

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

INHALT

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

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser

Das letzte Jahr brachte im sich schnell wandelnden Feld der Nachhaltigkeit erneut viele Veränderungen mit sich. Insbesondere mit Blick auf das regulatorische Umfeld, lassen sich nicht nur in der Schweiz diverse neue Gesetze und Verordnungen zur nicht-finanziellen Berichterstattung ausmachen, die es zukünftig für Unternehmen zu berücksichtigen gilt. Unter anderem sind die Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr), die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) oder die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) in Kraft getreten oder aktuell in der Vernehmlassung.

BHP ist gut gerüstet, um in den kommenden Jahren diese neuen Herausforderungen bei der Berichterstattung mit unseren Kundinnen und Kunden gemeinsam anzugehen. So haben auch wir uns im Berichtsjahr mehr Wissen zu den neuen in- und ausländischen Gesetzen zur nicht-finanziellen Berichterstattung angeeignet und mit einer grossen Schweizer Kanzlei einen strategisch wichtigen Sparring Partner gewonnen.

Des Weiteren durften wir im Berichtsjahr unseren Gründer und Ehrenpräsidenten Ernst A. Brugger verabschieden. Die Verdankung fand bei einem zweitägigen Ausflug mit allen Mitarbeiter*innen und ihren Familien statt. Ausserdem feierten wir die Vernissage der BHP-Festschrift «Auf den Punkt. Nachhaltig» des Unternehmensbiografen Bernhard Ruetz zusammen mit vielen Weggefährter*innen. In limitierter Auflage schildert die Publikation unsere Unternehmensgeschichte von der Entstehung bis zur Gegenwart, die geprägt vom Generationenwechsel ist. Das Buch enthält neben vielen Meilensteinen und Anekdoten auch eine Vielzahl an Illustrationen des Karikaturisten Peter Gut.

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
Managing 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 18 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, etwas mehr als 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 17 Jahren im Bereich «Shareholder Engagement» bzw. «Active Ownership» tätig. BHP analysiert jährlich die öffentliche Berichterstattung der Portfoliofirmen der mittlerweile acht Fonds entlang der aus Investorensicht relevantesten Nachhaltigkeitsthemen. Im Zyklus 2022/2023 wurden 64 Unternehmen von BHP untersucht und anschliessend die Analyseresultate mit deren Vertretern diskutiert. 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	«Was bedeutet Nachhaltigkeit für maxon? Was erwarten ihre Kunden und andere Anspruchsgruppen? Wie schaffen sie Transparenz?» Mit diesen Fragen ist maxon 2022 auf BHP zugekommen. Ein Wesentlichkeitsprozess verschaffte Klarheit, brachte eine vertiefte Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit im Unternehmen in Gange und bot eine zentrale Grundlage, um das Nachhaltigkeitsengagement von maxon zu strukturieren.
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	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 auszugestaltet sind. Für die vierte Durchführung konnten folgende Unternehmen gewonnen werden: CSS, Julius Baer, UBS, AbbVie, Airliguide, Ernst & Young, Novartis, Swiss Life, Generali und Roche. 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.
Umwelt	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 Unternehmensstrategie im Vordergrund. Ausserdem unterstützte BHP im Berichtsjahr bei der Datenerhebung sowie bei der Konzeption und Redaktion des bereits dritten Nachhaltigkeitsberichts nach den GRI Standards.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT UNGC-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
Korruptionsprävention	Im Berichtsjahr 2022 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.

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
öbu - Verband für nachhaltiges Wirtschaften	Mitglied
Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Berggebiete	Mitglied
Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL	Mitglied
Schweizerische Vereinigung für Standortmanagement SVSM	Mitglied
Swiss Export	Mitglied
Swiss Sustainable Finance	Gründungsmitglied
Swiss Venture Club	Mitglied
Swiss Water Partnership	Mitglied
Switzerland Global Enterprise	Mitglied
Global Compact Network Switzerland	Mitglied
Verband Schweizer Unternehmerinnen VCHU	Mitglied
Vereinigung der Privaten Aktiengesellschaften	Mitglied

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.

