

# NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

## INHALT

Editorial .....	3
Portrait.....	4
Mitarbeiter*innen.....	10
Umwelt .....	13
GRI Index .....	16
Links .....	21

## EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser

Wie bereits im letzten Nachhaltigkeitsbericht an dieser Stelle erwähnt, hat uns im letzten Jahr insbesondere die Corona-Krise beschäftigt. BHP als Firma, unsere Mitarbeiter\*innen, aber natürlich auch unsere Kunden\*innen waren – und sind es immer noch – von der Pandemie betroffen und mit diversen Herausforderungen konfrontiert. Unsere Hauptpriorität galt im Berichtsjahr dem Schutz und der Gesundheit unserer Belegschaft sowie der langfristigen Sicherung des Betriebs.

Während der ersten beiden Pandemiewellen erlebten wir, wie wertvoll engagierte Mitarbeitende, starke, langjährige Kundenbeziehungen, ein diverses Projektportfolio sowie eine funktionierende IKT-Infrastruktur sind. In dieser anspruchsvollen Zeit legten wir einen Wert auf es uns ein zentrales Anliegen, den offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden auch virtuell weiterzuführen. Damit stellten wir sicher, dass auch die mentale Gesundheit unter den nicht immer einfachen Arbeitsbedingungen im Home-Office gewahrt blieb.

Auch für uns war das Jahr 2020 ein Jahr der Selbstreflexion. Weshalb wir uns weiter mit den am Teamworkshop 2019 identifizierten Massnahmenfeldern der Unternehmensentwicklung beschäftigten. Eine interne Arbeitsgruppe erarbeitete ein Modell für die Beschreibung und Weiterentwicklung unserer Kompetenzen, das in den Mitarbeitergesprächen erfolgreich eingeführt werden konnte. Darüber hinaus entstanden im Berichtsjahr unsere neue, vollends flexibilisierte Home-Office-Richtlinie sowie ein aktualisiertes Personalreglement.

Aber auch in unserem Kerngeschäft hinterliess die Pandemie Spuren: Viele bestehende oder neue Kund\*innen packten ihre Nachhaltigkeitsthemen mit einer «jetzt erst recht»-Einstellung an, sodass wir erfreulicherweise viele Ideen, die an der Strategieklausur im Juni 2020 als mögliche Impulse zur Anpassung unseres Leistungsangebots und letztlich unseres Geschäftsmodells diskutiert wurden, nicht unmittelbar umsetzen mussten.

Sie sehen, wir blicken auf ein lehr- und entwicklungsreiches Jahr zurück und sind überzeugt, dass wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung künftig noch stärker leisten können. Wir freuen uns auf die weiteren Entwicklungsschritte – und wie immer auch 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 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 19 Mitarbeiter\*innen und drei 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

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 mittelgrosse Schweizer und multinationale Unternehmen, etwa ein Drittel unserer Aufträge stammen von der öffentlichen Hand.

Wir profilieren uns über unsere Mitarbeiter\*innen 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 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.

