

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018

INHALT

Editorial	3
Portrait	4
Mitarbeitende.....	9
Umwelt.....	11
GRI Index	14
Links	19

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren

Vor 15 Jahren haben wir uns für die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems (QMS) gemäss der ISO 9001 Norm entschieden. Weshalb? Hatten wir in der Vergangenheit seitens unserer Kunden schwerwiegende Beanstandungen bezüglich der Qualität unserer Beratungsleistungen? Nein, unser Entschluss war strategischer Natur, denn ein QMS zielt nicht auf kurzfristige Verbesserung bzw. Erfolge, sondern wirkt mittel- bis langfristig nachhaltig. Unser primäres Anliegen war ein Führungs- und Steuerungssystem aufzubauen und zu leben, welches unsere Zukunftsfähigkeit stärken und uns in der Weiterentwicklung unseres Potenzials unterstützen soll. Dies vor dem Hintergrund eines stetigen Wandels unseres Wirkungsfeldes und den dadurch verändernden Anforderungen und Rahmenbedingungen. Ein wichtiger Grundsatz ist dabei die Kundenorientierung, um jederzeit Dienstleistungen mit dem erwarteten Mehrwert, in der definierten Qualität und zu marktgerechten Preisen gewährleisten zu können.

Mitte Geschäftsjahr durchliefen wir erfolgreich den alle drei Jahre fälligen Rezertifizierungsaudit. Der externe Auditor würdigte dabei insbesondere unseren internen „ausführlichen, selbstkritischen und aussagekräftigen“ Management Review, welcher nebst der Bewertung unserer Leistungen und Herausforderungen auch relevante Leistungsindikatoren und eine umfassende Risikoanalyse enthält. Dies ist eine wichtige Grundlage, um einem unserer Führungsprinzipien, dem des kontinuierlichen Lernens und Verbesserens, Rechnung zu tragen, was wiederum ein zentraler Differenzierungs- und Erfolgsfaktor unseres Unternehmens ist. Dass sich diese Investition auch «auszahlt», manifestiert sich in unserem vielseitigen und attraktiven Projekt- und Kundenportfolio. So konnten wir im Berichtsjahr wiederum neue Aufträge von bestehenden oder ehemaligen Kunden gewinnen, wie zum Beispiel die Begleitung eines Schweizer Konzerns bei der Entwicklung und Spezifizierung der Nachhaltigkeitsstrategien von den einzelnen Geschäftseinheiten basierend auf Gruppenebene festgelegten Ambitionen. Die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) dürfen wir seit Ende 2018 beim Ausbau ihrer Partnerschaften mit dem Privatsektor im Rahmen eines mehrjährigen Backstopping-Mandats unterstützen. Aber auch Stiftungen und andere Non-Profit Organisationen, mit denen wir länger zusammenarbeiten durften, haben unsere Expertise für Evaluationen, Studien, nachhaltige Finanzierungslösungen, organisatorische Fragestellungen und Neuausrichtungen im Berichtsjahr angefordert.

Wir dürfen somit mit gewissem Stolz sagen, dass wir uns sehr fit fühlen, um auch in Zukunft unsere Kunden bei der Beantwortung schwieriger Fragestellungen bzw. Bewältigung und herausfordernder Aufgaben kompetent, kreativ und resultatorientiert zu unterstützen. In diesem Sinne freuen wir uns auf Ihre Rückmeldungen und Anfragen.



Dr. Barbara Rigassi
Managing Partner



Guido Cavelti
Partner



Dr. Thomas Streiff
Partner

PORTRAIT

Mit der Mission, unsere Beratungskompetenzen zur Schaffung nachhaltiger Wertschöpfung einzusetzen, arbeiten wir täglich daran, die Prinzipien des Global Compact in unserem Einflussbereich zu verankern.

ÜBER BHP

BHP – Brugger und Partner AG (BHP) ist ein Beratungsunternehmen mit Sitz in Zürich. Es wurde 1986 als BHP – Brugger, Hanser und Partner AG gegründet. Seit der Aufteilung dieses Unternehmens im Jahre 2001 ist BHP eine eigenständige operative Gesellschaft.

Gestern wie heute steht BHP für ein interdisziplinäres und motiviertes Team, das sich mit Kopf und Herz für das Prinzip der Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft engagiert. BHP besteht heute aus 13 Mitarbeitenden und 3 assoziierten Partnern. Die Leitung obliegt der geschäftsführenden Partnerin Barbara Rigassi, die gemeinsam mit ihren zwei Partnerkollegen Guido Cavelti und Thomas Streiff die Weiterentwicklung von BHP gestaltet.

UNSER ANSATZ

BHP – Brugger und Partner AG ist eine Beratungsfirma für Unternehmen und öffentliche sowie zivilgesellschaftliche Institutionen. Unser Kernmarkt ist die wertorientierte, am Nachhaltigkeitsprinzip ausgerichtete Strategie- und Organisationsberatung. Diesen Markt bauen wir mit langfristigen Kundenbeziehungen und Projektfamilien aus. Rund die Hälfte unserer Kunden sind mittelgrosse Schweizer und multinationale Unternehmen, etwa ein Drittel unserer Aufträge stammt von der öffentlichen Hand.

Wir profilieren uns über unsere Mitarbeitenden und Partner, deren inhaltliche und methodische Kompetenz am Markt hohe Anerkennung findet. Unsere Beratungsschwerpunkte liegen in den drei Bereichen

- Corporate Social Responsibility,
- Standortförderung und Raumentwicklung sowie
- Führung und Organisation.

Mit Domizil in Zürich und einem Büro in Bern fühlen wir den Puls der Schweizer Wirtschaft und Politik. Dank zahlreicher nationaler sowie internationaler Initiativen und Engagements verfügen wir über ein breites nationales und internationales Netzwerk in unseren thematischen Schwerpunktgebieten. Seit den Anfängen orientieren wir uns neben dem Grundsatz der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes an den drei zentralen Werten Nachhaltigkeit, Kundennähe und Professionalität.

