

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

INHALT

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

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren

Letztes Jahr haben wir uns an dieser Stelle über unser etabliertes internes Managementsystem erfreut gezeigt, das schon seit mehr als 15 Jahren nach der ISO 9001-Norm zertifiziert ist. Damals schrieben wir, dass wir uns «sehr fit fühlen». Diese Fitness wird bekannterweise derzeit mit der Corona-Krise auf den Prüfstand gestellt. Im Nachhaltigkeitsbericht 2020 werden wir sicherlich genauer – und hoffentlich mit etwas Abstand – über die Auswirkungen auf unsere Themen und unser Geschäft berichten können. Trotzdem soll an dieser Stelle ein kurzes Zwischenfazit erlaubt sein: Die vergangenen Monate durften wir erleben, wie wertvoll engagierte Mitarbeitende, starke, langjährige Kundenbeziehungen, ein diverses Projektportfolio sowie eine funktionierende ICT-Infrastruktur sind. Wir konnten unsere Fitness während des «Lockdowns» insofern unter Beweis stellen, als dass wir ohne Unterbrechung und mit der gewohnten Qualität für unsere KundInnen da sein konnten.

Zurück zum Berichtsjahr 2019: Vergangenes Jahr haben wir uns nicht nur wie gewohnt für unsere KundInnen und ihre vielfältigen Vorhaben eingesetzt, sondern uns auch auf konstruktive Art und Weise mit uns selbst auseinandergesetzt. Im Rahmen einer anonymisierten Mitarbeiterbefragung und eines Teamworkshops haben wir uns mit unserer Kultur, unseren Stärken, aber auch mit Herausforderungen und neuen Möglichkeiten in der Zusammenarbeit befasst. Resultat dieses Prozesses war ein ambitionierter Meilensteinplan mit dessen Umsetzung wir Ende 2019 begonnen haben. Er umfasst unter anderem die Arbeit an unserem Geschäftsmodell, an unseren Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten sowie an unserer Verbindlichkeit und Kreativität in der Zusammenarbeit. Wir sind überzeugt, dass nach der Krise die Wichtigkeit und Dringlichkeit unserer Kernthemen noch stärker zu Tage tritt – und dafür möchten wir «fit» sein.

Sie sehen, wir haben uns viel vorgenommen. Wir freuen uns auf die weiteren Entwicklungsschritte – und wie immer auch auf Ihre Rückmeldungen und Anfragen.



Dr. Barbara Rigassi
Managing Partner



Guido Cavelti
Partner



Dr. Thomas Streiff
Partner

PORTRAIT

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

ÜBER BHP

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

Gestern wie heute steht BHP für ein interdisziplinäres und motiviertes Team. Wir setzen uns mit Kopf und Herzen für eine nachhaltige Entwicklung und eine zukunftsfähige Gesellschaft ein. BHP besteht heute aus 16 Mitarbeitenden und drei assoziierten Partnern. Die Leitung obliegt der geschäftsführenden Partnerin Barbara Rigassi, die gemeinsam mit ihren zwei Partnerkollegen Guido Cavelti und Thomas Streiff die Weiterentwicklung von BHP gestaltet.

UNSER ANSATZ

Als Beratungsfirma unterstützt BHP Unternehmen und öffentliche sowie zivilgesellschaftliche Institutionen. Unser Kernmarkt ist die wertorientierte, am Nachhaltigkeitsprinzip ausgerichtete Strategie- und Organisationsberatung. Diesen Markt bauen wir mit langfristigen Kundenbeziehungen und Projektfamilien aus. Rund die Hälfte unserer KundInnen sind mittelgrosse Schweizer und multinationale Unternehmen, etwa ein Drittel unserer Aufträge stammen von der öffentlichen Hand.

Wir profilieren uns über unsere Mitarbeitenden und PartnerInnen, deren inhaltliche und methodische Kompetenz 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 den Anfängen orientieren wir uns neben dem Grundsatz der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes an den drei zentralen Werten Nachhaltigkeit, Kundennähe und Professionalität.

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

Bereichen Wirtschaftspolitik, Raum- und Standortentwicklung, Regionalökonomie, Areal-/Immobilienentwicklung sowie Gesundheitsförderung und berufliche Integration.

Mit grossem Engagement und substanziellen finanziellen Beiträgen haben wir uns in den letzten Jahren immer wieder als Initiantin von Wissens- oder Dialogplattformen für die Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in Wirtschaft und Gesellschaft stark gemacht.

