

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2013

INHALT

Editorial	1
Portrait	2
Mitarbeitende	8
Umwelt	10
GRI Index	13
Links	18

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir sind stolz auf KIER: gemäss einer 2013 durchgeführten Umfrage schätzen Kunden unsere sehr hohe **K**reativität und **I**nnovationsfreude, unsere **E**igeninitiative und unsere **R**esultatorientierung. Dass diese Fremdeinschätzung so gut mit unserem Selbstbild übereinstimmt, hat uns sehr gefreut. Aus unserer Sicht sind dies vier zentrale Eigenschaften, die es braucht, um als führende Nachhaltigkeitsberater wahrgenommen zu werden.

Unser dritter Nachhaltigkeitsbericht soll aufzeigen, wie wir als Signatar des UN Global Compact dessen 10 Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung in die eigene Geschäftspraxis integrieren. Im eigenen Unternehmen erachten wir die Umsetzung der Prinzipien als weitestgehend erfüllt. Deshalb fokussieren wir in diesem Bericht auf die Integration derselben im Rahmen unserer Dienstleistungserbringung und unserem überbetrieblichen Engagement. Wir sind der Ansicht, dass wir in der Projektarbeit unsere wichtigsten Beiträge zur Umsetzung der 10 Prinzipien leisten können.

Die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit erachten wir als gering. Um transparent zu bleiben und die Anforderungen des UNGC zu erfüllen, haben wir trotzdem Kennzahlen in diesen Bericht integriert.

Auch dieser Bericht bleibt unserem Motto «Auf den Punkt. Nachhaltig.» treu und fängt zentrale Aspekte unserer Tätigkeit prägnant und transparent ein. Er enthält zudem eine Neuigkeit: Zum ersten Mal erscheint der Bericht mit Standardangaben aus den «GRI G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung». Eine Übersicht finden Sie im GRI-Index ab Seite 13. Somit sind nun die beiden Nachhaltigkeits-Leitlinien (UNGC und GRI), welche wir in unserer täglichen Arbeit mit den Kunden am meisten verwenden, in einem Bericht vereint.

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

Stefan Huber
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.

ÜBER BHP

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

Gestern wie heute steht BHP für ein interdisziplinäres und motiviertes Team, welches sich mit Kopf und Herz für das Prinzip der Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft engagiert. BHP besteht heute aus 19 Mitarbeitenden und 3 assoziierten Partnern. Die Leitung obliegt der geschäftsführenden Partnerin Barbara Rigassi, die gemeinsam mit ihren drei Partnerkollegen Guido Cavelti, Thomas Streiff und Stefan Huber die nächste Entwicklungsphase von BHP gestaltet.

UNSER ANSATZ

BHP – Brugger und Partner AG ist eine Beratungsfirma für Unternehmen und öffentliche sowie zivilgesellschaftliche Institutionen. Unser Kernmarkt ist die wertorientierte, am Nachhaltigkeitsprinzip orientierte Strategie- und Organisationsberatung. Diesen Markt bauen wir mit langfristigen Kundenbeziehungen und Projektfamilien aus. Dabei streben wir einen guten Auftragsmix an, welcher aus Aufträgen von privaten sowie öffentlichen Unternehmungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen besteht. Rund die Hälfte unserer Kunden sind mittelgrosse Schweizer und multinationale Unternehmen, etwa ein Drittel unserer Aufträge stammen von der öffentlichen Hand.

Wir profilieren uns über unsere Partner und Mitarbeitenden, deren Know-how am Markt hohe Anerkennung findet. Unsere Beratungsschwerpunkte liegen in den drei Bereichen

- Unternehmerische Nachhaltigkeit,
- Standortentwicklung und Wirtschaftsförderung sowie
- Führung und Governance.

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 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 den drei zentralen Werten Nachhaltigkeit, Kundennähe und Professionalität.

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

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

Mit grossem Engagement und substanziellen finanziellen Beiträgen haben wir uns in den letzten Jahren immer wieder als Initianten von Wissens- oder Dialogplattformen für die Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in Wirtschaft und Gesellschaft stark gemacht. Beim The Sustainability Forum Zürich, dem Energie Dialog Schweiz, der Fondation Guilé und Compasso waren oder sind wir entscheidend an der Gründung und Programmleitung beteiligt.

