

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

INHALT

Editorial	3
Portrait.....	4
Mitarbeiter*innen.....	9
Umwelt	12
GRI Content Index.....	16
Links	21

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser

Wir blicken auf ein ganz besonderes Jahr zurück. Einerseits hat uns das Coronavirus ein weiteres Kalenderjahr «beschert», in dem viel Flexibilität, Geduld und Konsequenz gefragt waren. Dabei konnten wir uns erneut auf ein starkes und engagiertes Team verlassen. Wenngleich die häufige Remote-Arbeit nicht spurlos an den Kolleg*innen vorbeiging, die sich einen regen Austausch und gemeinsame Mittagessen im Büro gewohnt waren.

Andererseits durften wir 2021 einen wichtigen Meilenstein in unserer 35-jährigen Firmengeschichte feiern. Kathrin Brugger, Pascal Lüthi und Stefan Lüthi traten im Dezember in die Partnerschaft ein. Die drei engagierten Persönlichkeiten beteiligen sich an BHP und werden die Zukunft unseres Unternehmens mit unternehmerischem Elan mitgestalten. Die drei neuen Partner*innen gehören seit Jahren zur BHP-Familie. Sie haben dazu beigetragen, dass wir heute auf eine erfolgreiche Firmengeschichte zurückblicken dürfen. Zu sechst schreiten wir mit viel Motivation und neuen Ideen in die Zukunft. Wir sind äusserst stolz auf die Weiterentwicklung von BHP mit neuen Partner*innen aus den eigenen Reihen!

Unser Gründer Ernst A. Brugger legte Mitte der 1980er Jahre den Grundstein für unser Unternehmen. Seit 2010 haben Guido Cavelti, Barbara Rigassi und Thomas Streiff mit Leidenschaft und innerer Überzeugung dafür eingesetzt, einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Die praktische Anwendung des Nachhaltigkeitsprinzips in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik ist und bleibt unser Innovationstreiber. Im September 2021 hat Ernst A. Brugger das Verwaltungsratspräsidium an Barbara Rigassi übergeben. Seine strategische Weitsicht und sein Mut für innovative Lösungen werden uns weiterhin motivieren. Er wird uns als Ehrenpräsident und Freund weiterhin begleiten.

Nun wünschen wir Ihnen eine informative, kurzweilige Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts und freuen uns wie immer über Rückmeldungen und Anregungen.



Dr. Barbara Rigassi,
VR-Präsidentin und
Partnerin



Guido Cavelti
Partner



Dr. Thomas Streiff
Partner



Dr. Stefan Lüthi
Partner



Pascal Lüthi
Partner



Kathrin Brugger
Partnerin

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 Jahr 2001 in BHP – Brugger und Partner AG und Hanser Consulting AG ist BHP eine eigenständige operative Gesellschaft.

Gestern wie heute steht BHP für ein interdisziplinäres und motiviertes Team. Wir setzen uns mit Kopf und Herz für eine nachhaltige Entwicklung und zukunftsfähige Gesellschaft ein. BHP besteht heute aus 22 Mitarbeiter*innen und zwei assoziierten Partnern. Die Leitung obliegt bei den 6 Partner*innen Barbara Rigassi, Kathrin Brugger, Guido Cavelti, Pascal Lüthi, Stefan Lüthi und Thomas Streiff, die gemeinsam die Weiterentwicklung von BHP gestalten.

UNSER ANSATZ

Als Beratungsfirma unterstützt BHP 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 Kund*innen sind mittelständische Schweizer Unternehmen und multinationale Unternehmen mit Schweizer Hauptsitz, etwa ein Drittel unserer Aufträge stammen von der öffentlichen Hand.

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

- Corporate Social Responsibility und Transformation,
- Standortförderung und Raumentwicklung sowie
- Politikentwicklung und Internationale Zusammenarbeit.

Mit Domizil in Zürich und einem Büro in Bern fühlen wir den Puls der Schweizer Wirtschaft und Politik. Dank zahlreicher nationaler sowie einiger internationaler Initiativen und Engagements verfügen wir über ein breites 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.

Kund*innen 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, kommunale Strategie- und Steuerungsprozesse, Areal-/Immobilienentwicklung sowie Gesundheitsförderung und berufliche Integration.

Mit grossem Engagement und substanziellen finanziellen Beiträgen haben wir uns in den letzten Jahren immer wieder als Initiantin 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 als roter Faden durch unsere Beratungstätigkeit. Unseren wirkungsstärksten Beitrag zur Verwirklichung dieser Vision leisten wir über Kundenprojekte und thematische Plattformen, die verschiedene Stakeholder an einen Tisch bringen.

