

Corporate Social Responsibility

Version 7.0 | 20. Oktober 2023

Nachhaltigkeitsbericht

der Firma Emch+Berger AG Bern



Impressum

Auftragsnummer	
Auftraggeber	
Datum	20. Oktober 2023
Version	7.0
Vorversionen	6.0
Autor(en)	Christina Hamann, christina.hamann@emchberger.ch
Freigabe	Michael Havelka, michael.havelka@emchberger.ch
Verteiler	Geschäftsleitung, Mitarbeitende und Kund:innen
Datei	
Seitenanzahl	25
Copyright	© Emch+Berger AG Bern

Inhalt

1. Nachhaltigkeit bei der Emch+Berger AG Bern	2
1.1 Nachhaltige Unternehmensführung.....	2
1.2 Unser Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.....	2
1.3 Unser bisheriger Nachhaltigkeitsbeitrag.....	5
1.4 Unser Plus als Arbeitgeber.....	7
1.5 Unsere Mitarbeitenden.....	8
1.5.1 Kennzahlen	8
1.5.2 Gesundheit.....	10
1.5.3 Aus – und Weiterbildungen.....	11
2. Umwelt	11
2.1 Richtlinien des Umweltmanagementsystems	12
2.2 Umweltziele bis 2025.....	12
2.3 Kennzahlen unseres Energieverbrauchs.....	14
2.4 Anerkennung externer Initiativen zu Umweltfragen	15
2.5 Unsere Umweltdienstleistungen.....	15
2.6 Umwelt-Auditierung.....	17
3. Arbeits- und Menschenrechte.....	17
3.1.1 Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte	17
3.1.2 Ziele und Grundsätze im Bereich Arbeits- und Menschenrechte gemäss Leitbild und Personalreglement	18
4. Ethik und Compliance.....	19
4.1.1 Unsere Werte und Prinzipien.....	19
4.1.2 Prozesse und Infrastruktur	20
4.1.3 Geschäftsethikrichtlinie	21
4.1.4 Ziele und Grundsätze im Bereich Geschäftsethik	21
5. Ressort Nachhaltigkeit.....	22
6. Verantwortlichkeit und Kommunikation	23
6.1 Verantwortlichkeit im Bereich Nachhaltigkeit.....	23
6.2 Kommunikation unserer Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit.....	23
6.3 Fazit & Ausblick.....	23

1. Nachhaltigkeit bei der Emch+Berger AG Bern

1.1 Nachhaltige Unternehmensführung

Der Begriff der nachhaltigen Unternehmensführung wird nur im Deutschen in dieser Weise gebraucht. International spricht man hingegen von Corporate Social Responsibility (CSR).

Die Europäische Kommission beschreibt CSR als ein Konzept, « [...] das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.».

Corporate Social Responsibility umfasst die folgenden Elemente (Quelle: bfnu.de):

- Ökonomische Dimension → Unternehmenssicherung, Wettbewerbsposition, Reputation, Arbeitsplatzsicherheit, betriebswirtschaftliche Resilienz, Risikoreduzierung, Ertragsstabilität, Liquiditätssicherung, Trennung Ertragswachstum/Ressourcenverbrauch etc.
- Ökologische Dimension → Ressourcenverbrauch/-effizienz, Emissionen (CO₂, Abwasser, Lärm etc.), Abfälle, Flächenverbrauch, Energieproduktion/-effizienz, Umwelt-/Energie-Managementsysteme, Ökobilanz, Fuhrpark und Logistik, Green Buildings/Controlling/Design/Events/IT/Office/Procurement etc.
- Soziale/gesellschaftliche Dimension → Diversity, Work-Life-Balance, Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit, betriebliche Mitbestimmung, betriebliches Vorschlagswesen, Employability, flexible Arbeitsmodelle, Sozial- und Ökostandards für die gesamte Zulieferkette etc.

Bei der Emch+Berger AG Bern sind die Themen Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen in unserem Leitbild und in der Strategie 2024 verankert. Nachhaltigkeit soll innerhalb unseres Unternehmens und in unserer Projektarbeit gefördert werden. Unsere Bemühungen im Bereich CSR werden regelmässig durch Audits von ecovadis, einer internationalen Plattform zur Bewertung der Corporate Social Responsibility und der nachhaltigen Beschaffung, überprüft.

1.2 Unser Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen

Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals - SDG) sind das Kernstück für eine nachhaltige Entwicklung. Auch Unternehmen wurden aufgefordert, diese Ziele umzusetzen. Bei den nachfolgenden sechs Zielen erkennen wir einen relevanten Beitrag, den wir als Emch+Berger AG Bern leisten können, weshalb wir diese für uns priorisieren wollen:



Abbildung 1: Übersicht der Ziele für nachhaltige Entwicklung

Quelle: dgvn.de

Gesundheit und Wohlergehen



Gesundheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sind uns sehr wichtig. Wir führen eine Arbeitssicherheitsschulung neuer Mitarbeitenden durch und stellen die persönliche Schutzausrüstung für die Baustelle zur Verfügung. Wir verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagementprogramm und fördern Bewegung und Sport (Angebot von Sportkursen und Anlässen). Des Weiteren modernisieren wir unsere Büroräumlichkeiten, um attraktive und gut ausgestattete Arbeitsplätze sowie Räume zur Regeneration zur Verfügung zu stellen.

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum



Wir legen Wert auf Diversität und beschäftigen Mitarbeitende unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung etc. Durch die Planung von modernen und nachhaltigen Infrastrukturausbauten wie Immobilien, Strassen, Bahnen, Energieproduktion, Abwasserreinigungsanlagen, Kommunikationsinfrastruktur usw. tragen wir zu einer positiven Wirtschaftsentwicklung der Schweiz bei.

Industrie, Innovation und Infrastruktur



Die Emch+Berger AG Bern bietet eine breite Palette von Planungs-, Beratungs- und Managementleistungen für sämtliche Projektphasen in den Bereichen Infrastruktur, Immobilien, konstruktiver Ingenieurhochbau, Energie & Umwelt, Mobilität & Verkehr unter Berücksichtigung innovativer und nachhaltiger Ansätze an.

Nachhaltige Städte und Gemeinden



Mit zukunftsgerichteten Lösungsansätzen bei der Entwicklung von Bauvorhaben unserer Kund:innen wollen wir den Energie- und Ressourcenverbrauch minimieren, den Flächenverbrauch reduzieren und die Biodiversität fördern, um die Natur und letztlich den Lebensraum von uns allen zu schonen. Ein interdisziplinäres Expertenteam setzt sich beratend für die Förderung von Nachhaltigkeit in allen unseren Kundenprojekten ein.

Verantwortungsvoller Konsum und Produktion



Wir überwachen Abfall, Energie- und Wasserverbrauch und berücksichtigen weitestgehend regionale bzw. nachhaltige Lieferanten. Darüber hinaus setzt sich ein interdisziplinäres Expertenteam beratend für die nachhaltige Entwicklung in unseren Kundenprojekten ein.

Massnahmen zum Klimaschutz



Wir haben Nachhaltigkeit in unserer Strategie verankert. Ein interdisziplinäres Expertenteam setzt sich beratend für die nachhaltige Entwicklung unserer Projekte ein und sucht praktikable, langfristige Lösungen im Spannungsfeld von ökologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Aspekten. Darüber hinaus haben wir ein Tochterunternehmen gegründet, das ausschliesslich in der Beratung und Planung von nachhaltiger Energiegewinnung und -optimierung tätig ist.

Abbildungen 2 bis 7: 6 Nachhaltigkeitsziele der Emch+Berger AG Bern
Quelle www.eda.admin.ch/agenda2030

