezielle Übungen zum Umgang mit einem Feuerlöscher oder zum Transport von behinderten Personen. Auch die Ersthelfer werden regelmässig geschult und weitergebildet. Sie sorgen neben den Sicherheitsbeauftragten dafür, dass die Erste-Hilfe-Ausrüstung immer vollzählig zur Verfügung steht und innerhalb kürzester Zeit erreicht werden kann.

Im Bereich der Logistik erhalten die Mitarbeiter eine Personalsicherheitsunterweisung bzw. -belehrung. Einige Mitarbeiter müssen sich Gesundheitschecks oder anderen Eignungstests unterziehen, wie z. B. Facility Manager oder Staplerfahrer.

GRI 403 – 6

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

ALSO ergänzt die allgemeinen Gesundheitsleistungen in den verschiedenen Ländern teilweise durch zusätzliche Leistungen, z. B. eine betriebliche Krankenversicherung. Darüber hinaus fördern wir die Beteiligung der Mitarbeitenden an Initiativen lokaler Gesundheitsdienstleister und organisieren wo möglich auch Kurse zur Prävention gesundheitlicher Schäden.

GRI 403 – 9

Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Berichtszeitraum gab es konzernweit keine Todesfälle. In den wichtigen Betriebsstätten kam es im Berichtszeitraum insgesamt zu 62 arbeitsbedingten Verletzungen, die allesamt als leichte Verletzungen bezeichnet werden können. Es gab insgesamt sechs Fehltage, die aus arbeitsbedingten Verletzungen resultierten.

GRI 403 – 10

Arbeitsbedingte Krankheiten

Aus Gründen des Datenschutzes und des Schutzes der Privatsphäre der Mitarbeiter erheben wir hierzu keine Daten.

Aus- und Weiterbildung

404 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Im Zuge der digitalen Transformation ändern sich die Anforderungen an die Mitarbeitenden ständig. ALSO verfolgt eine ganzheitliche Strategie, um die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu verbessern, unabhängig davon, was der Bedarf ist und woher er rührt. Das Unternehmen bietet ein breites Spektrum an Schulungen auf verschiedenen Plattformen an, durch die die Mitarbeiter ihre Kompetenzen und Qualifikationen weiterentwickeln oder sich Wissen aneignen können.

404 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

In erster Linie muss ALSO dafür sorgen, dass das Unternehmen und seine Mitarbeiter die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Deshalb bevorzugt ALSO E-Learnings mit einer Art Selbstevaluation, z. B.

- ▶ Verhaltenskodex
- ▶ Compliance-Richtlinien
- ▶ GDPR
- ▶ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- ▶ Gesetzlich vorgeschriebene Unterweisungen

Schulungen werden teils intern, teils mit Hilfe von externen Dienstleistern entweder in Gruppentrainings, Einzeltrainings oder E-Learnings durchgeführt. ALSO hat zudem eine virtuelle interne Akademie eingerichtet, in der Wissen zu verschiedenen Themen vermittelt wird, wie z. B.:

- ▶ BI-System
 - ▶ Microsoft-Office-Paket
 - ▶ CRM-System
 - ▶ Regeln der Unternehmenskommunikation
 - ▶ New Work
 - ▶ Management virtueller Organisationen
 - ▶ KPIs, Betriebskapital
 - ▶ Bildende Kunst
- und vieles mehr.

Mit Hilfe eines Management-Entwicklungsprogramms bildet ALSO die eigenen Führungskräfte aus und führt sie an ihre zukünftige Rolle heran. Der Fokus liegt dabei auf dem Verständnis von Führung und Personalmanagement sowie auf betriebswirtschaftlichen Aspekten. ALSO pflegt Beziehungen zu Hochschulen, insbesondere im Bereich Projekt- und Prozessmanagement und bietet entsprechende Studiengänge an.

404 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–29

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 404 – 1

Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

In den wichtigen Betriebsstätten haben die Angestellten im Berichtszeitraum durchschnittlich 35.5 Stunden pro Jahr an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu den oben genannten Themen teilgenommen. Ein Schwerpunkt lag dabei auf den digitalen Weiterbildungsmaßnahmen, bei denen aufgrund einer höheren Individualisierbarkeit das Lernziel mit weniger Lernstunden erreicht werden kann.