DER ROTE FADEN

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

Mit dem Begriff der Nachhaltigen Entwicklung («Sustainable Development») und der unternehmerischen Verantwortung («Corporate Responsibility») sind in den letzten zwanzig Jahren zwei Themen berechtigterweise zunehmend in den öffentlichen Diskurs und die Managementliteratur vorgedrungen. Um die Vorzüge einer modernen Gesellschaft sowie einer noch halbwegs 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 gefordert, unsere Verantwortung in ökonomischen, sozialen und ökologischen 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, den «Triple Bottom Line»-Ansatz in all unseren Projekten und Initiativen explizit und implizit einfließen zu lassen. Über unser Managementsystem stellen wir sicher, dass wir mit unseren Projekten keine aktive bzw. wissentliche Zuwiderhandlung gegen die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) begehen, sondern im Gegenteil die Einhaltung der Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette aktiv fördern. Um dies sicherzustellen, wird anlässlich der Portfolioplanung der Geschäftsleitung im Rahmen der Due Diligence - insbesondere bei potenziell kritischen Projekten - die Konformität mit unserer Philosophie anhand spezifischer Aspekte vertieft überprüft.

PROJEKTE UND INITIATIVEN

Im Berichtsjahr haben wir zahlreiche Projekte durchgeführt, die einen Beitrag zur Erfüllung der UNGC-Prinzipien leisten (siehe Seite 4).

Seit 2009 gibt es die dreisprachigen Informationsplattform «compasso // Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber» (www.compasso.ch). Die Plattform bietet relevante und verständlich aufbereitete Informationen zum Thema «Berufliche Eingliederung» in konzentrierter Form. Im Berichtsjahr haben sich im Durchschnitt täglich rund 370 Personen auf dem Portal über das Thema informiert. In der zweiten Jahreshälfte sind die Besucherzahlen merklich gestiegen: Im Oktober 2013 haben mehr als 14'600 Interessierte – täglich rund 470 Personen – die Compasso-Plattform besucht. BHP ist als Geschäftsführerin für das Vereinsmanagement, den Unterhalt der Online-Plattform sowie die Erarbeitung der Praxisbeispiele verantwortlich.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

Bereich	Die Prinzipien: Unternehmen sollen...	Projekte oder Initiativen BHP
Menschenrechte	Prinzip 1	den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.
	Prinzip 2	sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
Arbeitsnormen	Prinzip 3	die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
	Prinzip 4	für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
	Prinzip 5	für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.
	Prinzip 6	für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.
Umweltschutz	Prinzip 7	im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.

Mit der Leitung des Sekretariats von Solidarit'eau Suisse koordiniert BHP die Unterstützung von kommunalen Trinkwasserprojekten in Entwicklungsländern durch Schweizer Gemeinden und Wasserwerke. Die Initiative trägt dazu bei, dass das Recht auf Zugang zu sauberem Trinkwasser umgesetzt wird.

BHP unterstützte einen global tätigen Tabakwarenkonzern beim Aufbau und der Implementierung einer integralen CSR-Strategie. Zentrale Themen waren unter anderem ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen, insbesondere aktuelle Menschenrechtsthemen. BHP analysierte aufgrund von Workshops mit der Geschäftsleitung sowie von Besichtigungen der unternehmenseigenen Betriebe und von wichtigen Zulieferern in den Produktionsländern den Umgang mit diesen zentralen Themen und erarbeitete konkrete Handlungsempfehlungen.

Im März 2013 führte BHP im Rahmen des Mandates für die Fondation Guilé zusammen mit dem Business Council for Sustainable Development Taiwan ein CSR/UNGC Intensiv-Seminar für lokale Grossunternehmen in Taipei durch. Die Vertiefungsworkshops wurden von 45 Firmenvertretern besucht. In individuellen Dialogen mit einzelnen Unternehmen wurden anschliessend regionale und kulturspezifische, aus westlicher Sicht kritische Aspekte im Umgang mit Mitarbeitenden vertieft diskutiert. Dabei wurden Vorgehen skizziert, wie diese Themen mit Zulieferern konstruktiv weiterverfolgt werden könnten.

Das Informationsportal Compasso richtet sich an Schweizer Arbeitgeber und bietet hilfreiche Informationen und Fallbeispiele rund um das Thema «Berufliche Eingliederung». BHP hat das Portal mitinitiiert und ist mit der Geschäftsführung betraut.