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 CO<sub>2</sub>- 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, 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 globalen Klimastreiks, 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 aktuellen 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, Konsumentinnen und Konsumenten, 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 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 – 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 14 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 2020/2021 wurden 80 Unternehmen von BHP untersucht. Unsere Analyseresultate diskutierten wir anschliessend mit den Vertretern von 71 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	Hochschulen stehen – wie andere gesellschaftliche Institutionen auch – vor der Herausforderung, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. BHP unterstützte im Berichtsjahr eine Schweizer Fachhochschule bei der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse mittels externer und interner Stakeholderinterviews sowie der Erstellung einer Wesentlichkeitsmatrix. Dadurch konnte ein solides Fundament für eine wirkungsvolle Nachhaltigkeitsstrategie und die Voraussetzungen für einen Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit GRI geschaffen werden, der zum ersten Mal im Jahr 2022 publiziert werden soll.
Menschenrechte	BHP erarbeitete ab 2019 Empfehlungen für die koordinierte Kommunikation der nationalen interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) mit Arbeitgebenden. Die IIZ umfasst die Zusammenarbeit von zwei oder mehreren Institutionen im Bereich der sozialen Sicherheit, Integration und Bildung (Arbeitslosenversicherung, Invalidenversicherung, Sozialhilfe, Berufsbildung und Ausländerintegration) mit dem übergeordneten Ziel, die Eingliederungschancen von Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern und die verschiedenen Systeme optimal aufeinander abzustimmen. Um die Arbeitgebenden in die IIZ-Aktivitäten einzubeziehen, müssen bestehende Möglichkeiten besser genutzt sowie allenfalls neue Gefässe geschaffen werden. BHP erstellte in der Analysephase eine Übersicht, wie die verschiedenen IIZ-Akteure aktuell mit den Arbeitgebenden kommunizieren und inwiefern sie die Arbeitgebenden bereits in ihre Aktivitäten einbeziehen. Parallel dazu wurden anhand einer Dokumentenanalyse die Bedürfnisse der Arbeitgebenden analysiert und mit Vertiefungsinterviews ergänzt. Daraus konnten in der Folge 14 Empfehlungen für eine sinnvolle und zweckdienliche Vorgehensweise in Bezug auf die Kommunikation der IIZ-Akteure mit den Arbeitgebenden formuliert und eruiert werden.
Arbeitsnormen	Seit 2019 ist BHP Kooperationspartner von «myAbility» – ein österreichisches Sozialunternehmen – für 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 Karriereeinstiegsmöglichkeiten verbessert werden. Die Unternehmen andererseits lernen qualifizierte Jungakademiker*innen, potentielle zukünftige Mitarbeiter*innen kennen und erfahren, welche Rahmenbedingungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen wichtig sind und wie jene auszugestalten sind. Für die Zweitdurchführung konnten folgende Unternehmen gewonnen werden: Generali, Nestlé, die Post, Roche, Swiss Re und UBS. Als Partner vor Ort kann BHP myAbility den Zugang zu lokalen Institutionen sowie Unternehmen massgeblich erleichtern. BHP unterstützt nicht nur bei der Gewinnung von Partnerunternehmen, sondern machte das Programm auch an Universitäten und Hochschulen der Deutschschweiz bekannt.
Umwelt	Der WWF Schweiz hat den Wunsch im Gewässerschutz enger mit wirtschaftlichen Akteuren zusammenzuarbeiten.

## AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT UNGC-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
	<p>BHP unterstützte ihn im Berichtsjahr bei der Entwicklung einer Recherche- und Kategorisierungsmethodik für die Stakeholderanalyse. Dies anhand zweier Pilotgebiete entlang der Reuss. Lokale Begebenheiten prägen die Herausforderungen im Gewässerschutz und die Interessen der ansässigen Bevölkerung und Unternehmen sind wichtige Faktoren. Der WWF wollte deshalb die relevanten Akteure aus der Wirtschaft in ausgewählten Flusseinzugsgebieten identifizieren und besser verstehen.</p> <p>Die von BHP entwickelte Methodik macht das möglich. Mit überschaubarem Aufwand und unabhängig von BHP ist sie in anderen Gebieten sowie auf weitere Umweltschutzthemen replizierbar – eine wichtige Voraussetzung für den langfristigen Nutzen des Projekts. Aus den resultierenden Stakeholder-Mappings für die Pilotgebiete identifizierte das Projektteam wirtschaftliche Akteure, die für eine Kooperation im lokalen Gewässer- und Umweltschutz in Frage kommen. BHP unterstützte abschliessend die Vorbereitung der Kontaktaufnahme zu konkreten Unternehmen, Vereinen oder Verbänden, sodass der WWF die nächsten Schritte intern weiterverfolgen kann.</p>
Korruptionsprävention	<p>Im Berichtsjahr 2020 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.</p>

Weitere Projekte finden sich unter [www.bruggerconsulting.ch/referenzen](http://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.

## 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
Netzwerk für sozialverantwortliche Wirtschaft <sup>1</sup>	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
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 Spezialisten zu erlangen. Die Tätigkeiten der Partner 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.

<sup>1</sup> Aufgelöst im Jahr 2021.