DER ROTE FADEN

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

Mit der Nachhaltigen Entwicklung («Sustainable Development») und der unternehmerischen Verantwortung («Corporate Responsibility») haben vor 30 Jahren zwei gesellschaftsumwälzende Themen im öffentlichen Diskurs Fuss gefasst und bilden heute das Fundament für die Welt von morgen. Der Klimastreik, die Entwicklungsgenda der UNO (Sustainable Development Goals) und nicht zuletzt der Boom im Bereich Nachhaltiges Anlegen und Finanzieren (Sustainable Finance) sind nur einige Beispiele, die die hohe und umfassende Relevanz und Dynamik «unserer Themen» veranschaulichen. Mehr denn je gilt: Um die Vorzüge einer modernen Gesellschaft sowie einer intakten Umwelt, wie wir sie in der Schweiz kennen und schätzen, auch zukünftigen Generationen zu erhalten, müssen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aktuelle Werte und Verhaltensweisen auf den Prüfstand gestellt und – teils radikal – angepasst werden. Wir alle, als Bürger, Konsumenten, Arbeitgeber und -nehmer, sind gefordert, unsere Verantwortung in ökologischen, sozialen und ökonomischen Belangen heute und in Zukunft wahrzunehmen und das Nachhaltigkeitsprinzip in unser Denken und Handeln zu integrieren.

In diesem Sinne betrachten wir es als unsere Verpflichtung, mindestens den «Triple Bottom Line»-Ansatz in all unseren Projekten und Initiativen explizit und implizit einfließen zu lassen. Über unser Managementsystem stellen wir sicher, dass wir mit unseren Projekten keine aktive bzw. wissentliche Zuwiderhandlung gegen die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) begehen, sondern im Gegenteil die Einhaltung der Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette aktiv fördern. Um dies sicherzustellen, wird anlässlich der Portfolioplanung – insbesondere bei potenziell kritischen Projekten, KundInnen oder Personen – die Konformität mit unserer Philosophie anhand spezifischer Aspekte vertieft überprüft.

PROJEKTE UND INITIATIVEN

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

Mit der Partnerschaft mit de Pury Pictet Turrettini & Cie ist BHP bereits seit mehr als 13 Jahren im Bereich „Shareholder Engagement“ bzw. «Active Ownership» tätig. BHP analysiert jährlich die öffentliche Berichterstattung der Portfoliofirmen der mittlerweile vier Cadmos-Fonds entlang der aus Investorensicht relevantesten Nachhaltigkeitsthemen. Im Zyklus 2019/2020 wurden 94 Unternehmen von BHP untersucht. Unsere Analyseresultate diskutierten wir anschliessend mit den Vertretern von rund 78 Portfoliofirmen. Während dieser konstruktiven, vertraulichen Dialoge thematisiert BHP zusammen mit den Fundmanagern die Stärken und Schwächen der nicht-finanziellen Berichterstattung der Firmen und formuliert Verbesserungsvorschläge. Zudem erhalten die Fundmanager Einsicht in die Art und Weise, wie die

Portfoliofirmen mit relevanten Herausforderungen umgehen, was wiederum eine wertvolle Information für künftige Investitionsentscheide sein kann.

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
Allgemein	Seit mehreren Jahren berät BHP die Cembra Money Bank (CMB) in der Weiterentwicklung ihres Nachhaltigkeitsmanagements. Mit der Durchführung eines Wesentlichkeitsprozesses im Jahr 2018 wurden die Grundlagen für eine Berichterstattung nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative geschaffen. 2019 hat CMB mit unserer Unterstützung erstmalig nach «GRI Core» berichtet und damit einen wichtigen Schritt hin zu einer transparenten und vergleichbaren Berichterstattung vollzogen. Gleichzeitig wurde das interne Selbstverständnis im Bereich Nachhaltigkeit geschärft und Ambitionen definiert. In einem Workshop mit der Geschäftsleitung konnten darauf aufbauend strategische Schwerpunkte für die Integration von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft und in Unterstützungsfunktionen festgelegt werden.
Menschenrechte	Im Rahmen eines mehrjährigen Backstopping-Mandats unterstützt BHP die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) beim Ausbau ihrer Partnerschaften mit dem Privatsektor. Die DEZA engagiert sich für die Verringerung der Armut, für die Friedensförderung und die Achtung der Menschenrechte. Um die ehrgeizigen Ziele der Agenda 2030 zu erreichen, will die DEZA die Zusammenarbeit mit dem Privatsektor diversifizieren, verstärken und ihre Kompetenzen, Ressourcen und Innovationskraft zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung bündeln. BHP unterstützt die DEZA bei der Entwicklung interner Instrumente und Prozesse zur Implementierung von Partnerschaften. Weitere Aktivitäten umfassen die Analyse und Beurteilung von potenziellen Privatsektornpartnern sowie die Ausarbeitung von Kommunikationsmaterialien.
Arbeitsnormen	BHP unterstützte 2019 «myAbility» – eine österreichische soziale Unternehmensberatung – bei der schweizerischen Erstdurchführung eines Karriereprogramms für Studierende bzw. junge AkademikerInnen mit Behinderung oder chronischer Krankheit. Die teilnehmenden Talente erhalten als Vorbereitung auf ihren Berufseinstieg diverse Coachings und die Gelegenheit, mit interessierten Partnerunternehmen in Kontakt zu treten. Dadurch sollen ihre Karriere-möglichkeiten verbessert werden. Die Unternehmen andererseits lernen qualifizierte zukünftige MitarbeiterInnen kennen und erfahren, welche Rahmenbedingungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung wichtig sind und wie jene auszugestalten sind. Für das Pilotprojekt wird mit folgenden Unternehmen zusammengearbeitet: UBS, Novartis, die Mobiliar, Swiss Re, Carbagas sowie EY. Als Partner vor Ort konnte BHP myAbility den Zugang zu lokalen Institutionen sowie Unternehmen massgeblich erleichtern. BHP unterstützt nicht nur bei der Gewinnung von Partnerunternehmen, sondern machte das Programm auch an Universitäten und Hochschulen der Deutschschweiz bekannt. Die Unterstützung beim Talent Programm soll den Grundstein für eine längerfristige Zusammenarbeit mit myAbility legen.
Umwelt	BHP unterstützt seit mehreren Jahren ein Schweizer Pharmaunternehmen bei der Entwicklung und Verfeinerung des internen CSR-Programms. Dieses beinhaltet insbesondere Themen wie Strategie, Governance und Kommunikation. Ein zentrales Element des Mandates stellt die Unterstützung des Umwelt-Komitees bei der (Weiter-)Entwicklung

