

**IM DIENST DER NACHHALTIGKEIT.
EIN VIERTELJAHRHUNDERT.**
Nachhaltigkeitsbericht 2012



IM DIENST DER NACHHALTIGKEIT. EIN VIERTELJAHRHUNDERT.

Sehr geehrte Damen und Herren

2012 war für BHP – Brugger und Partner ein besonderes Jahr. Zwar besteht unsere Aktiengesellschaft in der heutigen Form erst seit 2001, trotzdem hat das letzte Jahr eine Art Jubiläumscharakter für uns. Vor gut einem Vierteljahrhundert hat Ernst A. Brugger zusammen mit seinem Geschäftspartner Christian Hanser den Grundstein für das heutige Unternehmen gelegt. Die verschiedenen Etappen dieser Entstehungsgeschichte zeichnen wir im vorliegenden Bericht nach, anekdotisch und mit persönlichen Voten von Weggefährten.

Die Geschichte unseres Gründers und jene von BHP sind geprägt von der Ambition, die nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern. Dies dokumentierten wir unter anderem mit unserem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC). Die weltweit grösste Selbstregulierungsinitiative zur Förderung verantwortungsvoller Unternehmenspraktiken zum Zweck einer nachhaltigeren Weltwirtschaft vereint mittlerweile rund 11'000 Mitglieder, zwei Drittel davon aus der Wirtschaft. Zusammen mit den anderen Unternehmen verpflichten wir uns, die 10 Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu respektieren und in die eigene Geschäftspraxis zu integrieren.

Unser UNGC-Bekenntnis ist mit einer Nachhaltigkeits-Roadmap 2011–2013 untermauert. In der Berichtsperiode standen zwei Schwerpunkte auf der Agenda: eine kritische Prüfung unseres Personalwesens und die Erarbeitung einer pragmatischen Umwelt- und CO₂-Strategie. Mehr dazu erfahren Sie in den Abschnitten Mitarbeitende und Umwelt.

Auch unser zweiter Bericht dieser Art bleibt unserem Motto «Auf den Punkt. Nachhaltig.» treu und fängt zentrale Aspekte unserer Tätigkeit prägnant und transparent ein. Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche und unterhaltsame Lektüre und freuen uns darüber, wenn Sie uns Ihre Eindrücke mitteilen!



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 Compacts in unserem Einflussbereich zu verankern.

UNSER ANSATZ

BHP – Brugger und Partner AG ist eine Beratungsfirma für Unternehmen und öffentliche sowie zivilgesellschaftliche Institutionen. Mit Domizil in Zürich und einem Büro in Bern sitzen wir am Puls der Schweizer Wirtschaft und Politik. Dank zahlreicher nationaler sowie internationaler Initiativen und Engagements verfügen wir trotz bescheidener Firmengrösse über ein breites nationales und internationales Netzwerk in unseren thematischen Schwerpunktgebieten.

Seit unseren Anfängen orientieren wir uns neben dem Grundsatz der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes an drei zentralen Werten: Nachhaltigkeit, Kundennähe und Professionalität.

Rund die Hälfte unseres Engagements widmen wir den Kunden aus der *Wirtschaft*; primär mittelgrosse Schweizer und multinationale Unternehmen. Wir unterstützen sie mit massgeschneiderten Coaching- und Beratungsansätzen bei der Neu- oder Weiterentwicklung ihrer am Nachhaltigkeitsprinzip orientierten Geschäftsstrategien. Darüber hinaus bieten wir in den Bereichen CO₂- und Ressourcenmanagement, sozialverantwortliches Personalmanagement, Stakeholder Management, Corporate Citizenship bzw. Philanthropie sowie Nachhaltigkeitsberichterstattung auch operativ Hand. Bei gut jedem dritten Mandat arbeiten wir mit *öffentlichen oder zivilgesellschaftlichen Akteuren* zusammen. Im Zentrum stehen unsere Aktivitäten in den Bereichen Wirtschaftspolitik, Raum- und Standortentwicklung, Regionalökonomie sowie Areal-/Immobilienentwicklung. Ferner liegt uns das Thema Berufliche Eingliederung nah. Ausserdem verfügen wir über Markt- und Sektorkenntnisse in den Feldern Tourismus und Hotellerie, Finanzwirtschaft, Detailhandel und Konsumgüter, Wasser- und Energiewirtschaft sowie Holz- und Landwirtschaft. Mit grossem Engagement und substantiellen finanziellen Beiträgen haben wir uns in den letzten Jahren auch immer wieder als Initianten von *Wissens- oder Dialogplattformen* für die Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in Wirtschaft und Gesellschaft stark gemacht. Beim The Sustainability Forum Zürich (*Seite 6*), dem Energie Dialog Schweiz (*Seite 5*), der Fondation Guilé (*Seite 6*) und Compasso (*Seite 7*) waren und sind wir entscheidend an der Gründung und Programmleitung beteiligt.

DER ROTE FADEN

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

Mit dem Begriff der Nachhaltigen Entwicklung («Sustainable Development») und der unternehmerischen Verantwortung («Corporate Responsibility») sind in den letzten zwanzig Jahren zwei Themen zunehmend in den öffentlichen Diskurs und die Managementliteratur vorgedrungen. Berechtigterweise. Um die Vorzüge einer modernen Gesellschaft sowie einer intakten Umwelt, wie wir sie kennen und schätzen, auch zukünftigen Generationen zu erhalten, müssen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aktuelle Werte und Verhaltensweisen auf den Prüfstand gestellt und gegebenenfalls angepasst werden. Wir alle – als Bürger, Konsumenten, Arbeitgeber und -nehmer – sind gleichermaßen gefordert, unsere Verantwortung in ökonomischen, sozialen und ökologischen Belangen heute, morgen und darüber hinaus wahrzunehmen und das Nachhaltigkeitsprinzip bewusst in unser Denken und Handeln zu integrieren.