Wir beschäftigten im Berichtszeitraum insgesamt 88 Auszubildende/Lernende in den wichtigen Betriebsstätten.

Es gibt eine Vielzahl an Managementkursen, geförderten Zusatzausbildungsprogrammen und Zertifizierungen. Auch die Schulungen der Betriebsräte werden durch das Unternehmen ermöglicht.

GRI 404 – 2

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Jedes Jahr führen wir Workshops und Ausbildungsprogramme für unsere Führungskräfte durch. Diese sind in der Regel je nach Erfahrungshorizont und Einsatzgebiet für die unterschiedlichen Führungspersonen ausgelegt. Vermittelt werden beispielsweise die Rahmenbedingungen der ALSO-Arbeitsverträge und Obligationenrecht, die Gesprächsführung in Vertragsverhandlungen oder der Umgang mit Messmethoden und/oder -instrumenten. Ein weiterer grosser Themenkomplex betrifft das Führungsverhalten und die Gesprächsgestaltung mit Mitarbeitern. Komplettiert wird das

Programm durch Kursangebote wie Projekt-Management, Führung auf Distanz, Lean Management, Canvas, Scrum etc.

An einem unserer grössten Standorte wurde 2020 mit der systematischen Messung unserer Unternehmens- und Führungskultur begonnen. Es wurde eine Umfrage unter Einbezug aller Mitarbeiter durchgeführt, um die Schwachstellen puncto Führung erkennbar zu machen, daraus Handlungsfelder abzuleiten und Ziele für 2021 pro Führungsperson zu setzen.

Kontinuierlich schulen wir alle Angestellten in der Nutzung digitaler Plattformen wie Teams, Whiteboards und virtueller Moderation.

Das Unternehmen unterstützt gerne die Eigeninitiative der Mitarbeiter hinsichtlich anerkannter Weiterbildungen. Neben dem Bildungsurlaub können die Mitarbeiter auch finanzielle Unterstützung erwarten.

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch ALSO oder aufgrund einer bevorstehenden Pensionierung strebt ALSO individuell sozialverträgliche Lösungen an.

GRI 404 – 3

Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.

Die erste und zweite Ebene, sprich 100 Prozent der CCOs und SVPs sowie alle Abteilungsleiter (Business Unit Leads) erhalten eine jährliche Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung. Darüber hinaus werden Feedback-Gespräche, unterschiedlich je nach Land und Team, geführt.

Diversität und Chancengleichheit

405 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Diversität und Inklusion sind für uns und für unsere Stakeholder ein wesentliches Thema. Wichtig für uns ist dabei festzuhalten, dass sich Diversität nicht nur auf das Geschlecht bezieht, sondern auch Kategorien wie Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion, genetische Vorgeschichte und Schwangerschaft umfasst. Dazu gehören auch Kultur, Perspektive, Erfahrung und viele andere Faktoren, die uns zu dem machen, was wir sind. Inklusion bezieht sich auf Bemühungen, die Einzelpersonen ermutigen, authentisch zu sein und sich wohl zu fühlen, wenn sie ihre Perspektiven teilen. Ziel ist es, Respekt, Engagement und Verständnis für unsere Unterschiede fördern.

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

405 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

In unserem Unternehmen dulden wir keine Diskriminierung. Dies ist verbindlich in unserem Verhaltenskodex geregelt. Fühlen sich Mitarbeiter diskriminiert, stehen ihnen verschiedene Meldewege offen: Erste Ansprechpartner sind die zuständigen Führungskräfte. Alternativ können sich Mitarbeitende konzernweit an den Ombudsmann wenden.

405 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

Unser Unternehmen wird immer vielfältiger: Bei uns arbeiten Menschen aus über 75 Nationen, allein in der Erweiterten Konzernleitung sind 20 Nationalitäten vertreten.

GRI 405 – 1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Vielfalt ist mehr als das Geschlecht. Es geht um eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren wie Religion, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung, Persönlichkeitsprofil oder sexuelle Orientierung. Wir berücksichtigen diese Faktoren unter anderen bei der Einstellung und Entwicklung von Mitarbeitern auf allen Ebenen des Unternehmens. Daher rührt unsere grosse Vielfalt an Nationalitäten, Altersgruppen, Berufen und Persönlichkeiten bei ALSO. Die Frauenquote in der Erweiterten Konzernleitung liegt bei 16 Prozent.