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.

BHP erstellte für das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) eine vergleichende Studie zum Thema Frauenquoten in Verwaltungsräten in verschiedenen europäischen Ländern. Die Studie ist auf der Internetseite des SECO publiziert.

BHP hat 2013 über 50 ausgefüllte CDP-Fragebögen von Schweizer Unternehmen bewertet. Mit interessierten Unternehmensvertretern wurden anschliessend Feedback-Gespräche geführt, um Verbesserungspotenziale im Bereich des Carbon Managements auszuloten.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

Bereich	Die Prinzipien: Unternehmen sollen...	Projekte oder Initiativen BHP
	Prinzip 8 Initiativen ergreifen, um ein grösseres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.	BHP identifizierte 2013 für einen grossen Schweizer Energielieferanten deren relevante Nutzenpotenziale von gelebter Nachhaltigkeit. Anschliessend unterstützte BHP die Erarbeitung eines Umsetzungsplans mit massgeschneiderten Massnahmen zur verbesserten Verankerung der Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitenden.
	Prinzip 9 die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	BHP leitet die Arbeiten einer grösseren Arealentwicklung in Luzern (Schweighof), wobei als Teilziel die Zertifizierung gemäss den Kriterien der 2000-Watt-Gesellschaft erreicht werden konnte.
Korruption	Prinzip 10 gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.	Im Rahmen unseres Engagements für die Fondation Guilé 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.

Die Fondation Guilé fördert unternehmerische Verantwortung im Kontext der Globalisierung. Dies geschieht primär über zwei Investitionsfonds, den Guilé European Engagement Fund und den Guilé Emerging Markets Engagement Fund. Im Auftrag der Investoren dieser beiden Guilé Fonds analysiert BHP jährlich die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Portfoliofirmen entlang der 10 Prinzipien des UN Global Compact. Im Jahr 2013 wurden 81 Firmen genauer unter die Lupe genommen. Unsere Analyseresultate konnten wir anschliessend mit den Vertretern von 64 Portfoliofirmen diskutieren. 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 dieser Unternehmen und erfüllen so den Stiftungszweck.

Alle zwei Jahre unterstützt BHP eine zivilgesellschaftliche Initiative «pro bono», das heisst mit Arbeitszeit unserer Mitarbeitenden und im Bereich unserer Kernkompetenzen. 2013 kam diese Unterstützung dem Schweizer Verein Pro Pomasqui zugute. BHP stellte einen Mitarbeiter und Arbeitszeit im Gegenwert von 15'000 Franken zur Verfügung, um ein Finanzierungsgesuch an die Interdepartementale Plattform REPIC zur Förderung der Erneuerbaren Energien und der Energieeffizienz in der internationalen Zusammenarbeit zu verfassen. Diese Plattform ist eine gemeinsame Initiative des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) und der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA). Mit dem Beitrag dieser Plattform wird nun eine Machbarkeitsstudie durchgeführt. Diese klärt ab, ob die bestehende und von einer ecuadorianischen Partnerorganisation betriebene Abfallumladestation ET SUR in Quito, Ecuador, durch eine Biogasanlage zur Stromproduktion erweitert werden kann.

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

VERANKERUNG DER 10 UNGC-PRINZIPIEN IM UNTERNEHMEN

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

strukturieren und planen wir unsere relevanten Aktivitäten im Zusammenhang mit dem UN Global Compact. Im Berichtsjahr wurde als Hauptaktivität mit Bezug zur Roadmap die Personalstruktur von BHP überarbeitet und erweitert.

QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT

Unser zertifiziertes Managementsystem ist gemäss der Norm ISO 9001:2008 aufgebaut. Es wird jährlich mit unserem externen Auditor überprüft und weiterentwickelt. Neben effizienten und wirkungsvollen Beratungs- und Supportprozessen sind für uns als wissensbasiertes Unternehmen vor allem der Aufbau, Austausch sowie die Anwendung von Wissen von grosser Bedeutung.