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE MIT GLOBAL COMPACT-BEZUG

UNGC-Prinzipien	Projekte oder Initiativen von BHP
	interner Richtlinien, Ziele oder Massnahmen dar. Bei der Berichterstattung gehört die Auswertung der Umweltdaten sowie die Redaktion des Umweltkapitels für den CSR-Bericht zu unseren Aufgaben.
Korruptionsprävention	Im Berichtsjahr 2019 führte BHP kein Projekt mit spezifischem Fokus auf Anti-Korruption durch. Das Thema ist allerdings integraler Bestandteil verschiedener BHP-Projekte und der Feedback-Gespräche im Rahmen der Cadmos Engagement Funds. Im Rahmen dieser Briefings konnten den Fonds-Firmen «Best Practices» zur Vermeidung von Korruption und Bestechung aufgezeigt werden, die in unserer Datenbank erfasst sind.

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

VERANKERUNG DER ZEHN UNGC-PRINZIPIEN IM UNTERNEHMEN

Um in unserer Beratungstätigkeit glaubwürdig zu sein, gilt es, die zehn Prinzipien des UNGC nicht nur für die KundInnen greif- und anwendbar zu machen, sondern sie auch in unserer eigenen Geschäftspraxis zu berücksichtigen. Deshalb haben wir die Prinzipien des nachhaltigen Unternehmertums explizit in unserem Managementsystem mit einem spezifischen Instrument, unserer «UNGC Roadmap», verankert. Mit dieser Roadmap strukturieren und planen wir unsere relevanten Aktivitäten im Zusammenhang mit dem UN Global Compact.

QUALITÄTS- UND WISSENSMANAGEMENT

Unser zertifiziertes Managementsystem ist nach der Norm ISO 9001:2015 aufgebaut. Es wird jährlich mit der Unterstützung unseres externen Auditors überprüft und weiterentwickelt. Neben effizienten und wirkungsvollen Beratungs- und Supportprozessen sind für uns als wissensbasiertes Unternehmen vor allem der Aufbau, Austausch sowie die Anwendung von Wissen von grosser Bedeutung.

Unser Know-how vertiefen und erweitern wir in erster Linie im Rahmen unserer vielfältigen Projekte. Mit unserer Beratung und dem Coaching von Entscheidungsträgern decken wir von der Chancen- und Risikobewertung über die Strategie- und Massnahmenentwicklung bis hin zur Kommunikation und Berichterstattung den gesamten Nachhaltigkeitsmanagementzyklus ab. Unsere KundInnen 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 KundInnen einsetzen.

AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN VON BHP

Organisation	Rolle
Compasso	Mitglied
Foundation for the Global Compact	Spender
Netzwerk für sozialverantwortliche Wirtschaft	Mitglied, Präsidium
öbu - Verband für nachhaltiges Wirtschaften	Mitglied
Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Berggebiete	Mitglied
Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL	Mitglied
Schweizerische Vereinigung für Standortmanagement SVSM	Mitglied
Swiss Export	Mitglied
Swiss Sustainable Finance	Gründungsmitglied
Swiss Venture Club	Mitglied
Swiss Water Partnership	Mitglied
Switzerland Global Enterprise	Mitglied
Global Compact Network Switzerland	Mitglied
Verband Schweizer Unternehmerinnen VCHU	Mitglied
Vereinigung der Privaten Aktiengesellschaften	Mitglied
Vereinigung Zukunftsforschung	Mitglied

Mittels gezielter Aus- und Weiterbildungen, Veranstaltungs- und Konferenzbesuche sowie der Organisation und Moderation von Dialogveranstaltungen zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen beschaffen wir uns neue Impulse. Darüber hinaus bieten uns diverse Lehraufträge für Universitäten und Fachhochschulen sowie Referate für Vereine, Verbände und weitere Interessensgemeinschaften die Möglichkeit, unser Wissen einzubringen und neue Erkenntnisse im Austausch mit Studierenden und Spezialisten zu erlangen. Die Tätigkeiten der Partner und Geschäftsleitungsmitglieder als Verwaltungs- und Stiftungsräte 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-Veranstaltungen zur Vertiefung von Projektinhalten, interne Weiterbildungen zu spezifischen Inhalten oder Methoden sowie eine physische und elektronische Ablage.

MITARBEITENDE

Unser Erfolg ist weitgehend vom Engagement, 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

2019 haben sich bei BHP insgesamt zehn Frauen und sechs Männer für den langfristigen Erfolg unserer KundInnen bzw. Projekte eingesetzt. Sie teilen sich insgesamt 1'170 Stellenprozente. Unser interdisziplinäres Team umfasst SpezialistInnen aus den Bereichen Wirtschaft, Geografie, Politikwissenschaften, Soziologie sowie Ingenieurwesen. Ergänzt werden die firmeninternen Fachkenntnisse durch ein Netzwerk hochqualifizierter nationaler und internationaler Partner.

Diversität im Team ist für uns ein wichtiges Thema. Denn aus der Verschiedenheit der Blickwinkel, sei es aufgrund des akademischen Werdegangs, der beruflichen Erfahrung oder des Geschlechts, resultieren kreative Beratung und massgeschneiderte Lösungen.

Wir ermöglichen Diversität, indem wir auf einen ausgeglichenen Geschlechtermix achten (derzeit liegt die Frauenquote bei 62.5 % bzw. 63 % nach Vollzeitäquivalenzen) 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 Wunscharbeitgeberin positionieren. Wir wollen aber nicht nur für neue potenzielle Mitarbeitende attraktiv sein, sondern auch für die bestehenden. Gemeinsam wollen wir uns weiterentwickeln und BHP zu unserem «Wunscharbeitsort» machen. Zu diesem Zweck haben wir unsere Funktionsprofile präzisiert. So können wir den Mitarbeitenden klare Entwicklungspfade aufzeigen. Die bei uns möglichen Karrieremodelle umfassen die Führungs- und die Fachkarriere. Im Berichtsjahr gab es erneut einige personelle Wechsel. 2019 hat eine Mitarbeiterin BHP verlassen, wobei vier neue Mitarbeitende zum Team gestossen sind.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, die Festlegung und Überprüfung von persönlichen und fachlichen Entwicklungszielen sind Teil unserer jährlichen, auf Wunsch halbjährlichen, Mitarbeitendengespräche. Die Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden wird in einem offenen Gespräch entlang eines intern entwickelten Leitfadens diskutiert. Im Anschluss an den Rückblick folgt die Diskussion der qualitativen Zielsetzungen für das kommende Jahr und der mittel- bis langfristigen gemeinsamen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang sind interne oder externe Weiterbildungen zentral. Die Bewertung der 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

	2015	2016	2017	2018	2019
Teamgeist	9.3	9.3	9.3	9.3	8.4
Identifikation	9.2	9.3	9.4	9.4	8.6
Kommunikation	8.6	8.0	7.7	8.3	6.4
Kultur	8.3	8.6	8.6	8.7	6.7

(Ziel: >8; Skala: 0–10)

2019 führten wir unsere bislang offene Befragung erstmals in anonymisierter Form durch. Dies nicht zuletzt im Hinblick auf den im Herbst 2019 durchgeführten Teamworkshop, der aktuelle Anliegen im Team und Hemmnisse in der Zusammenarbeit aufgreifen sollte. Mit der neuen Art der Befragung hat die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zwar eine teils deutliche Korrektur nach unten erfahren. Doch wir konnten die dahinterliegenden Gründe im Rahmen des Teamworkshops identifizieren und diskutieren (vgl. Unternehmenskultur). Es ist unser Ziel, sämtliche vier Werte wieder über den ursprünglichen Zielwert von mindestens acht Punkten zu bringen.

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.