Mit der Nachhaltigen Entwicklung («Sustainable Development») und der unternehmerischen Verantwortung («Corporate Responsibility») haben vor 30 Jahren zwei gesellschaftsumwälzende Themen im öffentlichen Diskurs Fuss gefasst und bilden heute das Fundament für die Welt von morgen. Die globale Klimakrise, die Entwicklungsagenda der UNO (Sustainable Development Goals) und nicht zuletzt der Boom im Bereich Nachhaltiges Anlegen und Finanzieren (Sustainable Finance) sind nur einige Beispiele, die die hohe und umfassende Relevanz und Dynamik «unserer Themen» veranschaulichen. Auch «dank» der Covid-19-Pandemie wird mehr denn je klar: 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*innen, Konsument*innen, Arbeitgeber*innen und -nehmer*innen, 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 sehen 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 – insbesondere bei potenziell kritischen Projekten, Kund*innen oder Personen – die Konformität mit unserer Philosophie anhand spezifischer Aspekte vertieft überprüft.

PROJEKTE UND INITIATIVEN

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

Mit der Partnerschaft mit de Pury Pictet Turrettini & Cie ist BHP bereits seit mehr als 15 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 2021/2022 wurden 73 Unternehmen von BHP untersucht. Unsere Analyseresultate diskutierten wir anschliessend mit den Vertretern von 72 Portfoliofirmen. Während dieser konstruktiven, vertraulichen Dialoge thematisiert BHP zusammen mit den Fondsmanagern die Stärken und Schwächen der nicht-finanziellen Berichterstattung der Firmen und formuliert

Verbesserungsvorschläge. Zudem erhalten die Fondsmanager Einsicht in die Art und Weise, wie die Portfoliofirmen mit relevanten Herausforderungen umgehen, was wiederum eine wertvolle Information für künftige Investitionsentscheide ist.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT UNGC-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
Allgemein	<p>BHP begleitet Leonteq, den führenden Schweizer Anbieter von strukturierten Produkten, bei der Massschneidung seiner ESG-Strategie, dem Reporting und der Implementierung von Nachhaltigkeit im Unternehmen.</p> <p>Im Rahmen der Strategieentwicklung wurden durch Interviews mit internen und externen Stakeholdern die wichtigsten Themen der Nachhaltigkeit priorisiert und der Ist-Zustand erhoben. Eine der Ambitionen von Leonteq ist es, Nachhaltigkeitskriterien im Angebot der strukturierten Produkte ebenso wie in seinem eigenen Investment-Portfolio abzubilden, weshalb die Nachhaltigkeitsintegration ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie von Leonteq bildet.</p>
Menschenrechte	<p>Im Rahmen eines mehrjährigen Mandats unterstützt BHP seit 2019 die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit des Bundes (DEZA) bei der Weiterentwicklung ihrer Partnerschaften mit dem Privatsektor, die mit der Strategie des Bundes zur internationalen Zusammenarbeit 2021–2024 wesentlich an Bedeutung gewonnen haben: Damit möchte man das Potenzial zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung in den Ländern des Südens und des Ostens ausschöpfen.</p> <p>BHP hat massgeblich zur Schaffung von internen Instrumenten und Prozessen beigetragen, womit sichergestellt werden soll, dass seitens der potenziellen und bestehenden privaten Partner die Menschenrechte sowie ökologische, soziale und Governance-Standards eingehalten werden. Weitere zentrale Aktivitäten, insbesondere im Berichtsjahr, umfassten die Due Diligence-Analysen und Beurteilungen von (potenziellen) privaten Kooperationspartnern.</p>
Arbeitsnormen	<p>Seit 2019 begleitet BHP als Kooperationspartner von «myAbility» – ein österreichisches Sozialunternehmen – die Durchführung eines Karriereprogramms für Studierende bzw. junge Akademiker*innen mit Behinderung oder chronischer Krankheit. Die teilnehmenden Talente erhalten als Vorbereitung auf ihren Berufseinstieg diverse Coachings und die Gelegenheit, mit interessierten Partnerunternehmen in Kontakt zu treten. Dadurch sollen ihre Karriereentwicklungsmöglichkeiten verbessert werden. Die Unternehmen andererseits lernen qualifizierte Jungakademiker*innen, potenzielle zukünftige Mitarbeiter*innen kennen und erfahren, welche Rahmenbedingungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen wichtig sind und wie diese auszugestalten sind. Für die dritte Durchführung konnten folgende Unternehmen gewonnen werden: Abvie, Generali, Nestlé, Swiss Life, Roche, Swiss Re, UBS, Novartis sowie Ernst & Young. Als Partner vor Ort erleichtert BHP myAbility den Zugang zu lokalen Institutionen sowie Unternehmen massgeblich. BHP unterstützt nicht nur bei der Gewinnung von Partnerunternehmen, sondern macht das Programm auch an Universitäten und Hochschulen der Deutschschweiz bekannt.</p>
Umwelt	<p>Seit 2020 unterstützt BHP Energie 360° im Bereich Nachhaltigkeit. So war BHP aktiv bei der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Konzipierung des ersten Nachhaltigkeitsberichts beteiligt. Bei Ersterem stand insbesondere die Entwicklung von Handlungsfeldern, messbaren Zielen und KPIs sowie deren Integration in die</p>

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT UNGC-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
	Unternehmensstrategie im Vordergrund. Ausserdem unterstützte BHP im Berichtsjahr bei der Datenerhebung sowie bei der Konzeption und Redaktion des zweiten Nachhaltigkeitsberichts nach den GRI Standards.
Korruptionsprävention	Im Berichtsjahr 2021 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 Fondsfirmen «Best Practices» zur Vermeidung von Korruption und Bestechung aufgezeigt werden, die in unserer Datenbank erfasst sind.