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 ergriffen, beispielsweise bei unseren wöchentlichen Teamsitzungen, aber auch bei der Durchführung eines Schreibkurses zu Online-Textinhalten über einen externen Anbieter.

## 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 Mitarbeiter\*innen.

### DIVERSITÄT UND FLEXIBILITÄT

2020 haben sich bei BHP insgesamt 13 Frauen und 6 Männer für den langfristigen Erfolg unserer Kund\*innen bzw. Projekte eingesetzt. Sie teilen sich insgesamt 1'350 Stellenprozente. Unser interdisziplinäres Team umfasst Spezialist\*innen aus den Bereichen Wirtschaft, 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.

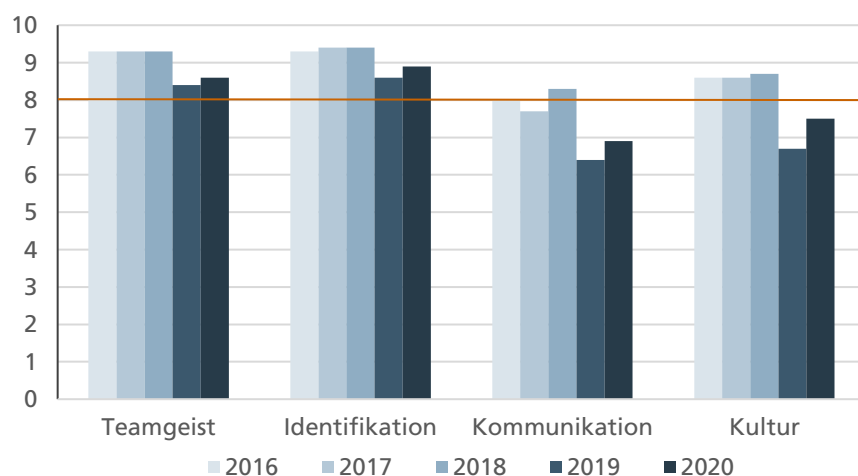
Wir ermöglichen Diversität, indem wir auf einen ausgeglichenen Geschlechtermix achten (derzeit liegt die Frauenquote bei 68.4 % bzw. 66.7 % nach Vollzeitäquivalenten) und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Teilzeitarbeit und Home-Office sind für eine Selbstverständlichkeit – bei Mann und Frau. Mit diesen 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 im Jahr 2019 unsere Funktionsprofile präzisiert. So können wir den Mitarbeiter\*innen klare Entwicklungspfade aufzeigen. Die bei uns möglichen Karrieremodelle umfassen die Führungs- und die Fachkarriere. Trotz der speziellen Gegebenheiten aufgrund der Pandemie war es BHP im Berichtsjahr möglich erneut zu wachsen und drei neue Mitarbeiterinnen in unserem Team willkommen zu heissen. Ausserdem brachten wir unser Personalreglement aus dem Jahr 2007 auf den neuesten Stand. Diesen Anpassungen gingen eine pragmatische Analyse der aktuellen Anstellungsbedingungen und Vergleiche mit Firmen unserer Grösse voran.

## 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 Mitarbeiter\*innen 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. Doch wir konnten die dahinterliegenden Gründe im Rahmen eines Teamworkshops im Jahr 2019 identifizieren und diskutieren (vgl. Unternehmenskultur). Es ist unser Ziel, sämtliche vier Werte wieder über den ursprünglichen Zielwert von mindestens acht Punkten zu bringen.

Ebenfalls aus dem Teamworkshop 2019 ging der Wunsch hervor, ein Kompetenzmodell für die Mitarbeiter\*innenentwicklung zu etablieren. Dazu hat sich ein 3er-Team (zwei Junior Berater\*innen und eine Beraterin) Gedanken gemacht und ein Modell entwickelt, das bei den Mitarbeiter\*innengesprächen (MAG) 2020 eingeführt wurde. 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 ein Sommer-Anlass im Freien.

Im Berichtsjahr schlossen wir überdies sämtliche Massnahmen ab, die aus unserem Teamworkshop 2019 hervorgingen. Den Schlusspunkt bildete das Ende 2020 in der GL verabschiedete und im Q1 2021 dem Team vorgestellte Personalreglement (vgl. Diversität und Flexibilität).