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

AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN VON BHP

Organisation	Rolle
Childcare Service Zürich	Mitglied
Foundation for the Global Compact	Spender
Netzwerk für sozialverantwortliche Wirtschaft	Mitglied, Vorstand
Öbu	Mitglied
Schweizerische Vereinigung für Standortmanagement SVSM	Mitglied
Swiss Export	Mitglied
Swiss Social Entrepreneurship Foundation	Co-Stifterin, Präsidium Stiftungsrat
Switzerland Global Enterprise	Mitglied
The Sustainability Forum Zürich	Mitglied, Geschäftsführung
Transparency International	Mitglied
UN Global Compact Swiss Local Network	Mitglied
Verband Schweizer Unternehmerinnen VCHU	Präsidium
Vereinigung Zukunftsforschung	Mitglied
Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL	Mitglied

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

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

MITARBEITENDE

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

DIVERSITÄT UND FLEXIBILITÄT

2013 haben sich bei BHP insgesamt elf Frauen und acht Männer für den langfristigen Erfolg unserer Kunden bzw. Projekte eingesetzt. Sie teilen sich insgesamt 1'360 Stellenprozente. 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.

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 Männerquote bei 42 %) und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Teilzeitarbeit und Home Office sind für uns Realitäten – bei Mann und Frau. Mit diesen Modellen machen wir seit Längerem gute Erfahrungen; nicht zuletzt deshalb, weil sie unseren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub erleichtern. Sowohl Frau als auch Mann profitieren darüber hinaus von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Mütter haben ab dem dritten Dienstjahr Anspruch auf 16 Wochen Urlaub bei vollem Lohn. Den Vätern stehen fünf freie und bezahlte Arbeitstage zur Verfügung. Es besteht ausserdem die Möglichkeit, über diese Zeit hinaus einen unbezahlten Vater- oder Mutterschaftsurlaub zu beziehen.

BHP will sich auch in Zukunft als Wunscharbeitgeber positionieren. Wir wollen aber nicht nur für neue potenzielle Mitarbeitende attraktiv sein, sondern auch die heute Angestellten halten und uns gemeinsam mit ihnen weiterentwickeln. Zu diesem Zweck wurden im Berichtsjahr die bestehenden Funktionsprofile überarbeitet und neue hinzugefügt. Damit sollen den Mitarbeitenden klare Entwicklungspfade aufgezeigt werden können. Die bei uns möglichen Karrieremodelle - die Partner- und die Fachkarriere - wurden weiterentwickelt und verschriftlicht.

Im Berichtsjahr haben fünf Mitarbeitende entschieden, eine neue berufliche Herausforderung anzugehen und BHP zu verlassen. Einer dieser Mitarbeitenden bleibt BHP als assoziierter Partner für eine projektorientierte Zusammenarbeit erhalten. Im selben Zeitraum sind drei neue Mitarbeitende zu unserem Team gestossen.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, die Festlegung und Überprüfung von Leistungszielen sowie die fachliche Weiterentwicklung sind Teil unserer jährlichen, auf Wunsch halbjährlichen, Mitarbeitergespräche. Die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden wird in einem offenen Gespräch entlang eines intern entwickelten Leitfadens diskutiert. Im Anschluss an den Rückblick folgen die Diskussion der Zielsetzungen für das kommende Jahr und der mittel- bis langfristigen gemeinsamen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sind interne oder externe Weiterbildungs-

gen zentral. 2013 wurden pro Vollzeitäquivalent durchschnittlich 33 Stunden interne und externe Weiterbildung gezählt. Die Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit nehmen wir anhand eines standardisierten Fragebogens vor, der jährlich von den Mitarbeitenden ausgefüllt wird. Darin bewerten diese entlang mehrerer Fragen die Aspekte Teamgeist, Identifikation mit dem Unternehmen, die interne Kommunikation und die Kultur bei BHP.

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

	2010	2011	2012	2013
Teamgeist	9.0	9.2	9.1	9.0
Identifikation	9.0	9.2	9.2	9.2
Kommunikation	7.6	8.3	8.3	8.3
Kultur	8.5	8.7	8.6	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 vierten Mal auf einer Punktzahl von 9 oder mehr. Ein Resultat, das uns stolz macht, sind es doch diese beiden Faktoren, die uns zu einem leistungsstarken und von der eigenen Sache überzeugten Team machen. Obwohl wir auch in den anderen beiden Kategorien über der internen Zielsetzung liegen, müssen wir künftig der Pflege der internen Kommunikation und der Kultur gebührend Rechnung tragen. Sie sind das Schmiermittel unserer täglichen Arbeit.