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

VERANKERUNG DER ZEHN UNGC-PRINZIPIEN IM UNTERNEHMEN

Um in unserer Beratungstätigkeit glaubwürdig zu sein, gilt es, die zehn Prinzipien des UNGC nicht nur für die Kund*innen 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.

Des Weiteren wollen wir zukünftig die «Sustainable Development Goals» der UNO stärker in unserem Geschäftsmodell verankern und entlang dieser Ziele rapportieren. Hierzu werden wir in den kommenden Jahren eine Analyse durchführen, um die für BHP wichtigsten SDGs zu identifizieren. Zusätzlich wird BHP mittels Erneuerung der Wesentlichkeitsanalyse – auch mit Blick auf die neuen GRI Standards 2021 – die Themen eruieren, bei denen wir den grössten Impact erzielen können.

QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT

Unser zertifiziertes Managementsystem ist nach der Norm ISO 9001:2015 aufgebaut. Es wird jährlich mit der Unterstützung unseres externen Auditors 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.

Unser Know-how vertiefen und erweitern wir in erster Linie im Rahmen unserer vielfältigen Projekte. Mit unserer Beratung und dem Coaching von Entscheidungsträger*innen decken wir von der Chancen- und Risikobewertung über die Strategie- und Massnahmenentwicklung bis hin zur Kommunikation und Berichterstattung den gesamten Nachhaltigkeitsmanagementzyklus ab. Unsere Kund*innen 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 Kund*innen einsetzen.

AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN VON BHP

Organisation	Rolle
Compasso	Mitglied
Foundation for the Global Compact	Spender
öbu - Verband für nachhaltiges Wirtschaften	Mitglied
Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Berggebiete	Mitglied
Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL	Mitglied
Schweizerische Vereinigung für Standortmanagement SVSM	Mitglied
Swiss Export	Mitglied
Swissfuture Vereinigung für Zukunftsforschung	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

Mittels gezielter Aus- und Weiterbildungen, Veranstaltungs- und Konferenzbesuche 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 und neue Erkenntnisse im Austausch mit Studierenden und Spezialist*innen zu erlangen. Die Tätigkeiten der Partner*innen und Geschäftsleitungsmitglieder als Verwaltungs- und Stiftungsräte komplettieren 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 Projektinhalten, interne Weiterbildungen zu spezifischen Inhalten oder Methoden sowie eine physische und elektronische Ablage.

Die Home-Office-Empfehlung bzw. -Pflicht aufgrund der Pandemie im Berichtsjahr erschwerte die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen sowie die Durchführungen von Veranstaltungen. Wo immer es möglich war, haben wir daher die Möglichkeiten auf digitale Kurse und Austausche auszuweichen, genutzt, beispielsweise bei unseren wöchentlichen Teamsitzungen. Hingegen waren wir erfreut, dass es im letzten Oktober die damalige Lage ermöglichte, einen Moderationskurs mit einem Experten von Metaplan für einige unserer Mitarbeitenden vor Ort durchzuführen.

MITARBEITER*INNEN

Unser Erfolg ist weitgehend vom Engagement, den fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie der Loyalität unserer Mitarbeiter*innen abhängig. Deshalb investieren wir in attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die gezielte Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

DIVERSITÄT UND FLEXIBILITÄT

2021 haben sich bei BHP insgesamt 14 Frauen und 8 Männer für den langfristigen Erfolg unserer Kund*innen bzw. Projekte eingesetzt. Sie teilen sich insgesamt 1'540 Stellenprozente. Unser interdisziplinäres Team umfasst Spezialist*innen aus den Bereichen Ökonomie, Geografie, 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.

