

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2016

INHALT

Editorial	3
Portrait	4
Mitarbeitende	9
Umwelt	11
GRI Index	14
Links	19

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren

Vor mehr als zwei Jahren haben wir uns entschieden unsere Beratungsdienstleistungen in China anzubieten. Sie werden sich sicher gleich fragen, was wohl die Beweggründe waren, dass wir als Schweizer Kleinunternehmen einen solch grossen Schritt gewagt haben. Ein zentraler Auslöser ist Shan Jiang, der für ein grosses chinesisches Staatsunternehmen als CSR-Experte tätig war, sich in Deutschland im Themenfeld Unternehmerische Nachhaltigkeit weiterbilden konnte und vor drei Jahren zu unserem Team stiess. Ein weiterer wichtiger Grund für die Umsetzung unseres Vorhabens war das Inkrafttreten des Freihandelsabkommens zwischen China und der Schweiz im Sommer 2014. Beim Abwägen des konkreten Mehrwerts dieses bilateralen Vertrags stand für uns weniger der verbesserte Zugang zu einem neuen Markt im Vordergrund als vielmehr das übergeordnete Ziel, die Zusammenarbeit zwischen der Schweiz und China zur Nachhaltigen Entwicklung zu intensivieren. Diesbezügliche Fördermassnahmen wurden jedoch bereits vor der Unterzeichnung des Freihandelsabkommens institutionalisiert, unter anderem im Umwelt- und Klimabereich, namentlich beim Management von Umwelttrisiken, bei Klimaanpassungsstrategien und in der Förderung von Umwelttechnologien. Dadurch konnte sich die Schweiz als attraktive und vertrauenswürdige Know-how-Partnerin in China positionieren. Aber es gibt auch einen wachsenden Bedarf nach kompetenter, auf internationale Standards und «Good Practices» abgestützte CSR-Beratung seitens chinesischer Unternehmen. Wir hatten sowohl im Berichts- als auch im Vorjahr mehrere Gelegenheiten unsere langjährige Nachhaltigkeitsexpertise einzubringen, die in formalen Kooperationen bzw. Mandaten resultierten. Das freut uns und bestärkt uns, auch in Zukunft in China aktiv zu sein.

Dass wir gute Nachhaltigkeitspraktiken abgestützt auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact, den wir vor sechs Jahren unterzeichnet haben, im eigenen Unternehmen leben, ist auch für unsere chinesischen Kunden von grosser Bedeutung. Denn mit Fachwissen allein überzeugt man nicht, glaubwürdiges Handeln ist mindestens so wichtig. Das bestärkt uns auch in Zukunft, ausführlich über die Geltendmachung unseres Nachhaltigkeitsengagements zu berichten. Für 2016 orientieren wir unsere Berichterstattung bereits an den neuen GRI Standards (GRI-referenced) und gehen damit mit gutem Beispiel voran. Das dazu verwendete Mapping-Dokument zum Übergang von GRI G4 zu den GRI Standards bewährte sich und wird uns künftig auch bei Kundenprojekten die Arbeit erleichtern. Dieser Bericht sowie der von der Geschäftsleitung verfasste ergänzende jährliche Management Review werden vom Verwaltungsrat diskutiert und deren Feedback und Empfehlungen fliessen in die Jahresplanung ein.

Wir sind der Ansicht, dass wir auch dieses Jahr unserem Motto «Auf den Punkt. Nachhaltig.» gerecht geworden sind und hoffen, dass Sie nach der Lektüre unseres Berichts zum gleichen Schluss kommen. Ihre Rückmeldungen würden uns sehr freuen!



Dr. Barbara Rigassi
Managing Partner



Guido Cavelti
Partner



Dr. Thomas Streiff
Partner

PORTRAIT

Mit der Mission, unsere Beratungskompetenzen zur Schaffung nachhaltiger Wertschöpfung einzusetzen, arbeiten wir täglich daran, die Prinzipien des Global Compact in unserem Einflussbereich zu verankern.

ÜBER BHP

BHP – Brugger und Partner AG (BHP) ist ein Beratungsunternehmen mit Sitz in Zürich. Es wurde 1986 als BHP – Brugger, Hanser und Partner AG gegründet. Seit der Aufteilung dieses Unternehmens im 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 16 Mitarbeitenden und 3 assoziierten Partnern. Die Leitung obliegt der geschäftsführenden Partnerin Barbara Rigassi, die gemeinsam mit ihren zwei Partnerkollegen Guido Cavelti und Thomas Streiff 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 stammt 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

- Corporate Social Responsibility,
- Standortförderung und Raumentwicklung sowie
- Führung und Organisation.