## 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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 verbrauchten unsere Büroräume gemäss den Rechnungen der Liegenschaftsverwaltung und des Elektrizitätswerkes insgesamt 134 GJ Energie, 19 % weniger als im Jahr zuvor (165 GJ). Unser Strom ist «naturemade»-zertifiziert und somit aus 100 % erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind. Der reduzierte Energieverbrauch ist insbesondere auf den um 45 % gesunkenen Stromverbrauch zurückzuführen. Es ist offensichtlich, dass diese Verringerung direkt mit der Home-Office-Empfehlung bzw. -Pflicht in Zusammenhang steht. Der Erdgasverbrauch (Biogasanteil 5 %) weist im Vergleich zum Vorjahr, vermutlich ebenfalls aufgrund weniger Heizgradtagen<sup>2</sup> (-13 %) in der betreffenden Periode, eine Abnahme um 7 % auf. Allerdings ist eine exakte Ermittlung des Erdgasverbrauchs, wie bereits im letzten Bericht erörtert, nicht möglich, weshalb die Berechnung nach wie vor anhand der Gesamtzahlen des Gebäudekomplexes vorgenommen wurde<sup>3</sup>. 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, Tram oder Bus. Für das Berichtsjahr 2020 sind diejenigen Geschäftsreisen ausgewiesen, die über unser Reisebüro gebucht oder über das Onlineportal «SBB Businessstravel» erfasst wurden. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch

---

<sup>2</sup> 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)

<sup>3</sup> Der gesamte Erdgasverbrauch des Gebäudes wird dabei auf die gemietete Quadratmeterzahl des 5. Stocks, wo sich unsere Büros befinden, heruntergerechnet.

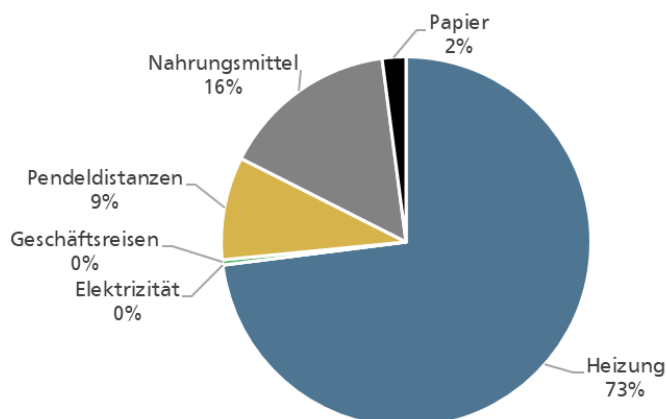
Taxifahrten und Geschäftsreisen im Privatauto sind im Vergleich zu den Flugreisen sehr gering und werden darum nicht erhoben.

Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Unsere Mitarbeitenden erhalten dazu mindestens das Halbtaxabonnament bzw. bei einer sehr hohen Intensität an Geschäftsreisen das Generalabonnament 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen kompensieren wir über Projekte von hoher Qualität und sozialem Einfluss von «myclimate» oder «South Pole». Da in diesem Berichtsjahr aufgrund der Pandemie 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 62 %. Die Summe der zurückgelegten Arbeitswege haben wir für 2020 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 Woche<sup>4</sup> für 84% unserer Belegschaft aus.

Besondere Beachtung schenken wir weiterhin auch unserem Einkauf. 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 Fairtrade-Label. Unser Druckerpapier ist FSC-zertifiziert. Wir drucken intern, wenn immer möglich, auf recyceltes Papier und mindestens doppelseitig.

Bezüglich unseres Abfallverbrauchs haben wir uns im Jahr 2019 entschieden, aufgrund der nach wie vor ungenauen Daten der Liegenschaftsverwaltung auf eine Veröffentlichung zu verzichten.