Als Beratungsunternehmen betrachten wir es als unsere Verpflichtung, das Nachhaltigkeitsprinzip und den «Triple Bottom Line»-Ansatz in all unseren Projekten und Initiativen explizit und implizit einfließen zu lassen (Bericht 2011, Seite 5). Ausserdem stellen wir über unser formales Managementsystem sicher, dass wir mit unseren Projekten keine aktive bzw. wissentliche Zuwiderhandlung gegen die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) unterstützen, sondern im Gegenteil versuchen, die Einhaltung der Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette zu fördern.

PROJEKTE UND INITIATIVEN

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

PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

Bereiche	Die zehn Prinzipien: Unternehmen sollen ...	Projekte oder Initiativen von BHP	(Periode: 2012)
Menschenrechte	Prinzip 1	den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.	Mit der Leitung des Sekretariats von <i>Solidarit'eau suisse</i> koordiniert BHP die Unterstützung von Trinkwasserprojekten in Entwicklungsländern durch Schweizer Gemeinden und Wasserwerke. Die Initiative trägt dazu bei, dass das Recht auf sauberes Trinkwasser umgesetzt wird.
	Prinzip 2	sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	An einer <i>Veranstaltung an der ETH Zürich</i> zusammen mit der Business Social Compliance Initiative (BSCI) hat das TSF die Herausforderungen einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Beschaffung thematisiert und mit einem hochrangigen Panel diskutiert.
Arbeitsnormen	Prinzip 3	die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Das <i>Informationsportal Compasso</i> richtet sich an Schweizer Arbeitgeber und bietet hilfreiche Informationen und Fallbeispiele rund ums Thema «Berufliche Eingliederung». BHP hat das Portal mitinitiiert und ist mit der Geschäftsführung betraut (<i>Seite 7</i>).
	Prinzip 4	für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.	Seit April 2012 unterstützt BHP die Stiftung equal salary dabei, das Zertifikat für Lohngleichheit in der Deutschschweiz zu grösserer Bekanntheit zu führen. Als «Büro Deutschschweiz» sind wir Anlaufstelle für am Zertifikat interessierte Unternehmen.
	Prinzip 5	für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.	Im Rahmen eines Workshops haben wir die <i>Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann</i> des Kantons Zürich bei der Weiterentwicklung der Strategie begleitet.
	Prinzip 6	für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	Im Auftrag des Vereins Energie Dialog Schweiz führt BHP einen weiteren <i>Dialogprozess zur neuen Energiepolitik</i> des Bundes. Der Dialog verfolgt das Ziel, einen sachlichen Beitrag zur politischen Meinungsbildung in Parlament und Gesellschaft zu erarbeiten, indem die bundesrätliche Energiestrategie sowie ihre Annahmen auf ihre Plausibilität geprüft werden.
Umweltschutz	Prinzip 7	im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.	BHP unterstützt die <i>Schweizerische Post</i> bei der Weiterentwicklung ihrer Klimastrategie und -ziele.
	Prinzip 8	Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.	Für das <i>Bundesamt für Raumentwicklung ARE</i> beteiligt sich BHP bei der Erarbeitung einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Agglomerationspolitik. Zudem helfen wir bei der Identifikation von Trends und Herausforderungen der zukünftigen Entwicklung von Siedlung und Verkehr in der Schweiz.
	Prinzip 9	die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	BHP leitet die Arbeiten einer grösseren Arealentwicklung in Luzern (Schweighofpark), wobei als Teilziel die Zertifizierung gemäss den Kriterien der 2000 Watt-Gesellschaft angestrebt wird.
Korruptionsbekämpfung	Prinzip 10	gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.	Im Rahmen unseres Engagements für die Fondation Guilé (<i>Seite 6</i>) ist das Thema Korruption ein häufiges Gesprächsthema. In den Gesprächen mit den Portfoliofirmen zeigen wir mit griffigen Beispielen aus der Praxis auf, wo und wie sie ihre Bestrebungen im Kampf gegen Korruption intensivieren können.

Unsere erste Nachhaltigkeitsplattform haben wir mit dem *The Sustainability Forum Zürich* (TSF) bereits vor mehr als 13 Jahren gemeinsam mit Partnern ins Leben gerufen. Anfangs als breite Initiative zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft konzipiert hat sich das TSF seit 2006 auf die Nachhaltigkeitsherausforderungen im Finanzsektor fokussiert. In der Berichtsperiode hat sich die Plattform dem Schweizer Finanzsektor angenommen und unter Einbezug zahlreicher Experten intensiv an einem White Paper für einen nachhaltigen Finanzplatz Schweiz gearbeitet. Dieses Grundlagenpapier wird in verschiedenen Arbeitsgruppen weiter konkretisiert und im Frühjahr 2013 einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt.

Einen festen Platz in unserem Portefeuille hat die *Fondation Guilé*, für deren operative Führung wir seit 2006 verantwortlich sind. Die Stiftung fördert unternehmerische Verantwortung im Kontext der Globalisierung und hat zu diesem Zweck die Bildung von zwei Investitionsfonds (*Guilé European Engagement Fund* und *Guilé Emerging Markets Engagement Fund*) initiiert. Im Auftrag der Investoren der beiden Guilé Funds analysiert BHP jährlich die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Portfoliofirmen. Die zugrundeliegende Methodik haben wir unter Bezugnahme auf die gängigen Reporting-Standards entwickelt und stetig verfeinert. Im Jahr 2012 haben wir 78 Firmen genauer unter die Lupe genommen und die Analyseresultate mit den Vertretern von 65 Unternehmen diskutiert. Mit diesem konstruktiven Dialog leisten wir im Auftrag der Investoren einen Beitrag zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und des zugrundeliegenden Managements ökologischer, sozialer bzw. gesellschaftlicher Herausforderungen der Portfoliofirmen – der eigentliche Stiftungszweck.