Mit Domizil in Zürich und einem Büro in Bern fühlen wir den 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.

Die Fondation Guilé fördert unternehmerische Verantwortung im Kontext der Globalisierung. Dies geschieht primär über drei Investitionsfonds, den Cadmos Swiss Engagement Fund, den Cadmos European Engagement Fund und den Cadmos Emerging Markets Engagement Fund. Im Auftrag der Investoren der Cadmos Fonds analysiert BHP jährlich die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Portfoliofirmen entlang der 10 Prinzipien des UN Global Compact. Im Zyklus 2015–2016 wurden 97 Unternehmen von BHP und weiteren Partnerfirmen genauer unter die Lupe genommen. Unsere Analyseergebnisse konnten wir anschliessend mit den Vertretern von 33 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.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
allgemein	<p>BHP unterstützte die Asset Management-Tochter einer mittelgrossen Schweizer Versicherung bei der Analyse und der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten (mit Bezug zum UNGC) im Asset Management (AM). Die Strategie sollte auf sämtliche vom AM verwalteten Vermögen angewendet werden können: Versicherungsvermögen, Pensionskassenvermögen, gemischte Strategiefonds. Auf der Basis einer umfassenden Umfeld- und Peeranalyse wurden in einem ersten Workshop mit der Geschäftsleitung und der Leitung die Motivation und Positionierung der Versicherung ausgearbeitet. Ein zweiter Workshop zeigte mögliche Optionen auf und führte zu einer Definition der zukünftigen nachhaltigen Strategie im AM.</p>
allgemein	<p>Im Auftrag des Bundesamts für Raumentwicklung ARE (Sektion Nachhaltige Entwicklung) gingen bolz+partner und BHP – Brugger und Partner der Frage nach, ob der Bund seiner Vorbildrolle in Sachen CSR tatsächlich gerecht wird. Untersucht wurden die Rollen Bund als Arbeitgeber, Ressourcenverbraucher, Beschaffer (ohne Detailanalyse), Eigner sowie Anleger. Entlang von insgesamt zwölf CSR-Dimensionen zeigt der Bericht den Ist-Zustand und 21 künftige Handlungsmöglichkeiten auf. Er basiert auf einer Dokumentenanalyse, Experteninterviews sowie Workshops mit einer bundesinternen Begleitgruppe. Pro CSR-Dimension wurden das aktuelle Ambitionsniveau beim Bund sowie die Qualität der Managementansätze ermittelt. Zur Würdigung des Leistungsausweises wurden Erfahrungen aus öffentlicher Verwaltung und Wirtschaft im In- und Ausland einbezogen. Die Analyse hat gezeigt, dass sich der Bund bezüglich CSR auf einem hohen bis sehr hohen Niveau bewegt. Der Aufholbedarf in Sachen CSR ist in der Rolle als Anleger am grössten.</p>
Menschenrechte	<p>Seit 2007 koordiniert BHP die nationale Initiative «solidarit'eau suisse». Im Jahr 2016 haben insgesamt 73 Schweizer Gemeinden und Wasserversorgungen die Umsetzung von kommunalen Trinkwasserprojekten in Entwicklungsländern unterstützt. Seit Lancierung der Initiative sind es damit bereits über 180 Gemeinden und Wasserversorgungen. «solidarit'eau suisse» trägt dazu bei, die Ziele des SDG 6 der UN zu verwirklichen: Zugang zu sauberem Trinkwasser und sanitären Einrichtungen für alle. Gemäss den Berichten der ausführenden Organisationen konnte mit den Beiträgen 2016 für über 116'000 Menschen sowie 1'265 Familien der Zugang zu Trinkwasser sichergestellt werden, mitunterstützt durch substantielle Beiträge aus anderen Quellen. Insgesamt wurden von den beteiligten Organisationen in der Schweiz um die 605'000 CHF gespendet, welche vorwiegend an Wasserprojekte in Afrika gingen.</p>
Arbeitsnormen	<p>Das Informationsportal Compasso richtet sich an Schweizer Arbeitgeber und bietet hilfreiche Informationen und Instrumente rund um das Thema «Berufliche Integration». BHP hat das Portal mitinitiiert und ist mit der Geschäftsführung betraut. Im Jahr 2016 ist der Verein um 18 auf insgesamt 63 Mitglieder gewachsen. Bereits engagieren sich Arbeitgeber von über 350'000 Mitarbeitenden in der Schweiz bei Compasso.</p> <p>Während des Berichtsjahrs hat der Think Tank Compasso die Informationen und Instrumente des Bereichs Wiedereingliederung auf der Webseite überarbeitet und weiterentwickelt. Neu stehen den Arbeitgebern ein Musterarbeitsvertrag sowie die direkten IV-Kontaktstellen zur Verfügung. Die Ergebnisse aus den Projektarbeiten führten zu einer Verschlankung der Struktur und damit zu einer verbesserten Übersichtlichkeit, die insbesondere auch KMU bei der Neuanstellung von beeinträchtigten Personen unterstützen soll. Zudem hat eine inter-</p>