Im Zusammenhang mit dem Wachstum unseres Teams und der stets hohen Arbeitsbelastung im Geschäftsalltag waren 2019 Spannungen im Team spürbar. Unter anderem machten die Bürobelegungssituation und die dadurch erhöhte Lärmbelastung vielen KollegInnen zu schaffen. Um diese und andere Punkte zu identifizieren, führten wir eine anonymisierte Mitarbeiterbefragung (zusätzlich zur regelmässig stattfindenden Zufriedenheitsumfrage) durch, die im Herbst 2019 in einen Teamworkshop mündete. An diesem beschäftigten wir uns mit unserer Kultur, unseren Stärken, aber auch mit Herausforderungen und neuen Möglichkeiten in der Zusammenarbeit. Die Erkenntnisse des Workshops mündeten Ende Jahr in einen Massnahmenplan für die Unternehmens- und Teamentwicklung, mit dessen Umsetzung wir gleich begannen. Er umfasst unter anderem die Schärfung unseres Geschäftsmodells sowie unserer Kernthemen, die Entwicklung eines BHP-Kompetenzrasters für die Personalentwicklung, die Erhöhung der Verbindlichkeit und Kreativität in der Projektzusammenarbeit sowie die Verbesserung der (Führungs-)Kommunikation.

UMWELT

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

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG TROTZ GERINGEM FUSSABDRUCK

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

Unsere pragmatische Energie- und CO₂-Strategie fusst auf einer Nullmessung unser ökologischen Kenngrössen, die wir 2011 durchführten. Von quantitativen Reduktionszielen sehen wir in der Strategie ab, da unser Optimierungsspielraum als Mieterin in einer Mehrparteienliegenschaft stark begrenzt ist. Ausserdem wird unser CO₂-Fussabdruck nicht mehr stark durch Geschäftsreisen per Flugzeug beeinflusst. Wir haben uns folgendes qualitatives Ziel gesetzt: BHP setzt, wo sinnvoll, jährlich mindestens eine Massnahme zur Senkung des Energieverbrauchs oder der CO₂-Emissionen um.

Unsere Umweltauswirkungen lassen sich in die Bereiche Heizung, Elektrizität, Mobilität und Einkauf einteilen. Als reines Dienstleistungsunternehmen ziehen wir unsere Systemgrenzen an der Eingangstüre zu unserem Büro an der Lagerstrasse 33 in Zürich. Unsere sporadisch genutzten Arbeitsplätze am Standort Bern erachten wir in diesem Fall als vernachlässigbar.

Im Berichtsjahr haben unsere Büroräume gemäss den Rechnungen der Liegenschaftsverwaltung und des Elektrizitätswerkes insgesamt 165 GJ Energie verbraucht, 3 % mehr als im Jahr zuvor (160 GJ). Unser Strom ist «naturemade»-zertifiziert und somit aus 100 % erneuerbaren Energiequellen wie Wasser, Sonne, Biomasse und Wind. Der angestiegene Energieverbrauch ist insbesondere auf den um 45 % erhöhten Stromverbrauch zurückzuführen. Wir gehen davon aus, dass diese Erhöhung direkt mit unserer 2019 erfolgten Umstellung auf einen vollständig digitalen Arbeitsplatz zusammenhängt. Im Zuge der Migration mussten wir unseren Server (inkl. Klimaanlage) zwischenzeitlich in einem unserer Büros platzieren.

Der Erdgasverbrauch (Biogasanteil 5 %) weist im Vergleich zum Vorjahr, trotz mehr Heizgradtagen¹ (+ 1.6 %) in der betreffenden Periode, eine Abnahme um 8 % auf. Allerdings ist eine exakte Ermittlung des Erdgasverbrauchs, wie bereits im letzten Bericht erörtert, nicht möglich, weshalb die Berechnung nach wie vor anhand der Gesamtzahlen des Gebäudekomplexes vorgenommen wurde². Der weitere Handlungsspielraum im Bereich Infrastruktur ist, was bauliche Massnahmen anbelangt, praktisch ausgeschöpft. Zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs sind der kontinuierliche Ersatz unserer Bürobeleuchtung (Spots) durch LED-Leuchtmittel und die ständige Sensibilisierung der Mitarbeitenden letztlich die einzigen Handlungsfelder, in welchen wir Massnahmen umsetzen.

Unsere Mobilität unterteilen wir in Geschäftsverkehr mit Flugzeug und Bahn sowie in Pendlerverkehr mit Bahn, Auto, Tram oder Bus. Für das Berichtsjahr 2019 sind

¹ Heizgradtage sind die Differenz zwischen der gewünschten Raumtemperatur und der mittleren Aussentemperatur eines Tages, falls diese Aussentemperatur unter einer bestimmten Heizgrenze liegt. (Heizgrenze 12 Grad)

² Der gesamte Erdgasverbrauch des Gebäudes wird dabei auf die gemietete Quadratmeterzahl des 5. Stocks heruntergerechnet.