Weitere Projekte und Initiativen sind in der Rubrik «Projekte» unter www.bruggerconsulting.ch zu finden.

UNTERNEHMEN UND IHRE VERNETZUNG

Wissen und Innovation sind in einer fortgeschrittenen Wirtschaft wie der Schweiz zu einem unabdingbaren Faktor der wirtschaftlichen und räumlichen Entwicklung geworden. Durch die zunehmende Spezialisierung der Wirtschaft gewinnen Unternehmensnetzwerke an Bedeutung. Städte und Regionen werden zu wichtigen Drehscheiben der Wissensökonomie. In der Praxis ist man auf der Suche nach Strategien, um im internationalen Standortwettbewerb zu bestehen. Wirtschaftsförderer versuchen mit Clusterstrategien regionale Wertschöpfungsstrukturen und innovative Milieus zu etablieren, finden jedoch kaum Informationen zu den Vernetzungen und Kooperationsstrukturen der ansässigen Firmen. Hier setzt das «Netzwerk Assessment Schweiz» an, das BHP seit 2012 anbietet: Es untersucht Unternehmensnetzwerke aus einer räumlichen Perspektive und liefert analytisch fundierte Hinweise für die (Weiter-)Entwicklung von regionalwirtschaftlichen Standortstrategien.

VERANKERUNG DER 10 UNGC-PRINZIPIEN IM UNTERNEHMEN

Um in unserer Beratungstätigkeit glaubwürdig zu sein, gilt es, die zehn Prinzipien des UNGC nicht nur für die Kunden greif- und anwendbar zu machen, sondern sie auch in unserer eigenen Geschäftspraxis zu berücksichtigen. Aus diesem Grund haben wir die Prinzipien des nachhaltigen Unternehmertums explizit in unseren Managementinstrumenten verankert. Unsere Standortbestimmung im Jahr 2011 hat uns gezeigt, dass wir auch künftig besonderes Augenmerk auf die Bereiche langfristige Steigerung des Unternehmenswertes, Fachkompetenz und Effektivität, Integrität, Attraktivität als Arbeitgeber und auf unser wertvolles Netzwerk legen müssen. Daneben strukturiert unsere Roadmap 2011–2013 (Meilensteinplanung) die relevanten Aktivitäten im Zusammenhang mit dem UN Global Compact. Im Berichtsjahr standen vor allem Aktivitäten im Bereich Mitarbeitende und Umwelt im Fokus (*separate Kapitel*).

QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT

Unser Managementsystem genügt seit 2005 den Richtlinien von ISO 9001 und wird jährlich in Zusammenarbeit mit unserem externen Auditor überprüft und weiterentwickelt. Neben effizienten und wirkungsvollen Beratungs- und Supportprozessen sind für uns als wissensbasiertes Unternehmen vor allem der Aufbau, Austausch sowie die Anwendung von Wissen von grosser Bedeutung.

Unser Know-how erweitern wir in erster Linie im Rahmen der vielfältigen Projekte und Initiativen. Mit unserer strategischen Beratung und dem operativen Coaching decken wir von der Chancen- und Risikobewertung über die Massnahmenentwicklung bis hin zur Kommunikation und Berichterstattung den gesamten Nachhaltigkeitsmanagementzyklus ab. Ausserdem kommen unsere Kunden aus unterschiedlichen Branchen. Damit besitzen wir einen Aktionsradius, der uns einerseits die Chance bietet, immer wieder neue Ansätze zur Anwendung zu bringen; so geschehen beim Netzwerk Assessment. Andererseits können wir erfolgreiche Konzepte und Erfahrungen adaptiert in verschiedenen Branchen zum Vorteil unserer Kunden einsetzen.

Mittels gezielten Aus- und Weiterbildungen (*Kapitel Mitarbeitende*), Veranstaltungs- und Konferenzbesuchen, der Lektüre einschlägiger Fachliteratur und der Organisation und Moderation von Dialogveranstaltungen zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen holen wir uns von aussen neue Impulse. Darüber hinaus bieten uns diverse Lehraufträge und Referate für Vereine, Verbände und weitere Interessensgemeinschaften die Möglichkeit, unser Wissen einzubringen, neue Erkenntnisse zu erlangen und Nachhaltigkeitsaspekte mit Studierenden und Spezialisten zu diskutieren. Die Einsitznahme der Partner und Geschäftsleitungsmitglieder in Verwaltungs- und Stiftungsräten komplettiert unseren Wissensaufbau.