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
	disziplinäre Projektgruppe eine IST-Analyse zur Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Ärzten durchgeführt. In der Analyse wurden die Rollen der Ärzte und Arbeitgeber, die aktuelle Situation und Initiativen eruiert und der Handlungsbedarf zur Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Ärzten aufgezeigt. Diese Optimierungsmöglichkeiten sollen nun in den kommenden Jahren umgesetzt werden.
Umwelt	Die grössten Immobilieneigentümer in der Stadt Zürich sollen gezielt motiviert und unterstützt werden, mit ihrer Immobilienstrategie vermehrt zu den Zielen der 2000-Watt-Gesellschaft beizutragen. Im Auftrag der Stadt Zürich setzt BHP dieses Ziel mit einem Cluster-Ansatz um. Mittels aktiver Gewinnung und massgeschneidertem Einbezug der Teilnehmenden wurde ein Prozess zur Erreichung der Projektziele angestossen. Im Rahmen von Fachforen wurden die relevanten Themen mit Fokus auf Bestandesbauten im Dialog eingegrenzt. Im weiteren Verlauf sollen spezifische Workshopmodule (Nachhaltigkeitsstrategien für Immobilienportfolios, Pragmatische Nutzung des Lebenszykluskostenmodells) den Teilnehmern weitere Erkenntnisgewinne verschaffen und zu betriebsinternen Veränderungen führen.
Korruptionsprävention	Im Berichtsjahr 2016 führte BHP kein Projekt mit spezifischem Anti-Korruptions-Fokus durch. Das Thema ist allerdings integraler Bestandteil verschiedener BHP-Projekte, wie zum Beispiel im Rahmen der Feedback-Gespräche, die mit den Portfoliofirmen der Guilé-Fonds durchgeführt werden.

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

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 zusammen mit der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt SUVA ein interner Weiterbildungstag zu Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz durchgeführt.

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. Ein strukturiertes Wissensmanagement und die Verankerung von risikobasiertem Denken im Qualitätsmanagement sind im Hinblick auf die Zertifizierung nach der neuen Norm ISO 9001:2015, die im kommenden Berichtsjahr stattfinden wird, von grosser Bedeutung. Diesbezüglich wurden bereits erste Vorbereitungen getroffen.

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
Foundation for the Global Compact	Spender
Netzwerk für sozialverantwortliche Wirtschaft	Mitglied, Präsidium
Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Berggebiete	Mitglied
Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL	Mitglied
Schweizerische Vereinigung für Standortmanagement SVSM	Mitglied
Swiss Export	Mitglied
Swiss Sustainable Finance	Gründungsmitglied
Swiss Water Partnership	Mitglied
Switzerland Global Enterprise	Mitglied
Transparency International	Mitglied
UN Global Compact Swiss Local Network	Mitglied
Verband Schweizer Unternehmerinnen VCHU	Mitglied
Vereinigung der Privaten Aktiengesellschaften	Mitglied
Vereinigung Zukunftsforschung	Mitglied

Mittels gezielten Aus- und Weiterbildungen, Veranstaltungs- und Konferenzbesuchen sowie 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

2016 haben sich bei BHP insgesamt neun Frauen und sieben Männer für den langfristigen Erfolg unserer Kunden bzw. Projekte eingesetzt. Sie teilen sich insgesamt 1'240 Stellenprozente. Unser interdisziplinäres Team umfasst Spezialisten aus den Bereichen Wirtschaft, Geographie, 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 Männerquote bei 44%) 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 Funktionsprofile erstellt. Damit sollen den Mitarbeitenden klare Entwicklungspfade aufgezeigt werden können. Die bei uns möglichen Karrieremodelle umfassen die Partner- und die Fachkarriere. Im Berichtsjahr gab es einige personelle Wechsel. Sechs Mitarbeitende haben BHP im 2016 verlassen. Ebenfalls 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 Weiterbildungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sind interne oder externe Weiterbildungen zentral. 2016 wurden pro Vollzeitäquivalent durchschnittlich 13 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 Team-

geist, Identifikation mit dem Unternehmen, die interne Kommunikation und die Kultur bei BHP.