Kunden aus dem Privatsektor unterstützen wir bei der Neu- oder Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells, ihrer Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsstrategie, bei der Planung und Umsetzung von konkreten Massnahmen entlang ihrer Wertschöpfungskette oder bei der Wirkungsüberprüfung und Kommunikation der erbrachten Leistungen. Darüber hinaus bieten wir in den Bereichen CO₂- und Ressourcenmanagement, sozialverantwortliches Personalmanagement, Stakeholder Management, strategische Philanthropie sowie Nachhaltigkeitsberichterstattung auch operativ Hand. Im Zentrum der Mandate für die öffentliche Hand stehen Aktivitäten in den Bereichen Wirtschaftspolitik, Raum-

und Standortentwicklung, Regionalökonomie sowie Areal-/Immobilienentwicklung. Ferner liegt uns das Thema Berufliche Eingliederung nah.

Mit grossem Engagement und substanziellen finanziellen Beiträgen haben wir uns in den letzten Jahren immer wieder als Initianten von Wissens- oder Dialogplattformen für die Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in Wirtschaft und Gesellschaft stark gemacht.

DER ROTE FADEN

Die Vision einer nachhaltigen Gesellschaft und damit einer Wirtschaft, die ihre gesellschaftliche und ökologische Verantwortung wahrnimmt, zieht sich wie ein roter Faden durch unsere Beratungstätigkeit. Unseren wirkungsstärksten Beitrag zur Verwirklichung dieser Vision leisten wir auf indirektem Weg über Kundenprojekte und thematische Plattformen, die verschiedene Stakeholder an einen Tisch bringen.

Mit dem Begriff der Nachhaltigen Entwicklung («Sustainable Development») und der unternehmerischen Verantwortung («Corporate Responsibility») sind in den letzten 25 Jahren zwei Themen berechtigterweise zunehmend in den öffentlichen Diskurs und die Managementliteratur vorgedrungen. In den letzten zwei Jahren fanden diese dank öffentlichen Diskussionen rund um den Klimawandel und die Entwicklungsagenda der UNO (Sustainable Development Goals), aber auch dank anhaltender Klimastreiks, breitere Beachtung. Mehr denn je gilt: Um die Vorzüge einer modernen Gesellschaft sowie einer intakten Umwelt, wie wir sie in der Schweiz kennen und schätzen, auch zukünftigen Generationen zu erhalten, müssen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aktuelle Werte und Verhaltensweisen auf den Prüfstand gestellt und – teils radikal – angepasst werden. Wir alle, als Bürger, Konsumenten, Arbeitgeber und -nehmer, sind gefordert, unsere Verantwortung in ökologischen, sozialen und ökonomischen Belangen heute und in Zukunft wahrzunehmen und das Nachhaltigkeitsprinzip in unser Denken und Handeln zu integrieren.

In diesem Sinne betrachten wir es als unsere Verpflichtung, mindestens den «Triple Bottom Line»-Ansatz in all unseren Projekten und Initiativen explizit und implizit einfließen zu lassen. Über unser Managementsystem stellen wir sicher, dass wir mit unseren Projekten keine aktive bzw. wissentliche Zuwiderhandlung gegen die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) begehen, sondern im Gegenteil die Einhaltung der Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette aktiv fördern. Um dies sicherzustellen, wird anlässlich der Portfolioplanung der Geschäftsleitung im Rahmen der Due Diligence – insbesondere bei potenziell kritischen Projekten oder Kunden – die Konformität mit unserer Philosophie anhand spezifischer Aspekte vertieft überprüft.

PROJEKTE UND INITIATIVEN

Im Berichtsjahr haben wir zahlreiche Projekte durchgeführt, die einen Beitrag zur Erfüllung der UNGC-Prinzipien leisten.