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

AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN VON BHP

Organisation	Rolle
Childcare Service Zürich	Mitglied
Foundation for the Global Compact	Spender
Öbu	Mitglied
Osec	Mitglied
Schweizerische Vereinigung für Standortmanagement SVSM	Mitglied
Swiss Export	Mitglied
Swiss Social Entrepreneurship Foundation	Co-Stifterin, Präsidium Stiftungsrat
The Stakeholder View	Mitglied, Präsidium
The Sustainability Forum Zürich	Mitglied, Geschäftsführung
Transparency International	Mitglied
UN Global Compact Swiss Local Network	Mitglied
Verband Schweizer Unternehmerinnen VCHU	Präsidium
Vereinigung für Zukunftsforschung	Mitglied
Zurich Carbon Market Association	Co-Gründerin, Vorstand
Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL	Mitglied

EIN KOMPASS ZUR INTEGRATION

Was tun, wenn Mitarbeitende plötzlich eine veränderte Leistungsfähigkeit zeigen? Oder wenn Beschäftigte gesundheitlich beeinträchtigt sind? Wo erhalten Unternehmen fachmännische Unterstützung? An einschlägigen Informationen mangelt es nicht, sie konzentriert an einem Ort zu finden, war jedoch bis 2009 schwierig. Seither gibt es mit der dreisprachigen Informationsplattform «compasso // Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber» (www.compasso.ch) eine Zutrittsportale zu den relevanten und verständlich aufbereiteten Informationen zum Thema «Berufliche Eingliederung». Im Berichtsjahr hat sich die Plattform, die mit einer Trägerschaft aus der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand breit abgestützt ist, der Sensibilisierungsarbeit via Fallbeispiele verschrieben. BHP ist als Geschäftsführerin für das Vereinsmanagement, den Unterhalt der Online-Plattform sowie die Erarbeitung der Praxisbeispiele verantwortlich.

FIRMENGESCHICHTE.

EIN VIERTELJAHRHUNDERT

Aufgrund ihrer gemeinsamen Studienzeit und guten Zusammenarbeit im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Regionalprobleme in der Schweiz» haben sich Ernst A. Brugger und Christian Hanser Mitte der Achtzigerjahre des letzten Jahrhunderts dazu entschlossen, gemeinsam ein Unternehmen zu gründen. Grundgedanke war, die erworbenen regionalwissenschaftlichen Erkenntnisse in der Praxis anzuwenden. Der Mut zum Risiko lohnte sich: im Laufe der Zeit entstanden zwei erfolgreiche Beratungsunternehmen, zusammengehalten durch eine kleine Finanzholding.

Die ersten Mandate und Projekte betreute BHP aus einer einfachen Wohnliegenschaft in der Nähe der Universität Zürich, der Alma Mater der beiden Namensgeber. Die «Kelleratmosphäre» der Wohnung förderte die Schaffenskraft des mehrheitlich jungen Teams von Uni-Absolventinnen und -Absolventen bei ihren Tätigkeiten im Bereich der Regionalentwicklung.

Ende der Achtzigerjahre verlagerte Ernst A. Brugger seinen Arbeitsmittelpunkt für fast zehn Jahre nach Lateinamerika, wo er unter anderem die Geschäftsführung der FUNDES (Fundacion para el desarrollo sostenible) innehatte. Die von Dr. Stephan Schmidheiny gegründete Stiftung unterstützt nach wie vor KMUs in Lateinamerika. Daneben engagierte sich Ernst A. Brugger 1992 bei der UN-Konferenz zu «Umwelt und Entwicklung» in Rio und dabei besonders im Rahmen des Aufbaues des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). In dieser Funktion war er Mitverfasser der im Vorfeld der Rio-Konferenz erschienenen Publikation «Changing Course – a global business perspective on development and the environment».

Nach der Zeit in Lateinamerika und beim WBCSD nahm Ernst A. Brugger seine operative Tätigkeit für BHP wieder auf, jetzt mit einem starken Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung. Aufgrund ihrer zunehmend unterschiedlichen Schwerpunktgebiete entschlossen sich die beiden Gründer um die Jahrtausendwende dann auch, sich als unabhängige Unternehmen weiterzuentwickeln.

In den ersten Jahren von BHP – Brugger und Partner AG traten insgesamt vier neue Partner an Bruggers Seite und die Firma entwickelte sich vom Kleinstunternehmen zu einem Unternehmen mit bis zu 30 Mitarbeitenden. Dieses Wachstum wurde begleitet von einer Organisations- und Qualitätsentwicklung, die mit der ISO 9001-Zertifizierung ihren sichtbaren Ausdruck fand. Am Modus Operandi hatte sich im Vergleich zu den frühen Jahren nicht viel geändert: Ein junges Team von begabten und motivierten Männern und Frauen engagiert sich mit Kopf und Herz für das Prinzip der Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft.

Im Sinne dieser Nachhaltigkeit zog sich Ernst A. Brugger 2010 nach mehrjähriger und sorgfältiger Nachfolgeplanung endgültig aus dem operativen Geschäft auf die Rolle des Verwaltungspräsidenten zurück. Die Leitung obliegt seitdem der geschäftsführenden Partnerin Barbara Rigassi, die gemeinsam mit ihren zwei Partnerkollegen Guido Cavelti und Thomas Streiff die nächste Entwicklungsphase der BHP – Brugger und Partner AG gestaltet.

STIMMEN VON WEGGEFÄHRTEN.

THOMAS KÄRCHER

Während meiner Zeit bei der damaligen BHP hat sich bereits abgezeichnet, dass sich das Unternehmen dereinst in zwei Firmen mit spezifischen Kompetenzbereichen aufteilen könnte, was strategisch absolut sinnvoll und konsequent war. Es ist nicht immer so, dass sich Beratungsfirmen selber richtig «beraten» und die richtigen Schlüsse aus den internen strategischen Überlegungen ziehen.

BHP: 1990–1994; Heute: Leiter Konzernstab bei der Kistler Gruppe



OLIVER JOHNER

Meine fast zehnjährige Zeit bei BHP war geprägt vom Wandel in vielen Bereichen. Nachhaltigkeitsthemen haben an Bedeutung und Dynamik gewonnen. Zwei Konstanten sind geblieben: Interessante Projekte und ein grosser Teamgeist.