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

	2012	2013	2014	2015	2016
Teamgeist	9.1	9.0	9.4	9.3	9.3
Identifikation	9.2	9.2	9.3	9.2	9.3
Kommunikation	8.3	8.3	9.0	8.6	8.0
Kultur	8.6	8.6	9.3	8.3	8.6

(Ziel: >8; Skala: 0-10)

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hat sich im Berichtsjahr nur leicht verändert und bleibt auf dem hohen Niveau der Vorjahre. Bereits zum sechsten Mal in Folge verzeichnen wir in den Kategorien «Teamgeist» und «Identifikation mit BHP» Punktwerte 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. Das Ergebnis in der Kategorie «Kommunikation» ist im Vergleich zum Vorjahr erneut tiefer ausgefallen, bleibt jedoch auf dem Zielwert von mindestens 8. Dieser Rückgang ist nicht zuletzt auf die während des Berichtsjahres stattgefundenen Austritte von Mitarbeitenden zurückzuführen, welche im Team zu einer gewissen Unsicherheit und Unruhe geführt haben. In der Kategorie «Kultur» konnten wir uns im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht steigern.

UNTERNEHMENSKULTUR

Als kleines Beratungsunternehmen pflegen wir eine offene und von gegenseitigem Respekt geprägte Kommunikation. Im Berichtsjahr 2016 haben unsere Mitarbeitenden den Fragebogen von «Great Place to Work Switzerland» ausgefüllt, dessen Ergebnis die Resultate der Mitarbeiterumfrage bestätigt hat. 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 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, 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 184 GJ Energie verbraucht, 1% weniger als im Jahr zuvor (186 GJ). Während der Erdgasverbrauch womöglich aufgrund der Witterungsverhältnisse sehr leicht angestiegen ist (+3%), hat der Stromverbrauch – «naturemade» aus 100% erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind – im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen (-12%). Unser Handlungsspielraum im Bereich Infrastruktur ist, 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.

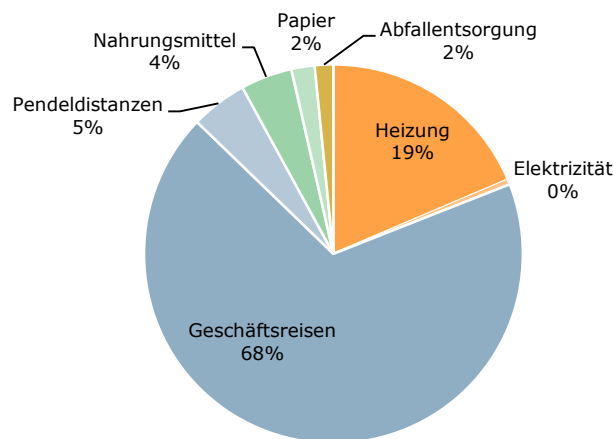
Unsere Mobilität unterteilen wir in Geschäftsverkehr mit Flugzeug, Bahn oder Mobility-Auto sowie in Pendlerverkehr mit Bahn, Auto oder Bus. Für das Berichtsjahr 2016 sind diejenigen Geschäftsreisen ausgewiesen, welche über unser Reisebüro gebucht, über das Onlineportal «SBB Businessstravel» erfasst, oder mit dem Mobility-Auto zurückgelegt wurden. Die CO₂-Emissionen durch Taxifahrten und Geschäftsreisen im Privatauto sind, im Vergleich zu den Flugreisen, sehr gering und werden darum nicht erhoben.

Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln 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 2016 über 99% der CO₂-Emissionen unserer Geschäftsreisen und 68% unserer gesamten

Emissionen. Da im Berichtsjahr aufgrund vermehrter Beratungstätigkeiten in China erneut mehr geflogen wurde als im Jahr davor, stiegen unsere Emissionen durch Geschäftsreisen nochmals um fast die Hälfte (+43%). Die Summe der zurückgelegten Arbeitswege haben wir für 2016 mit Bezug auf die Transportmittel, die Distanzen, die Soll-Arbeitsstunden sowie die Stellenprozente mittels interner Umfrage erhoben. Dabei wurde das Berechnungsmodell verfeinert und die Umrechnungsfaktoren gemäss neuesten Angaben aktualisiert. Angepasst wurde die Berechnung der CO₂-Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen. Um den Vergleich zu den Vorjahren zu bewahren, wurden die im Bericht genannten früheren Angaben ebenfalls mit der angepassten Methodik neu berechnet. Einzig bezüglich der Pendlerdistanzen geht die Vergleichbarkeit in Bezug auf die CO₂-Emissionen verloren, da ab 2016 auch zwischen Tram, Trolley- und Autobus und Benzin-, Diesel- oder Elektroauto unterschieden wird.

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 rezykliertes Papier und mindestens doppelseitig.

Aus CO₂-Sicht ergibt sich für das Jahr 2016 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 2016 zu 81% aus Scope 3-Emissionen und zu 19% 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. Gemäss unseren Berechnungen betragen unsere CO₂-Emissionen im Jahr 2016 total 38 Tonnen (2015: 29.5 Tonnen, nach neuen Berechnungen).

KATEGORIE	2012	2013	2014	2015	2016	Δ2015/2016
Erdgas	7.90	8.89	7.13	6.87	7.05	+ 3%
Elektrizität	0.23	0.21	0.19	0.19	0.17	- 12%
Geschäftsreisen	2.11	12.60	1.86	18.10	25.90	+ 43%
Pendelverkehr Mitarbeitende	1.95	2.01	2.07	1.51	1.83	+ 21%
Nahrungsmittel	2.58	k.A. ¹	1.64	1.44	1.67	+ 16%
Papier	1.05	0.83	0.75	0.62	0.76	+ 21%
Abfallentsorgung	0.39	0.56	0.60	0.79	0.60	- 24%

(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.

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.

¹ Messwert nicht plausibel

GRI INDEX

Allgemeine Standardangaben

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																		
Strategie und Analyse																				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Unternehmung zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	siehe S. 3																		
Organisationsprofil																				
102-1	Name der Organisation	BHP – Brugger und Partner AG (BHP)																		
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen und Aktivitäten	Siehe S. 4.																		
102-3	Hauptsitz der Organisation	Zürich, Schweiz																		
102-4	Namen und Anzahl der Länder, in denen BHP operiert oder in wesentlichem Umfang tätig ist	BHP operiert hauptsächlich in der Schweiz. Einzelne Projekte werden auch in China, Deutschland und dem Fürstentum Liechtenstein durchgeführt.																		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, fast vollständig im Besitz der vier Partner; mit Minderheitsbeteiligung des Gründers.																		
102-6	Märkte, die bedient werden	China, Deutschland, Fürstentum Liechtenstein, Schweiz																		
102-7	Grösse der Organisation	Anzahl Beschäftigte 2016: 16 (12.4 FTE) Anzahl Geschäftsstandorte: 1 Umsatzerlöse: nicht publiziert Gesamtkapitalisierung: nicht publiziert Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen: nicht publiziert																		
102-8	Anzahl Beschäftigte nach Arbeitsvertrag, Geschlecht und Region Anzahl 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 31.12.2016. Alle Mitarbeitenden sind unbefristet angestellt. Der Anstellungsort ist Zürich. <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;">9</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Vollzeitpensum (≥90%)</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Teilzeitpensum</td> <td style="text-align: center;">7</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Geschäftsleitung</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Mitarbeitende</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	9	7	Vollzeitpensum (≥90%)	2	4	Teilzeitpensum	7	3	Geschäftsleitung	1	2	Mitarbeitende	8	5
	Frauen	Männer																		
Total	9	7																		
Vollzeitpensum (≥90%)	2	4																		
Teilzeitpensum	7	3																		
Geschäftsleitung	1	2																		
Mitarbeitende	8	5																		
102-41	Prozentsatz aller Arbeitnehmenden, welche von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	0%																		
102-9	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Unsere Lieferkette befindet sich – von der Entstehung unserer Beratungsprodukte bis zur «Ablieferung» beim Kunden – zum allergrössten Teil in der Schweiz. Zur Erbringung unserer Beratungsdienstleistungen beziehen wir Energie, Büroutensilien, Papier, Hardware, Software, Nahrungsmittel sowie Wissen.																		
102-10	Wichtige Veränderungen bezüglich Grösse, Struktur und Eigentumsverhältnissen der Organisation	Keine.																		
102-11	Wie wird das Vorsorgeprinzip in der Unternehmung umgesetzt?	siehe S. 4																		
102-12	Auflistung extern entwickelter wirtschaftlicher, ökologischer oder gesellschaftlicher Chartas, Prinzipien oder anderer Initiativen, die von der Organisation unterstützt oder befürwortet werden	siehe S. 8																		