Es gibt eine Reihe von Initiativen zur Förderung von Diversität und Inklusion, an unserem grössten Standort in Soest ebenso wie an anderen Standorten. Als Beispiel sei ein konkretes Programm aus der Schweiz genannt, bei dem es um die Wieder- oder Eingliederung in den Arbeitsmarkt in der Logistik geht. Die richtige Entscheidung bei der Berufswahl sowie das Finden einer Lehrstelle gestaltet sich manchmal als schwierig und ist nicht für alle jungen Menschen gleichermassen gut zu bewältigen. ALSO unterstützt sie, indem wir Praktikumsplätze anbieten. 2020 waren es sechs Praktikanten, die von diesem Angebot Gebrauch machten. Bei uns können sie den Beruf des Logistikers kennenlernen und haben die Chance, in verschiedenen Abteilungen mitzuhelfen. Betreut und begleitet werden sie von geschulten Praxisbildnern und einem Hauptverantwortlichen in der Logistik. Mit diesem

Angebot möchten wir den jungen Leuten helfen, eine geeignete Lehrstelle zu finden und Fuss in der Arbeitswelt zu fassen.

GRI 405 – 2

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

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.

Diskriminierungsfreiheit

406 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

406 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

406 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

🌐 Code of Conduct

GRI 406 – 1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

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.

Kinderarbeit

408 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Aufgrund der Art unseres Geschäfts und der Ergebnisse von Risikobewertungen sehen wir in unseren internen Abläufen kein Risiko für Kinderarbeit. Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften.

408 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

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.

GRI 408 – 1

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

In keinem unserer Betriebe besteht ein Risiko, dass Kinderarbeit eingesetzt wird, auch setzen wir junge Mitarbeitende keinen gefährlichen Bedingungen aus.

📄 GRI 102–9

🌐 Code of Conduct

Zwangs- oder Pflichtarbeit

409 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Basierend auf den Ländern, in denen wir tätig sind, und den Branchen, mit denen wir in unserer Lieferkette zusammenarbeiten, sehen wir kein Risiko für Fälle von Zwangsarbeit.

409 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

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 auch explizit ab.

409 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

Derzeit verlassen wir uns auf die Ergebnisse von Prüfungen durch Dritte.

GRI 409 – 1

Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Wir sehen in keiner unserer Betriebsstätten ein erhebliches Risiko für derartige Vorfälle. Unser Code of Conduct verbietet den Einsatz von Zwangs- und Pflichtarbeit, wir fragen dies bei Herstellern vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung explizit ab.

📄 GRI 102–9

🌐 Code of Conduct

Sicherheitspraktiken

410 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

410 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

410 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

🌐 Code of Conduct

GRI 410 – 1

Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde

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

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

412 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

412 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

412 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

🌐 Code of Conduct

GRI 412 – 1

Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Sollte ein Verdacht auf die Verletzung von Menschenrechten vorliegen, so kann jederzeit der Ombudsmann informiert werden. Bei jeder unserer Akquisitionen wird vor Vertragsunterzeichnung explizit die Einhaltung der Menschenrechte geprüft.

GRI 412 – 2

Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Wir führen momentan keine eigenen Schulungen durch, allerdings ist der Code of Conduct allen Angestellten jederzeit zugänglich.

🌐 Code of Conduct

GRI 412 – 3

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsverträge geprüft wurden

Die Betrachtung der Menschenrechte ist Teil der Standardprozesse zur Bewertung von Investitionsentscheidungen.

Lokale Gemeinschaften

413 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

413 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

413 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

ALSO fühlt sich seinen Standorten eng verbunden. Insbesondere an grösseren Standorten wie in Emmen, Schweiz, oder der Region Soest, Deutschland, sind wir ein relevanter Arbeitgeber und tragen zur Wertschöpfung vor Ort bei. Bei der Wahl der Dienstleister

und Lieferanten ausserhalb des Kerngeschäfts berücksichtigen wir wenn möglich regionale Anbieter. Das Unternehmen und zahlreiche Mitarbeitende engagieren sich für gesellschaftliche und soziale Initiativen vor Ort. Im Fokus stehen die Themen Digitalisierung, Datenschutz und Cybersecurity sowie die Unterstützung von Jugend und Bildung – stets eng verbunden mit unserem Kerngeschäft und unserer Expertise.