BHP: 2002–2011; Heute: Corporate Sustainability Manager bei der Franke Group



RAHEL GESSLER

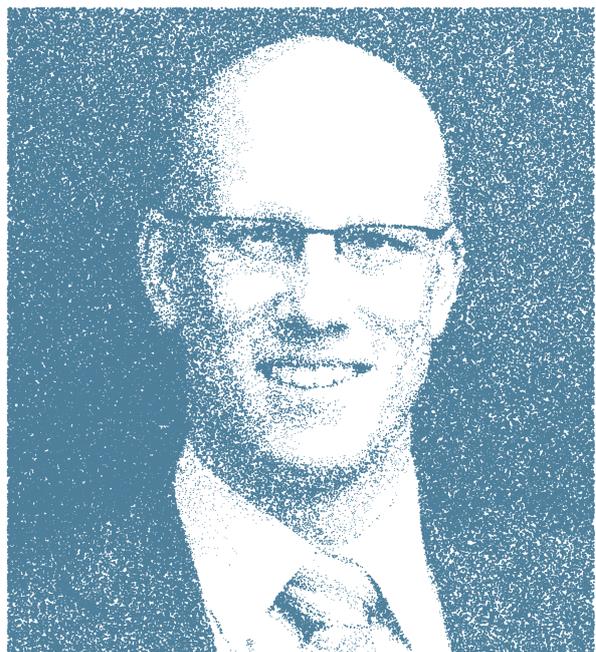
Ich bin stolz darauf, dass der Energie Trialog Schweiz, den ich gemeinsam mit Ernst A. Brugger geleitet habe, prägend auf wichtige Entscheidungsträgerinnen und Meinungsmacher gewirkt hat. Namentlich BR Doris Leuthard bezeichnete die Resultate des Trialogs öffentlich als wichtige Basis für die Energiestrategie 2050 des Bundes.

BHP: 2002–2010; Heute: Leiterin Abteilung Energie und Nachhaltigkeit, Umwelt- und Gesundheitsschutz der Stadt Zürich

KOLJA LEISER

Ich erinnere mich immer gerne an die Momente in einem Beratungsprozess, in denen es gelang «Aha»-Erlebnisse zu erzeugen. Meist bestand das Aha-Erlebnis darin, dass Nachhaltigkeit «gemanagt» werden kann – nach ökonomischen und rationalen Kriterien und nicht als reiner «Gutmenschen-Ansatz».

BHP: 2006–2012; Heute: Leiter Corporate Responsibility bei der Zürcher Kantonalbank



MITARBEITENDE.

DIVERSITÄT UND FLEXIBILITÄT

Als Unternehmen im Dienstleistungssektor ist unser Erfolg fast ausschliesslich von der Motivation, den fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie der Loyalität unserer Mitarbeitenden abhängig. Deshalb investieren wir in attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, in ein offenes und familiäres Betriebsklima und die gezielte Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

2012 haben sich bei BHP insgesamt zwölf Frauen und neun Männer für den langfristigen Erfolg unserer Kunden bzw. Projekte eingesetzt. Unser interdisziplinäres Team umfasst Spezialisten aus den Bereichen Wirtschaft, Geographie, Politikwissenschaften, Psychologie, Ingenieurwesen sowie Umweltnaturwissenschaften. Ergänzt werden die firmeninternen Fachkenntnisse durch ein Netzwerk hochqualifizierter nationaler und internationaler Partner (*Qualitäts- und Wissensmanagement*).

2012 haben sich unsere 21 Mitarbeitenden 1'640 Stellenprozente geteilt. Neben den diversen akademischen Werdegängen und einem ausgeglichenen Geschlechtermix – derzeit liegt die Frauenquote bei 57 % – sind wir insbesondere auf unsere flexiblen Arbeitsmodelle stolz. Teilzeitarbeit ist für uns eine Realität – bei Mann und Frau. Eine Realität, mit der wir seit längerem gute Erfahrungen machen; nicht zuletzt deshalb, weil sie unseren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg nach einer Mutterschaft erleichtert. Sowohl Frau als auch Mann profitieren darüber hinaus von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Mütter haben ab dem dritten Dienstjahr Anspruch auf 16 Wochen Urlaub bei voller Bezahlung. Den Vätern stehen fünf freie und bezahlte Arbeitstage zur Verfügung. Ausserdem kommt es immer wieder vor, dass über diese Zeit hinaus unbezahlter Urlaub bezogen wird.

Unser Personalwesen haben wir 2012 überprüft. Eine interne Analyse hat sich mit den zentralen Handlungsfeldern befasst, um uns weiterhin als Wunscharbeitgeber zu positionieren, der potenzielle Mitarbeitende nicht nur anzieht, sondern auch im Stande ist, die Angestellten zu halten und sich gemeinsam mit ihnen weiterzuentwickeln. Trotz der flachen Hierarchie bei BHP haben wir u.a. die Überarbeitung der internen Funktions- und Rollenprofile als ein wichtiges Element identifiziert. Mit ihr soll sichergestellt werden, dass den Mitarbeitenden klare Entwicklungspfade aufgezeigt werden können.

Im Berichtsjahr haben uns drei Mitarbeitende verlassen, ein Kollege trägt nun die Verantwortung für den Bereich Corporate Responsibility in einem namhaften Finanzinstitut, eine Kollegin zeichnet als Mediensprecherin für die öffentliche Kommunikation eines Transportunternehmens verantwortlich und die dritte Kollegin orientiert sich beruflich neu. Im selben Zeitraum sind drei neue Mitarbeitende zu unserem Team gestossen.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, die Setzung und Überprüfung von Leistungszielen sowie die fachliche Weiterentwicklung sind Teil unserer jährlichen, auf Wunsch halbjährlichen, Mitarbeitergespräche. Die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden wird in einem offenen Gespräch entlang eines Leitfadens diskutiert. Im Anschluss an den Rückblick folgen die Diskussion der Zielsetzungen für das kommende Jahr und der mittel- bis langfristigen gemeinsamen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sind interne oder externe Weiterbildungen zentral. Eine Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit nehmen wir anhand eines standardisierten Fragebogens vor, der jährlich von den Mitarbeitenden ausgefüllt wird. Darin bewerten diese entlang mehrerer Fragen die Aspekte Teamgeist, Identifikation mit dem Unternehmen, die interne Kommunikation und die Kultur bei BHP.