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	siehe S. 8
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
102-45	Auflistung aller Unternehmen, welche im konsolidierten Jahresabschluss der Unternehmung aufgeführt sind.	BHP – Brugger und Partner AG
102-46	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten. Umsetzung der Berichterstattungsgrundsätze zur Festlegung der Inhalte	Die Berichtsinhalte wurden anhand der 10 Prinzipien des UN Global Compact festgelegt. 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.
102-47	Auflistung sämtlicher wesentlicher Themen, welche im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten ▪ Zwangs- oder Pflichtarbeit ▪ Kinderarbeit ▪ Beschäftigung ▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Vielfalt und Chancengleichheit ▪ Materialien ▪ Energie ▪ Emissionen ▪ Kinderarbeit
103-1	Beschreibung jedes wesentlichen Themas: Reichweite jedes wesentlichen Themas Angabe, wo Einflüsse zu spüren sind Angaben zum Umgang mit den Einflüssen durch die Unternehmung Angaben zu spezifischen Einschränkungen bezüglich der Reichweite der wesentlichen Themen	<p>Die in 102-47 genannten Aspekte wurden ausschliesslich für BHP ermittelt. Die Aspekte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ebenfalls ausschliesslich ausserhalb der Organisation relevant, da BHP keine direkten Emissionen produziert.</p> <p>Die Berichtsgrenzen sind identisch mit dem Geltungsbereich des zertifizierten Managementsystems (ISO 9001:2008) von BHP.</p>
102-48	Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe für Neuformulierung	Keine.
102-49	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Themen im Vergleich zu früheren Berichten	Keine.
Einbindung von Stakeholdern		
102-40	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.
102-42	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	Im Moment existieren keine formalisierten Grundlagen für die Auswahl und Einbindung unserer Stakeholder. Dies geschieht meist ad hoc und themensowie projektspezifisch.
102-43	Ansatz der Unternehmung zur Einbindung von Stakeholdern (inkl. Häufigkeit nach Art der Stakeholdergruppe) und Angabe, ob der Einbezug vor allem in der Berichtsvorbereitungsphase erfolgt	<p>Kunden: 2013 wurde im Rahmen der Zertifizierung für consultingsearcher.com eine Kundenumfrage bei ausgewählten (ehemaligen und bestehenden) Kunden durchgeführt. Die Art und Qualität der Auftragserledigung wurde dabei von den Kunden bewertet.</p> <p>Mitarbeitende: siehe S. 9</p>