UNTERNEHMENSKULTUR

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

UMWELT

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

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG TROTZ GERINGEM FUSSABDRUCK

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

Unsere pragmatische Energie- und CO₂-Strategie fusst auf einer Nullmessung unser ökologischen Kenngrössen, welche wir für das Jahr 2011 durchgeführt haben. Von quantitativen Reduktionszielen sehen wir in der Strategie ab, da unser Optimierungsspielraum als Mieter in einer Mehrparteienliegenschaft stark begrenzt ist. Zudem wird unser CO₂-Fussabdruck sehr stark durch Geschäftsreisen per Flugzeug beeinflusst. Diese sind projektabhängig und damit schwer kontrollierbar. Wir haben uns deshalb das folgende qualitative 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 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 unsere Büroräume gemäss den Rechnungen der Liegenschaftsverwaltung und des Elektrizitätswerkes insgesamt 231 GJ Energie verbraucht, 6% mehr als im Jahr zuvor (217 GJ). Die Zunahme lässt sich auf den Erdgasverbrauch zurückführen, der um 12 % zugenommen hat. Der Stromverbrauch – «naturemade» aus 100 % erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind – ist im gleichen Zeitraum um 11% gesunken. Nach Optimierungen im Bereich Infrastruktur (Beleuchtung, Druckereinstellungen und Steckleisten mit On-/Off-Schalter) ist unser Handlungsspielraum, was bauliche Massnahmen anbelangt, praktisch ausgeschöpft. Zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs sind die kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden und das Setzen positiver Anreize somit die einzigen Handlungsfelder, in welchen wir Massnahmen umsetzen.

Unsere Mobilität unterteilen wir in Geschäftsverkehr mit Flugzeug, Bahn oder Mobility-Auto sowie in Pendlerverkehr mit Bahn, Auto oder Bus. Für das Jahr 2012 wurden über die Spesenabrechnung die Distanzen aller Geschäftsreisen mit der Bahn detailliert ausgewertet. Aufgrund des geringen Anteils an unseren gesamten CO₂-Emissionen erscheint dieses aufwändige Vorgehen jedoch nicht gerechtfertigt. Deshalb wurden für das Berichtsjahr 2013 nur noch jene Bahnkilometer berücksichtigt, welche über das Onlineportal «SBB Businessstravel» erfasst wurden. Bei den Geschäftsreisen mit dem Auto werden zudem nur noch die mit Mobility zurückgelegten Kilometer berücksichtigt. Die CO₂-Emissionen durch Taxifahrten und Geschäftsreisen im Privatauto sind, im Vergleich zu den Flugreisen, ebenfalls sehr gering und werden darum nicht mehr erhoben.

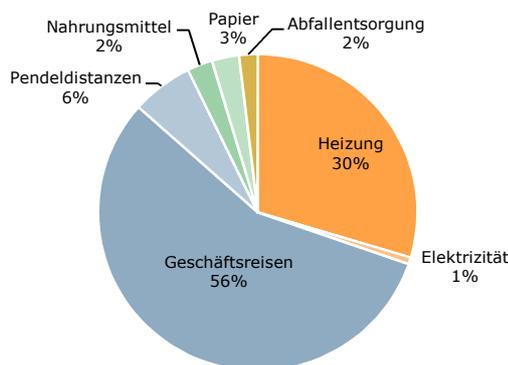
Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit Mobility-Fahrzeugen. Unsere Mitarbeitenden erhalten dazu mindestens das Halbtaxabonnement vergütet. In der Stadt Zürich nutzen wir zudem das firmeneigene Elektrofahrrad. Bei internationalen Reisen wägen wir Preis, Zeit und Umweltbelastung der

verschiedenen Transportmöglichkeiten ab. Flugreisen buchen wir in der Economy-Klasse. Die verursachten CO₂-Emissionen kompensieren wir über Projekte von hoher Qualität und sozialem Einfluss von myclimate oder South Pole. Die Emissionen unserer Mobility-Fahrten kompensieren wir ebenfalls. Flugreisen verursachten 2013 99% der CO₂-Emissionen unserer Geschäftsreisen und 56% unserer gesamten Emissionen. Da im Berichtsjahr mehr geflogen wurde als im Jahr davor, stiegen unsere Emissionen durch Geschäftsreisen um das 6.6-fache.