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

	2010	2011	2012
Teamgeist	9.0	9.2	9.1
Identifikation	9.0	9.2	9.2
Kommunikation	7.6	8.3	8.3
Kultur	8.5	8.7	8.6

(Ziel: >8; Skala: 0–10)

Im Berichtsjahr konnten wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden auf dem hohen Niveau des Vorjahres halten. In den Kategorien Teamgeist und Identifikation mit BHP sind wir nun bereits zum dritten Mal auf einer Punktzahl von 9 oder mehr. Ein Resultat, das uns stolz macht, sind es doch diese beiden Faktoren, die uns zu einer starken und von der eigenen Sache überzeugten Gruppe machen. Obwohl wir auch in den anderen beiden Kategorien über der internen Zielsetzung liegen, müssen wir künftig der internen Kommunikation und der Kultur gebührend Rechnung tragen. Sie sind das Schmiermittel unserer täglichen Arbeit.

UNTERNEHMENSKULTUR

Als mittelgrosses Beratungsunternehmen pflegen wir eine sehr offene und möglichst transparente interne 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 mindestens zwei Team- und Familienanlässen pro Jahr. Wir sind der festen Überzeugung, dass diese gemeinsamen Erlebnisse nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken, sondern sich auch in der Effizienz unserer täglichen Arbeit niederschlagen.

SICHERUNG DER FÜHRUNGSPPOSITION

«Führend in Küche und Waschraum.» ist das Credo der V-ZUG AG, der Innerschweizer Marktführerin im Bereich Haushaltgeräte. Um diesen Führungsanspruch langfristig zu sichern, hat sich das Unternehmen entschieden, auf Basis einer umfassenden Situationsanalyse die verschiedenen Nachhaltigkeitsdimensionen systematisch auszuleuchten. Trotz einem Produktportefeuille, das seit jeher auf Langlebigkeit und den schonenden Umgang mit Ressourcen ausgerichtet ist, konnten strategische Handlungsfelder identifiziert werden. Initiativen in diesen Feldern, so z.B. die interne Formalisierung des Nachhaltigkeitsgedanken oder die soziale Nachhaltigkeit der Zulieferbetriebe, sollen helfen, die Führungsposition des Traditionsunternehmens auf längere Frist zu sichern.

BHP begleitet die V-ZUG AG seit 2011 bei ihren Nachhaltigkeitsbestrebungen. Neben der Bestandsaufnahme, wurden eine konkrete Nachhaltigkeits-Roadmap als Führungsinstrument entwickelt und der erste Nachhaltigkeitsbericht nach GRI auf den Weg gebracht.

STIMMEN VON WEGGEFÄHRTEN.

JACQUELINE KAISER

Noch heute denke ich mit Freude an meine Zeit bei BHP zurück. Insbesondere die vielen interessanten und lebhaften Diskussionen über aktuelle Projekte oder Privates während den Kaffeepausen sind mir in bester Erinnerung.

BHP: 2006–2009; Heute: Wissenschaftliche Mitarbeiterin Umwelt- und Energiepolitik beim SECO



CÉCILE KOLLER

Bei BHP habe ich gelernt, dass sich mit Intelligenz, gesundem Menschenverstand, einer Prise Kreativität und einer gesunden Portion Selbstvertrauen die meisten Projekte mit Erfolg bewältigen lassen.

BHP: 2000–2003; Heute: Regional Manager Latin America bei der responsAbility Social Investments AG

UMWELTMANAGEMENT.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG TROTZ GERINGEM FUSSABDRUCK

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

Im Berichtsjahr haben wir eine pragmatische Energie- und CO₂-Strategie erarbeitet. Die Strategie fusst auf einer Nullmessung für das Jahr 2011, mit der wir die für BHP relevanten ökologischen Kenngrössen nach GRI 3.0 (Global Reporting Initiative) erhoben haben. Von quantitativen Reduktionszielen sehen wir in der Strategie ab, da unser Optimierungsspielraum stark begrenzt ist und gewisse Verbrauchspositionen projektabhängig und damit schwer kontrollierbar sind. Wir haben uns jedoch folgendes qualitatives Ziel gesetzt: BHP setzt wo sinnvoll jährlich mindestens eine Massnahme zur Senkung des Energieverbrauchs oder der CO₂-Emissionen um.

Unsere Umweltbelastung beschränkt sich grob auf die Bereiche Büro (Raumklima und Elektrizität), Mobilität und Einkauf. Als reines Dienstleistungsunternehmen ziehen wir unsere Systemgrenzen an den Eingangstüren zu unseren Büros an der Lagerstrasse 33 in Zürich. Unsere beiden Arbeitsplätze am Standort Bern erachten wir in diesem Fall als vernachlässigbar.