1.3 Unser bisheriger Nachhaltigkeitsbeitrag

- Umgang mit Ressourcen:
 - o Wir setzen auf Recycling und achten auf einen ressourcenschonenden Umgang in den täglichen Geschäftstätigkeiten. Altpapier, PET, Altglas, Batterien, Leuchtkörper, Elektrogeräte, Drucker- und Plottartikel werden strikt getrennt gesammelt. Es wird ein Monitoringsystem über die Recyclingmenge geführt.
 - o Anschaffung eines zusätzlichen Papiercontainers, wodurch die Sammelmenge deutlich erhöht, und der Restabfall gesenkt werden konnte. Erhöhung der Anzahl von PET-Sammelbehältern.
 - o Durch die konsequente Trennung des Abfalls (u.a. Altpapier, PET) und die Ausgabe von wiederverwendbaren Lunchboxen an Mitarbeitenden konnten die Abfallkosten pro Person in den vergangenen Jahren um 84% gesenkt werden und die Müllproduktion durch Takeaway-Verpackungen zu reduziert werden.
 - o Ausgabe von wiederauffüllbaren Wasserflaschen (zum Auffüllen an unseren Wasserspendern).
 - o Spende von nicht benötigten Büromöbeln an Schulen und Gemeinden
 - o Ressourcenschonende Grundeinstellungen bei allen Druckergeräten: Voreinstellung beidseitiger Druck und Schwarz-Weiss. Zudem werden die Angestellten angehalten, nur das nötigste zu drucken, Sensibilisierungsplakate an allen Druckern weisen darauf hin. Einrichtung von «Follow me printing» (Druckaufträge ins Netzwerk senden und erst dann ausdrucken, wenn man vor Ort ist, um diese persönlich aus dem Drucker entnehmen). Reduktion der Papiermenge um 77% pro Person seit 2016.
 - o Umstellung auf Blauer Engel Druckerpapier im Verlauf des Jahres 2023
 - o Neuanschaffungen von Verbrauchsmaterial werden nur noch bei Bedarf genehmigt. Nicht benötigtes Büromaterial wird auf jeder Etage für alle zugänglich gesammelt. Als Folge der Digitalisierung geht der Bedarf an Ordnern, Sichtmappen, Registern, Schreibwaren etc. deutlich zurück.
 - o Kaffeekapselautomaten wurden durch Kaffeeautomaten mit Kaffeebohnen ersetzt. Der entstandene Kaffeesatz wird kompostiert. Der Kaffee wird von einer lokalen Rösterei bezogen.
 - o Energiespar-Sensibilisierungsvideo für Mitarbeitende im Intranet, das dazu auffordert, PC/Bildschirme/Licht beim Arbeitsende auszuschalten, korrekt zu lüften, keine Heizlüfter zu verwenden, kaltes Wasser fürs Händewaschen zu verwenden, Treppe statt Lift zu benutzen und digital zu arbeiten.

- Energie-/Wasserverbrauch:
 - o Umzug des Hauptsitzes in ein Gebäude mit Minergie-Standard im Jahr 2011¹.
 - o Anschaffung AquaClicks an den Wasserhähnen, Papierhandtücher aus Recyclingpapier
 - o Energiesparlampen und Sensoren zum Stromsparen. Kurzbedienungsanleitung an jeder Lampe.
 - o EnergyStar (oder gleichwertiges Label) als Beschaffungskriterium bei Elektrogeräten
 - o Durch unsere firmeneigene Solaranlage wird unser Stromverbrauch der Büroräumlichkeiten am Hauptsitz zum Teil durch Sonnenenergie gedeckt. Diese soll im Jahr 2023 erweitert werden.
 - o Optimierung Lüftungsanlage, Raumbeleuchtung, Temperaturgradient in den Büroräumlichkeiten und Temperatur der Kühlschränke sowie Verwendung Stromzeitschaltuhren an den Kaffeemaschinen im Herbst 2022 als Massnahmen zur Verringerung des Energieverbrauch.

¹ Aus Kostengründen nicht nach Minergie-Label zertifiziert.

- Nachhaltige Mobilität:
 - o Seit der Einführung des digitalen Arbeitens ist die Anzahl der Geschäftsreisen deutlich gesunken. Wenn möglich, wird eine virtuelle Sitzung einem physischen Treffen mit Anreise vorgezogen. Die Tätigkeit im Home Office ist nach Absprache mit den Vorgesetzten für die Mitarbeitenden jederzeit möglich, wenn es die Arbeitssituation zulässt.
 - o Aktive Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Arbeitsweg durch Übernahme des Halbtax-Abonnements. Hinweis auf die bevorzugte Verwendung der öffentlichen Verkehrsmittel für Geschäftsreisen im Spesenreglement.
 - o Aktive Förderung der E-Mobilität durch die gratis Bereitstellung von zwei E-Bikes im Firmenfahrzeugpark sowie Lademöglichkeit für private E-Bikes. Insgesamt 6 Ladestationen für Elektrofahrzeuge (Pkws) stehen in unserer Tiefgarage zur Verfügung.
 - o Beim Kauf von Firmenwagen wird Wert auf Umweltfreundlichkeit gelegt. Daher sollen möglichst nur noch energieeffiziente Modelle angeschafft werden. Laufende Überprüfung der Notwendigkeit aller Fahrzeuge. Seit 2020 wurden zwei Kraftstofffahrzeuge durch Elektro-Fahrzeuge ersetzt.
- Nachhaltigkeitsbewusstsein:
 - o Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen sind in unserem Leitbild und in unserer Strategie verankert. Unsere Lieferanten wählen wir weitestgehend aus dem lokalen Umfeld mit möglichst nachhaltigen Produkten. So beziehen wir biologisch angebauten und Fairtrade zertifizierten Kaffee der nahegelegenen Rösterei Blaser Kaffee, um Transportwege zu minimieren. Das gratis zur Verfügung gestellte Obst beziehen wir über firmenfruechte.ch, die diese direkt bei Bauern in unserer Region einkaufen. Unser Reinigungsinstitut Honegger befolgt ein umfassendes Umweltmanagementsystem, das strenge Richtlinien und Ziele betreffend Umweltschutz und Ökologie befolgt.
 - o Mitarbeitersensibilisierung zum Thema Nachhaltigkeit (interne Kommunikation, Mitarbeiterversammlungen, Schulungen/Fachlunches zu Nachhaltigkeitsthemen)
 - o Nachhaltige Beschaffung: Der CEO der Emch+Berger AG Bern hat als Vertreter der Schweizerischen Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmungen suisse ing aktiv bei der Erarbeitung des KBOB*-Leitfadens zur Beschaffung von Dienst- und Werkleistungen zum Thema Nachhaltigkeit mitgewirkt. Das Thema Nachhaltigkeit ist Bestandteil der Zuschlagskriterien für öffentliche Beschaffungen und im neuen Schweizer Beschaffungsgesetz verankert
 - o Unterstützung gemeinnütziger Projekte und Verzicht auf Kundengeschenke zu Weihnachten:
 - 2019: Bau einer Solaranlage auf einem öffentlichen Gebäude gefördert und finanziell unterstützt. Mitarbeitende haben während ihrer Arbeitszeit bei der Montage von insgesamt rund 550 m2 Solarpanels auf einem Altersheim geholfen.
 - 2020: Beitrag zur Erhaltung der Artenvielfalt und Biodiversität: Mitarbeitende haben Nistkästen für Wasseramseln sowie Tagesquartiere für Fledermäuse unter Brücken und Stegen montiert. Ausserdem konnten Nisthilfen für Mauersegler an öffentlichen Gebäuden angebracht werden.
 - 2021: Ökologische Aufwertung der unmittelbaren Umgebung unseres Bürogebäudes durch unsere Mitarbeitenden mit einheimischen Wildblumen, Heckenpflanzen und gezielten Kleinstrukturen ergänzt. Damit wollen wir unsere Umgebung nachhaltig verbessern und insbesondere Wildbienen und Tagfalter im urbanen Kontext fördern.
 - 2022: Spende von CHF 5000 an das Inklusionsprojekt «Unified» des FC Länggasse (zertifiziert von Special Olympics).

- 2023: Spende von CHF 5000 an die Schweizer Spendenorganisation «Glückskette» für die Erdbebenopfer in Syrien und der Südtürkei.

1.4 Unser Plus als Arbeitgeber

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden der zentrale Pfeiler unseres Erfolgs. Wir investieren in die Entwicklung, Förderung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und bilden Berufsleute aus. Unsere flexiblen Arbeitszeiten mit Jahresarbeitszeitmodell ermöglichen eine gute Work-Life-Balance. Zudem ist für uns die Lohn- und Chancengleichheit von Mann und Frau selbstverständlich. Die Lohngleichheit wurde durch ein Zertifikat der unabhängigen Berater von Landolt & Mächler Consultants bestätigt.

Wir bieten attraktive Arbeitsbedingungen, welche über die nationalen und internationalen Standards hinausgehen wie beispielsweise 5 Wochen Ferien für alle und bis zu 6 Wochen Ferien ab dem 50. Altersjahr. Zudem setzen wir auf faire Gehälter, Gewinn- und Unternehmensbeteiligung, moderne Arbeitshilfsmittel und attraktive Büroräumlichkeiten an zentralen Standorten. Die Emch+Berger Gruppe wurde im Jahr 2022 von Universum zum Schweizer Top-Arbeitgeber nominiert (27. Platz im Bereich Engineering). Diesen Spitzenplatz wollen wir behalten und uns zeitgleich stetig verbessern. So schaffen wir neben einer guten Mitarbeitervorsorge mit unseren freiwilligen Mitarbeiterleistungen einen wesentlichen Beitrag zum Wohl und zur Gesundheit:

Im Jahr 2022 haben

- wir durch die Finanzierung des Halbtaxabonnements die Nutzung des öffentlichen Verkehrs gefördert. Zudem wurde beschlossen, die Finanzierung des Halbtax für unsere Mitarbeitenden künftig vollständig zu übernehmen.
- wir als Team 9392 km im Rahmen von „Bike-to-Work“ zurückgelegt und so 1352 kg CO₂ eingespart.
- viele Mitarbeitende unsere firmeneigenen E-Bikes benutzt. Zudem bieten wir geschützte Veloabstellplätze inkl. Lademöglichkeiten für private E-Bikes, um die Fahrradnutzung unserer Mitarbeitenden zu fördern.
- wir in den Sommermonaten wöchentlich kostenlose Mitarbeiter-Sportkurse angeboten
- wir mit der Weiterbeschäftigung von 8 Pensionären einen wichtigen Beitrag zur demographischen Herausforderung geleistet.
- Wir 6 Lernende und 9 Berufseinsteigende eingestellt.
- wir alle technischen Vorkehrungen eingeführt, um im Homeoffice zu arbeiten.
- wir die Strategie 2024 weiterverfolgt, in der die Nachhaltigkeit sowohl in unserem Unternehmen als auch in unserer Projektarbeit gefördert werden soll.