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

2022 haben sich bei BHP insgesamt 12 Frauen und 6 Männer für den langfristigen Erfolg unserer Kund*innen bzw. Projekte eingesetzt. Sie teilen sich insgesamt 1'220 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.

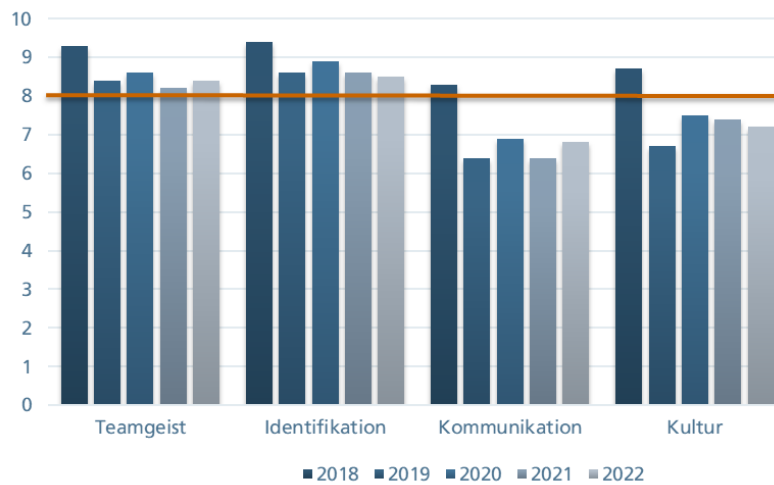
Wir ermöglichen Diversität, indem wir auf einen ausgeglichenen Geschlechtermix achten (derzeit liegt die Frauenquote bei 66.7 % bzw. 66.4 % nach Vollzeitäquivalenten) und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Teilzeitarbeit und Home-Office sind für uns eine Selbstverständlichkeit – bei Mann und Frau. Mit diesen Modellen machen wir seit längerem gute Erfahrungen; nicht zuletzt deshalb, weil sie unseren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub erleichtern. Vor zwei Jahren, 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 vorangegangenen Jahr 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 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. Dennoch gab es im Berichtsjahr erneut einige personelle Wechsel. 2022 haben vier Mitarbeiterinnen BHP verlassen. Zum einen wurde die Praktikantenstelle bzw. eine Stelle aufgrund der Beendigung der Compasso-Geschäftsführung nicht neu besetzt. Zum anderen konnten zwei Berater*innen-Stellen erst zu Beginn des neuen Kalenderjahres besetzt werden.

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 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.

Im engen Zusammenhang zum vorgängig thematisierten Wissensaufbau und -transfer sehen wir es als das Recht und die Pflicht der Mitarbeitenden, sich beruflich weiterzubilden. BHP unterstützt die berufliche Weiterbildung nach Massgabe des betrieblichen Interesses und stellt hierfür Arbeitszeit zur Verfügung oder beteiligt sich an den Kosten. So konnten beispielsweise mehrere unserer Mitarbeitenden im Berichtsjahr von einem Kurs zu den neuen GRI-Standards profitieren, wobei die Kosten wie auch die Zeit von BHP übernommen wurde. Des Weiteren gaben wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen «one-to-one» Redaktionskurs zur Weiterentwicklung des Schreibstils bei einer externen Fachperson zu besuchen.

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. In diesem Berichtsjahr organisierten wir beispielsweise einen zweitägigen Ausflug in die Berge für die gesamte BHP-Belegschaft und ihre Familien.

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 136 GJ Energie auf, 14 % weniger als im Jahr zuvor (158 GJ). Zum einen hat sich unser Erdgasverbrauch (Biogasanteil 10%) um 14 % gegenüber dem Vorjahr reduziert. Wir vermuten, dass dies direkt im Zusammenhang mit der geringeren Anzahl an Heizgradtage¹ (-10 %) steht. Allerdings ist eine exakte Ermittlung des Erdgasverbrauchs, wie bereits in den Vorjahren erörtert, nicht möglich, weshalb die Berechnung erneut anhand der Werte des Gebäudekomplexes vorgenommen wurde².