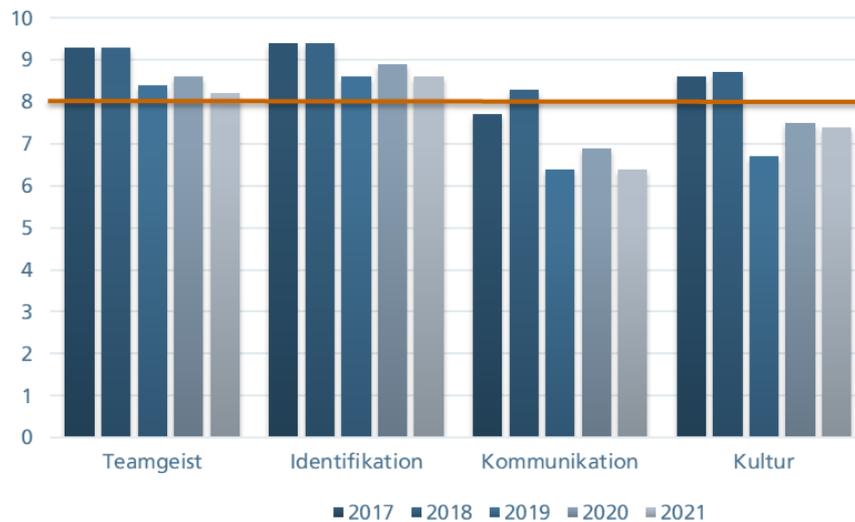
Wir ermöglichen Diversität, indem wir auf einen ausgeglichenen Geschlechtermix achten (derzeit liegt die Frauenquote bei 63.6 % bzw. 62.4 % nach Vollzeitäquivalenten) und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Teilzeitarbeit und Home-Office sind für uns eine Selbstverständlichkeit – bei Mann und Frau. Mit diesen Modellen machen wir seit längerem gute Erfahrungen; nicht zuletzt deshalb, weil sie unseren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub erleichtern. Während der ersten Welle der Pandemie flexibilisierten wir unseren Umgang mit Home-Office vollends: Unsere neue Regelung sieht keine Begrenzung der Anzahl Tage im Home-Office mehr vor. Vielmehr stellen wir Kundenzufriedenheit und Arbeitsqualität in den Vordergrund.

Die Frauen profitieren darüber hinaus von Mutterschaftsurlauben, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Mütter haben ab dem zweiten Dienstjahr Anspruch auf 16 Wochen Urlaub bei vollem Lohn. Der Vaterschaftsurlaub wurde im Berichtsjahr gemäss der neuen gesetzlichen Regelung auf zehn Tage verlängert, zu 100 % des Lohns. Es besteht ausserdem die Möglichkeit, über diese Zeit hinaus einen unbezahlten Vater- oder Mutterschaftsurlaub zu beziehen.

BHP will sich auch in Zukunft als Wunscharbeitgeberin positionieren. Wir wollen aber nicht nur für neue potenzielle Mitarbeiter*innen attraktiv sein, sondern auch für die bestehenden. Gemeinsam wollen wir uns weiterentwickeln und BHP zu unserem «Wunscharbeitsort» machen. Zu diesem Zweck haben wir in den letzten beiden Jahren unsere Funktionsprofile präzisiert sowie unser Personalreglement aktualisiert. So können wir den Mitarbeiter*innen klare Entwicklungspfade aufzeigen. Die bei uns möglichen Karrieremodelle umfassen die Führungs- und die Fachkarriere. Im Berichtsjahr gab es erneut einige personelle Wechsel. 2021 haben zwei Mitarbeiterinnen BHP verlassen, wobei fünf neue Mitarbeitende zum Team gestossen sind.

MITARBEITER*INNENENTWICKLUNG

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen, die Festlegung und Überprüfung von persönlichen und fachlichen Entwicklungszielen sind Teil unserer jährlichen, auf Wunsch halbjährlichen, Mitarbeiter*innengespräche. Die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden wird in einem offenen Gespräch entlang eines intern entwickelten Leitfadens diskutiert. Im Anschluss an den Rückblick folgt die Diskussion der qualitativen Zielsetzungen für das kommende Jahr und der mittel- bis langfristigen gemeinsamen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sind interne oder externe Weiterbildungen zentral. Die Bewertung der Mitarbeiter*innen-zufriedenheit nehmen wir anhand eines standardisierten Fragebogens vor, der jährlich von den Mitarbeiter*innen ausgefüllt wird. Darin bewerten diese entlang mehrerer Fragen die Aspekte Teamgeist, Identifikation mit dem Unternehmen, die interne Kommunikation und die Kultur bei BHP.



(Ziel: >8; Skala: 0–10)

Seit 2019 führen wir unsere bislang offene Befragung in anonymisierter Form durch. Mit der neuen Art der Befragung hat die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zwar eine teils deutliche Korrektur nach unten erfahren. Es ist unser Ziel, sämtliche vier Werte wieder über den ursprünglichen Zielwert von mindestens acht Punkten zu bringen.

Zusätzlich haben wir in den vergangenen Jahren ein Kompetenzmodell entwickelt bzw. für die Mitarbeiter*innengespräche (MAG) eingeführt. Das neue Modell, das sich an jenem des Kantons Zürich orientiert, dient den Mitarbeiter*innen, die eigenen Kompetenzen zu reflektieren und Potenziale während bilateralen Sitzungen mit den Vorgesetzten oder im Rahmen der ordentlichen MAG zu thematisieren.

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. Leider wurde auch die Durchführung von gemeinsamen Teamanlässen im Berichtsjahr aufgrund der Pandemie erheblich erschwert, weshalb wir uns mit Blick auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden dazu

entschlossen, komplett darauf zu verzichten. Einzige Ausnahme war erneut ein Sommer-Anlass im Freien.