GRI 413 – 1

Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme

Das Gros des Lebensmittelbedarfs an den Standorten wird mit Produkten aus dem Umland gedeckt. Damit stellt das Unternehmen die Qualität der Produkte sicher, vermeidet lange Wege und stützt die regionale Wirtschaft.

📄 GRI 204 – 1

📄 GRI 405 – 1

GRI 413 – 2

Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Die Geschäftstätigkeiten der ALSO haben keine negativen Auswirkungen auf das Gemeinwesen, etwa aufgrund von Produktionstätigkeiten.

Soziale Bewertung der Lieferanten

414 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Das Verhalten von Lieferanten hinsichtlich der Menschenrechte kann die Gesamt-Nachhaltigkeitsleistung der beauftragenden Unternehmen stark beeinflussen. Im schlechtesten Fall kann es zu Menschenrechtsverletzungen führen, für die auch wir als Auftraggeber indirekt mitverantwortlich wären und die unseren Ruf schädigen können. Daher entwickeln wir soziale und ökologische Mindeststandards in der Beschaffung und in den Einkaufsprozessen. Dazu gehören auch menschenrechtliche Aspekte oder Arbeitspraktiken für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung.

414 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Ein Ziel unseres Lieferantenmanagements ist die Einhaltung grundlegender Umwelt- und Sozialstandards – neben hoher Qualität, zuverlässigen Lieferungen und wettbewerbsfähigen Preisen. Dazu erarbeiteten wir entsprechende Strategien, Prozesse und Richtlinien, die wir kontinuierlich verbessern. Auf diese Weise wollen wir Verstöße gegen Standards in der Lieferkette vermeiden.

414 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–9

GRI 414 – 1

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden

📄 GRI 102–9

📄 GRI 204–1

GRI 414 – 2

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen

Erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen in menschenrechtlicher Hinsicht oder im Hinblick auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette sind uns im Berichtsjahr nicht bekannt geworden.

Politische Einflussnahme

415 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

415 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

415 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

🌐 Code of Conduct

GRI 415 – 1

Parteispenden

Als Unternehmen haben wir kein politisches Mandat und enthalten uns jeglicher politischer Stellungnahmen bzw. Engagements. Wir spenden weder an politische Parteien und zugehörige Organisationen, noch bieten wir ihnen andere finanzielle Werte oder Dienstleistungen.

Schutz der Kundendaten

418 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Die Sicherheit von Kundenvermögen und der Schutz der Privatsphäre von Herstellern, Kunden und deren Kunden sowie von Lieferanten haben für uns höchste Priorität.

418 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Das Unternehmen hat einen eigenen Datenschutzbeauftragten, der die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften kontinuierlich überwacht.

418 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–29

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 418 – 1

Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

ALSO liegen keinerlei Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten vor. Anfragen zu Betroffenenrechten im Sinne der EU-DSGVO wurden überprüft, bearbeitet und dokumentiert. Die festgestellten (potenziellen) Datenschutzverletzungen bzw. -verstöße waren in drei Fällen meldepflichtig gegenüber der Aufsichtsbehörde. Dabei handelte es sich um menschliche Versäumnisse, wie beispielsweise das Versenden einer E-Mail mit offenem Adressenkreis. Allen Fällen zugrundeliegende Sachverhalte werden analysiert, technische oder organisatorische Massnahmen, soweit erforderlich, angepasst und die Aufsichtsbehörde über Ergebnisse und eventuelle Massnahmen informiert. Ein Bussgeld ist in keinem Fall verhängt worden.

Sozioökonomische Compliance

419 – 103.1

Wesentliches Thema und Abgrenzung

Die Sicherheit von Kundenvermögen und der Schutz der Privatsphäre von Herstellern, Kunden und deren Kunden sowie von Lieferanten haben für uns höchste Priorität.