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, welche durch die Einbindung von Stakeholdern aufgekommen sind, und wie die Unternehmung darauf reagiert hat	Keine.
Berichtsprofil		
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2016
102-51	Datum des jüngsten vorangehenden Berichts	2. Juli 2016
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Anlaufstelle für Fragen	Dr. Barbara Rigassi, Managing Partner
102-54	Von der Unternehmung gewählte «In Übereinstimmung»-Option	Der BHP-Nachhaltigkeitsbericht 2016 wurde in Anlehnung an die «GRI Standards» (GRI-referenced) verfasst. In diesem Index sind die Verweise auf die entsprechenden Angaben im Bericht zu finden.
102-56	Strategie um Praktiken der Unternehmung hinsichtlich externer Prüfung des Berichts	nicht extern geprüft
Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur des Unternehmens (inkl. aller Komitees des höchsten Kontrollorgans) Auflistung aller Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen verantwortlich sind.	BHP wird operativ von den drei Partnern geleitet, welche 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 Themen der Geschäftstätigkeit ist die Geschäftsleitung, welche durch die drei Partner gebildet wird und regelmässig tagt. Das Höchste Kontrollorgan von BHP ist der Verwaltungsrat. Dieser besteht aus dem Verwaltungsratspräsidenten Prof. Dr. Ernst A. Brugger und Dr. Thomas Streiff.
Ethik und Integrität		
102-16	Beschreibung der Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	Die Werte und Verhaltensgrundsätze von BHP sind im Verhaltenskodex (CoC) enthalten, 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	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11–13
	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht	Papier weiss: 300 kg (2015: 278 kg) Recycling: 325 kg (2015: 239 kg)
	301-2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	Anteil Recyclingpapier am gesamten Papierverbrauch: 52% (2015: 46%)
Energie	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13
	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erdgas: 143 GJ (2015: 139 GJ) Elektrizität: 42 GJ (2015: 47 GJ)
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Geschäftsreisen und Arbeitswege der Mitarbeitenden: 443 GJ (2015: 332 GJ)
	302-3	Energieintensität	Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation pro Vollzeit-äquivalent: 51 GJ (2015: 35 GJ)
Emissionen	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11–13
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Keine.
	305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) Unterscheidung zwischen orts- und marktbasierten Scope 2-Emissionen	Erdgas: 7.05 tCO ₂ (2015: 6.87 tCO ₂) Elektrizität ortsbasiert: 0.17 tCO ₂ (2015: 0.19 tCO ₂) Elektrizität marktbasierend: 0.17 tCO ₂ (2015: 0.19 tCO ₂)
	305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	siehe S. 13
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	CO ₂ -Emissionen in den Scopes 1+2+3 pro Vollzeitäquivalent: 3.1 tCO ₂ (2015: 2.0 tCO ₂) ²
Abwasser und Abfall	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11–13
	306-2	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Betriebskehricht (Verbrennung): 1'189 kg (2015: 1'565 kg) Die Menge der Abfälle, welche rezykliert wird, ist aufgrund fehlender Daten nicht bekannt.

² Auf dieses Berichtsjahr wurde die Methode zur Berechnung der Emissionen angepasst (siehe auch S. 12). So werden neu bei Geschäftsreisen und beim Pendelverkehr zwischen zusätzlichen Verkehrsmitteln (Tram, Trolleybus, u. a.) unterschieden. Zudem wurden die Umrechnungsfaktoren auf die Werte der neusten Mobitool-Version (mobitool v.2.0) aktualisiert. Damit werden technische Fortschritte bei Transportflugzeugen und Fahrzeugen des Öffentlichen Verkehrs berücksichtigt, die zu einer Reduktion der Treibhausgase pro Passagierkilometer führen.

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																								
Gesellschaft																											
Beschäftigung	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																								
	401-1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter und Personalfluktuat	Gesamtzahl neu eingestellte Mitarbeitende 2016: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> Anzahl Mitarbeitende, welche BHP 2016 verlassen haben (Fluktuat): <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> Die Fluktuationsrate betrug 2016 29%.		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	1	1	30-50 Jahre	0	1	über 50 Jahre	0	0		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	1	30-50 Jahre	2	3	über 50 Jahre	1	0
		Frauen	Männer																								
	unter 30 Jahre	1	1																								
30-50 Jahre	0	1																									
über 50 Jahre	0	0																									
	Frauen	Männer																									
unter 30 Jahre	0	1																									
30-50 Jahre	2	3																									
über 50 Jahre	1	0																									
Aus- und Weiterbildung	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																								
	404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	siehe S. 9																								
	404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	100%																								
Vielfalt und Chancengleichheit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																								
	405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe	Geschäftsleitung: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> Mitarbeitende: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>6</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30-50 Jahre	0	0	über 50 Jahre	1	2		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	2	1	30-50 Jahre	6	4	über 50 Jahre	0	0
	Frauen	Männer																									
unter 30 Jahre	0	0																									
30-50 Jahre	0	0																									
über 50 Jahre	1	2																									
	Frauen	Männer																									
unter 30 Jahre	2	1																									
30-50 Jahre	6	4																									
über 50 Jahre	0	0																									
Kinderarbeit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																								
	408-1	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																								
Zwangs- oder Pflichtarbeit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																								
	409-1	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																								
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																								
	103-2	Anzahl Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine.																								

LINKS

www.bruggerconsulting.ch

www.compasso.ch

www.nsw-rse.ch

www.resourceaward.org

www.schweighofpark.ch

www.solidariteausuisse.ch

www.sustainablefinance.ch

www.unglobalcompact.org