Um aus Erfahrungen zu lernen und die Büroauslastung in den Herbst- und Wintermonaten besser abschätzen zu können, haben wir im Sommer des Berichtsjahrs eine interne Umfrage zum Pandemiemanagement durchgeführt. Die Mitarbeiter*innen haben dem Management Team und der internen Task Force ein gutes Zeugnis für das Pandemiemanagement und die damit verbundene Kommunikation ausgestellt.

UMWELT

Als kleines Unternehmen im Schweizer Dienstleistungssektor 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 Kund*innen 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, die wir 2011 durchführten. Von quantitativen Reduktionszielen sehen wir in der Strategie ab, da unser Optimierungsspielraum als Mieterin in einer Mehrparteienliegenschaft stark begrenzt ist. Ausserdem 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 sporadisch genutzten Arbeitsplätze am Standort Bern erachten wir in diesem Fall als vernachlässigbar.

Im Berichtsjahr wendeten wir in unseren Büroräumen gemäss den Rechnungen der Liegenschaftsverwaltung und des Elektrizitätswerkes insgesamt 158 GJ Energie auf, 18 % mehr als im Jahr zuvor (134 GJ). Unser Strom ist «naturemade»-zertifiziert und somit aus 100 % erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind. Der erhöhte Energieverbrauch ist auf den um 26 % gestiegene Erdgasverbrauch (Biogasanteil 5 %), vermutlich aufgrund vermehrter Heizgradtage¹ (+24 %) in der betreffenden Periode, zurückzuführen. Der Stromverbrauch ist hingegen um 12 % gesunken, was sicherlich direkt mit der Home-Office-Empfehlung bzw. -Pflicht in Zusammenhang steht. Allerdings ist eine exakte Ermittlung des Erdgasverbrauchs, wie bereits im letzten Bericht erörtert, nicht möglich, weshalb die Berechnung erneut anhand der Werte des Gebäudekomplexes vorgenommen wurde². Der weitere Handlungsspielraum im Bereich Infrastruktur ist, was bauliche Massnahmen anbelangt, praktisch ausgeschöpft. Nichtsdestotrotz haben wir im Berichtsjahr das Gespräch mit unserem Vermieter sowie mit den anderen Mietern gesucht, um den Biogasanteil in unserem Heizungsmix auf 10 % zu erhöhen. Zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs sind letztlich der kontinuierliche Ersatz unserer Bürobeleuchtung (Spots) durch LED-Leuchtmittel und die ständige Sensibilisierung der Mitarbeitenden die einzigen Handlungsfelder, in welchen wir Massnahmen umsetzen können.

Unsere Mobilität unterteilen wir in Geschäftsverkehr mit Flugzeug und Bahn sowie in Pendlerverkehr mit Bahn, Auto, Tram oder Bus. Für das Berichtsjahr 2021 sind diejenigen Geschäftsreisen ausgewiesen, die über unser Reisebüro gebucht oder über

¹ Heizgradtage sind die Differenz zwischen der gewünschten Raumtemperatur und der mittleren Aussentemperatur eines Tages, falls diese Aussentemperatur unter einer bestimmten Heizgrenze liegt. (Heizgrenze 12 Grad)

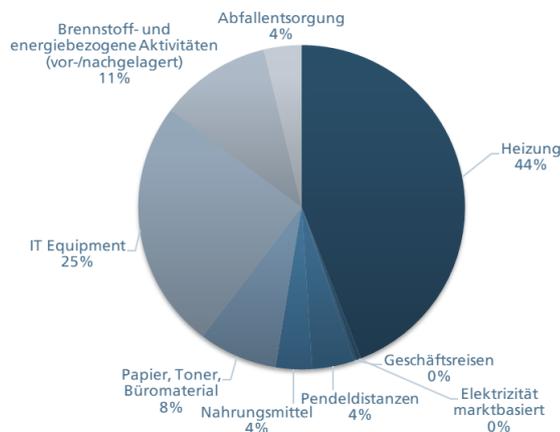
² Der gesamte Erdgasverbrauch des Gebäudes wird dabei auf die gemietete Quadratmeterzahl des 5. Stocks, wo sich unsere Büros befinden, heruntergerechnet.

das Onlineportal «SBB Businessstravel» erfasst wurden. Die CO₂-Emissionen durch Taxifahrten und Geschäftsreisen im Privatauto sind im Vergleich zu den Bahn- und Flugreisen sehr gering und werden darum nicht erhoben.

Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Unsere Mitarbeitenden erhalten dazu mindestens das Halbtaxabonnement bzw. bei einer sehr hohen Intensität an Geschäftsreisen das Generalabonnement vergütet. In der Stadt Zürich nutzen wir zudem das firmeneigene Elektrofahrrad. Bei internationalen Reisen wägen wir Preis, Zeit und Umweltbelastung der verschiedenen Transportmöglichkeiten ab und Flugreisen buchen wir grundsätzlich in der Economy-Klasse. Die verursachten CO₂-Emissionen kompensieren wir über Projekte von hoher Qualität und sozialem Einfluss von «myclimate» oder «South Pole». Da in diesem Berichtsjahr aufgrund der Pandemie erneut keine Geschäftsreisen via Flugzeug getätigt wurden, reduzierten sich unsere Emissionen durch Geschäftsreisen erheblich auf weniger als 1 % unseren Gesamtemissionen. Unsere Emissionen durch Geschäftsreisen inkl. Pendlerverkehr sanken somit erneut um 3 %. Die Summe der zurückgelegten Arbeitswege haben wir für 2021 mit Bezug auf die Transportmittel, die Distanzen, die Soll-Arbeitsstunden sowie die Stellenprozente wie im Vorjahr mittels interner Umfrage erhoben. Da im Berichtsjahr jedoch aufgrund der Pandemie grösstenteils von zuhause gearbeitet wurde, gehen wir von einem Pendeltag pro Mitarbeitenden und Woche³ für 86 % unserer Belegschaft aus. Separat berechnet wurden die Pendeltage der neu eingestellten Mitarbeitenden sowie jene der Mitarbeiterinnen im Mutterschaftsurlaub.

Besondere Beachtung schenken wir weiterhin auch unserem Einkauf. Dieser setzt sich aus den Kategorien Food und Non-Food (Papier, Büromaterial, 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 Fairtrade-Label. Unser Druckerpapier ist FSC-zertifiziert. Wir drucken intern, wenn immer möglich, auf recyceltes Papier und mindestens doppelseitig. Zusätzlich achten wir beim Kauf von neuem IT-Equipment, wenn immer möglich, auf stromsparende Produkte.

Aufgrund der ungenauen Daten der Liegenschaftsverwaltung bezüglich unseres Abfallaufkommens entschieden wir uns im Jahr 2019 dafür, auf eine Veröffentlichung zu verzichten. Seit dem Berichtsjahr wird jedoch die Abfallmenge pro Vollzeitbeschäftigte direkt vom Entsorgungsdienstleister berechnet, weshalb wir die Abfalldaten nun wieder in den Bericht aufgenommen haben. Aus CO₂-Sicht ergibt sich für das Jahr 2021 somit folgender Fussabdruck:

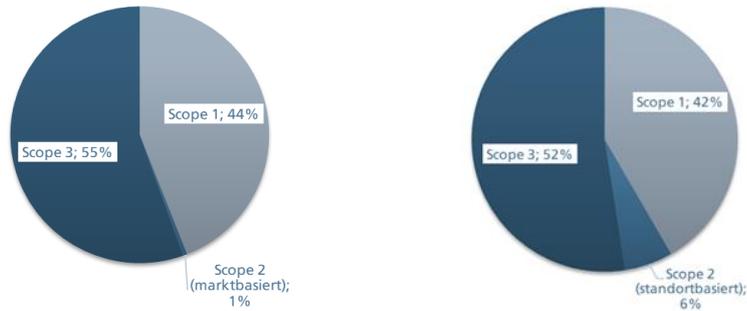


³ Abzüglich vier Wochen Ferien und sechs Wochen kompletten Lockdowns.

Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen stützen wir auf Daten aus der Ecoinvent-Datenbank bzw. CO₂e-Umrechnungsfaktoren von Myclimate ab. Zusätzlich verwenden wir seit diesem Berichtsjahr den «Scope 3 Evaluator» des GHG Protocol und Quantis. Der Evaluator ermöglicht es uns, weitere Emissionen im Zusammenhang mit unserem Einkauf sowie die Emissionen der Brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten ebenfalls zu berechnen und zu rapportieren.

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 von BHP befinden oder durch uns kontrolliert werden. Indirekte Emissionen werden dagegen nicht durch BHP direkt verursacht, sondern entstehen bei anderen Unternehmen, zum Beispiel bei der Produktion von elektrischer Energie.

Aufgeteilt nach Scopes (gemäss Greenhouse Gas Protocol) bestand unser CO₂-Fussabdruck im Jahr 2021 zu 44 % aus Scope 1-Emissionen und zu 55 % aus Scope 3-Emissionen. Da unser Strom vollständig aus erneuerbaren Quellen stammt, liegen unsere Scope 2-Emissionen bei lediglich 1 % (marktbasiert). Für Vergleichszwecke weisen wir in der nachfolgenden Grafik die Emissionen zusätzlich gemäss standort-basierem Berechnungsansatz für Scope 2 aus.



Emissionen absolut (Scope 2 marktbasiert)

Emissionen absolut (Scope 2 standortbasiert)

Total betragen die CO₂-Emissionen 2021 17 Tonnen (Scope 2 marktbasiert), was einer Erhöhung um 108 % gegenüber Vorjahr entspricht (2020: 8,2 Tonnen) und die insbesondere auf die erweiterten Systemgrenzen bei den Scope 3-Emissionen zurückzuführen ist.