418 – 103.2

Der Managementansatz und seine Bestandteile

Das Unternehmen hat eine eigene Datenschutzorganisation errichtet, die von einem konzernweit zuständigen Chief Data Protection Officer geleitet wird und Datenschutzbeauftragte in allen Länderorganisationen vorsieht. Gemeinsam überwachen sie die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften kontinuierlich.

419 – 103.3

Beurteilung des Managementansatzes

📄 GRI 102–29

🌐 Geschäftsbericht 2019

🌐 Geschäftsbericht 2019

GRI 419 – 1

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Sofern diese vorliegen, berichten wir über Risiken aus Rechtstreitigkeiten und -verfahren im Risikobericht

ANHANG

Berechnung und Datenbeschreibung

301–1 Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen

a. *Materialien, die zur Herstellung und Verpackung von Primärprodukten und Dienstleistungen verwendet werden*

Dieser Punkt enthält fast ausschliesslich Lagerverpackungsmaterialien. Paletten gelten als aus Holz hergestellt und werden unter erneuerbare Materialien gezählt.

301–2 Verwendete recycelte Materialien

a. *Prozentualer Anteil an recycelten Eingangsmaterialien, die zur Herstellung von Primärprodukten und Dienstleistungen verwendet wurden*

Verwendete Formel:

$$\text{Recycelte Materialien (\%)} = \frac{\text{Material Gesamt (kg)}}{\text{Recyceltes Material (kg)}} \times 100$$

Die Gesamtmaterialien ergeben sich aus der Summe von 301–1 a.

Derzeit sind keine Daten aus Dänemark und Deutschland verfügbar.

302–1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

a. *Gesamter Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen*

Verwendete Formeln¹⁾:

$$\text{Gigajoule} = \text{MWh} \times 3.6$$

$$\text{MWh} = 1\,000 \text{ kWh}$$

$$\text{m}^3 = 1\,000 \text{ l}$$

$$\text{Diesel (GJ)} = \text{Diesel (l)} \times 9.79 \text{ (kWh/l)} \div 1\,000 \text{ (MWh/kWh)} \times 3.6 \text{ (GJ/MWh)}$$

$$\text{Benzin (GJ)} = \text{Benzin (l)} \times 8.67 \text{ (kWh/l)} \div 1\,000 \text{ (MWh/kWh)} \times 3.6 \text{ (GJ/MWh)}$$

$$\text{Erdgas (GJ)} = 0.0373 \times \text{Erdgas (m}^3\text{)}^2$$

(Alternative)

$$\text{Diesel (GJ)} = \text{Diesel (l)} \times 0.835 \text{ (kg/l)} \div 1\,000 \text{ (t/kg)} \times 43 \text{ (GJ/t)}$$

$$\text{Benzin (GJ)} = \text{Benzin (l)} \times 0.749 \text{ (kg/l)} \div 1\,000 \text{ (t/kg)} \times 41.6 \text{ (GJ/t)}$$

Der gesamte Energiebedarf wird gekauft, ALSO erzeugt oder verkauft keine Energie.

Der aus Polen gemeldete fossile Brennstoff wird unter Kohle gezählt. Fossile Brennstoffe aus Deutschland und den Niederlanden werden unter «Sonstige» gezählt.

Bei den Berechnungen für die firmeneigenen Fahrzeuge ist in den Leasingverträgen ein durchschnittlicher Wert von 15 000 km pro Jahr definiert. Wir gehen von einem durchschnittlichen Verbrauch von 8.5 Litern pro 100 km aus. In den Niederlanden gibt es 30 Firmenfahrzeuge, von denen 5 Diesel und 25 Benzin verbrauchen. Frankreich verfügt über 32 Fahrzeuge, die alle mit Benzin betrieben werden.

$$\text{Kraftstoff (l)} = \text{Firmenwagen} \times 8.5 \text{ (l/100km)} \times \text{km}/100$$

$$\text{Kraftstoff (l)} = \text{Firmenfahrzeuge} \times 8.5 \text{ (l/100km)} \times \text{km}/100^3$$

b. *Gesamtkraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen*

Verwendete Formel:

$$\text{Gigajoule} = \text{MWh} \times 3.6^4$$

Windenergie für Finnland beinhaltet auch den Energieverbrauch von Cloud-Lösungen im Rechenzentrum.