Mit der Partnerschaft mit de Pury Pictet Turrettini & Cie ist BHP bereits seit mehr als zwölf Jahren im Bereich „Shareholder Engagement“ bzw. «Active Ownership» tätig. BHP analysiert jährlich die öffentliche Berichterstattung der Portfoliofirmen der mittlerweile vier Cadmos-Fonds entlang der aus Investorensicht relevantesten Nachhaltigkeitsthemen. Im Zyklus 2018/2019 wurden 96 Unternehmen von BHP untersucht. Unsere Analyseresultate diskutierten wir anschliessend mit den Vertretern von rund 64 Portfoliofirmen. Während dieser konstruktiven, vertraulichen Dialoge thematisiert BHP zusammen mit den Fundmanagern die Stärken und Schwächen der nicht-finanziellen Berichterstattung der Firmen und formuliert Verbesserungsvorschläge. Zudem erhalten die Fundmanager Einsicht in die Art und Weise, wie die Portfoliofirmen mit relevanten Herausforderungen umgehen, was wiederum eine wertvolle Information für künftige Investitionsentscheide sein kann.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
allgemein	<p>Für eine Schweizer Kantonalbank hat BHP die Präzisierung und Schärfung des Nachhaltigkeitsverständnisses sowie die Erarbeitung einer stringenten (Neu-)Positionierung begleitet. Aufbauend auf einer Gap-Analyse wurden die Handlungsfelder identifiziert und eine Umsetzungs-Roadmap erarbeitet. Nicht zuletzt dank grossem internen Engagement konnten die Roadmap 2018 planmässig beschritten sowie erste sichtbare Massnahmen, die die Neupositionierung untermauern, implementiert werden.</p> <p>Die Bank hat damit ein pragmatisches Instrument die Arbeiten im Rahmen der Positionierung systematisch voranzutreiben und ihren Leistungsausweis gegenüber Rating-Agenturen und der breiteren Öffentlichkeit glaubhaft dazulegen.</p>
Menschenrechte	<p>Bereits seit über zehn Jahren koordiniert BHP die Schweizer Initiative «solidarit'eau suisse», welche dazu beiträgt, die Ziele des SDG 6 der UNO zu verwirklichen. Im Berichtsjahr haben insgesamt 54 Schweizer Gemeinden und Wasserversorgungen die Umsetzung von Wasserprojekten in Entwicklungsländern, vorwiegend in Afrika, mitfinanziert. Seit Lancierung der Initiative sind es damit bereits über 190 Gemeinden und Wasserversorgungen. Insgesamt wurden 2018 von den beteiligten Gemeinden und Wasserversorgungen knapp 510'000 CHF gespendet. Gemäss den Berichten der ausführenden Organisationen konnte mit diesen Beiträgen über 240'000 Menschen der Zugang zu Trinkwasser und sanitären Anlagen ermöglicht werden, mitunterstützt durch substanzielle Beiträge aus anderen Quellen.</p>
Arbeitsnormen	<p>Das Informationsportal Compasso richtet sich an Schweizer Arbeitgeber und bietet als Netzwerk hilfreiche Informationen und Instrumente rund um das Thema «Berufliche Integration». BHP hat das Portal mitinitiiert und ist mit der Geschäftsführung betraut. Im Jahr 2018 ist der Verein wiederum um 15 auf insgesamt 88 Mitglieder gewachsen.</p> <p>Im Berichtsjahr analysierte Compasso in einer umfassenden Bestandesaufnahme zusammen mit Vertretern der Privatwirtschaft, mit Systempartnern und Betroffenen die Situation zur erstmaligen beruflichen Eingliederung von Jugendlichen in der Schweiz. Im Ergebnis wurden vier Handlungsansätze plus acht konkrete Massnahmen definiert.</p> <p>Weiter wurde Compasso von einer Arbeitsgruppe mit Vertretern des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV), der IV-Stellen-Konferenz (IVSK) und des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV) mit zwei grösseren Projekten zwecks Koordination zwischen Arbeitgebern und Systempartnern beauftragt: Im Rahmen eines Leitfadens soll die Umsetzung eines Standardprozesses von der Früherfassung bis zum Rentenentscheid entwickelt werden. Und die Systemlandkarte soll die Zusammenhänge an den Schnittstellen zwischen Systempartnern und Arbeitgebern in der beruflichen Eingliederung transparent und ganzheitlich aufzeigen.</p>
Umwelt	<p>BHP wurde anfangs Jahr von einem grossen Versicherungsunternehmen angefragt, den Prozess zur Erarbeitung von Vorschlägen zum künftigen Klimaengagement und dessen Implementierung methodologisch und inhaltlich zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurde eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe formiert, die im Rahmen von mehreren Workshops einen Vorschlag zu einer unternehmensübergreifenden Klimapolitik sowie eine Roadmap zu deren Umsetzung ausarbeitete. Diese wurden Ende 2018 von der Geschäftsleitung der auftraggebenden Unternehmung angenommen.</p>

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
Korruptionsprävention	Im Berichtsjahr 2018 führte BHP kein Projekt mit spezifischem Fokus auf Anti-Korruption durch. Das Thema ist allerdings integraler Bestandteil verschiedener BHP-Projekte und der Feedback-Gespräche im Rahmen der Cadmos Engagement Funds. Im Rahmen dieser Briefings konnten den Fonds-Firmen «Best Practices» zur Vermeidung von Korruption und Bestechung aufgezeigt werden, die im Rahmen unserer umfassenden ESG-Analysen in unserer Datenbank erfasst sind.

Weitere Projekte finden sich unter www.bruggerconsulting.ch/referenzen.

VERANKERUNG DER 10 UNGC-PRINZIPIEN IM UNTERNEHMEN

Um in unserer Beratungstätigkeit glaubwürdig zu sein, gilt es, die zehn Prinzipien des UNGC nicht nur für die Kunden greif- und anwendbar zu machen, sondern sie auch in unserer eigenen Geschäftspraxis zu berücksichtigen. Deshalb haben wir die Prinzipien des nachhaltigen Unternehmertums explizit in unserem Managementsystem mit einem spezifischen Instrument, unserer «UNGC Roadmap», verankert. Mit dieser Roadmap strukturieren und planen wir unsere relevanten Aktivitäten im Zusammenhang mit dem UN Global Compact.

QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT

Unser zertifiziertes Managementsystem ist gemäss der Norm ISO 9001:2015 aufgebaut. Es wird jährlich mit unserem externen Auditor überprüft und weiterentwickelt. Neben effizienten und wirkungsvollen Beratungs- und Supportprozessen sind für uns als wissensbasiertes Unternehmen vor allem der Aufbau, Austausch sowie die Anwendung von Wissen von grosser Bedeutung. Ein strukturiertes Wissensmanagement und die Verankerung von risikobasiertem Denken im Qualitätsmanagement sind von grosser Bedeutung.

Unser Know-how vertiefen und erweitern wir in erster Linie im Rahmen unserer vielfältigen Projekte. Mit unserer strategischen Beratung und dem operativen Coaching decken wir von der Chancen- und Risikobewertung über die Strategie- und Massnahmenentwicklung bis hin zur Kommunikation und Berichterstattung den gesamten Nachhaltigkeitsmanagementzyklus ab. Unsere Kunden sind in unterschiedlichen Branchen beheimatet. Somit besitzen wir einen Aktionsradius, der uns einerseits die Chance bietet, immer wieder neue Ansätze zur Anwendung zu bringen; andererseits können wir erfolgreiche Konzepte und Erfahrungen adaptiert in verschiedenen Branchen zum Vorteil unserer Kunden einsetzen.

AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN VON BHP

Organisation	Rolle
Foundation for the Global Compact	Spender
Netzwerk für sozialverantwortliche Wirtschaft	Mitglied, Präsidium
öbu - Verband für nachhaltiges Wirtschaften	Mitglied
Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Berggebiete	Mitglied
Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL	Mitglied
Schweizerische Vereinigung für Standortmanagement SVSM	Mitglied
Swiss Export	Mitglied
Swiss Sustainable Finance	Gründungsmitglied
Swiss Venture Club	Mitglied
Swiss Water Partnership	Mitglied
Switzerland Global Enterprise	Mitglied
Global Compact Network Switzerland	Mitglied
Verband Schweizer Unternehmerinnen VCHU	Mitglied
Vereinigung der Privaten Aktiengesellschaften	Mitglied
Vereinigung Zukunftsforschung	Mitglied

Mittels gezielten Aus- und Weiterbildungen, Veranstaltungs- und Konferenzbesuchen sowie der Organisation und Moderation von Dialogveranstaltungen zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen beschaffen wir uns neue Impulse. Darüber hinaus bieten uns diverse Lehraufträge für Universitäten und Fachhochschulen sowie Referate für Vereine, Verbände und weitere Interessensgemeinschaften die Möglichkeit, unser Wissen einzubringen, neue Erkenntnisse zu erlangen und Nachhaltigkeitsaspekte mit Studierenden und Spezialisten zu diskutieren. Die Tätigkeit der Partner und Geschäftsleitungsmitglieder als Verwaltungs- und Stiftungsräte komplettiert unseren Wissensaufbau.

Da dieses Wissen mehrheitlich personengebunden ist, sind wir bestrebt, theoretisches und praktisches Wissen regelmässig innerhalb unserer Firma nicht nur zu dokumentieren, sondern auch weiterzugeben. Dazu haben wir mehrere Gefässe geschaffen: eine wöchentliche Teamsitzung zum Austausch von Interna und projektspezifischen Erfahrungen, Projektleitungssitzungen zur Projekt- und Portfolioplanung, Brown Bag-Veranstaltungen zur Vertiefung von Projekthinhalten, interne Weiterbildungen zu spezifischen Inhalten oder Methoden sowie eine physische und elektronische Ablage.

MITARBEITENDE

Unser Erfolg ist weitgehend von der Motivation, den fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie der Loyalität unserer Mitarbeitenden abhängig. Deshalb investieren wir in attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die gezielte Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

DIVERSITÄT UND FLEXIBILITÄT

2018 haben sich bei BHP insgesamt acht Frauen und fünf Männer für den langfristigen Erfolg unserer Kunden bzw. Projekte eingesetzt. Sie teilen sich insgesamt 1'050 Stellenprozent. Unser interdisziplinäres Team umfasst Spezialisten aus den Bereichen Wirtschaft, Geographie, Politikwissenschaften, Soziologie sowie Ingenieurwesen. Ergänzt werden die firmeninternen Fachkenntnisse durch ein Netzwerk hochqualifizierter nationaler und internationaler Partner.

Diversität im Team ist für uns ein wichtiges Thema. Denn aus der Verschiedenheit der Blickwinkel, sei es aufgrund des akademischen Werdegangs, der beruflichen Erfahrung oder des Geschlechts, resultieren kreative Beratung und massgeschneiderte Lösungen.

Wir ermöglichen Diversität, indem wir auf einen ausgeglichenen Geschlechtermix achten (derzeit liegt die Frauenquote bei 62% bzw. 63 % nach Vollzeitäquivalenten) und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Teilzeitarbeit und Home-Office sind für uns Realitäten – bei Mann und Frau. Mit diesen Modellen machen wir seit Längerem gute Erfahrungen; nicht zuletzt deshalb, weil sie unseren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub erleichtern. Sowohl Frau als auch Mann profitieren darüber hinaus von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Mütter haben ab dem dritten Dienstjahr Anspruch auf 16 Wochen Urlaub bei vollem Lohn. Den Vätern stehen fünf freie und bezahlte Arbeitstage zur Verfügung. Es besteht ausserdem die Möglichkeit, über diese Zeit hinaus einen unbezahlten Vater- oder Mutterschaftsurlaub zu beziehen.

BHP will sich auch in Zukunft als Wunscharbeitgeber positionieren. Wir wollen aber nicht nur für neue potenzielle Mitarbeitende attraktiv sein, sondern auch die heute Angestellten halten und uns gemeinsam mit ihnen weiterentwickeln. Zu diesem Zweck wurden Funktionsprofile erstellt. Damit sollen den Mitarbeitenden klare Entwicklungspfade aufgezeigt werden können. Die bei uns möglichen Karrieremodelle umfassen die Partner- und die Fachkarriere. Im Berichtsjahr gab es wenig personellen Wechsel. 2018 haben zwei Mitarbeitende BHP verlassen, wobei drei neue Mitarbeitende zu unserem Team gestossen sind.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, die Festlegung und Überprüfung von Leistungszielen sowie die fachliche Weiterentwicklung sind Teil unserer jährlichen, auf Wunsch halbjährlichen, Mitarbeitergespräche. Die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden wird in einem offenen Gespräch entlang eines intern entwickelten Leitfadens diskutiert. Im Anschluss an den Rückblick folgen die Diskussion der Zielsetzungen für das kommende Jahr und der mittel- bis langfristigen gemeinsamen Weiterbildungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sind interne oder externe Weiterbildungen zentral. 2018 wurden pro Vollzeitäquivalent durchschnittlich 13 Stunden (Vorjahr: 25 h) interne und externe Weiterbildung gezählt. Die Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit nehmen wir anhand eines standardisierten Fragebogens vor, der jährlich von den Mitarbeitenden ausgefüllt wird. Darin bewerten diese entlang mehrerer Fragen die

Aspekte Teamgeist, Identifikation mit dem Unternehmen, die interne Kommunikation und die Kultur bei BHP.