Die Summe der zurückgelegten Arbeitswege haben wir für 2013 mit Bezug auf die Transportmittel, die Distanzen sowie die Stellenprozente geschätzt.

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

Aus CO₂-Sicht ergibt sich für BHP folgender Fussabdruck:



Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen verwenden wir Daten aus der Ecoinvent-Datenbank. Beim Erdgas verwenden wir die Faktoren gemäss Schweizer CO₂-Gesetz. Aufgeteilt nach Scopes (gemäss Greenhouse Gas Protocol) bestand unser CO₂-Fussabdruck im Jahr 2013 zu 70% aus Scope 3-Emissionen und zu 30% aus Scope 2-Emissionen. Da wir keine Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor besitzen und die Büros gemietet sind, entstehen durch die Geschäftstätigkeit von BHP keine Scope 1-Emissionen.

KATEGORIE	2011	2012	2013	Veränderung
Erdgas	7.8	7.9	8.9	+12%
Elektrizität	0.25	0.23	0.21	-11%
Geschäftsreisen	19.6	2.6	16.9	+559%
Pendelverkehr Mitarbeitende	k.A.	1.8	1.9	+3%
Nahrungsmittel	2.8	2.6	0.8	-70%
Papier	1.0	1.1	0.8	-21%
Abfallentsorgung	0.5	0.4	0.6	+43%

(Einheit: tCO₂)

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

Der starke Rückgang der indirekten Emissionen durch eingekaufte Nahrungsmittel in der obigen Tabelle lässt sich auf einen Berechnungsfehler zurückführen, der für die Zahl des Jahres 2013 korrigiert wurde.

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.

GRI INDEX

Allgemeine Standardangaben

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																		
Strategie und Analyse																				
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Unternehmung zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	siehe S. 1																		
Organisationsprofil																				
G4-3	Name der Organisation	BHP – Brugger und Partner AG (BHP)																		
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Siehe S. 2.																		
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Zürich, Schweiz																		
G4-6	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.																		
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, fast vollständig im Besitz der vier Partner; mit Minderheitsbeteiligung des Gründers.																		
G4-8	Märkte, die bedient werden	Schweiz, Deutschland, Fürstentum Liechtenstein																		
G4-9	Grösse der Organisation	Anzahl Beschäftigte 2013: 19 (13.6 FTE) Anzahl Geschäftsstandorte: 1 Umsatzerlöse: nicht publiziert Gesamtkapitalisierung: nicht publiziert Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen: nicht publiziert																		
G4-10	Anzahl Beschäftigte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht Anzahl unbefristet Angestellte nach Beschäftigungsart und Geschlecht Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal sowie nach Geschlecht Gesamtbelegschaft nach Region und Geschlecht	Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die bei BHP angestellten Mitarbeitenden am 31.12.2013. Alle Mitarbeitenden sind unbefristet angestellt. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Frauen</th> <th style="text-align: center;">Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Vollzeitpensum</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Teilzeitpensum</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Geschäftsleitung</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Mitarbeitende</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	11	8	Vollzeitpensum	0	3	Teilzeitpensum	11	5	Geschäftsleitung	1	3	Mitarbeitende	10	5
	Frauen	Männer																		
Total	11	8																		
Vollzeitpensum	0	3																		
Teilzeitpensum	11	5																		
Geschäftsleitung	1	3																		
Mitarbeitende	10	5																		
G4-11	Prozentsatz aller Arbeitnehmenden, welche von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	0%																		
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Unsere Lieferkette befindet sich – von der Entstehung unserer Beratungsprodukte bis zur «Ablieferung» beim Kunden – zum allergrössten Teil in der Schweiz. Zur Erbringung unserer Beratungsdienstleistungen beziehen wir Energie, Büroutensilien, Papier, Hardware, Software, Nahrungsmittel sowie Wissen.																		
G4-13	Wichtige Veränderungen bezüglich Grösse, Struktur und Eigentumsverhältnissen der Organisation	Stefan Huber wurde per 1.1.2013 Partner und Mitglied der Geschäftsleitung von BHP.																		
G4-14	Wie wird das Vorsorgeprinzip in der Unternehmung umgesetzt?	siehe S. 3																		
G4-15	Auflistung extern entwickelter wirtschaftlicher, ökologischer oder gesellschaftlicher Chartas, Prinzipien oder anderer Initiativen, die von der Organisation unterstützt oder befürwortet werden	siehe S. 6																		