Die deutsche Zahl enthält keine Aufschlüsselung nach Quellen.

c. *Strom-, Wärme-, Kälte-, Dampfverbrauch*

Energie aus mobilem Diesel wird nicht in diese Kategorie aufgenommen, da sie in keine Unterkategorie passt.

d. *erkaufte Elektrizität, Heizen, Kühlen, Dampf*

Das Unternehmen verkauft keinerlei Energie.

1) <https://www.energie-gedanken.ch/umrechnungsfaktoren/>

2) Natural Gas: A Primer (nrcan.gc.ca)

3) Die Teilung durch 100 sollte nur einmalig vorgenommen werden

4) <https://www.energie-gedanken.ch/umrechnungsfaktoren/>

e. Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation

Ergibt sich aus der Summe des Gesamtverbrauchs an Brennstoffen aus nicht erneuerbaren Quellen (302-1 a) und erneuerbaren Quellen (302-1 b).

f. Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder Berechnungstools

Siehe oben

g. Quelle der verwendeten Umrechnungsfaktoren

<https://www.energie-gedanken.ch/umrechnungsfaktoren/>

Natural Gas: A Primer (nrcan.gc.ca)

302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

a. Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

Alle Werte stammen von Frachtunternehmen, die Dieselmotoren verwenden.

Für die Schweiz wird ein Tank-to-Wheel-Wert angegeben, er beinhaltet Emissionen aus der Produktion, was mit allen anderen Werten übereinstimmt.⁵⁾

Berechnung der CO₂-Emissionen für einen Liter Kraftstoff wie folgt⁶⁾: Benzin hat einen Kohlenstoffgehalt pro Gallone von 2.421 Gramm, Diesel einen von 2.778 Gramm pro Gallone⁷⁾. Auf den Kohlenstoffgehalt muss ein Oxidationsfaktor angewendet werden, um einen kleinen Teil des Kraftstoffs zu berücksichtigen, der nicht zu CO₂ oxidiert wird. Dieser Faktor beträgt 0.99 (99 % des Kohlenstoffs im Kraftstoff werden oxidiert)⁸⁾. Der Wert 44/12 berücksichtigt das Verhältnis des Molekulargewichts von CO₂ zum Molekulargewicht von Kohlenstoff.

$$\text{CO}_2\text{-Emissionen aus einer Gallone Benzin}^9) = 2.421 \text{ Gramm} \times 0.99 \times (44/12) = 8.788 \text{ Gramm}$$

$$\text{CO}_2\text{-Emissionen aus einer Gallone Diesel} = 2.778 \text{ Gramm} \times 0.99 \times (44/12) = 10.084 \text{ Gramm}$$

$$1 \text{ Gallone} = 3.785 \text{ l}$$

Daraus ergeben sich die folgenden verwendeten Formeln:

$$\text{Diesel (l)} = 2.664 \text{ CO}_2 \text{ (kg)}^{10)}$$

$$\text{Benzin (l)} = 2.322 \text{ CO}_2 \text{ (kg)}^{11)}$$

$$\text{Diesel CO}_2 \text{ e Emissionen (kg)} = 1.072 \times \text{Diesel CO}_2 \text{ Emissionen (kg)}^{12)}$$

b. Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder Berechnungstools

Siehe oben.

c. Quelle der verwendeten Umrechnungsfaktoren

Specific carbon dioxide emissions of various fuels (volker-quaschning.de)

VR-CO₂_Spezial_2011_Juni.pdf (verkehrs-rundschau.de)

IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change.

302-3 Energieintensität

a. Energieintensitätsquote für die Organisation

Es wird der Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation verwendet, der sich aus Punkt 302-2 a. ergibt, er ist die Basis für alle Intensitätsquoten.

b. Organisationsspezifische Kennzahl (der Nenner), die zur Berechnung der Kennzahl gewählt wird

FTE berücksichtigt nur interne Mitarbeiter.

303-3 Wasserentnahme

a. Gesamt-Wasserentnahme aus allen Bereichen

Verwendete Formel:

$$1 \text{ m}^3 = 1 \text{ 000 l}$$

Die dänische Zahl ist eine Schätzung, die auf einem Durchschnitt der Wasserentnahme pro FTE aus allen Ländern basiert. Für Frankreich ist nur der Wasserverbrauch des Lagers enthalten, die Miete der Büros beinhaltet den Wasserverbrauch.