1.5 Unsere Mitarbeitenden

1.5.1 Kennzahlen

Personalbestandsentwicklung

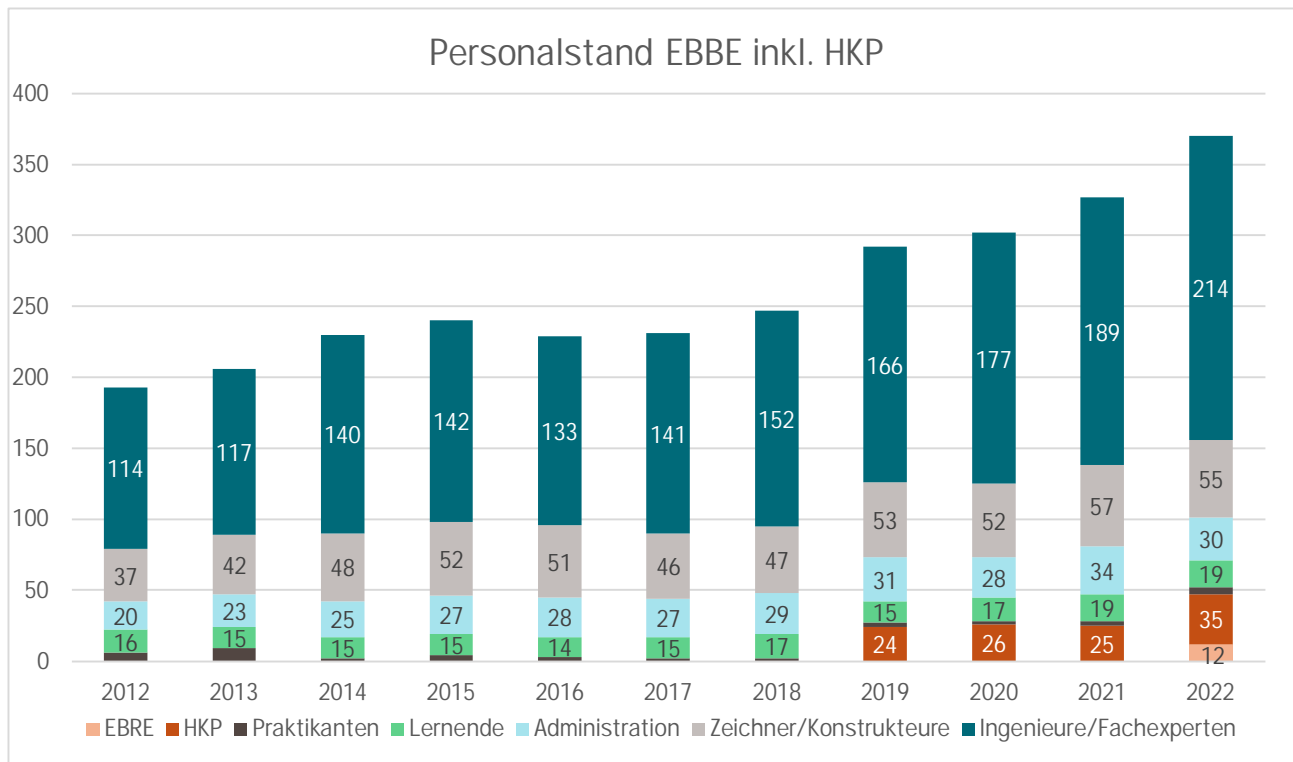
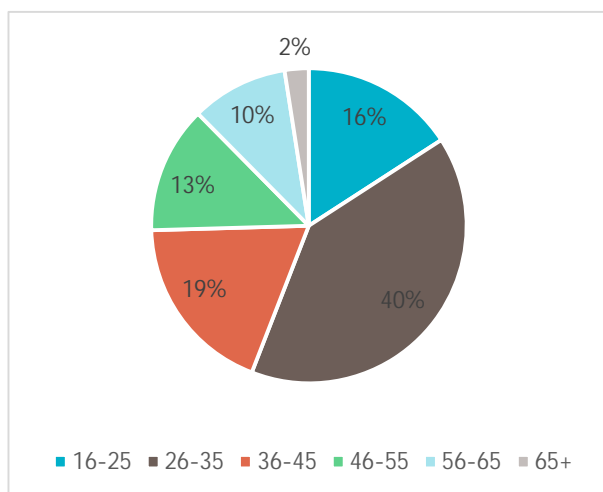


Abbildung 8: Personalbestandsentwicklung nach Mitarbeitenden

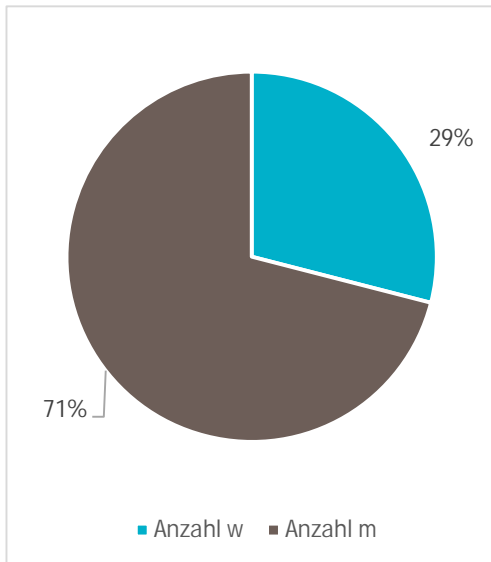
Altersstruktur



Wir setzen auf eine ausgeglichene Altersstruktur in unserem Unternehmen und glauben, dass durch die verschiedenen Altersgruppen eine facettenreiche Fachkompetenz entsteht. Zudem wollen wir einen Beitrag zur demografischen Entwicklung leisten. Daher ermöglichen wir eine Weiterbeschäftigung auch nach der Pensionierung. Zusätzlich werden Mitarbeitende mit einem Alter von über 50 Jahren mit einer über dem gesetzlichen Mindeststandard hinausreichender Kündigungsfrist von 4 Monaten geschützt.

Abbildung 9: Altersstruktur im Jahr 2022

Geschlechterverhältnis



Wir sehen die Gleichstellung von Frau und Mann als selbstverständlich an und lehnen jegliche Art von Diskriminierung ab. Trotzdem ist der Frauenanteil tiefer, Dies erklären wir mit der niedrigen Frauenquote in unserer Branche.

Um die Lohngerechtigkeit zu gewährleisten, haben wir eine allgemein gültige Salär-Einstufung, welche sich nach verschiedenen Kompetenzen richtet wie beispielsweise nach der jeweiligen Fachkompetenz, der Aus- und Weiterbildung, Führungserfahrung etc.

Zudem haben wir die Lohngleichstellung von Mann und Frau mit dem Logib-Selbsttest-Tool überprüft. Dieser Test wurde bereits drei Mal durchgeführt und nie konnten signifikante Lohnunterschiede nachgewiesen werden.

Abbildung 10: Geschlechterverhältnis im Jahr 2022

Beschäftigungsgrad

Wir legen Wert auf eine Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dafür bieten wir neben dem flexiblen Arbeitszeitenmodell die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, die im Jahr 2022 von 43% unserer Mitarbeitenden wahrgenommen wurde.

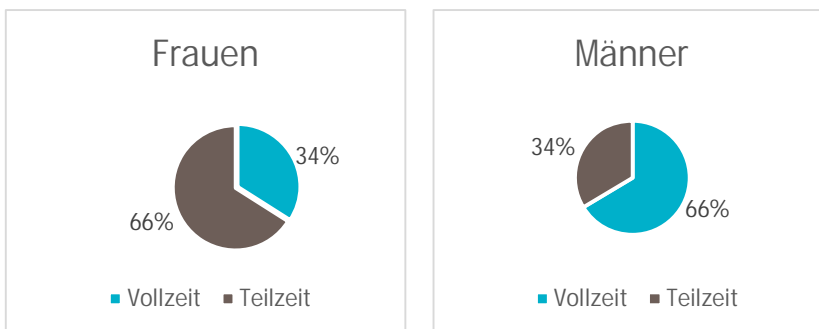


Abbildung 11: Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Jahr 2022

Diversität

Bei der Emch+Berger AG Bern legen wir Wert auf Vielfältigkeit und Verschiedenheit der Mitarbeitenden. Wir sind davon überzeugt, dass die soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt unserer Mitarbeitenden der Kreativität, Effizienz und dem Erfolg unseres Unternehmens dient und somit einen Mehrwert sowohl für unsere Kund:innen als auch für die Mitarbeitenden generiert. Unsere MINT-Frauengruppe organisiert seit 2019 regelmässig Diskussionsrunden und Vorträge zu Themen rund Karriere, Beruf und der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen,

Die Entlohnung der Mitarbeitenden wird übergeordnet in der Geschäftsleitung über alle Geschäftseinheiten besprochen und über das Unternehmen fair und einheitlich sowie geschlechterneutral ausgelegt. Alle Mitarbeitenden sind am Erfolg beteiligt, denn das Unternehmen gehört den Mitarbeitenden. Die Aktien sind über alle Funktionsstufen verteilt; über 50% der Mitarbeitenden über alle Funktionsstufen halten Aktien.