	KATEGORIE	2017	2018	2019	2020	2021	Δ 2020/2021
Scope 1	Erdgas ⁴	5.47	6.97	6.39	5.96	7.49	26 %
Scope 2	Elektrizität (marktbasiert) ⁵	0.12	0.00	0.00	0.00	0.08	-
	Elektrizität (standortbasiert) ⁶	1.27	1.50	1.63	1.24	0.61	-12 %
Scope 3	Geschäftsreisen	11.56	5.22	0.31	0.04	0.04	8 %
	Pendelverkehr Mitarbeitende	1.19	1.53 ⁷	1.76	0.73	0.71	- 3 %
	Nahrungsmittel	1.62	1.59	1.67	1.26	0.61	- 51 %
	Papier, Toner, Büromaterial ⁸	0.36	0.26	0.26	0.17	1.33	681 %
	IT Equipment ⁸					4.22	-
	Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten ⁹					1.87	-
	Abfallentsorgung ¹⁰					0.64	-

(Einheit: tCO_{2e}, CO₂-Äquivalente)

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

⁴ Der Erdgasverbrauch (Heizung) wurde bis zum Nachhaltigkeitsbericht 2018 unter Scope 2 geführt.

⁵ Ab diesem Berichtsjahr berechnet mit einem Umrechnungsfaktor des Anbieters.

⁶ Schweizer Strommix

⁷ Wurde nachträglich aufgrund eines Formelfehlers angepasst.

⁸ Bis 2020 nur Papier. Neu berechnet über den Scope 3 Evaluator anhand einer multiregionalen Schätzung der durchschnittlichen Umweltauswirkungen nach Regionen und Sektoren aus dem Jahr 2009 in Verbindung mit einer Bewertung der Auswirkungen des globalen Erwärmungspotenzials.

⁹ Berechnet über den Scope 3 Evaluator anhand der Scope 1 und 2 Emissionen.

¹⁰ Berechnet über den Scope 3 Evaluator anhand eines OpenIO-Emissionsdatensatz für die Abfallwirtschaft und den Ausgaben für den Abfall.

GRI CONTENT INDEX

Allgemeine Standardangaben

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																		
Organisationsprofil (2016)																				
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 Deutschland und dem Fürstentum Liechtenstein durchgeführt.																		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, vollständig im Besitz der sechs Partner*innen.																		
102-6	Märkte, die bedient werden	Deutschland, Fürstentum Liechtenstein, Schweiz																		
102-7	Grösse der Organisation	Anzahl Beschäftigte 2021: 22 (15.4 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 unbefristete 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 Mitarbeiter*innen am 31.12.2021. Mit Ausnahme unserer Praktikant*innen sind alle Mitarbeiter*innen unbefristet angestellt. Der Anstellungsort ist Zürich. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>14</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Vollzeitpensum (≥90%)</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitpensum</td> <td>10</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Geschäftsleitung</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiter*innen</td> <td>12</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	14	8	Vollzeitpensum (≥90%)	4	3	Teilzeitpensum	10	5	Geschäftsleitung	2	4	Mitarbeiter*innen	12	4
	Frauen	Männer																		
Total	14	8																		
Vollzeitpensum (≥90%)	4	3																		
Teilzeitpensum	10	5																		
Geschäftsleitung	2	4																		
Mitarbeiter*innen	12	4																		
102-9	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Unsere Lieferkette befindet sich – von der Entstehung unserer Beratungsprodukte bis zur «Ablieferung» bei Kund*innen – zum allergrössten Teil in der Schweiz. Zur Erbringung unserer Beratungsdienstleistungen beziehen wir Energie, Büroutensilien, 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																		
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																		

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
Strategie und Analyse (2016)		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Unternehmung zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	siehe S. 3
Ethik und Integrität (2016)		
102-16	Beschreibung der Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	<p>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.</p> <p>Die Verhaltensgrundsätze von BHP umfassen die Bereiche</p> <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
Unternehmensführung (2016)		
102-18	<p>Führungsstruktur des Unternehmens (inkl. aller Komitees des höchsten Kontrollorgans)</p> <p>Auflistung aller Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen verantwortlich sind.</p>	<p>BHP wird operativ von den sechs Partner*innen geleitet, welche Eigentümer*innen der Firma sind. Sie tragen und führen die Unternehmung gemäss den im Managementsystem festgehaltenen Prozessen und Instrumenten.</p> <p>Verantwortlich für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen der Geschäftstätigkeit ist die Geschäftsleitung, welche durch die sechs Partner*innen gebildet wird und regelmässig tagt.</p> <p>Das höchste Kontrollorgan von BHP ist der Verwaltungsrat. Dieser besteht aus der Verwaltungsratspräsidentin Dr. Barbara Rigassi und Dr. Thomas Streiff.</p>
Einbindung von Stakeholdern (2016)		
102-40	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder	Die wichtigsten Anspruchsgruppen von BHP sind: Kund*innen, Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner*innen in unserem Netzwerk, Behörden und Stakeholder aus dem Forschungs- und Bildungsbereich.
102-41	Prozentsatz aller Arbeitnehmenden, welche von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	0%
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 Stakeholdergruppe) und Angabe, ob der Einbezug vor allem in der Berichtsvorbereitungsphase erfolgt	<p>Kund*innen/Peers: regelmässige formelle und informelle ausserakquisitorische Gespräche mit ehemaligen und aktuellen Kund*innen sowie andern Beratungs- und Kommunikationsunternehmen zu aktuellen Trends und Entwicklungen im Kontext der nachhaltigen Entwicklung. Ca. 20 Gespräche/Jahr</p> <p>Mitarbeitende: siehe S. 9</p>
102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, welche durch die Einbindung von Stakeholdern aufgekomen sind, und wie die Unternehmung darauf reagiert hat	Keine.