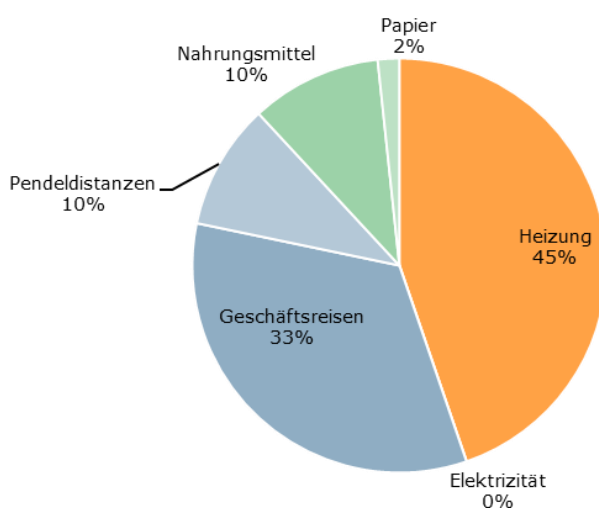
diejenigen Geschäftsreisen ausgewiesen, die über unser Reisebüro gebucht oder über das Onlineportal «SBB Businesstravel» erfasst wurden. Die CO₂-Emissionen durch Taxifahrten und Geschäftsreisen im Privatauto sind im Vergleich zu den Flugreisen sehr gering und werden darum nicht erhoben.

Geschäftsreisen absolvieren wir grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Unsere Mitarbeitenden erhalten dazu mindestens das Halbtaxabonnement bzw. bei einer sehr hohen Intensität an Geschäftsreisen das Generalabonnement vergütet. In der Stadt Zürich nutzen wir zudem das firmeneigene Elektrofahrrad. Bei internationalen Reisen wägen wir Preis, Zeit und Umweltbelastung der verschiedenen Transportmöglichkeiten ab und Flugreisen buchen wir grundsätzlich in der Economy-Klasse. Die verursachten CO₂-Emissionen kompensieren wir über Projekte von hoher Qualität und sozialem Einfluss von «myclimate» oder «South Pole». In diesem Berichtsjahr reduzierten sich unsere Emissionen durch Flugreisen nochmals deutlich um 94 %, wodurch die Geschäftsreisen neu 33 % unserer gesamten Emissionen verursachten. Unsere Gesamtemissionen durch Geschäftsreisen inkl. Pendlerverkehr sanken somit um 69 %. Die Summe der zurückgelegten Arbeitswege haben wir für 2019 mit Bezug auf die Transportmittel, die Distanzen, die Soll-Arbeitsstunden sowie die Stellenprozente wie im Vorjahr mittels interner Umfrage erhoben.

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

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

Aus CO₂-Sicht ergibt sich für das Jahr 2019 folgender Fussabdruck:



Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen verwenden wir Daten aus der Ecoinvent-Datenbank bzw. CO₂e-Umrechnungsfaktoren von Myclimate. Aufgeteilt nach Scopes (gemäss Greenhouse Gas Protocol) bestand unser CO₂-Fussabdruck im Jahr 2019 zu 39 % aus Scope 3-Emissionen und zu 61 % aus Scope 1-Emissionen. Da unser Strom vollständig aus erneuerbaren Quellen stammt, liegen unsere Scope

2-Emissionen bei 0. Unsere CO₂-Emissionen betragen 2019 total 10.4 Tonnen, was einer Reduktion um 33 % gegenüber Vorjahr entspricht (2018: 15.6³ Tonnen).

	KATEGORIE	2015	2016	2017	2018	2019	Δ2018/2019
Scope 1	Erdgas ⁴	6.87	7.05	5.47	6.97 ³	6.39	- 8%
Scope 2	Elektrizität	0.19	0.17	0.12	0.00 ³	0.00	0%
Scope 3	Geschäftsreisen	18.10	25.90	11.56	5.22	0.31	- 94%
	Pendelverkehr Mitarbeitende	1.51	1.83	1.19	1.53 ⁵	1.76	+ 15%
	Nahrungsmittel	1.44	1.67	1.62	1.59	1.67	+ 5%
	Papier	0.62	0.76	0.36	0.26	0.26	0%

(Einheit: tCO₂e, CO₂-Äquivalente)

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

Neben unserem eigenen Fussabdruck steht vor allem jener unserer KundInnen 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.

³ Wurde nachträglich aufgrund falsch verwendeter Umrechnungsfaktoren angepasst.

⁴ Der Erdgasverbrauch (Heizung) wurde in vergangenen Berichten unter Scope 2 geführt.

⁵ Wurde nachträglich aufgrund eines Formelfehlers angepasst.