	2020	2021	2022
Durchschnittsalter	37	38	37
Mitarbeitende über 55 Jahren	35	39	39
Mitarbeitende über 65 Jahren	5	12	8
Mitarbeitende unter 25 Jahren	40	39	47
Firmenzugehörigkeit 0 Jahre	8	9	8
Nationalitäten	24	25	24
Mitarbeitende mit ausländischem Pass	54	60	57

Tabelle 1: Kennzahlen Diversität

1.5.2 Gesundheit

Auch wenn wir auf Prävention setzen, können wir Krankheitstage und Unfälle unserer Mitarbeitenden nicht vollständig eliminieren.² Im Jahr 2019 haben wir deshalb ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten. Beschäftigte und Unternehmen profitieren gleichermaßen davon, denn gesunde, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende sind die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Im Intranet finden die Mitarbeitenden Informationen, Dokumente und Tipps zu unterschiedlichen Aspekten des BGM, wie z.B. Arbeitssicherheit, Ernährung, Bewegung oder Stressbewältigung.

Seit 2020 verzeichneten wir einen generellen Anstieg der Absenzstunden pro Person. Ein Grund sind die vermehrten Arztbesuche und Krankheitsabsenzen aufgrund der Covid-19-Pandemie.

Mit dem Bereitstellen von Gratisfrüchten, der Teilnahme an verschiedenen gesundheitsfördernden Aktionen (Pilates-, Yoga-, Tai Chi- oder Boxkurse während der Sommermonate, Online-Sportkurse während der Covidi-19-Pandemie) und der Teilnahme an Events wie „Bike to work“, dem SIA-Skirennen «BuildingSki-Event» oder die Organisation von firmeneigenen Sportanlässen (Hockey, Fussball, Basketball) wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden fördern. Ein Ping-Pong-Tisch im Freien wird in den Pausen rege zur Bewegung an der frischen Luft genutzt.

Zudem werden regelmässig Seminare zu gesundheitsrelevanten Themen durchgeführt, wie z.B. Ergonomie, Work-Life-Balance oder Stressbewältigung. Die Seminarunterlagen stehen allen Mitarbeitenden auf dem Intranet zur Verfügung.

Wir legen Wert auf die Arbeitssicherheit bei Baustelleneinsätzen und stellen jeweils eine adäquate Sicherheitsausrüstung bereit. Jeder neue Mitarbeitende nimmt an einer obligatorischen Arbeitssicherheitsschulung teil.

² Ausnahme 2016: Vier Mitarbeitende wegen Burnout bzw. schweren Krankheiten insgesamt 2211 Stunden krank.

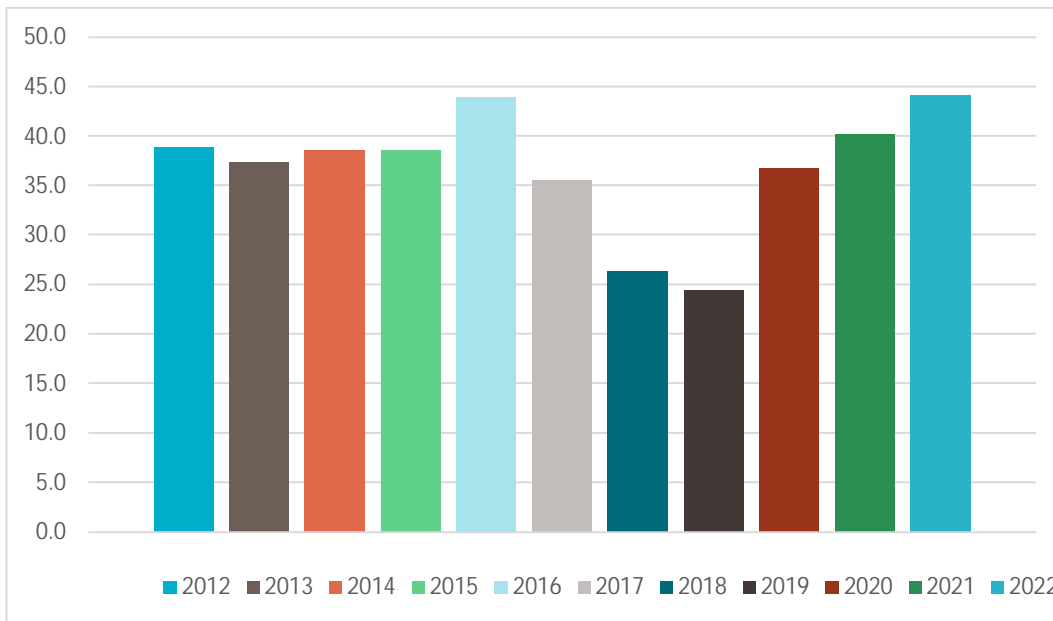


Abbildung 12: Durchschnittliche Absenzen pro Person in Stunden

1.5.3 Aus – und Weiterbildungen

Ausbildung

Seit längerer Zeit befinden sich durchschnittlich 17 Jugendliche in der Ausbildung zur Zeichnerin resp. zum Zeichner EFZ Fachrichtung Ingenieurbau. Dabei konnten wir insbesondere den Frauenanteil in den letzten Jahren bei unseren Lernenden erhöhen.

Weiterbildung

Die Förderung und Entwicklung des Personals liegt der Emch+Berger AG Bern seit Jahren am Herzen. Deshalb wurden die Mitarbeitenden sowohl mit internen wie auch externen Weiterbildungen und Kursen unterstützt und konnten sich so durchschnittlich 20 Stunden weiterentwickeln. Insgesamt war die Zahl der Weiterbildungsstunden niedriger als in den Vorjahren, da bedingt durch die Covid19-Pandemie viele Veranstaltungen physisch nicht durchgeführt werden konnten. Mittlerweile bieten wir viele Onlineschulungen zu unterschiedlichen Themen an.

2. Umwelt

Als Dienstleistungsunternehmen wird primär Energie für die Heizung, für elektronische Geräte und unsere Mobilität benötigt. Wir sind uns bewusst, dass diese Nutzung auch mit Emissionen verbunden ist. Unser Ziel ist, unseren Fussabdruck als Unternehmen durch entsprechendes Verhalten und eine umweltschonende Beschaffung so stark wie möglich zu reduzieren. Um unsere Umweltauswirkungen nicht nur aufzuzeichnen, sondern entsprechende Verbesserungspotenziale abzuleiten, haben wir im Jahr 2016 ein Umweltmanagementsystemhandbuch nach ISO 14001 erstellt, das mittlerweile in den Nachhaltigkeitsbericht integriert wurde. Ausserdem ist der Emch+Berger AG Bern die Weiterbildung von Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit in Projekten wichtig. Das Angebot unserer im Jahr 2022 gegründeten Tochterfirma Emch+Berger Revelio AG im Bereich der Beratung und Planung erneuerbarer Energien wird laufend ausgebaut. Unser Tochterunternehmen plant insbesondere Photovoltaikanlagen, Windkraftanlagen und Kleinwasserkraftwerke.

2.1 Richtlinien des Umweltmanagementsystems

Aufgabe des Umweltmanagementsystems ist die Aufdeckung von Verbesserungspotenzialen und kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung. Dazu zählt unter anderem die jährliche Messung von bestimmten Kennzahlen, die den Energieverbrauch und Konsum darstellen sowie deren Gegenüberstellung mit den definierten Zielwerten. Auch die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden sind Teil der Umwelt- und Nachhaltigkeitspolitik der Emch+Berger AG Bern.