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	siehe S. 6
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	Auflistung aller Unternehmen, welche im konsolidierten Jahresabschluss der Unternehmung aufgeführt sind.	BHP – Brugger und Partner AG
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten. Umsetzung der Berichterstattungsgrundsätze zur Festlegung der Inhalte	Die Berichtsinhalte wurden anhand der 10 Prinzipien des UN Global Compact festgelegt. Die relevanten Aspekte gemäss GRI ergaben sich demzufolge gemäss der Publikation «Making the connection», welche aufzeigt, wie mit den GRI G4 Leitlinien ein UNGC COP erstellt werden kann.
G4-19	Auflistung sämtlicher wesentlicher Aspekte, welche im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten Zwangs- oder Pflichtarbeit Kinderarbeit Beschäftigung Aus- und Weiterbildung Vielfalt und Chancengleichheit Materialien Energie Emissionen
G4-20	Beschreibung jedes wesentlichen Aspektes: Wichtigkeit innerhalb der Unternehmung	Die in G4-19 genannten Aspekte wurden ausschliesslich für BHP ermittelt. Die Berichtsgrenzen sind identisch mit dem Geltungsbereich des zertifizierten Managementsystems (ISO 9001:2008) von BHP.
G4-21	Beschreibung jedes wesentlichen Aspektes: Angabe, ob Aspekt ausserhalb der Organisation relevant ist Falls ja, Angabe der Einheiten, für welche der Aspekt relevant ist	Die in G4-19 genannten Aspekte wurden ausschliesslich für BHP ermittelt. Die Aspekte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten, ▪ Zwangs- und Pflichtarbeit und ▪ Kinderarbeit sind (wenn überhaupt) ausschliesslich ausserhalb der Organisation, d.h. in unserer Lieferkette relevant. Der Aspekt <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emissionen ist ebenfalls ausschliesslich ausserhalb der Organisation relevant, da BHP keine direkten Emissionen produziert.
G4-22	Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe für Neuformulierung	Keine.
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichten	Keine.
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder	Die wichtigsten Anspruchsgruppen von BHP sind: Kunden, Mitarbeitende, Geschäftspartner in unserem Netzwerk, Behörden und Stakeholder aus dem Forschungs- und Bildungsbereich.
G4-25	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 themensowie projektspezifisch.

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
G4-26	Ansatz der Unternehmung zur Einbindung von Stakeholdern (inkl. Häufigkeit nach Art der Stakeholdergruppe) und Angabe, ob der Einbezug vor allem in der Berichtsvorbereitungsphase erfolgt	Kunden: 2013 wurde im Rahmen der Zertifizierung für consultingsearcher.com eine Kundenumfrage bei ausgewählten (ehemaligen und bestehenden) Kunden durchgeführt. Die Art und Qualität der Auftragsabwicklung wurde dabei von den Kunden bewertet. Mitarbeitende: siehe S. 8
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen, welche durch die Einbindung von Stakeholdern aufgekommen sind, und wie die Unternehmung darauf reagiert hat	Keine.
Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2013
G4-29	Datum des jüngsten vorangehenden Berichts	2. April 2013
G4-30	Berichtszyklus	jährlich
G4-31	Anlaufstelle für Fragen	Dr. Barbara Rigassi, Managing Partner
G4-32	Von der Unternehmung gewählte «In Übereinstimmung»-Option	Der BHP-Nachhaltigkeitsbericht 2013 enthält Standardangaben aus den «GRI G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung». In diesem Index sind die Verweise auf die entsprechenden Angaben im Bericht zu finden.
G4-33	Strategie um Praktiken der Unternehmung hinsichtlich externer Prüfung des Berichts	nicht extern geprüft
Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur des Unternehmens (inkl. aller Komitees des höchsten Kontrollorgans) Auflistung aller Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich sind.	BHP wird operativ von den vier Partnern geleitet, welche Aktionäre und Eigentümer der Firma sind. Sie tragen und führen die Unternehmung gemäss den im Managementsystem festgehaltenen Prozessen und Instrumenten. Der Managing Partner übernimmt dabei die operative Gesamtleitung, die Repräsentation und Kommunikation nach innen und aussen. Verantwortlich für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit ist die Geschäftsleitung, welche durch die vier Partner gebildet wird und regelmässig tagt. Das Höchste Kontrollorgan von BHP ist der Verwaltungsrat. Dieser besteht aus dem Verwaltungsratspräsidenten Prof. Dr. Ernst A. Brugger und Dr. Thomas Streiff.
Ethik und Integrität		
G4-56	Beschreibung der Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	Die Werte und Verhaltensgrundsätze von BHP sind im Strategiepapier «BHP – 2015» enthalten, welches 2013 allen Mitarbeitern ausgehändigt wurde. Das Dokument umfasst die Vision & Mission von BHP, die Verhaltensgrundsätze, eine SWOT-Analyse, die Strategie über 5 Jahre sowie eine jährlich aktualisierte Balanced Score Card. Die Verhaltensgrundsätze von BHP umfassen die Bereiche <ul style="list-style-type: none"> ▪ Annahme von Aufträgen ▪ Qualität und Objektivität ▪ Vertraulichkeit ▪ Geistiges Eigentum ▪ Wettbewerb ▪ Vermeidung von Korruption ▪ Korrektes Verhalten am Arbeitsplatz ▪ IT-Sicherheit und Datenschutz ▪ Ökologische Verantwortung ▪ Spenden und Sponsoring