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

	2014	2015	2016	2017	2018
Teamgeist	9.4	9.3	9.3	9.3	9.3
Identifikation	9.3	9.2	9.3	9.4	9.4
Kommunikation	9.0	8.6	8.0	7.7	8.3
Kultur	9.3	8.3	8.6	8.6	8.7

(Ziel: >8; Skala: 0–10)

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hat sich im Berichtsjahr leicht verbessert und bleibt auf dem hohen Niveau der Vorjahre. Bereits zum achten Mal in Folge verzeichnen wir in den Kategorien «Teamgeist» und «Identifikation mit BHP» Punktwerte von 9 oder mehr. Ein Resultat, das uns stolz macht, sind es doch diese beiden Faktoren, die uns zu einem leistungsstarken und von der eigenen Sache überzeugten Team machen. Das Ergebnis in der Kategorie «Kommunikation» ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und erneut über dem Zielwert von mindestens 8. Auch in der Kategorie «Kultur» wurde im Vergleich zu den Vorjahren ein leicht höherer Wert erreicht.

UNTERNEHMENSKULTUR

Als kleines Beratungsunternehmen pflegen wir eine offene und von gegenseitigem Respekt geprägte Kommunikation. Unsere Arbeit leisten wir in kleinen Projektteams, in denen unsere ohnehin flache Hierarchie nur begrenzt eine Rolle spielt. Vielmehr ist eine aktive Feedbackkultur bei dieser Art von Arbeit unerlässlich. Auch ausserhalb des Geschäftsalltages treffen wir uns zu Team- und Familienanlässen. Wir sind der festen Überzeugung, dass diese gemeinsamen Erlebnisse nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken, sondern sich auch in der Effizienz unserer täglichen Arbeit niederschlagen.

UMWELT

Als kleines Unternehmen im Dienstleistungssektor mit geringem internationalem Reiseaufkommen bleibt unser ökologischer Fussabdruck überschaubar. Dennoch arbeiten wir kontinuierlich an der Verringerung unserer Einflüsse auf die natürliche Umwelt.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG TROTZ GERINGEM FUSSABDRUCK

Da wir für verschiedene Kunden Umweltdaten sammeln, berechnen und verwalten, ist es eine Frage der Konsequenz, dieselben Methoden und Standards auch auf unser Unternehmen anzuwenden.

Unsere pragmatische Energie- und CO₂-Strategie fusst auf einer Nullmessung unser ökologischen Kenngrössen, welche wir für das Jahr 2011 durchgeführt haben. Von quantitativen Reduktionszielen sehen wir in der Strategie ab, da unser Optimierungsspielraum als Mieter in einer Mehrparteienliegenschaft stark begrenzt ist. Zumindest wird unser CO₂-Fussabdruck nicht mehr stark durch Geschäftsreisen per Flugzeug beeinflusst. Wir haben uns folgendes qualitatives Ziel gesetzt: BHP setzt, wo sinnvoll jährlich, mindestens eine Massnahme zur Senkung des Energieverbrauchs oder der CO₂-Emissionen um.

Unsere Umweltauswirkungen lassen sich in die Bereiche Heizung, Elektrizität, Mobilität und Einkauf einteilen. Als reines Dienstleistungsunternehmen ziehen wir unsere Systemgrenzen an der Eingangstüre zu unserem Büro an der Lagerstrasse 33 in Zürich. Unsere beiden Arbeitsplätze am Standort Bern erachten wir in diesem Fall als vernachlässigbar.

Im Berichtsjahr haben unsere Büroräume gemäss den Rechnungen der Liegenschaftsverwaltung und des Elektrizitätswerkes insgesamt 160 GJ Energie verbraucht, 14% mehr als im Jahr zuvor (141 GJ). Der Erdgas-, wie auch der Stromverbrauch – «naturremade» aus 100% erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind – weisen im Vergleich zum Vorjahr einen höheren Wert auf (+12% bzw. +18%). Wir nehmen an, dass sowohl der Energie- als auch der Stromverbrauch aufgrund der Totalsanierung des Heizungs- und Lüftungssystems und damit zusammenhängenden Tests und Justierungen angestiegen sind. Trotz dieser Sanierung ist es nach wie vor nicht möglich, den exakten Erdgasverbrauch für die Büroräumlichkeiten im 5. Stock zu ermitteln. Die Berechnung findet daher wie bereits in den Vorjahren anhand der Gesamtzahlen des Gebäudekomplexes statt¹. Der weitere Handlungsspielraum im Bereich Infrastruktur ist, was bauliche Massnahmen anbelangt, praktisch ausgeschöpft. Zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs sind der kontinuierliche Ersatz unserer Bürobeleuchtung (Spots) durch LED-Leuchtmittel und die ständige Sensibilisierung der Mitarbeitenden letztlich die einzigen Handlungsfelder, in welchen wir Massnahmen umsetzen.

Unsere Mobilität unterteilen wir in Geschäftsverkehr mit Flugzeug und Bahn sowie in Pendlerverkehr mit Bahn, Auto oder Bus. Für das Berichtsjahr 2018 sind diejenigen Geschäftsreisen ausgewiesen, die über unser Reisebüro gebucht oder über das Onlineportal «SBB Businessstravel» erfasst wurden. Unsere Mitgliedschaft bei Mobility haben wir aufgrund des rückläufigen Gebrauchs 2018 gekündigt. Die CO₂-Emissionen durch

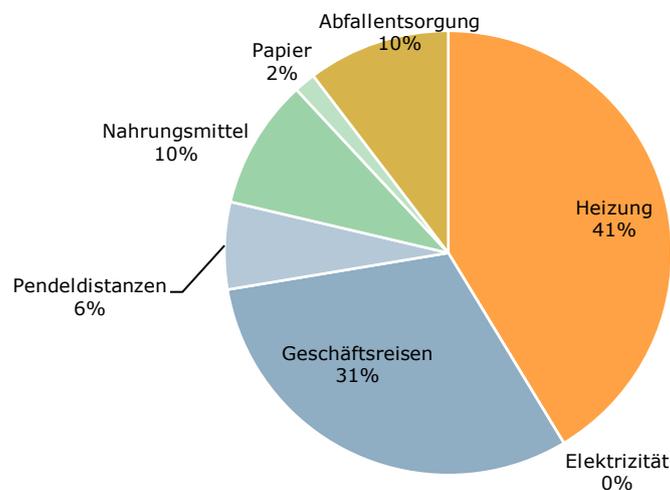
¹ Der gesamte Erdgasverbrauch des Gebäudes wird dabei auf die gemietete Quadratmeterzahl des 5. Stocks heruntergerechnet.