Unsere Richtlinien zum Thema Umwelt und Nachhaltigkeit sind:

- Wir wollen die Energieeffizienz kontinuierlich verbessern. Dafür haben wir ein internes Monitoring-system geschaffen, das die Entwicklung und Zielerreichung wichtiger Kennzahlen aufzeigt. Das Erfassen von Umweltdaten beinhaltet den Elektrizitäts-, Wasser- und Papierverbrauch, Abfallaufkommen, Altpapier- und PET-Recyclingmengen.
- Einbezug des Nachhaltigkeitsgedankens in der Umsetzung der täglichen Arbeit.
- Wir fördern das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden mit umweltrelevanten Informationen auf dem Intranet, während der zweimal jährlich stattfindenden Mitarbeiterversammlungen und entsprechenden Schulungen (z.B. regelmässige Fachlunches von Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit in Projekten).
- Unseren Kund:innen Dienstleistungen bei der Energieberatung von Gebäuden, Windkraft- und Photovoltaikanlagen und Planung von Kleinwasserkraftwerken, im Bereich Flussbau und Renaturierung/Revitalisierung von Lebensräumen sowie bei der Umweltverträglichkeit von Infrastrukturprojekten anbieten. Detaillierte Informationen hierzu finden sich im Kapitel «Unsere Umweltdienstleistungen».
- Wir fördern aktiv die Nutzung von E-Mobilität (eigene Elektrotankstellen, firmeneigene E-Bikes und Elektroautos) und die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln.
- Wir wollen umweltbelastende Emissionen vermeiden, respektive auf ein Minimum reduzieren. Zudem wird Wert auf Recycling gelegt. Dafür stehen auf jedem Stockwerk Altpapier- und PET-Sammelstellen sowie Behälter für die Kompostierung des Kaffeesatzes zur Verfügung.
- Bei der Büromaterial-, Elektronik- sowie Fahrzeugbeschaffung berücksichtigen wir Umweltauswirkungen. Ab Mitte 2023 wird in unseren Druckern Blauer Engel-Papier verwendet und bereits seit mehreren Jahren mit dem EnergyStar (oder gleichwertigem Zertifikat) gekennzeichnete Elektronikartikel beschafft. Energie-Effizienzklasse A für die Anschaffung von Fahrzeugen. In Zukunft werden zu ersetzende Fahrzeuge aus unserem Fahrzeugpool durch Elektrofahrzeuge ausgetauscht.

2.2 Umweltziele bis 2025

Jedes der nachfolgenden Umweltziele beinhaltet einen Umsetzungszeitraum und entsprechende Massnahmen oder Standards. Die langfristig angelegten Umweltziele werden jährlich überprüft, um so den Fortschritt zu ermitteln. Seit der Zielerarbeitung im Jahr 2020 haben sich die Kennzahlen massiv verbessert, allerdings haben die Mitarbeitenden bedingt durch die Covid19-Pandemie deutlich mehr im Homeoffice gearbeitet als vorhersehbar war. Die Verbrauchszahlen sind nach der Rückkehr zum normalen Büroalltag wie erwartet wieder leicht angestiegen.

Zeitraumen zur Ausführung der Umweltziele:

Ausgehend von den Ergebnissen von 2019 wollen wir bis 2025:

- Den Energieverbrauch pro Mitarbeitenden um 14 % reduzieren.
- Den Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden um 7 % reduzieren.
- Den Papierverbrauch pro Mitarbeitenden um 30 % reduzieren.
- Blauer Engel-Druckerpapier verwenden
- Die Abfallmenge pro Mitarbeitenden um 21% reduzieren.

Bis 2035 wollen wir als Unternehmen und gesamte Emch+Berger Firmengruppe CO₂-neutral sein und werden hierzu ab Mitte 2023 ein Massnahmenkonzept mit entsprechenden Verantwortlichkeiten erarbeiten und dieses umsetzen.

Kennzahl (Key Performance Indicator)	Ziel 2025 (pro Mitarbeitenden/a)	Ziel in Prozent (pro Mitarbeitenden/a)	Derzeitiger Stand Zielerreichung (2022)	Massnahmen
Stromverbrauch	800 kWh	-14% ab 2019 -40% ab 2014	731kW -21% seit 2019 -45% seit 2014	Sensibilisierung MA/energieeffiziente Geräte /Optimierung Lüftungsanlage, Raumbeleuchtung, Temperatur Büros, Kühlschränke/Verwendung Stromzeitschaltuhren Kaffeemaschinen
Wasserverbrauch	7.8 l (pro MA/Tag)	-7% ab 2019 -40% ab 2012	5.97 l -39% seit 2019 -54% seit 2012	Sensibilisierung MA Aqua Clicks an Wasserhähnen
Papierverbrauch	1800 Seiten Blauer Engel Papier	-30% ab 2019 -49% ab 2012	812 Seiten -68% seit 2019 -77% seit 2016	Digitalisierung Sensibilisierung MA
Abfallmenge	16 kg	-21% ab 2019 -50% seit 2012	9 kg -55% seit 2019 -84% seit 2014	Sensibilisierung MA Ausgabe Lunchboxen Take-A- way-Menus

Tabelle 2: Kennzahlen und Ziele Umwelt

Verantwortlichkeit:

Verantwortlich für die Einhaltung und Anwendung dieser Richtlinie ist die CSR-Verantwortliche.

Geltungsbereich und Überprüfung der Umweltrichtlinie:

Diese Umweltrichtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Emch+Berger AG Bern wird jährlich von den CSR-Verantwortlichen überprüft und durch die Geschäftsleitung genehmigt. Die nächste Überprüfung findet im Frühling 2024 statt.

Kommunikation:

Die Umweltrichtlinie ist Teil des Nachhaltigkeitsberichts der Emch+Berger AG Bern und für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich. Externe Stakeholder können diesen auf unserer Homepage www.emchberger.ch im Downloadbereich der Emch+Berger AG Bern herunterladen.

2.3 Kennzahlen unseres Energieverbrauchs

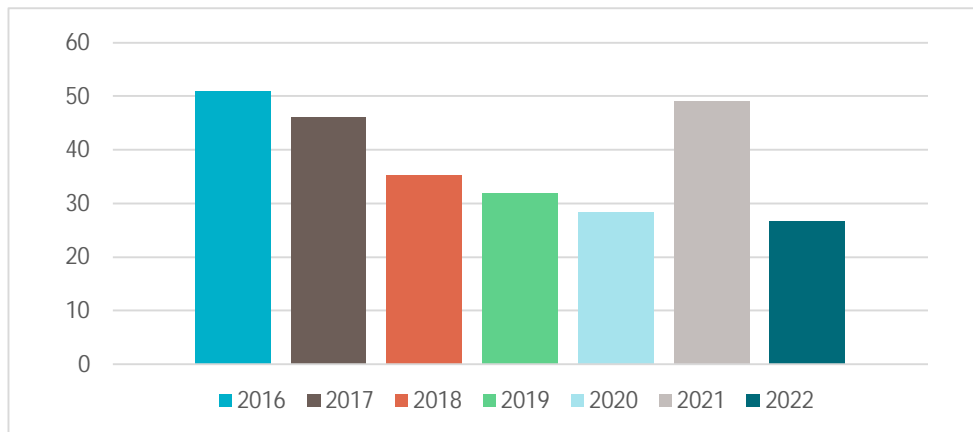


Abbildung 16: Jährlicher Energieverbrauch pro MA (Gas in m³)

Unseren Gesamtenergieverbrauch und den Stromverbrauch pro Mitarbeitenden konnten wir in den letzten Jahren kontinuierlich reduzieren. Diese Senkung wurde durch einen effizienteren Stromverbrauch und zum anderen durch unsere Photovoltaikanlage ermöglicht. Das Jahr 2021 bildet hier eine Ausnahme, bei der verschiedene Faktoren eine Rolle spielten (längere Kälteperiode, bei der Wärmepumpe nicht betriebsfähig war, übermässiges Lüften während Covid-19-Pandemie, defektes Fenster über Weihnachtsfeiertage). Durch das Abstellen der Lüftung am Wochenende, den Einbau eines Luftfilters der Klasse A und die Anpassung der Gebäudebeleuchtung und Bürolampeneinstellungen konnte der Energieverbrauch kontinuierlich gesenkt werden. Zudem beziehen wir seit 2017 naturStrom (100% erneuerbare Energie).

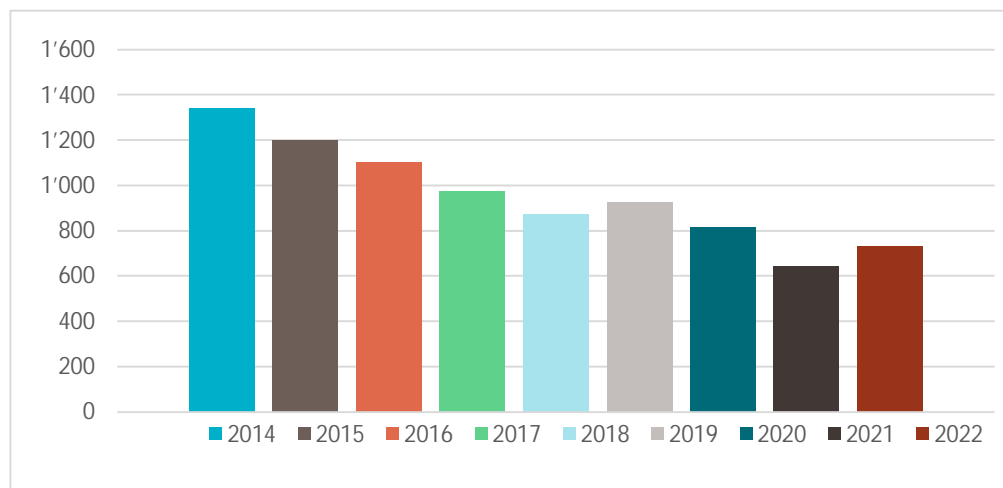


Abbildung 17: Stromverbrauch pro MA in kWh

Ausnahmen beim Stromverbrauch bilden die Jahre 2016 und 2019. Diese liegen im Ausfall Klimaanlage und dem Einsatz von portablen Geräten mit höherem Stromverbrauch (2016) und dem Einsatz der Wärmepumpe durch den heissen Sommer (Kühlung) bzw. milden Winter (Heizung) begründet (2019). Der Gasverbrauch konnte dadurch gesenkt werden.