Zum zweiten ist auch unser Stromverbrauch um 15 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Diese Reduktion beim Stromverbrauch führen wir auf den gestiegenen Anteil an Homeoffice nach der Pandemie zurück. Unser Strom ist «naturemade»-zertifiziert und somit aus 100 % erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind. Der weitere Handlungsspielraum im Bereich Infrastruktur ist, was bauliche Massnahmen anbelangt, praktisch ausgeschöpft. 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 2022 sind diejenigen Geschäftsreisen ausgewiesen, die über unser Reisebüro gebucht oder über das Onlineportal «SBB Businessstravel» erfasst wurden. Zusätzlich erheben wir neu

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.

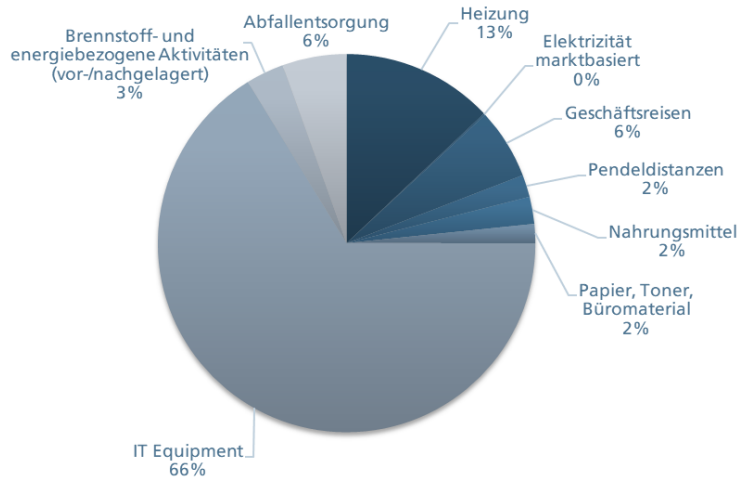
auch die Geschäftsreisen, die mit einem Generalabonnement getätigt wurden und daher nicht im Tool der SBB ausgewiesen werden. Die CO₂-Emissionen durch Taxifahrten und Geschäftsreisen im Privatauto sind im Vergleich zu den Bahn- und Flugreisen sehr gering und werden nicht erhoben.

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 eine Geschäftsreise via Flugzeug getätigt wurde, erhöhten sich unsere Emissionen durch Geschäftsreisen erheblich auf 6 % unseren Gesamtemissionen. Unsere Emissionen durch Geschäftsreisen inkl. Pendlerverkehr sind somit ebenfalls von 0.75 tCO₂e auf 3.94 tCO₂e gestiegen (+427 %). Die Summe der zurückgelegten Arbeitswege haben wir für 2022 mit Bezug auf die Transportmittel, die Distanzen, die Soll-Arbeitsstunden sowie die Stellenprozente wie im Vorjahr mittels interner Umfrage erhoben. Da unsere Mitarbeitenden seit der Pandemie vermehrt im Homeoffice tätig sind, gehen wir von einem bis zwei Pendeltage pro Mitarbeitenden und Woche³ aus. Separat berechnet wurden die Pendeltage der neu eingestellten Mitarbeitenden sowie jene der Mitarbeiterinnen die krankgeschrieben bzw. im Mutterschaftsurlaub waren.

Besondere Beachtung schenken wir weiterhin auch unserem Einkauf. Dieser setzt sich aus den Kategorien Food und Non-Food (Papier, Büromaterial, Hygiene- und Reinigungsmaterial sowie IT-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 rezykliertes Papier und mindestens doppelseitig. Zusätzlich achten wir beim Kauf von neuem IT-Equipment, wenn immer möglich, auf stromsparende Produkte. Da wir im Berichtsjahr auf Druck vertraglich verpflichtet waren, alle Laptops unserer Belegschaft zu ersetzen, haben sich die Emissionen durch unseren Einkauf erheblich auf 38 tCO₂e erhöht (2021: 8 tCO₂e). Wir haben uns daraufhin entschieden, die neuen Geräte nicht mehr zu leasen, wodurch wir die Laptops nicht mehr nach einer vorgegebenen Frist austauschen müssen.