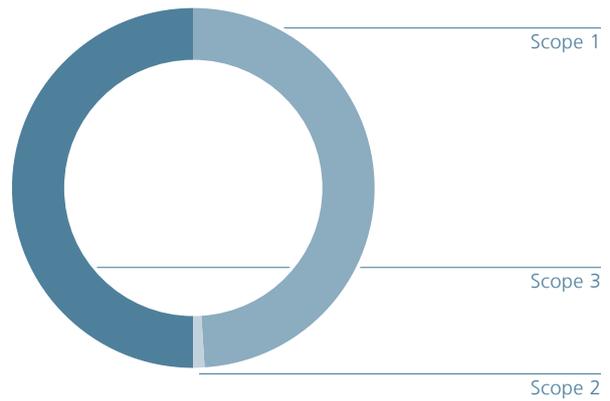
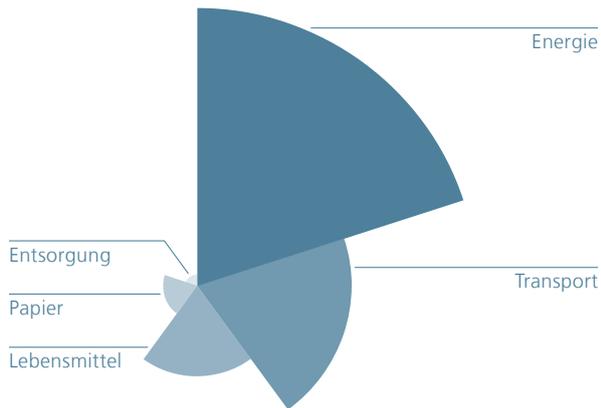
Im Berichtsjahr haben wir in unseren Büroräumlichkeiten gemäss den Rechnungen der Liegenschaftsverwaltung und von Erdgas Zürich mit insgesamt 217'249 MJ in etwa gleich viel Energie verbraucht wie im Jahr zuvor (217'426 MJ). Der Erdgasverbrauch hat in den zwölf Kalendermonaten um nicht signifikante 2 % zu- und der Stromverbrauch – «naturemade» aus 100 % erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind – um 5 % abgenommen. Nach Optimierungen im Bereich Infrastruktur (Beleuchtung, Druckereinstellungen und Steckleisten mit On-/Off-Schalter) ist unser Handlungsspielraum, was bauliche Massnahmen anbelangt, als Mieter in einer Mehrparteienliegenschaft praktisch ausgeschöpft. Der einzige Hebel der uns nun bleibt, ist die kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden und das Setzen positiver Anreize.

2012 haben wir erstmals den Energieverbrauch im Zusammenhang mit unserer Mobilität und dem Einkauf erhoben; und zwar sowohl für 2012 (Berichtsjahr) als auch für 2011 (Basisjahr bzw. Vergleichsjahr).

Unsere Mobilität unterteilen wir in Geschäftsverkehr mit Flugzeug, Bahn, Taxi oder Privatauto sowie in Pendlerverkehr mit Bahn, Auto oder Bus. Die Daten für die erste Kategorie lassen sich aus unserer Projektadministrationssoftware extrahieren. Die Pendlerdaten haben wir für 2012 mit Bezug auf die Transportmittel, die Distanzen sowie die Stellenprozent erstmas grob geschätzt. Unsere Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Mobility-Autoflotte. Unsere Mitarbeitenden erhalten dazu mindestens das Halbtax-Abonnement vergütet. In der Stadt Zürich nutzen wir zudem das firmeneigene Elektrofahrrad, private Fahrräder oder wir gehen zu Fuss zu Kundensitzungen. Bei internationalen Reisen wägen wir Preis, Zeit und Umweltbelastung ab, bevor wir uns allenfalls für die Option Flugzeug entscheiden. In letzterem Fall fliegen wir Economy Class und kompensieren die verursachten CO₂-Emissionen über Projekte von hoher Qualität und sozialem Einfluss von myclimate oder South Pole. Eine Kompensation tätigen wir auch für die Mobility-Fahrten. Wie der Zweijahresvergleich des CO₂-Fussabdrucks weiter unten zeigt, fallen vor allem unsere geschäftlichen Flugreisen stark ins Gewicht, die jedoch aufgrund von Projektportfolio und Kundschaft sehr volatil sind. Da die Projekte im Berichtsjahr weniger Flugverkehr zur Folge hatten, fielen die Emissionen um 91 % geringer aus. Ebenfalls verringert haben sich die Emissionen unseres Bahnverkehrs. Die markante relative Zunahme der Privatautounutzung (inkl. Mobility) um 222 % auf 1'653 km ist damit zu begründen, dass wir 2012 Projekte begleitet haben, die mehrere Arbeitssitzungen in vom öV schlecht erschlossenen Regionen nötig machten.

Zum Schluss schenken wir auch unserem Einkauf besondere Beachtung. Dieser setzt sich aus den Kategorien Food und Non-Food (Papier, Hygiene- und Reinigungsmaterial sowie IKT-Infrastruktur) zusammen. Beim Einkauf von Lebensmitteln (Früchte, Kaffee, Schokolade und weitere Snacks, die wir u.a. auch unseren Gästen anbieten) achten wir auf Saisonalität, Lokalität, das Bio-Label und/oder Fair-Trade-Label. Unser Druckerpapier ist FSC-zertifiziert und wir drucken intern, wenn immer möglich auf rezykliertem Papier und mindestens doppelseitig. Ein Blick in die Zahlen weiter unten zeigt, dass der Verbrauch des gebleichten Druckerpapiers um 13 % zugenommen hat, im Gegenzug das rezyklierte Papier 10 % weniger Verwendung fand. Deshalb haben wir im März 2013 die individuellen Druckereinstellungen erneut überprüft und unsere Mitarbeitenden über den gewünschten Gebrauch des Papiers informiert.