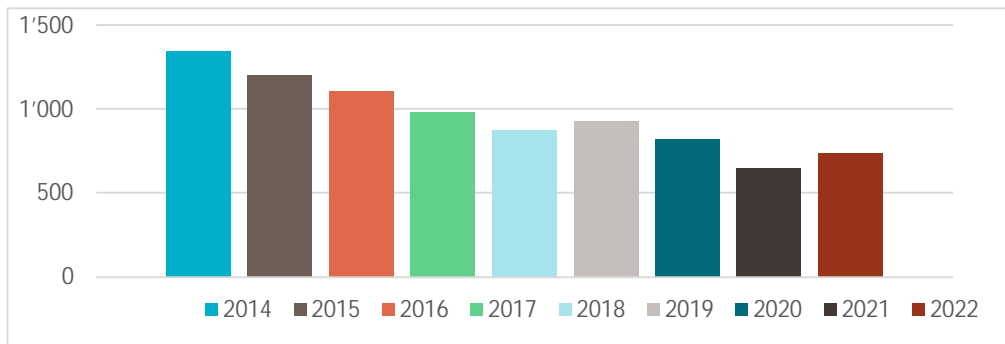


Abbildung 18: Jährlicher Energieverbrauch in kWh (Strom) pro Person

2.4 Anerkennung externer Initiativen zu Umweltfragen

Seit 2021 sind wir Mitglied des Netzwerks Nachhaltiges Bauen Schweiz, das eine ganzheitliche Definition des nachhaltigen Bauens in der Schweiz schafft und so eine zukunftsgerichtete Entwicklung von Siedlungen und Infrastrukturen generiert.

Die Mitgliedschaft bietet uns eine Plattform zum Informationsaustausch und zur Vernetzung mit verschiedenen Akteuren wie Auftraggebern, Wissenschaft (Hochschulen), Partnerbüros und erlaubt uns, auf dem aktuellen Stand betreffend Entwicklung in der Branche zu bleiben. Ausserdem entwickelt das NNBS Standards und stellt Instrumente und Hilfsmittel für die Beurteilung der Nachhaltigkeit im Hochbau und im Infrastrukturbereich zu Verfügung.

Ausserdem sind wir Mitglied bei swisscleantech, einem Schweizer Wirtschaftsverband mit über 500 Mitgliedern aus allen Branchen. Die Mitglieder setzen sich fürs Klima ein und haben eine Charta unterzeichnet. Gemeinsam bewegen sie Politik und Gesellschaft und sorgen dafür, die Schweiz bis spätestens 2050 CO₂-neutral zu machen. So geht Wirtschaft klimatauglich.

Überdies engagiert sich Emch+Berger AG Bern für eine smarte Entwicklung unserer Agglomerationen und ist Goldpartner des Vereins smart city bern.

2.5 Unsere Umweltdienstleistungen

Die Emch+Berger AG Bern und ihre Tochterfirmen beschäftigen viele Expert:innen und Spezialist:innen für eine nachhaltigere Entwicklung der Umwelt und einen schonenden Umgang mit unseren Ressourcen. Im nachfolgenden geben wir einen Überblick über das Dienstleistungsangebot in diesem Bereich. Wir stehen unseren Kund:innen als gesamtheitlicher Berater oder Vertreter der Bauherrschaft zur Verfügung und beraten diese z.B. im Bereich der Umweltverträglichkeit und Lösungskonzeption nach ökologischen Gesichtspunkten.

Wir unterstützen dabei, Anforderungen an ökologisch sinnvolles Bauen zu definieren und passende technische Lösungen zu finden und begleiten bei der Zertifizierung von Immobilien, z.B. nach Minergie, SNBS, LEED oder DGNB. Dabei unterstützen wir sowohl bei der Auswahl des geeigneten Systems als auch bei der Umsetzung. Darüber hinaus erstellen wir im Kundenauftrag Analysen und Berichte zu Themen wie Energie- und Medienverbrauch oder CO₂-Ausstoss.

Zu unseren Kompetenzen zählen die Messung von Ökoeffizienz, Erstellung von Ökobilanzen und Materialstoffflüssen, Erstellung von Studien im Bereich der Rohstoffrückgewinnung, Abfallreduktion und Recycling

bei Bauvorhaben und Renovierungen. Im Bereich der Immobilien wird der Einsatz nachhaltiger und rezyklierbarer Baustoffe immer wichtiger. Wir beraten bei der Auswahl und Nutzung entsprechender Baustoffe. Dabei betrachten wir dies auch eingebettet in umfassende Nachhaltigkeitskonzepte für die Erstellung und den Betrieb von Gebäuden. Dabei stellen wir sicher, dass unsere Kund:innen ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen und prüfen Bauprojekte nach den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung. Dank der nachhaltigen Ausrichtung von Projekten stehen die Finanzen und der Schutz der Umwelt im Einklang mit den Bedürfnissen zukünftiger Generationen. Mit einer Nachhaltigkeitsbeurteilung prüfen wir die kurz- und langfristigen Auswirkungen eines Projekts auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.

Unsere Mitarbeitenden beschäftigen sich mit dem nachhaltigen Schutz vor Naturgefahren, für Bauwerke und deren Benutzer. Gleichzeitig bearbeiten sie Projekte zum Schutz der Natur vor schädlichen Eingriffen. Unsere Bauingenieur:innen, Geograph:innen, Landschaftsarchitekt:innen, Biolog:innen, Energieexpert:innen sowie Umweltingenieur:innen verfügen über ein sehr breit gefächertes Fachwissen und begleiten Projekte von der ersten Idee bis zur Realisierung.

Unser Angebot im Bereich der Energieberatung von Gebäuden, der Planung von Windkraftanlagen, Photovoltaikanlagen und Kleinwasserkraftwerken stellt ebenfalls einen wichtigen Teil unserer Firmenkompetenzen dar:

1. Kraftwerke: Wir entwickeln Projekte mit erneuerbaren Energien zur Stromproduktion von der Idee über die Machbarkeitsstudie mit der Planung durch die Bewilligungsphase bis zur Realisierung und baulicher Instandhaltung und unterstützen Bauherren mit spezifischen Leistungen oder der Gesamtplanung eines Projekts.
2. Fernwärme- und –kälte: Von der Versorgung eines Areals, eines Quartiers bis zu einer gesamten Stadt begleiten wir unsere Kund:innen von der Idee bis zur Inbetriebnahme. Wir prüfen die verfügbaren Ressourcen und empfehlen je nach Standort die Nutzung von Abwärme, Holz, Grund-, See- oder Flusswasser als Wärmequelle oder den Einsatz einer kombinierten Anlage, wie z.B. eine Biogasanlage oder eine Anlage mit Sonnenunterstützung. Diese und weitere Kenndaten fassen wir in einer Machbarkeitsstudie zusammen.
3. Energieeffizienz: Die meisten Gebäude und Anlagen können heute dank dem technischen Fortschritt der vergangenen Jahre in Bezug auf den Energieverbrauch deutlich effizienter werden. Gleichzeitig können wir als Synergie für jedes Gebäude auch die Optimierung der Produktion und die Nutzung erneuerbarer Energien beurteilen und den Eigentümer fachmännisch beraten.
4. Wasser- und Flussbau sowie Renaturierung und Revitalisierung: Die Schweiz zählt viele Lebensräume, u.a. Gewässer. Diese haben sich wohl am stärksten von ihrem natürlichen Zustand entfernt. Um auch in Zukunft verschiedensten Tier- und Pflanzenarten als Heimat zu dienen, Mensch und Infrastruktur vor Naturgefahren zu schützen sowie die natürlichen Prozesse wiederherzustellen, nehmen sich unsere Spezialisten der Seen und Fliessgewässer an.
5. Umweltverträglichkeit: Bau und Betrieb von grossen Infrastrukturanlagen können erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt haben. Anhand einer Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP) kann abgeklärt werden, ob die geplante Anlage die Umweltvorschriften einhält. Die UVP hat zum Ziel, negative Umweltauswirkungen früh zu erkennen und zu vermeiden resp. zu begrenzen. Wir erarbeiten einen Umweltverträglichkeitsbericht (UVB), welcher die Einhaltung der Umweltgesetzgebung darlegt und somit als Beurteilungsgrundlage für die Entscheidungsbehörde dient. Zudem zeigen wir im UVB die vorgesehenen Massnahmen zum Schutze der Umwelt auf.
6. Lärmschutz: Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir öffentliche Institutionen, Firmen und Privatpersonen in lärmrechtlichen Fragen. Anhand von Lärmberechnungen und Lärmmodellierungen zeigen wir Möglichkeiten zur Lärmsanierung auf. Im Rahmen von Umweltverträglichkeitsberichten (UVB) beurteilen wir die Lärmemissionen während der Bauarbeiten und im späteren Betrieb der geplanten Anlagen.