Taxifahrten und Geschäftsreisen im Privatauto sind, im Vergleich zu den Flugreisen, sehr gering und werden darum nicht erhoben.

Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Unsere Mitarbeitenden erhalten dazu mindestens das Halbtax-abonnement vergütet. In der Stadt Zürich nutzen wir zudem das firmeneigene Elektrofahrzeug. Bei internationalen Reisen wägen wir Preis, Zeit und Umweltbelastung der verschiedenen Transportmöglichkeiten ab. Flugreisen buchen wir in der Economy-Klasse. Die verursachten CO₂-Emissionen kompensieren wir über Projekte von hoher Qualität und sozialem Einfluss von «myclimate» oder «South Pole». Die Emissionen durch Flugreisen reduzierten sich 2018 erneut um mehr als die Hälfte (-56%). Die Geschäftsreisen verursachten somit noch 31% unserer gesamten Emissionen. Unsere Gesamtemissionen durch Geschäftsreisen inkl. Pendlerverkehr sanken somit um 51%. Die Summe der zurückgelegten Arbeitswege haben wir für 2018 mit Bezug auf die Transportmittel, die Distanzen, die Soll-Arbeitsstunden sowie die Stellenprozente wie im Vorjahr mittels interner Umfrage erhoben.

Unserem Einkauf schenken wir besondere Beachtung. Dieser setzt sich aus den Kategorien Food und Non-Food (Papier, Hygiene- und Reinigungsmaterial sowie IKT-Infrastruktur) zusammen. Beim Einkauf von Lebensmitteln (Früchte, Kaffee, Schokolade und weitere Snacks, die wir u.a. auch unseren Gästen anbieten) achten wir auf Saisonalität, Lokalität sowie auf das Bio- und/oder Fair-Trade-Label. Unser Druckerpapier ist FSC-zertifiziert. Wir drucken intern, wenn immer möglich, auf rezykliertes Papier und mindestens doppelseitig.

Aus CO₂-Sicht ergibt sich für das Jahr 2018 folgender Fussabdruck:



Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen verwenden wir Daten aus der Ecoinvent-Datenbank. Beim Erdgas und der Elektrizität verwenden wir hingegen seit diesem Berichtsjahr die CO₂-Umrechnungsfaktoren von Myclimate. Aufgeteilt nach Scopes (gemäss Greenhouse Gas Protocol) bestand unser CO₂-Fussabdruck im Jahr 2018 zu 59% aus Scope 3-Emissionen und zu 41% aus Scope 2-Emissionen. Da wir keine Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor besitzen und die Büros gemietet sind, entstehen durch die Geschäftstätigkeit von BHP keine Scope 1-Emissionen. Gemäss unseren Berechnungen betragen unsere CO₂-Emissionen im Jahr 2018 total 16.8 Tonnen, was einer Reduktion um 21% gegenüber Vorjahr entspricht (2017: 21.6 Tonnen).

	KATEGORIE	2014	2015	2016	2017	2018	Δ2017/2018
Scope 2	Erdgas	7.13	6.87	7.05	5.47	6.11	+ 12%
	Elektrizität	0.19	0.19	0.17	0.12	0.15	+ 18%
Scope 3	Geschäftsreisen	1.86	18.10	25.90	11.56	5.22	- 55%
	Pendelverkehr Mitarbeitende	2.07	1.51	1.83	1.19	1.07	- 10%
	Nahrungsmittel	1.64	1.44	1.67	1.62	1.59	- 2%
	Papier	0.75	0.62	0.76	0.36	0.26	- 31%
	Abfallentsorgung	0.60	0.79	0.60	0.64	0.66 ²	+ 3%

(Einheit: tCO₂)

Mit den drei Scopes wird zwischen direkten (Scope 1), indirekten energiebezogenen (Scope 2) und weiteren indirekten Emissionen (Scope 3) unterschieden. Direkte Emissionen stammen aus Quellen, welche sich im Eigentum einer Organisation befinden oder durch diese kontrolliert werden. Indirekte Emissionen werden dagegen nicht durch BHP direkt verursacht, sondern entstehen bei anderen Unternehmen, zum Beispiel bei der Produktion von elektrischer Energie.

Neben unserem eigenen Fussabdruck steht vor allem jener unserer Kunden im Zentrum. In unseren Projekten setzen wir uns mit Nachdruck für eine ressourceneffizientere Wirtschaft ein. Sowohl in Strategieprojekten als auch über Initiativen versuchen wir, auf nationaler wie internationaler Ebene dazu notwendige Impulse zu geben.

² Durchschnittswert der letzten vier Jahre, da Messwert nicht plausibel. Abfalltonne wurde missbräuchlich von einem anderen Unternehmen im Gebäude mitbenutzt, weshalb der Messwert sich um 172% gegenüber dem Vorjahr vergrössert hat.