Aus CO<sub>2</sub>-Sicht ergibt sich für das Jahr 2020 somit folgender Fussabdruck:



Bei der Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen verwenden wir Daten aus der Ecoinvent-Datenbank bzw. CO<sub>2</sub>e-Umrechnungsfaktoren von Myclimate. Aufgeteilt nach Scopes (gemäss Greenhouse Gas Protocol) bestand unser CO<sub>2</sub>-Fussabdruck im Jahr 2020 zu 27 % aus Scope 3-Emissionen und zu 73% aus Scope 1-Emissionen. Da unser Strom vollständig aus erneuerbaren Quellen stammt, liegen unsere Scope

<sup>4</sup> Abzüglich vier Wochen Ferien und acht Wochen kompletten Lockdowns.

2-Emissionen bei 0. Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 2020 total 8.2 Tonnen, was einer Reduktion um 21 % gegenüber Vorjahr entspricht (2019: 10.4 Tonnen).

	KATEGORIE	2016	2017	2018	2019	2020	Δ2019/2020
Scope 1	Erdgas <sup>5</sup>	7.05	5.47	6.97 <sup>6</sup>	6.39	5.96	- 7%
Scope 2	Elektrizität	0.17	0.12	0.00 <sup>6</sup>	0.00	0.00	0%
Scope 3	Geschäftsreisen	25.90	11.56	5.22	0.31	0.04	- 88%
	Pendelverkehr Mitarbeitende	1.83	1.19	1.53 <sup>7</sup>	1.76	0.73	- 58%
	Nahrungsmittel	1.67	1.62	1.59	1.67	1.26	- 24%
	Papier	0.76	0.36	0.26	0.26	0.17	- 34%

(Einheit: tCO<sub>2</sub>e, CO<sub>2</sub>-Äquivalente)

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 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.

<sup>5</sup> Der Erdgasverbrauch (Heizung) wurde bis zum Nachhaltigkeitsbericht 2018 unter Scope 2 geführt.

<sup>6</sup> Wurde nachträglich aufgrund falsch verwendeter Umrechnungsfaktoren angepasst.

<sup>7</sup> Wurde nachträglich aufgrund eines Formelfehlers angepasst.

## GRI INDEX

### Allgemeine Standardangaben

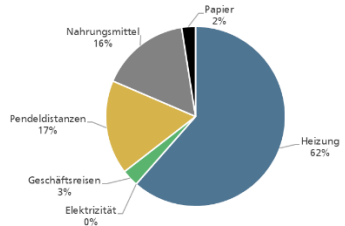
INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																		
Strategie und Analyse																				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Unternehmung zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	siehe S. 3																		
Organisationsprofil																				
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 Deutschland 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	Deutschland, Fürstentum Liechtenstein, Schweiz																		
102-7	Grösse der Organisation	Anzahl Beschäftigte 2020: 19 (13.5 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 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 31.12.2020. Mit Ausnahme unserer Praktikant*innen sind alle Mitarbeiter*innen unbefristet angestellt. Der Anstellungsort ist Zürich. <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>13</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Vollzeitpensum (≥90%)</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitpensum</td> <td>10</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Geschäftsleitung</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiter*innen</td> <td>12</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	13	6	Vollzeitpensum (≥90%)	3	4	Teilzeitpensum	10	2	Geschäftsleitung	1	2	Mitarbeiter*innen	12	4
	Frauen	Männer																		
Total	13	6																		
Vollzeitpensum (≥90%)	3	4																		
Teilzeitpensum	10	2																		
Geschäftsleitung	1	2																		
Mitarbeiter*innen	12	4																		
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» bei Kund*innen – 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
<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>		
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"> <li>▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte</li> <li>▪ Zwangs- oder Pflichtarbeit</li> <li>▪ Kinderarbeit</li> <li>▪ Beschäftigung</li> <li>▪ Aus- und Weiterbildung</li> <li>▪ Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>▪ Materialien</li> <li>▪ Energie</li> <li>▪ Emissionen</li> <li>▪ Kinderarbeit</li> </ul>
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"> <li>▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen,</li> <li>▪ Zwangs- und Pflichtarbeit und</li> <li>▪ Kinderarbeit</li> </ul> <p>sind (wenn überhaupt) ausschliesslich ausserhalb der Organisation, d.h. in unserer Lieferkette relevant. Der Aspekt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Emissionen</li> </ul> <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>
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.
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
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.
102-42	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	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