2.6 Umwelt-Auditierung

Aus Kosten-Nutzen-Gründen wird zum jetzigen Zeitpunkt auf ein externes Umweltaudit verzichtet. Die Einhaltung des Umwelthandbuchs sowie die Erreichung der Ziele im Umweltprogramm werden durch die CSR-Verantwortliche jährlich überprüft. Dafür wurde ein Excel-Monitoringsystem geschaffen. Zudem beinhaltet die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung auch Fragen zur Umweltpolitik. Zielerreichung und -abweichungen werden auf dem Intranet und im Nachhaltigkeitsbericht kommuniziert und entsprechende Massnahmen beschlossen.

3. Arbeits- und Menschenrechte

Unser Leitbild (siehe Abbildung 19, Kapitel 4.1.1) lehnt sich an OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen an und bietet den Rahmen für unser Handeln und unsere Unternehmensführung.

Die Grundlagen unserer Tätigkeit und der Arbeitsverhältnisse unserer Mitarbeitenden bilden:

- die zwingenden gesetzlichen Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (10. Teil) sowie des Arbeitsgesetzes
- der Anstellungsvertrag
- das Personalreglement samt ergänzenden Reglementen und Ordnungen
- die Prozesse unseres Qualitätsmanagementsystems

Die grundlegendsten internationalen Menschenrechte sind in der Schweizerischen Bundesverfassung verankert.

3.1.1 Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Menschenrechten ist Teil der unternehmerischen Verantwortung der Emch+Berger AG Bern. Wir erkennen die Rolle als Wirtschaftsunternehmen und damit als spezialisiertes Organ der Gesellschaft an und erwarten von Verwaltungsrat, Geschäftsleitung, Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen, dass die international anerkannten Menschenrechte beachtet und gewahrt werden.

Wir leisten ein unternehmensweites Bekenntnis zu den Menschenrechten. Dieses Bekenntnis ist neu in Form eines von der Geschäftsleitung unterzeichneten Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgehalten. Im Rahmen der diesjährigen Überarbeitung des internen Qualitätshandbuchs wird dieses Dokument unter «110 Leitbild» implementiert, um allen Mitarbeitenden möglichst einfach zugänglich zu sein. Zudem werden wir dies auf unserer Homepage veröffentlichen, damit alle Geschäftspartner:innen und Dienstleister:innen ebenfalls Zugang und Kenntnis haben.

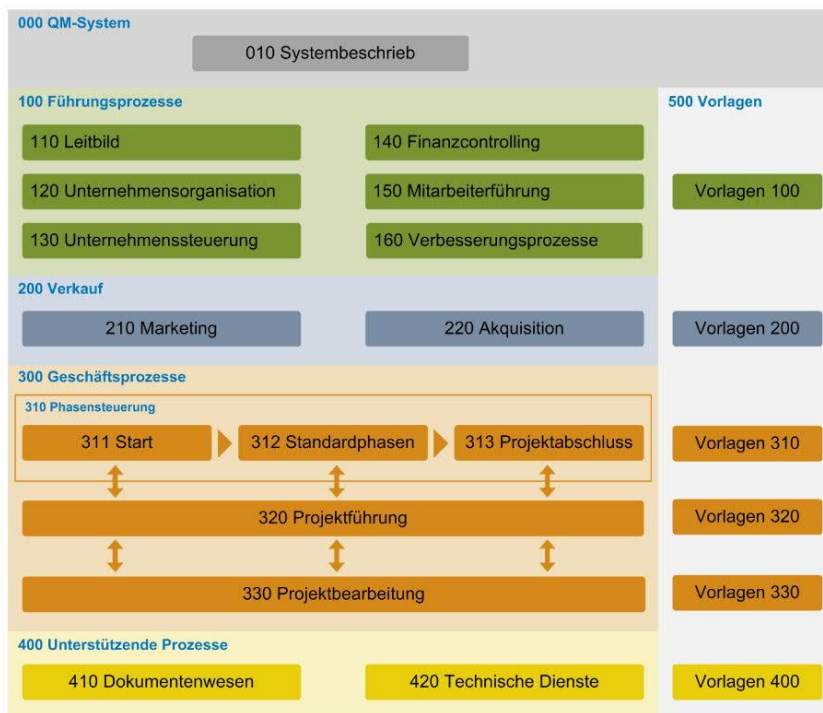


Abbildung 18: Aktuelle Struktur Qualitätsmanagement der Emch+Berger AG Bern

Die Achtung der Menschenrechte erschöpft sich nicht in einem blossen Bekenntnis gegenüber unseren Mitarbeitenden. Vielmehr erwachsen daraus auch Rechte und Pflichten. Ziffer 3.6 des Personalreglements der Emch+Berger AG Bern statuiert den Schutz der persönlichen Integrität. Alle Mitarbeitenden haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. (vgl. Kapitel 4.1.2). Wir tolerieren keinerlei sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und weisen jeden Mitarbeitenden auf das Recht hin, bei Beschwerde einzureichen und eine Untersuchung einzuleiten. Es wird Betroffenen versichert, dass aus einer eingereichten Beschwerde keine Nachteile erwachsen (Ziffer 3.6 des Personalreglements Emch+Berger AG Bern, 2022).

Wir verbieten Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, geschlechtsspezifischer Identität, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politischer Zugehörigkeit (Ziffer 3.5 des Personalreglements Emch+Berger AG Bern, 2022).

3.1.2 Ziele und Grundsätze im Bereich Arbeits- und Menschenrechte gemäss Leitbild und Personalreglement

Unsere Ziele bis 2025:

- Unterstützung Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und setzen uns für eine langfristige Entwicklung des Personals ein.

Ziel bis 2025	Derzeitiger Stand der Zielerreichung in % (2023)	Massnahmen
Weiterentwicklung Berufliche Grundbildung	30%	Digitalisierung der Ausbildung (CAD, BIM)
Weiterentwicklung Weiterbildung	30%	E-Learning Plattform für alle Mitarbeitenden
Sensibilisierung der Geschäftsleitung im Bereich Arbeits- und Menschenrechte	50%	Erstellung Verhaltenskodex Schulung der Mitarbeitenden

Tabelle 3: Kennzahlen Arbeits- und Menschenrechte

Verantwortlichkeit:

Verantwortlich für die Einhaltung und Anwendung sind die CSR-Verantwortlichen. Legal & Compliance und unser Ressort für Human Resources.

Geltungsbereich und Überprüfung der Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie:

Die Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie wird für alle Mitarbeitenden der Emch+Berger AG Bern gelten. Es wird eine jährliche Überprüfung stattfinden.

Kommunikation:

Die Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie ist Teil des Nachhaltigkeitsberichts der Emch+Berger AG Bern und ist für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich. Externe Stakeholder können diesen auf unserer Homepage www.emchberger.ch im Downloadbereich der Emch+Berger AG Bern herunterladen.

4. Ethik und Compliance

Im Jahr 2021 wurde unter den Mitgliedern der Geschäftsleitung und erweiterten Geschäftsleitung eine Befragung zum Thema Ethik und CSR bei der Emch+Berger AG Bern durchgeführt. Massnahmen aus den Umfrageergebnissen wurden erarbeitet und danach umgesetzt.

Der neue Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden ist auf unserer Homepage und im Intranet veröffentlicht. Darüber hinaus werden wir bis Ende 2025 weitere Compliance-Richtlinien entwickeln.

4.1.1 Unsere Werte und Prinzipien

In Leitbild, Personalreglement und Verhaltenskodex der Emch+Berger AG Bern haben wir unsere ethischen und gesellschaftspolitischen Grundsätze verankert. So dulden wir kein unrechtmässiges Verhalten, insbesondere Korruption, soziale Benachteiligung und ungleiche Behandlung von Gesellschaftsgruppen und wollen diesen entgegenwirken. Diese Grundsätze sind Teil unserer neu entwickelten Schulung. Neue Mitarbeitenden werden Leitbild, Personalreglement, Verhaltenskodex bei der Einstellung ausgehändigt. Das Leitbild ist zudem an allen Firmenstandorten ausgehängt und alle Dokumente sind im Intranet für alle verfügbar.