Aufgrund der ungenauen Daten der Liegenschaftsverwaltung bezüglich unseres Abfallaufkommens entschieden wir uns im Jahr 2019 dafür, auf eine Veröffentlichung zu verzichten. Seit dem letzten Berichtsjahr wird jedoch die Abfallmenge pro Vollzeitbeschäftigte direkt vom Entsorgungsdienstleister berechnet, weshalb wir die Abfalldaten wieder in den Bericht aufgenommen haben. Aus CO₂-Sicht ergibt sich für das Jahr 2022 somit folgender Fussabdruck:

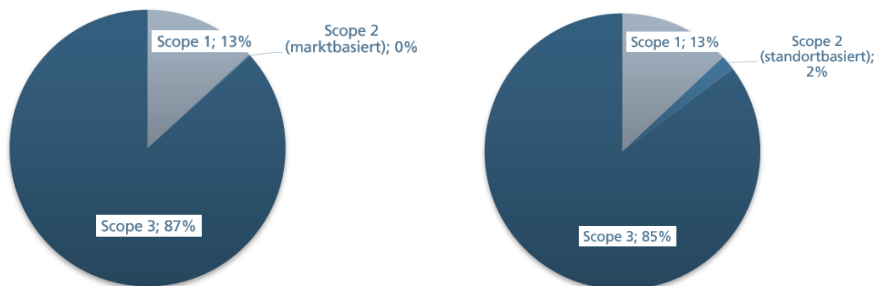
³ Abzüglich vier Wochen Ferien.



Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen stützen wir uns auf Daten aus der Ecoinvent-Datenbank bzw. CO₂-Umrechnungsfaktoren von Myclimate ab. Zusätzlich verwenden wir seit dem letzten 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 2022 zu 13 % aus Scope 1-Emissionen und zu 87 % aus Scope 3-Emissionen. Da unser Strom vollständig aus erneuerbaren Quellen stammt, liegen unsere Scope 2-Emissionen gerundet bei 0 % (marktbasierend). Für Vergleichszwecke weisen wir in der nachfolgenden Grafik die Emissionen zusätzlich gemäss standort-basierem Berechnungsansatz für Scope 2 aus.



Emissionen absolut (Scope 2 marktbasierend)

Emissionen absolut (Scope 2 standortbasiert)

Total betragen die CO₂-Emissionen 2022 49.7 Tonnen (Scope 2 marktbasierend), was einer Erhöhung um 192 % gegenüber Vorjahr entspricht (2021: 17 Tonnen) und die insbesondere auf die erneuerte IT-Infrastruktur innerhalb der Scope 3-Emissionen zurückzuführen ist.

	KATEGORIE	2018	2019	2020	2021	2022	Δ2021/2022
Scope 1	Erdgas ⁴	6.97	6.39	5.96	7.49	6.44	- 14 %
Scope 2	Elektrizität (marktbasiert) ⁵	0.00	0.00	0.00	0.08	0.07	- 15 %
	Elektrizität (standortbasiert) ⁶	1.50	2.17 ⁷	1.20 ⁷	1.05 ⁷	0.89	- 15 %
Scope 3	Geschäftsreisen	5.22	0.31	0.04	0.04	3.00	7478 %
	Pendelverkehr Mitarbeitende	1.53 ⁷	1.76	0.73	0.71	0.95	33 %
	Nahrungsmittel	1.59	1.67	1.26	0.61	1.15	88 %
	Papier, Toner, Büromaterial ⁸	0.26	0.26	0.17	1.33	0.81	- 39 %
	IT Equipment ⁸				4.22	32.90	679 %
	Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten ⁹				1.87	1.61	- 15 %
	Abfallentsorgung ¹⁰				0.64	2.74	328 %

(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-Emissionsdatensatzes für die Abfallwirtschaft und den Ausgaben für den Abfall.