GRI INDEX

Allgemeine Standardangaben

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																		
Strategie und Analyse																				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Unternehmung zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	siehe S. 3																		
Organisationsprofil																				
102-1	Name der Organisation	BHP – Brugger und Partner AG (BHP)																		
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen und Aktivitäten	Siehe S. 4.																		
102-3	Hauptsitz der Organisation	Zürich, Schweiz																		
102-4	Namen und Anzahl der Länder, in denen BHP operiert oder in wesentlichem Umfang tätig ist	BHP operiert hauptsächlich in der Schweiz. Einzelne Projekte werden auch in China, Deutschland, Frankreich und dem Fürstentum Liechtenstein durchgeführt.																		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, fast vollständig im Besitz der drei Partner; mit Minderheitsbeteiligung des Gründers.																		
102-6	Märkte, die bedient werden	China, Deutschland, Frankreich, Fürstentum Liechtenstein, Schweiz																		
102-7	Grösse der Organisation	Anzahl Beschäftigte 2018: 13 (10.5 FTE) Anzahl Geschäftsstandorte: 1 Umsatzerlöse: nicht publiziert Gesamtkapitalisierung: nicht publiziert Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen: nicht publiziert																		
102-8	Anzahl Beschäftigte nach Arbeitsvertrag, Geschlecht und Region Anzahl unbefristet Angestellte nach Beschäftigungsart und Geschlecht Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal sowie nach Geschlecht Gesamtbelegschaft nach Region und Geschlecht	Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die bei BHP angestellten Mitarbeitenden am 31.12.2018. Alle Mitarbeitenden sind unbefristet angestellt. Der Anstellungsort ist Zürich. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Frauen</th> <th style="text-align: center;">Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Vollzeitpensum (≥90%)</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Teilzeitpensum</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Geschäftsleitung</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Mitarbeitende</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	8	5	Vollzeitpensum (≥90%)	4	3	Teilzeitpensum	4	2	Geschäftsleitung	1	2	Mitarbeitende	7	3
	Frauen	Männer																		
Total	8	5																		
Vollzeitpensum (≥90%)	4	3																		
Teilzeitpensum	4	2																		
Geschäftsleitung	1	2																		
Mitarbeitende	7	3																		
102-41	Prozentsatz aller Arbeitnehmenden, welche von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	0%																		
102-9	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Unsere Lieferkette befindet sich – von der Entstehung unserer Beratungsprodukte bis zur «Ablieferung» beim Kunden – zum allergrössten Teil in der Schweiz. Zur Erbringung unserer Beratungsdienstleistungen beziehen wir Energie, Bürouensilien, Papier, Hardware, Software, Nahrungsmittel sowie Wissen.																		
102-10	Wichtige Veränderungen bezüglich Grösse, Struktur und Eigentumsverhältnissen der Organisation	Keine.																		
102-11	Wie wird das Vorsorgeprinzip in der Unternehmung umgesetzt?	siehe S. 4																		

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
102-12	Auflistung extern entwickelter wirtschaftlicher, ökologischer oder gesellschaftlicher Chartas, Prinzipien oder anderer Initiativen, die von der Organisation unterstützt oder befürwortet werden	siehe S. 8
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	siehe S. 8
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
102-45	Auflistung aller Unternehmen, welche im konsolidierten Jahresabschluss der Unternehmung aufgeführt sind.	BHP – Brugger und Partner AG
102-46	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten. Umsetzung der Berichterstattungsgrundsätze zur Festlegung der Inhalte	Die Berichtsinhalte wurden anhand der 10 Prinzipien des UN Global Compact festgelegt. Die relevanten Aspekte gemäss GRI ergaben sich demzufolge gemäss der Publikation «Making the connection», welche aufzeigt, wie mit den GRI G4 Leitlinien ein UNGC COP erstellt werden kann.
102-47	Auflistung sämtlicher wesentlicher Themen, welche im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte ▪ Zwangs- oder Pflichtarbeit ▪ Kinderarbeit ▪ Beschäftigung ▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Vielfalt und Chancengleichheit ▪ Materialien ▪ Energie ▪ Emissionen ▪ Kinderarbeit
103-1	Beschreibung jedes wesentlichen Themas: Reichweite jedes wesentlichen Themas Angabe, wo Einflüsse zu spüren sind Angaben zum Umgang mit den Einflüssen durch die Unternehmung Angaben zu spezifischen Einschränkungen bezüglich der Reichweite der wesentlichen Themen	<p>Die in 102-47 genannten Aspekte wurden ausschliesslich für BHP ermittelt. Die Aspekte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen, ▪ Zwangs- und Pflichtarbeit und ▪ Kinderarbeit <p>sind (wenn überhaupt) ausschliesslich ausserhalb der Organisation, d.h. in unserer Lieferkette relevant. Der Aspekt</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emissionen <p>ist ebenfalls ausschliesslich ausserhalb der Organisation relevant, da BHP keine direkten Emissionen produziert.</p> <p>Die Berichtsgrenzen sind identisch mit dem Geltungsbereich des zertifizierten Managementsystems (ISO 9001:2015) von BHP.</p>
102-48	Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe für Neuformulierung	Keine.
102-49	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Themen im Vergleich zu früheren Berichten	Keine.
Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder	Die wichtigsten Anspruchsgruppen von BHP sind: Kunden, Mitarbeitende, Geschäftspartner in unserem Netzwerk, Behörden und Stakeholder aus dem Forschungs- und Bildungsbereich.
102-42	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	Im Moment existieren keine formalisierten Grundlagen für die Auswahl und Einbindung unserer Stakeholder. Dies geschieht meist ad hoc und themen- sowie projektspezifisch.
102-43	Ansatz der Unternehmung zur Einbindung von Stakeholdern (inkl. Häufigkeit nach Art der	Kunden/Peers: regelmässige formelle und informelle ausserakquisitorische Gespräche mit ehemaligen und aktuellen Kunden sowie andern Beratungs- und Kommunikationsunternehmen zu aktuellen Trends und