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
	vor allem in der Berichtsvorbereitungsphase erfolgt	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.
<b>Berichtsprofil</b>		
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2020
102-51	Datum des jüngsten vorangehenden Berichts	19. November 2019
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 2020 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
<b>Unternehmensführung</b>		
102-18	Führungsstruktur des Unternehmens (inkl. aller Komitees des höchsten Kontrollorgans) Auflistung aller Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen verantwortlich sind.	BHP wird operativ von den drei Partnern geleitet, welche EigentümerInnen 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.
<b>Ethik und Integrität</b>		
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"> <li>▪ Annahme von Aufträgen</li> <li>▪ Qualität und Objektivität</li> <li>▪ Vertraulichkeit</li> <li>▪ Geistiges Eigentum</li> <li>▪ Wettbewerb</li> <li>▪ Vermeidung von Korruption</li> <li>▪ Korrektes Verhalten am Arbeitsplatz</li> <li>▪ IT-Sicherheit und Datenschutz</li> <li>▪ Ökologische Verantwortung</li> <li>▪ Spenden und Sponsoring</li> </ul>

Themenspezifische Angaben

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
<b>Umwelt</b>			
Materialien	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13
	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht	Papier weiss: 19 kg (2019: 89 kg) Recycling: 100 kg (2019: 62 kg)
	301-2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	Anteil Recyclingpapier am gesamten Papierverbrauch: 84% (2019: 41%)
Energie	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13
	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erdgas: 106 GJ (2019: 113GJ) Elektrizität: 29 GJ (2019: 52 GJ)
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Geschäftsreisen und Arbeitswege der Mitarbeitenden: 53 GJ (2019: 120 GJ)
	302-3	Energieintensität	Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation pro Vollzeitäquivalent: 14 GJ (2019: 24 GJ)
Emissionen	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13 <sup>8</sup>
			
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Erdgas: 5.96 tCO <sub>2</sub> e (2019: 6.39 tCO <sub>2</sub> e)
	305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Elektrizität ortsbasiert: 1.20 tCO <sub>2</sub> e (2019: 2.17 tCO <sub>2</sub> e) Elektrizität marktbasierend: 0.00 tCO <sub>2</sub> e (2019: 0.00 tCO <sub>2</sub> e)
	305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	siehe S. 13
305-4	Intensität der THG-Emissionen	CO <sub>2</sub> -Emissionen in den Scopes 1+2+3 pro Vollzeitäquivalent: 0.6tCO <sub>2</sub> e (2019: 1.1 tCO <sub>2</sub> e)	
Abwasser	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13

<sup>8</sup> Diagramm 2019 war im BHP Nachhaltigkeitsbericht 2019 nicht korrekt dargestellt. Dieses Diagramm ist korrekt.

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																							
<b>Gesellschaft</b>																										
Beschäftigung	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	401-1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter und Personalfuktuation	<p>Gesamtzahl neu eingestellte Mitarbeitende 2020:</p> <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> <p>Anzahl Mitarbeitende, welche BHP 2020 verlassen haben (Fluktuation):</p> <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>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Fluktuationsrate betrug 2020 0%.</p>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	1	0	30–50 Jahre	2	0	über 50 Jahre	0	0		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30–50 Jahre	0	0	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	0																								
30–50 Jahre	0	0																								
über 50 Jahre	0	0																								
Aus- und Weiterbildung	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	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	<p>Geschäftsleitung:</p> <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> <p>Mitarbeitende:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30–50 Jahre</td> <td>10</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	2	1	30–50 Jahre	10	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	2	1																								
30–50 Jahre	10	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](http://www.bruggerconsulting.ch)

[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)

[www.resourceaward.org](http://www.resourceaward.org)

[www.schweighofpark.ch](http://www.schweighofpark.ch)

[www.sippo.ch](http://www.sippo.ch)

[www.solidariteausuisse.ch](http://www.solidariteausuisse.ch)

[www.sustainablefinance.ch](http://www.sustainablefinance.ch)

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)