5) T steht für Tank-to-wheel (TTW) (volkswagenag.com)

6) Bei einem der gelieferten Werte musste die CO₂e-Emission in einen GJ-Wert umgerechnet werden

7) <https://nepis.epa.gov/Exe/ZyNET.exe/P1001YTF.txt?ZyActionD=ZyDocument&Client=EPA&Index=2from 000%20Thru%202005&Docs=&Query=&Time=&EndTime=&SearchMethod=1&TocRestrict=n&Toc=&TocEntry=&QField=&QFieldYear=&QFieldMonth=&QFieldDay=&UseQField=&IntQFieldOp=0&ExtQFieldOp=0&XmlQuery=&File=D%3A%5CZYFILES%5CINDEX%20DATA%5C00THRU05%5CTXT%5C0000017%5CP1001YTF.txt&User=ANONYMOUS&Password=anonymous&SortMethod=h%7C-&MaximumDocuments=1&FuzzyDegree=0&ImageQuality=r75g8/r75g8/x150y150g16/i425&Display=hpfr&DefSeekPage=x&SearchBack=ZyActionL&Back=ZyActionS&BackDesc=Results%20page&MaximumPages=1&ZyEntry=1>

8) IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change

9) Motorenbenzin

10) Berechnet

11) Berechnet

12) Quelle: Dachser

d. Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder Berechnungstools

Für Frankreich wird nur Wasser aus dem Lagerhaus angegeben. Berechnung für die dänische Zahl oben.

303–4 Wassereinleitung*a. Gesamte Wassereinleitung in allen Bereiche*

Für Frankreich wird nur die Wassereinleitung aus dem Lagerhaus berichtet.

e. Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder Berechnungswerkzeuge

Annahme, dass 95 % des entnommenen Wassers eingeleitet werden, es sei denn, ein Land hat seine eigenen Wassereinleitungszahlen gemeldet, was nur für Deutschland der Fall ist.

303–5 Wasserverbrauch*a. Gesamtwasserverbrauch aus allen Gebieten*

Differenz zwischen den Summen der Wasserentnahme (303–3 a) und der Wassereinleitung (303–4 a).

d. Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder Berechnungswerkzeuge

Annahme: 5 % des entnommenen Wassers werden nicht wieder eingeleitet.

305–1 Direkte (Scope 1) Brutto-THG-Emissionen*a. Gross direct (Scope 1) GHG emissions*

Keine Scope-1-Emissionen des Unternehmens.

305–2 Energie indirekte (Scope 2) THG-Emissionen*a. Bruttostandortbezogene Energie indirekte (Scope 2) THG-Emissionen*

Verwendete Formeln:

$$\text{Diesel CO}_2 \text{ e Emissionen (kg)} = 1.072 \times \text{Diesel CO}_2 \text{ Emissionen (kg)}^{13}$$

$$\text{Benzin CO}_2 \text{ e Emissionen (kg)} = 1.072 \times \text{Benzin CO}_2 \text{ Emissionen (kg)}^{14}$$

$$\text{Erdgas CO}_2 \text{ e Emissionen (kg)} = 1.022 \times \text{Erdgas CO}_2 \text{ Emissionen (kg)}^{15}$$

$$\text{Kohle CO}_2 \text{ e Emissionen (kg)} = 1.0001 \times \text{Kohle CO}_2 \text{ Emissionen (kg)}^{16}$$

$$\text{Diesel (l)} = 2.664 \text{ CO}_2 \text{ (kg)}^{17}$$

$$\text{Benzin (l)} = 2.322 \text{ CO}_2 \text{ (kg)}^{18}$$

$$\text{Erdgas (kWh)} \times 0.22 = \text{CO}_2 \text{ (kg)}^{19}$$

$$\text{Erdgas (m}^3\text{)} = 2 \text{ CO}_2 \text{ (kg)}^{20}$$

$$\text{Kohle CO}_2 \text{ Emissionen (kg)} = 94.6 \times \text{Kohle (GJ)}^{21}$$

Nicht kategorisierte Brennstoffe werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Annahme, dass die als «Sonstige» kategorisierten Brennstoffe hauptsächlich aus Kernenergie bestehen, die keine direkten THG-Emissionen erzeugt.

c. In die Berechnung einbezogene Gase

Die in die Berechnung einbezogenen Gase sind CO₂, CH₄ und N₂O.

e. Quelle der Emissionsfaktoren

VR-CO₂_Spezial_2011_Juni.pdf (verkehrs-rundschau.de)

EPA Climate Leadership – Emission Factors November 2015

Specific carbon dioxide emissions of various fuels (volker-quaschnig.de)

g. Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder Berechnungstools

Siehe oben.