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
	Stakeholdergruppe) und Angabe, ob der Einbezug vor allem in der Berichtsvorbereitungsphase erfolgt	Entwicklungen im Kontext der nachhaltigen Entwicklung. Ca. 20 Gespräche/Jahr Mitarbeitende: siehe S. 9
102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, welche durch die Einbindung von Stakeholdern aufgekommen sind, und wie die Unternehmung darauf reagiert hat	Keine.
Berichtsprofil		
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2018
102-51	Datum des jüngsten vorangehenden Berichts	11. Juli 2018
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Anlaufstelle für Fragen	Dr. Barbara Rigassi, Managing Partner
102-54	Von der Unternehmung gewählte «In Übereinstimmung»-Option	Der BHP-Nachhaltigkeitsbericht 2018 wurde in Anlehnung an die «GRI Standards» (GRI-referenced) verfasst. In diesem Index sind die Verweise auf die entsprechenden Angaben im Bericht zu finden.
102-56	Strategie um Praktiken der Unternehmung hinsichtlich externer Prüfung des Berichts	nicht extern geprüft
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur des Unternehmens (inkl. aller Komitees des höchsten Kontrollorgans) Auffistung aller Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen verantwortlich sind.	BHP wird operativ von den drei Partnern geleitet, welche Aktionäre und Eigentümer der Firma sind. Sie tragen und führen die Unternehmung gemäss den im Managementsystem festgehaltenen Prozessen und Instrumenten. Der Managing Partner übernimmt dabei die operative Gesamtleitung, die Repräsentation und Kommunikation nach innen und aussen. Verantwortlich für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen der Geschäftstätigkeit ist die Geschäftsleitung, welche durch die drei Partner gebildet wird und regelmässig tagt. Das Höchste Kontrollorgan von BHP ist der Verwaltungsrat. Dieser besteht aus dem Verwaltungsratspräsidenten Prof. Dr. Ernst A. Brugger und Dr. Thomas Streiff.
Ethik und Integrität		
102-16	Beschreibung der Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	Die Werte und Verhaltensgrundsätze von BHP sind im Verhaltenskodex (CoC) enthalten, das 2013 allen Mitarbeitern ausgehändigt wurde. Das Dokument umfasst die Vision & Mission von BHP, die Verhaltensgrundsätze, eine SWOT-Analyse, die Strategie über 5 Jahre sowie eine jährlich aktualisierte Balanced Score Card. Die Verhaltensgrundsätze von BHP umfassen die Bereiche <ul style="list-style-type: none"> ▪ Annahme von Aufträgen ▪ Qualität und Objektivität ▪ Vertraulichkeit ▪ Geistiges Eigentum ▪ Wettbewerb ▪ Vermeidung von Korruption ▪ Korrektes Verhalten am Arbeitsplatz ▪ IT-Sicherheit und Datenschutz ▪ Ökologische Verantwortung ▪ Spenden und Sponsoring

Spezifische Standardangaben

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
Umwelt			
Materialien	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 12-14
	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht	Papier weiss: 82 kg (2017: 150 kg) Recycling: 100 kg (2017: 137 kg)
	301-2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	Anteil Recyclingpapier am gesamten Papierverbrauch: 55% (2017: 48%)
Energie	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 12-14
	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erdgas: 124 GJ (2017: 111 GJ) Elektrizität: 36 GJ (2017: 30 GJ)
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Geschäftsreisen und Arbeitswege der Mitarbeitenden: 150 GJ (2017: 238 GJ)
	302-3	Energieintensität	Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation pro Vollzeitäquivalent: 29 GJ (2017: 35 GJ)
Emissionen	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 12-14
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Keine.
	305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) Unterscheidung zwischen orts- und marktbasieren Scope 2-Emissionen	Erdgas: 6.97 tCO ₂ (2017: 6.23 tCO ₂) Elektrizität ortsbasiert: 0.00 tCO ₂ (2017: 0.00 tCO ₂) Elektrizität marktbasieren: 0.00 tCO ₂ (2017: 0.00 tCO ₂)
	305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	siehe S. 14
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	CO ₂ -Emissionen in den Scopes 1+2+3 pro Vollzeitäquivalent: 2.2 tCO ₂ (2017: 3.2 tCO ₂)
Abwasser und Abfall	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 12-14
	306-2	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Betriebskehricht (Verbrennung): 1301 kg ³ (2017: 1263 kg) Die Menge der Abfälle, welche rezykliert wird, ist aufgrund fehlender Daten nicht bekannt.

³ Mittelwert aus den letzten vier Jahren, da Messwert nicht plausibel (siehe S. 11)

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																							
Gesellschaft																										
Beschäftigung	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	401-1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter und Personalfluktuat	Gesamtzahl neu eingestellte Mitarbeitende 2018: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> Anzahl Mitarbeitende, welche BHP 2017 verlassen haben (Fluktuat): <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> Die Fluktuationsrate betrug 2018 13%.		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	1	0	30-50 Jahre	2	0	über 50 Jahre	0	0		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	1	30-50 Jahre	0	1	über 50 Jahre	0
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	1	0																								
30-50 Jahre	2	0																								
über 50 Jahre	0	0																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	1																								
30-50 Jahre	0	1																								
über 50 Jahre	0	0																								
Aus- und Weiterbildung	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	siehe S. 9																							
	404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	100%																							
Vielfalt und Chancengleichheit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe	Geschäftsleitung: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> Mitarbeitende: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30-50 Jahre	0	0	über 50 Jahre	1	2		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	1	0	30-50 Jahre	6	3	über 50 Jahre	0
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	0																								
30-50 Jahre	0	0																								
über 50 Jahre	1	2																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	1	0																								
30-50 Jahre	6	3																								
über 50 Jahre	0	0																								
Kinderarbeit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																							
	408-1	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																							
Zwangs- oder Pflichtarbeit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																							
	409-1	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																							
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																							
	103-2	Anzahl Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine.																							

LINKS

www.bruggerconsulting.ch

www.compasso.ch

www.nsw-rse.ch

www.resourceaward.org

www.schweighofpark.ch

www.sippo.ch

www.solidariteausuisse.ch

www.sustainablefinance.ch

www.unglobalcompact.org