GRI INDEX

Allgemeine Standardangaben

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS															
Strategie und Analyse																	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Unternehmung zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	siehe S. 3															
Organisationsprofil																	
102-1	Name der Organisation	BHP – Brugger und Partner AG (BHP)															
102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen und Aktivitäten	Siehe S. 4															
102-3	Hauptsitz der Organisation	Zürich, Schweiz															
102-4	Namen und Anzahl der Länder, in denen BHP operiert oder in wesentlichem Umfang tätig ist	BHP operiert hauptsächlich in der Schweiz. Einzelne Projekte werden auch in Deutschland und dem Fürstentum Liechtenstein durchgeführt.															
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, fast vollständig im Besitz der drei Partner; mit Minderheitsbeteiligung des Gründers.															
102-6	Märkte, die bedient werden	Deutschland, Fürstentum Liechtenstein, Schweiz															
102-7	Grösse der Organisation	Anzahl Beschäftigte 2019: 16 (11.7 FTE) Anzahl Geschäftsstandorte: 1 Umsatzerlöse: nicht publiziert Gesamtkapitalisierung: nicht publiziert Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen: nicht publiziert															
102-8	Anzahl Beschäftigte nach Arbeitsvertrag, Geschlecht und Region Anzahl unbefristete Angestellte nach Beschäftigungsart und Geschlecht Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal sowie nach Geschlecht Gesamtbelegschaft nach Region und Geschlecht	Die folgenden Zahlen beziehen sich auf die bei BHP angestellten Mitarbeitenden am 31.12.2019. Mit Ausnahme unserer Praktikanten sind alle Mitarbeitenden 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;">10</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Vollzeitpensum (≥90%)</td> <td style="text-align: center;">3</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;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Geschäftsleitung Mitarbeitende</td> <td style="text-align: center;">1 9</td> <td style="text-align: center;">2 4</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	10	6	Vollzeitpensum (≥90%)	3	4	Teilzeitpensum	7	2	Geschäftsleitung Mitarbeitende	1 9	2 4
	Frauen	Männer															
Total	10	6															
Vollzeitpensum (≥90%)	3	4															
Teilzeitpensum	7	2															
Geschäftsleitung Mitarbeitende	1 9	2 4															
102-41	Prozentsatz aller Arbeitnehmenden, welche von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	0%															
102-9	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Unsere Lieferkette befindet sich – von der Entstehung unserer Beratungsprodukte bis zur «Ablieferung» bei KundInnen – zum allergrössten Teil in der Schweiz. Zur Erbringung unserer Beratungsdienstleistungen beziehen wir Energie, Bürouensilien, Papier, Hardware, Software, Nahrungsmittel sowie Wissen.															
102-10	Wichtige Veränderungen bezüglich Grösse, Struktur und Eigentumsverhältnissen der Organisation	Keine.															
102-11	Wie wird das Vorsorgeprinzip in der Unternehmung umgesetzt?	siehe S. 4															

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
102-12	Auflistung extern entwickelter wirtschaftlicher, ökologischer oder gesellschaftlicher Chartas, Prinzipien oder anderer Initiativen, die von der Organisation unterstützt oder befürwortet werden	siehe S. 8
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	siehe S. 8
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 und mit den GRI Standards abgeglichen.
102-47	Auflistung sämtlicher wesentlicher Themen, welche im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte ▪ 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 9001:2015) von BHP.</p>
102-48	Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe für Neuformulierung	Keine.
102-49	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Themen im Vergleich zu früheren Berichten	Keine.
Einbindung von Stakeholdern		
102-40	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder	Die wichtigsten Anspruchsgruppen von BHP sind: KundInnen, Mitarbeitende, GeschäftspartnerInnen in unserem Netzwerk, Behörden und Stakeholder aus dem Forschungs- und Bildungsbereich.
102-42	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	Im Moment existieren keine formalisierten Grundlagen für die Auswahl und Einbindung unserer Stakeholder. Dies geschieht meist ad hoc und themen- sowie projektspezifisch.
102-43	Ansatz der Unternehmung zur Einbindung von Stakeholdern (inkl. Häufigkeit nach Art der Stakeholdergruppe) und Angabe, ob der Einbezug vor allem in der Berichtsvorbereitungsphase erfolgt	KundInnen/Peers: regelmässige formelle und informelle ausserakquisitorische Gespräche mit ehemaligen und aktuellen KundInnen sowie andern Beratungs- und Kommunikationsunternehmen zu