GRI INDEX

Allgemeine Standardangaben

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																		
	Anwendungserklärung	BHP hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 1.1.2022 bis 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.																		
GRI 1	Grundlagen 2021																			
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken (2021)																				
2-1	Organisationsprofil	BHP – Brugger und Partner AG (BHP) Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, vollständig im Besitz der sechs Partner*innen. Lagerstrasse 33, Zürich, Schweiz BHP operiert hauptsächlich in der Schweiz. Einzelne Projekte werden auch in Deutschland und dem Fürstentum Liechtenstein durchgeführt.																		
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	BHP – Brugger und Partner AG, Lagerstrasse 33, Zürich, Schweiz Wir veröffentlichen als privates Unternehmen keine Geschäftszahlen.																		
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	BHP berichtet jährlich über ihre Nachhaltigkeitsleistung im abgeschlossenen Geschäftsjahr (1. Januar bis 31. Dezember). Veröffentlichung des Berichts: Dezember 2023 Kontaktstelle: Pascal Lüthi, Partner																		
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	-																		
2-5	Externe Prüfung	Der Bericht wird nicht von einer externen Stelle geprüft.																		
Tätigkeiten und Mitarbeiter*innen (2021)																				
2-7	Angestellte	Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die bei BHP angestellten Mitarbeiter*innen (Headcount) am 31.12.2022. Mit Ausnahme unserer Praktikant*innen sind alle Mitarbeiter*innen unbefristet angestellt. Der Anstellungsort ist Zürich. <table border="1" data-bbox="890 1541 1375 1787"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>12</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Vollzeitpensum (≥90%)</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitpensum</td> <td>11</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Management Team</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiter*innen</td> <td>10</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	12	6	Vollzeitpensum (≥90%)	1	2	Teilzeitpensum	11	4	Management Team	2	4	Mitarbeiter*innen	10	2
	Frauen	Männer																		
Total	12	6																		
Vollzeitpensum (≥90%)	1	2																		
Teilzeitpensum	11	4																		
Management Team	2	4																		
Mitarbeiter*innen	10	2																		
2-8	Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	BHP beschäftigt keine Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, und deren Arbeit von BHP kontrolliert wird.																		
Unternehmensführung (2021)																				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	BHP wird operativ von den sechs Partner*innen getragen (Management Team), welche Eigentümer*innen der Firma sind. Die Geschäftsleitung obliegt den drei dienstältesten Partner*innen. Sie																		

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
		führen das Unternehmen gemäss den im Managementsystem festgehaltenen Prozessen und Instrumenten. Siehe Webseite: Partner*innen
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Der Verwaltungsrat wird jährlich von der Generalversammlung der sechs Aktionär*innen (Partner*innen) gewählt/bestätigt.
2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	Das höchste Kontrollorgan von BHP ist der Verwaltungsrat. Dieser besteht aus der Verwaltungsratspräsidentin Dr. Barbara Rigassi und dem Mitglied Dr. Thomas Streiff.
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Aufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Verantwortlich für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen der Geschäftstätigkeit ist das Management Team, welche durch die sechs Partner*innen gebildet wird und regelmässig tagt. Die sechs Partner*innen sind ausserdem zuständig für die regelmässige Überprüfung potenzieller Risiken im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell.
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Die Verantwortung liegt bei der Geschäftsleitung (vgl. 2-9).
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der Nachhaltigkeitsbericht wird vom höchsten Kontrollorgan (von einem/einer Partner*in sowie vom einem Verwaltungsratsmitglied) überprüft und genehmigt.
2-15	Interessenkonflikte	Keine.
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Alle kritischen Angelegenheiten werden von den sechs Partner*innen überprüft und bei Bedarf werden Massnahmen eingeleitet. Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, Bedenken einem Vorgesetzten und somit einem/einer Partner*in zu melden. Im Berichtsjahr gab es keine mitgeteilten kritischen Anliegen.
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Siehe Webseite: Dr. Barbara Rigassi Dr. Thomas Streiff
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Der Verwaltungsrat überprüft im Rahmen der gesetzlichen Pflichten regelmässig die Wirksamkeit seiner Prozesse.
2-19	Vergütungspolitik	Diese Information ist vertraulich und wird nicht offengelegt.
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Diese Information ist vertraulich und wird nicht offengelegt.
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Diese Information ist vertraulich und wird nicht offengelegt.
Strategie, Richtlinien und Praktiken (2021)		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 5
2-23	Grundsatzverpflichtungen	Siehe Verhaltensgrundsätze BHP
2-24	Einbindung von Grundsatzverpflichtungen	Mitarbeitende, Geschäftsleitung, assoziierte Partner und Aktionäre bekennen sich zu den Verhaltensgrundsätzen von BHP.
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Es gibt keinen standardisierten Prozess. Als Nachhaltigkeitsberater mit einer fast 40-jährigen Erfahrung haben wir unsere Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen immer im Blick.