Spezifische Standardangaben

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																							
Umwelt																										
Materialien	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 10																							
	G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht	Papier weiss: 498 kg (2012: 580 kg) Recycling: 165 kg (2012: 190 kg)																							
	G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	Anteil Recyclingpapier am gesamten Papierverbrauch: 25% (2012: 23%)																							
Energie	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 10																							
	G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erdgas: 180 GJ (2012: 160 GJ) Elektrizität: 51 GJ (2012: 57 GJ)																							
	G4-EN4	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Geschäftsreisen und Arbeitswege der Mitarbeitenden: 233 GJ (2012: 136 GJ)																							
	G4-EN5	Energieintensität	Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation pro Vollzeit-äquivalent: 34 GJ (2012: 22 GJ)																							
Emissionen	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 10																							
	G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Keine.																							
	G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Erdgas: 8.89 tCO ₂ (2012: 7.90 tCO ₂) Elektrizität: 0.21 tCO ₂ (2012: 0.23 tCO ₂)																							
	G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	siehe S. 11																							
	G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	CO ₂ -Emissionen in den Scopes 1+2+3 pro Vollzeitäquivalent: 2.2 tCO ₂ (2012: 1.0 tCO ₂)																							
Abwasser und Abfall	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 10																							
	G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Betriebskehricht (Verbrennung): 1'112 kg (2012: 780 kg) Die Menge der Abfälle, welche rezykliert wird, ist aufgrund fehlender Daten nicht bekannt.																							
Gesellschaft																										
Beschäftigung	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 8																							
	G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter und Personalfuktuation	Gesamtzahl neu eingestellte Mitarbeitende 2013: <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>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 2013 verlassen haben (Fluktuation): <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> Die Fluktuationsrate betrug 2013 26%.		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	2	1	30-50 Jahre	0	0	über 50 Jahre	0	0		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	2	0	30-50 Jahre	1	1	über 50 Jahre	0
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	2	1																								
30-50 Jahre	0	0																								
über 50 Jahre	0	0																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	2	0																								
30-50 Jahre	1	1																								
über 50 Jahre	0	1																								

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																							
Aus- und Weiterbildung	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 8																							
	G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	siehe S. 9																							
	G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	100%																							
Vielfalt und Chancengleichheit	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 8																							
	G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe	Geschäftsleitung: <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>2</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>1</td> <td>1</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>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30-50 Jahre	0	2	über 50 Jahre	1	1		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	3	2	30-50 Jahre	6	3	über 50 Jahre	1
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	0																								
30-50 Jahre	0	2																								
über 50 Jahre	1	1																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	3	2																								
30-50 Jahre	6	3																								
über 50 Jahre	1	0																								
Kinderarbeit	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 3																							
	G4-HR5	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																							
Zwangs- oder Pflichtarbeit	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 3																							
	G4-HR6	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																							
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 3																							
	G4-HR12	Anzahl Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine.																							

LINKS

www.bruggerconsulting.ch

www.cdp.net

www.compasso.ch

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.unglobalcompact.org