Abbildung 19: Leitbild der Emch+Berger AG Bern

4.1.2 Prozesse und Infrastruktur

Alle Mitarbeitenden werden über das Meldeverfahren für unrechtmässiges Verhalten auf dem Intranet informiert. Mitarbeitende, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen sowie Zeugen von Belästigungsvorfällen, unrechtmässigem Verhalten, Korruption, Mobbing etc. werden, können sich für Beratung und Unterstützung an folgende Instanzen wenden:

- Externe Stelle (beauftragte Anwaltskanzlei)
- HR-Abteilung
- Mitglieder der Mitarbeiterkommission (MAK)

Eine externe Anlaufstelle (wie z.B. die Firma movis.ch) kann nach Absprache mit der Personalabteilung Hilfe zur Selbsthilfe und Unterstützung zur Verarbeitung des Erlebten geben.

4.1.3 Geschäftsethikrichtlinie

Wir haben im Jahr 2022 eine Risikoanalyse mit Hilfe des Selbsttests von Transparency Schweiz zur Korruptionsprävention bei KMU (www.transparency.ch) durchgeführt, bei der interne und externe Stakeholder berücksichtigt wurden. Da wir diverse Fragen mit «nein» oder «teilweise» beantworten mussten, sind wir somit nicht oder nur teilweise nach den höchsten Standards vor Korruption geschützt. Es besteht Handlungsbedarf bei unseren Anti-Korruptionsmassnahmen, die wir gemäss Global Reporting Initiative- Richtlinie GRI 102-17 umsetzen wollen.

Ziel ist es, die Risikoanalyse zur Korruptionsprävention alle zwei Jahre erneut durchzuführen. Als Ergebnis der Analyse haben wir Ziele für die Geschäftsethik bei der Emch+Berger AG Bern und den Umgang mit Geschäftsethik sowie ein Hinweisgeber-Verfahren («Whistleblowing») entwickelt. Eine Schulung für Compliance soll in der kommenden Zeit entwickelt werden. In unserem Leitbild und in unserem Personalreglement finden sich die Werte unseres Unternehmens und unserer Tätigkeiten.

4.1.4 Ziele und Grundsätze im Bereich Geschäftsethik

Unsere Grundsätze der Geschäftsethik sind im Leitbild, Personalreglement und Verhaltenskodex festgehalten.

Unsere Geschäftsethik-Ziele bis 2025:

- Wir führen jährliche Risikoanalysen durch.
- Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden zu den internen Vorschriften und minimieren so das Auftreten von Compliance-Vorfällen.
- Wir schaffen Strukturen und Prozesse, um die Untersuchung von Vorfällen zu gewährleisten und Vorfälle professionell und zeitnah zu behandeln.

Kennzahl	Ziel 2025	Ziel in Prozent	Derzeitiger Stand der Zielerreichung (2023)	Massnahmen
Risikoanalyse gemäss GRI 205-1	Jährliche Analyse	Jährliche Analyse, pro Jahr 33%	0%	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung Analyse
Entwicklung Compliance-Richtlinien	Compliance-Richtlinien etabliert	Entwicklung (2023/24) = 50% Info MA (2025) = 100%	0%	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung Richtlinien • Information Mitarbeitende
Meldeprozess unrechtmässiges Verhalten (Whistleblower)	Meldeverfahren etabliert	Prozessentwicklung (2023) = 50% Info GL, MA (2023) = 100%	50%	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung Prozess • Information Geschäftsleitung, Mitarbeitende
Erfolgskontrollen Hinweisgeber-Verfahren	Kontrollen durchgeführt	Jährliche Kontrolle pro Jahr 33%	0%	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung jährlicher Kontrollen

Tabelle 4: Kennzahlen und Ziele Ethik

Verantwortlichkeit:

Verantwortlich für die Einhaltung und Anwendung dieser Richtlinie sind die CSR-Verantwortlichen, Legal & Compliance und die Mitarbeitenden der Abteilung Human Resources.

Geltungsbereich und Überprüfung der Ethikrichtlinie:

Die Ethikrichtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Emch+Berger AG Bern und wird jährlich von den CSR-Verantwortlichen überprüft und durch die Geschäftsleitung genehmigt. Die nächste Überprüfung findet 2024 statt.

Kommunikation:

In unserem Personalreglement, das im Intranet verfügbar ist und allen neuen Mitarbeitenden bei Arbeitsbeginn ausgehändigt wird, finden sich genauere Details bezüglich Diskriminierungs- und Bestechungsverbot, der Gleichstellung der Geschlechter sowie zum Schutz der persönlichen Integrität und der Intoleranz von sexueller Belästigung sowie zum Datenschutz und der Datensicherheit.

Das Hinweisgeberverfahren sowie der CSR-Bericht der Emch+Berger AG Bern sind für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich. Die Unternehmensgrundsätze (Leitbild) sind in allen Abteilungen und Niederlassungen an zentralen und viel frequentierten Orten ausgehängt. Externe Stakeholder können den CSR-Bericht auf unserer Homepage www.emchberger.ch herunterladen.

5. Ressort Nachhaltigkeit

Um den stetig wachsenden Bedürfnissen und gesellschaftlichen Erwartungen in Bezug auf Nachhaltigkeit gerecht zu werden und gleichzeitig einer schwindenden Biodiversität, dem fortschreitenden Artensterben sowie einer wachsenden Ressourcenknappheit entgegenzuwirken, wurde das Thema Nachhaltigkeit in unserer Strategie 2024 verankert. Damit wollen wir bewusst die Nachhaltigkeit in unserer Projektarbeit erhöhen, indem wir in unserer Planung die ökologischen Aspekte stärker gewichten sowie den schonenden Umgang mit den Ressourcen fördern. Damit uns dies gelingt, wurde 2021 das Ressort Nachhaltigkeit gegründet. Zunächst werden in diesem Aufgabenbereich das Fachwissen und die Methodik zur Förderung der Nachhaltigkeit aufgebaut. Anschliessend sollen die Ideen zur Förderung der Nachhaltigkeit sukzessive in unsere Projekte einfliessen.

Die Ziele des Ressorts Nachhaltigkeit sind wie folgt:

- Etablierung der Gruppe Nachhaltigkeit innerhalb des Unternehmens.
- Sammlung von Fachkompetenzen und Wissen in den Projekten und bei der Akquisition zum Themenbereich Nachhaltigkeit.
- Entwicklung einer geeigneten Methodik (Hilfsmittel), um den Aspekt der Nachhaltigkeit in die Projekte zu integrieren.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden der Emch+Berger AG Bern über den Aspekt der Nachhaltigkeit in den Projekten.
- Unterstützung bei der Entwicklung von nachhaltigen Lösungskonzepten in Projekten sowie bei der Akquisition.

Die Ressortziele werden laufend überprüft und angepasst.

6. Verantwortlichkeit und Kommunikation

6.1 Verantwortlichkeit im Bereich Nachhaltigkeit

Die Geschäftsleitung ist für die Einhaltung und Verbesserung der Nachhaltigkeit der Emch+Berger AG Bern und für die Bereitstellung der dafür nötigen Investitionsmittel verantwortlich. Zudem soll sie gewährleisten, dass die entsprechenden Ziele überprüft und gegebenenfalls Korrekturmassnahmen ergriffen werden. Dabei steht sie in regelmässigem Austausch mit der CSR-Verantwortlichen, die der Geschäftsleitung den vorliegenden Bericht jährlich aktualisiert zur Genehmigung vorlegt.

Die Leiterin Marketing & Kommunikation nimmt die Rolle der CSR-Verantwortlichen wahr, bei Bedarf unterstützt durch das Fachgebiet Umwelt, das Ressort Nachhaltigkeit und Human Resources. Nach Absprache mit der Geschäftsleitung können weitere Mitarbeitende zur Mithilfe bei der Umsetzung des einbezogen werden.

Zu den Hauptaufgaben gehören das Monitoring der Kennzahlen (Key Performance Indicators), die Massnahmenumsetzung sowie die Weiterentwicklung des Bereichs Corporate Social Responsibility und sämtliche dazugehörigen Kommunikationsmassnahmen.

6.2 Kommunikation unserer Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit

Das Intranet und die firmeneigene Homepage dienen als Informationssystem zur Kommunikation der Zielsetzungen, Massnahmen und der Nachhaltigkeitsleistung. Zudem soll allen die Möglichkeit gegeben werden, Informationen über Nachhaltigkeitssachverhalte zu erhalten und anzuwenden. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird im Intranet und auf unserer Homepage www.emchberger.ch veröffentlicht.

Ein offener Stakeholderdialog ist der Emch+Berger AG Bern über alle relevanten Themen der Nachhaltigkeit und deren Zielsetzungen wichtig. Aus diesem Grund werden die Mitarbeitenden bei der alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeiterumfrage auch zu Nachhaltigkeitsthemen befragt. Zudem besteht die Möglichkeit, via info@emchberger.ch mit der Firma betreffend Nachhaltigkeitsthemen und bei Fragen in Kontakt zu treten.

6.3 Fazit & Ausblick

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird seit 2016 jährlich erstellt und weiterentwickelt. Bei der diesjährigen Überarbeitung konnten wir wiederum eine positive Entwicklung feststellen.

Wir wollen Nachhaltigkeit weiterhin leben und diese vor allem auch in den Projekten und auf den Baustellen umsetzen.