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Bedenken können dem/der Vorgesetzten gemeldet werden.
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Anzahl Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen: 0
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Siehe S. 8
Einbindung von Stakeholdern (2021)		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	<p>Die wichtigsten Anspruchsgruppen von BHP sind: Kund*innen, Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner*innen in unserem Netzwerk, Behörden und Stakeholder aus dem Forschungs- und Bildungsbereich.</p> <p>Im Moment existieren keine formalisierten Grundlagen für die Auswahl und Einbindung unserer Stakeholder. Dies geschieht meist ad hoc und themensowie projektspezifisch.</p> <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>
2-30	Tarifverträge	Unsere Mitarbeitenden sind nicht von Tarifverträgen abgedeckt.

Themenspezifische Angaben

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
Wesentliche Themen			
	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	<p>Die in 3-2 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>
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	<p>Wesentliche Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte ▪ Zwangs- oder Pflichtarbeit ▪ Kinderarbeit ▪ Beschäftigung ▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Vielfalt und Chancengleichheit ▪ Materialien ▪ Energie

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emissionen ▪ Kinderarbeit
Umwelt			
Materialien (2016)	3-2	Angaben zum Managementansatz	Siehe S. 12-15
	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht	Papier weiss: 32 kg (2021: 30 kg) Recycling: 79 kg (2021: 68 kg)
	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Anteil Recyclingpapier am gesamten Papierverbrauch: 71% (2021: 69%)
Energie (2016)	3-2	Angaben zum Managementansatz	Siehe S. 12-15
	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erdgas: 114 GJ (2021: 133 GJ) Elektrizität: 21 GJ (2021: 25 GJ)
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Geschäftsreisen und Arbeitswege der Mitarbeitenden: 90 GJ (2021: 50 GJ)
	302-3	Energieintensität	Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation pro Vollzeitäquivalent: 18 GJ (2021: 13 GJ)
Emissionen (2016)	3-2	Angaben zum Managementansatz	Siehe S. 12-15
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Erdgas: 6.44 tCO ₂ e (2021: 7.49 tCO ₂ e)
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) Unterscheidung zwischen orts- und marktbasieren Scope 2-Emissionen	Elektrizität ortsbasiert: 0.89 tCO ₂ e (2021: 1.05 tCO ₂ e)
			Elektrizität marktbasieren: 0.07 tCO ₂ e (2021: 0.08 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: 4.1 tCO ₂ e (2021: 1.1 tCO ₂ e)	

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																							
Gesellschaft																										
Beschäftigung (2016)	3-2	Angaben zum Managementansatz	Siehe S. 9																							
	401-1	Gesamtzahl und Rate neuer Angestellter und Angestelltenfluktuation	Gesamtzahl neuer Angestellter 2022: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <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> Anzahl Mitarbeitende, welche BHP 2022 verlassen haben (Fluktuation): <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <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>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> Die Fluktuationsrate betrug 2022 22%.		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30–50 Jahre	0	0	über 50 Jahre	0	0		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	1	30–50 Jahre	2	1	über 50 Jahre	0
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	0																								
30–50 Jahre	0	0																								
über 50 Jahre	0	0																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	1																								
30–50 Jahre	2	1																								
über 50 Jahre	0	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): 7.33%																							
	403-10																									
Aus- und Weiterbildung (2016)	3-2	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)	3-2	Angaben zum Managementansatz	Siehe S. 9																							
	405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe	Management Team: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <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" style="margin-left: 20px;"> <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>9</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	0	30–50 Jahre	9	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	0																								
30–50 Jahre	9	1																								
über 50 Jahre	0	1																								
Kinderarbeit (2016)	3-2	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)	3-2	Angaben zum Managementansatz	Siehe S. 4																							
	409-1	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Massnahmen	Keine.																							

LINKS

www.bruggerconsulting.ch

www.schweighofpark.ch

www.sippo.ch

www.sustainablefinance.ch

www.unglobalcompact.org