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
		aktuellen Trends und Entwicklungen im Kontext der nachhaltigen Entwicklung. Ca. 20 Gespräche/Jahr Mitarbeitende: siehe S. 9
102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, welche durch die Einbindung von Stakeholdern aufgekommen sind, und wie die Unternehmung darauf reagiert hat	Keine.
Berichtsprofil		
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2019
102-51	Datum des jüngsten vorangehenden Berichts	11. Juli 2019
102-52	Berichtszyklus	Jährlich
102-53	Anlaufstelle für Fragen	Dr. Barbara Rigassi, Managing Partner
102-54	Von der Unternehmung gewählte «In Übereinstimmung»-Option	Der BHP-Nachhaltigkeitsbericht 2019 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 AktionärInnen und EigentümerInnen der Firma sind. Sie tragen und führen die Unternehmung gemäss den im Managementsystem festgehaltenen Prozessen und Instrumenten. Der Managing Partner übernimmt dabei die operative Gesamtleitung, die Repräsentation und Kommunikation nach innen und aussen. Verantwortlich für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Themen der Geschäftstätigkeit ist die Geschäftsleitung, welche durch die drei Partner gebildet wird und regelmässig tagt. Das Höchste Kontrollorgan von BHP ist der Verwaltungsrat. Dieser besteht aus dem Verwaltungsratspräsidenten Prof. Dr. Ernst A. Brugger und Dr. Thomas Streiff.
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, das 2013 allen Mitarbeitern ausgehändigt wurde. Das Dokument umfasst die Vision & Mission von BHP, die Verhaltensgrundsätze, eine SWOT-Analyse, die Strategie über 5 Jahre sowie eine jährlich aktualisierte Balanced Score Card. Die Verhaltensgrundsätze von BHP umfassen die Bereiche <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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

Themenspezifische Angaben

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
Umwelt			
Materialien	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13
	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht	Papier weiss: 89 kg (2017: 82 kg) Recycling: 62 kg (2018: 100 kg)
	301-2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	Anteil Recyclingpapier am gesamten Papierverbrauch: 41% (2018: 55%)
Energie	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13
	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Erdgas: 113 GJ (2018: 124 GJ) Elektrizität: 52 GJ (2018: 36 GJ)
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Geschäftsreisen und Arbeitswege der Mitarbeitenden: 120 GJ (2018: 162 GJ ⁶)
	302-3	Energieintensität	Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation pro Vollzeitäquivalent: 27 GJ (2018: 31 GJ ⁶)
Emissionen	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Erdgas: 6.39 tCO ₂ e (2018: 6.97 tCO ₂ e)
	305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) Unterscheidung zwischen orts- und marktbasieren Scope 2-Emissionen	Elektrizität ortsbasiert: 0.00 tCO ₂ e (2018: 0.00 tCO ₂ e)
			Elektrizität marktbasieren: 0.00 tCO ₂ e (2018: 0.00 tCO ₂ e)
	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: 1.1 tCO ₂ e (2018: 2.2 tCO ₂ e)	
Abwasser	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 11-13

⁶ Zahl 2018 wurde nachträglich aufgrund eines Formelfehlers angepasst (Bericht 2018: 150 GJ)

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																							
Gesellschaft																										
Beschäftigung	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	401-1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter und Personalfuktuation	<p>Gesamtzahl neu eingestellte Mitarbeitende 2019:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30–50 Jahre</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Anzahl Mitarbeitende, welche BHP 2019 verlassen haben (Fluktuation):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30–50 Jahre</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die Fluktuationsrate betrug 2019 6%.</p>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	1	30–50 Jahre	3	0	über 50 Jahre	0	0		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30–50 Jahre	1	0	über 50 Jahre	0
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	1																								
30–50 Jahre	3	0																								
über 50 Jahre	0	0																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	0																								
30–50 Jahre	1	0																								
über 50 Jahre	0	0																								
Aus- und Weiterbildung	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	100%																							
Vielfalt und Chancengleichheit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 9																							
	405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht und Altersgruppe	<p>Geschäftsleitung:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>30–50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Mitarbeitende:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30–50 Jahre</td> <td>8</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	0	0	30–50 Jahre	0	0	über 50 Jahre	1	2		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	1	1	30–50 Jahre	8	3	über 50 Jahre	0
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	0	0																								
30–50 Jahre	0	0																								
über 50 Jahre	1	2																								
	Frauen	Männer																								
unter 30 Jahre	1	1																								
30–50 Jahre	8	3																								
über 50 Jahre	0	0																								
Kinderarbeit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																							
	408-1	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																							
Zwangs- oder Pflichtarbeit	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																							
	409-1	Ermittelte Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	Keine.																							
Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen	103-2	Angaben zum Managementansatz	siehe S. 4																							
	103-2	Anzahl Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Keine.																							

LINKS

www.bruggerconsulting.ch

www.compasso.ch

www.nsw-rse.ch

www.resourceaward.org

www.schweighofpark.ch

www.sippo.ch

www.solidariteausuisse.ch

www.sustainablefinance.ch

www.unglobalcompact.org