Aus CO₂-Sicht ergibt sich für BHP folgender Fussabdruck:



Energie

- Erdgas (48 %)
- Elektrizität (1 %)

Transport

- Pendelverkehr Mitarbeitende (11 %)
- Geschäftsreisen Flugzeug (11 %)
- Geschäftsreisen Privatauto (3 %)
- Geschäftsreisen Bahn (2 %)

Lebensmittel

- Kaffee (14 %)
- Mineralwasser (1 %)
- Obst frisch (1 %)

Papier

- Papier normal (5 %)
- Papier Recycling (1 %)

Entsorgung

- Abfall (2 %)

- Scope 1 (49 %)
- Scope 2 (1 %)
- Scope 3 (50 %)

Bei der Berechnung der jeweiligen CO₂-Emissionen stützen wir auf Lebenszyklusdaten aus der Ecoinvent-Datenbank ab. Beim Erdgas verwenden wir die Faktoren gemäss Schweizer CO₂-Gesetz. Die drei genannten Scopes gehen zurück auf das Greenhouse Gas Protocol, das zwischen den direkten Emissionen von Gebäuden und Fahrzeugen (Scope 1) und den indirekten Emissionen über den Elektrizitätseinkauf (Scope 2) sowie über die beschafften Güter (Scope 3) unterscheidet.

Verbrauchskategorien	2011	2012	Veränderung
Erdgas	7.8	7.9	2 %
Elektrizität	0.2	0.2	-5 %
Geschäftsreisen Flugzeug	19.0	1.8	-91 %
Geschäftsreisen Bahn	0.4	0.2	-33 %
Geschäftsreisen Taxi		0.03	
Geschäftsreisen Privatauto	0.2	0.5	222 %
Pendelverkehr Mitarbeitende		1.8	
Obst frisch	0.2	0.2	-10 %
Mineralwasser	0.1	0.1	20 %
Süssgetränke	0.1	0.0	-84 %
Kaffee	2.5	2.3	-7 %
Papier normal	0.7	0.8	13 %
Papier Recycling	0.3	0.2	-10 %
Abfallentsorgung	0.5	0.4	-14 %

(Einheit: tCO₂)

Neben unserem eigenen Fussabdruck steht vor allem jener unserer Kunden im Zentrum. In unseren Projekten setzen wir uns mit Nachdruck für eine ressourceneffizientere Wirtschaft ein. Sowohl in Strategieprojekten als auch über Initiativen versuchen wir, auf nationaler wie internationaler Ebene dazu notwendige Impulse zu geben. In den letzten Jahren haben wir uns insbesondere in den Bereichen Wasser und Klimaschutz einen grossen Erfahrungsschatz erarbeiten können.

WASSER UND SEIN PREIS

Im Jahr 2002 hat der Rückversicherer Swiss Re den International ReSource Award for Sustainable Watershed Management ins Leben gerufen, um die nachhaltige, integrale Bewirtschaftung von Einzugsgebieten von Flüssen zu fördern. Im Vordergrund stehen dabei Projekte, die ökologische, soziale und ökonomische Herausforderungen solcher Einzugsgebiete auf innovative Art und Weise angehen und Lösungsansätze auf Pilotstufe aufzeigen können, die später wiederholt oder ausgedehnt werden können. Die Preissumme von USD 150'000 wird jährlich an mindestens ein Projekt in einem Entwicklungs- oder Schwellenland vergeben. Der oder die Sieger werden von einer internationalen Expertenjury gekürt. 2012 ging der Preis an die Kounkuey Design Initiative (KDI) in Kenia. Über das Siegerprojekt fokussiert der ReSource Award erstmals auf die Herausforderungen des integralen Wassermanagements im Einzugsgebiet eines Flusses mitten in den Slums von Nairobi.

Nachdem BHP bei der Konzeption dieser Initiative massgeblich beteiligt war, führen wir heute das Sekretariat des ReSource Award, machen die Vorevaluation der eingereichten Projekte basierend auf definierten Kriterien, koordinieren den Juryprozess und begleiten die Umsetzung der Gewinnerprojekte.

DIE BANANE MIT MEHRWERT

Die in Rolle (VD) domizilierte Chiquita Europe versorgt den europäischen Markt mit der Kult-Banane, aber auch mit ready-made Früchten oder Smoothies. Seit mehr als 20 Jahren arbeitet der berühmteste Bananenproduzent der Welt bereits mit der renommierten Rainforest Alliance (RA) zusammen, eine NGO die sich u.a. für eine sozial und ökologisch verträgliche Landwirtschaft einsetzt und nachhaltig produzierten Produkten das RA-Gütesiegel verleiht.

BHP hat das Nachhaltigkeitsmanagement von Chiquita Europe dabei unterstützt, Chiquitas Engagement im ökologischen und sozialen Bereich als Element der Kundengewinnung und -bindung stärker zu verankern. Dazu wurden die wichtigsten Detailhändler in den Absatzmärkten analysiert, in verschiedene Segmente aufgeteilt und massgeschneiderte Kooperations- bzw. Verkaufsstrategien entwickelt, die anschliessend mittels interner von BHP konzipierter Trainings verankert wurden.

LINKS.

www.bruggerconsulting.ch

www.compasso.ch

www.ecoinvent.org

www.energietrialog.ch

www.equal-salary.ch

www.ghgprotocol.org

www.globalreporting.org

www.guile.org

www.resourceaward.org

www.schweighofpark.ch

www.solidariteausuisse.ch

www.sustainability-zurich.org

www.unglobalcompact.org

BHP – BRUGGER UND PARTNER AG

Lagerstrasse 33
Postfach 3977
CH-8021 Zürich

Telefon +41 44 299 95 81
Telefax +41 44 299 95 80

info@bruggerconsulting.ch
www.bruggerconsulting.ch