13) Dachser

14) VR-CO₂_Spezial_2011_Juni.pdf (verkehrs-rundschau.de)

15) Ibid

16) EPA Climate Leadership - Emission Factors November 2015

17) Berechnet

18) Berechnet

19) CO₂-Rechner | CO₂-Emissionen berechnen (klimaneutral-handeln.de)

20) Natural Gas: A Primer (nrcan.gc.ca)

21) Specific carbon dioxide emissions of various fuels (volker-quaschnig.de) Environment – U.S. Energy Information Administration (EIA) – U.S. Energy Information Administration (EIA)

305–3 Andere indirekte (Scope 3) THG-Emissionen

a. Brutto sonstige indirekte (Scope 3) THG-Emissionen

Werte von Frachtunternehmen.

d. In die Berechnung einbezogene Gase

Die in die Berechnung einbezogenen Gase sind CO₂, CH₄ und N₂O.

f. Quelle der Emissionsfaktoren

VR-CO₂-Spezial_2011_Juni.pdf (verkehrs-rundschau.de)

EPA Climate Leadership – Emission Factors November 2015

Specific carbon dioxide emissions of various fuels (volker-quaschnig.de)

305–4

c. Arten von THG-Emissionen, die in die Intensitätsquote eingehen

Die gesamten THG-Emissionen enthalten nur Scope-2-Werte (aus Punkt 305–2 a).

d. In die Berechnung einbezogene Gase

Die in die Berechnung einbezogenen Gase sind CO₂, CH₄ und N₂O.

306–2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

c. Bestimmung der Entsorgungsmethode

i. Direkt von der Organisation entsorgt, oder anderweitig direkt bestätigt

Keine

ii. Angaben des Entsorgungsunternehmens

Frankreich:

2018: Holzpaletten von der Firma Burban Pallet; Kartons, Kunststoffe und gewöhnlicher Industrieabfall von der Firma Paprec.

2019: Holzpaletten von der Firma Burban Pallet; Kartons, Kunststoffe, Archivpapier, flüssige Tinte, Lampen und gewöhnlicher Industrieabfall von der Firma Paprec; Elektronikschrott von der Firma Ecologic.

Polen: von örtlichem Entsorger.

Finnland: von Entsorgungsunternehmen/Abfallbuchhaltung.

Schweiz: Recycling-Coach GmbH.

Dänemark: ISS A/S.

Deutschland: von örtlichem Entsorger.

Niederlande: von örtlichem Entsorger/Gemeinde Utrecht.

iii. Organisatorische Vorgaben des Entsorgungsunternehmens

Keine

Keine gefährlichen Abfälle im Konzern.

306–4

Kein Transport von gefährlichen Abfällen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

ALSO Holding AG
Corporate Communication
Beate Flamm
beate.flamm@also.com
Tel. +49 151 61266047

Verbindlich ist die deutsche Originalfassung.

Gesamtverantwortung/Konzept und Text

ALSO Holding AG, Emmen, Schweiz

Disclaimer

Diese Publikation enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf derzeitigen Annahmen und Prognosen der Unternehmensleitung von ALSO beruhen. Bekannte und unbekannt Risiken, Ungewissheiten und andere Faktoren können dazu führen, dass die tatsächliche Entwicklung, insbesondere die Ergebnisse, die Finanzlage und die Geschäfte unseres Konzerns wesentlich von den hier gemachten zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Der Konzern übernimmt keine Verpflichtung, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder sie an zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen.

ALSO Holding AG
Meierhofstrasse 5
CH-6032 Emmen
Tel.: +41 41 266 18 00



**Weitere Informationen unter:
www.also.com**