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
Vorgehensweise bei der Berichterstattung (2016)		
102-45	Auflistung aller Unternehmen, welche im konsolidierten Jahresabschluss der Unternehmung aufgeführt sind.	BHP – Brugger und Partner AG; wir veröffentlichen als privates Unternehmen keine Geschäftszahlen.
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 und mit den GRI Standards abgeglichen.
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 ▪ Zwangs- oder Pflichtarbeit ▪ Kinderarbeit ▪ Beschäftigung ▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Vielfalt und Chancengleichheit ▪ Materialien ▪ Energie ▪ Emissionen ▪ Kinderarbeit
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.
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2021
102-51	Datum des jüngsten vorangehenden Berichts	18. November 2020
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Anlaufstelle für Fragen	Dr. Barbara Rigassi, Verwaltungsratspräsidentin und Partnerin
102-54	Von der Unternehmung gewählte «In Übereinstimmung»-Option	Der BHP-Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde in Anlehnung an die «GRI Standards 2016» (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

Themenspezifische Angaben

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
Umwelt & Gesellschaft			
	103-1 (2016)	<p>Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung: Begründung für die Wesentlichkeit des Themas Abgrenzung des wesentlichen Themas Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas</p>	<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 innerhalb sowie ausserhalb der Organisation relevant, da BHP direkte und indirekte Emissionen verursacht.</p> <p>Die Berichtsgrenzen sind identisch mit dem Geltungsbereich des zertifizierten Managementsystems (ISO 9001:2015) von BHP.</p>
Umwelt			
Materialien (2016)	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 12-15
	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht	Papier weiss: 30 kg (2020: 19 kg) Recycling: 68 kg (2020: 129 kg)
	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Anteil Recyclingpapier am gesamten Papierverbrauch: 69% (2020: 87%)
Energie (2016)	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 12-15
	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erdgas: 133 GJ (2020: 106 GJ) Elektrizität: 25 GJ (2020: 29 GJ)
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Geschäftsreisen und Arbeitswege der Mitarbeitenden: 50 GJ (2020: 53 GJ)
	302-3	Energieintensität	Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation pro Vollzeitäquivalent: 13 GJ (2020: 14 GJ)
Emissionen (2016)	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 12-15
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Erdgas: 7.49 tCO ₂ e (2020: 5.96 tCO ₂ e)
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Elektrizität ortsbasiert: 1.05 tCO ₂ e (2020: 1.20 tCO ₂ e)
		Unterscheidung zwischen orts- und marktbasierter Scope 2-Emissionen	Elektrizität marktbasierend: 0.08 tCO ₂ e (2020: 0.00 tCO ₂ e)
	305-3	Sonstige 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: 1.1 tCO ₂ e (2020: 0.8 tCO ₂ e)	

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																							
Gesellschaft																										
Beschäftigung (2016)	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	401-1	Gesamtzahl und Rate neuer Angestellter und Angestelltenfluktuation	Gesamtzahl neuer Angestellter 2021: <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>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> Anzahl Mitarbeitende, welche BHP 2020 verlassen haben (Fluktuation): <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>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> Die Fluktuationsrate betrug 2021 9%.		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	1	30–50 Jahre	3	0	über 50 Jahre	0	1		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30–50 Jahre	1	0	über 50 Jahre	1
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	1																								
30–50 Jahre	3	0																								
über 50 Jahre	0	1																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	0																								
30–50 Jahre	1	0																								
über 50 Jahre	1	0																								
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	403-9	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	Absenzerate (Ausfallstunden aufgrund Krankheit/Unfall gegenüber Sollstunden): 3.44%																							
	403-10																									
Aus- und Weiterbildung (2016)	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	100%																							
Vielfalt und Chancengleichheit (2016)	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>1</td> <td>2</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>2</td> </tr> <tr> <td>30–50 Jahre</td> <td>11</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30–50 Jahre	1	2	über 50 Jahre	1	2		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	1	2	30–50 Jahre	11	1	über 50 Jahre	0
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	0																								
30–50 Jahre	1	2																								
über 50 Jahre	1	2																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	1	2																								
30–50 Jahre	11	1																								
über 50 Jahre	0	1																								
Kinderarbeit (2016)	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 (2016)	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 (2016)	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.resourceaward.org

www.schweighofpark.ch

www.sippo.ch

www.sustainablefinance.ch

www.unglobalcompact.org