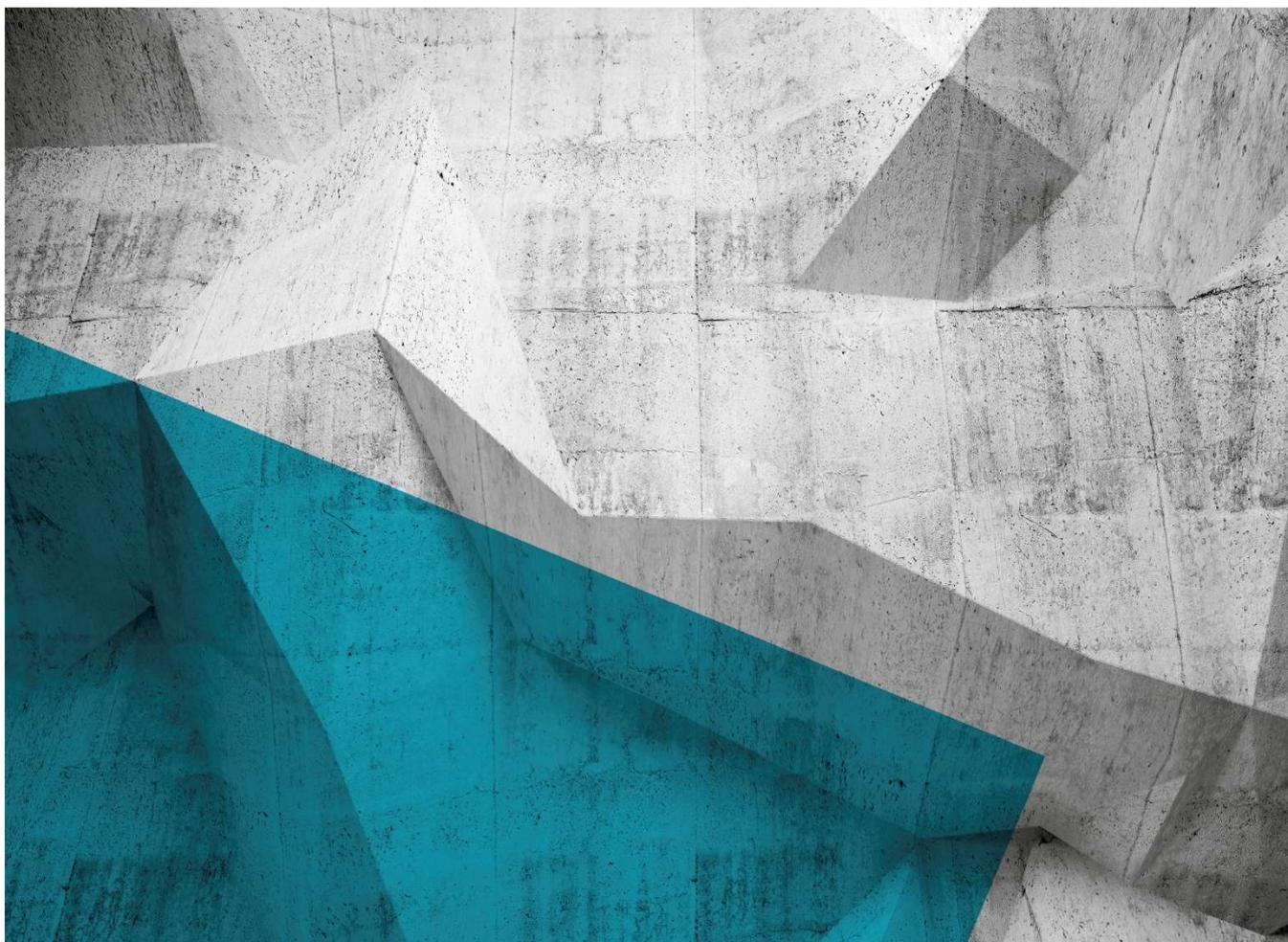


Corporate Social Responsibility

Version 5.0 | 31. Mai 2021

Nachhaltigkeitsbericht

der Firma Emch+Berge AG Bern



Impressum

Auftragsnummer	
Auftraggeber	
Datum	31. Mai 2021
Version	5.0
Vorversionen	4.0
Autor(en)	Christina Hamann, christina.hamann@emchberger.ch
Freigabe	Michael Havelka, michael.havelka@emchberger.ch
Verteiler	Geschäftsleitung, Mitarbeitende und Kunden
Datei	
Seitenanzahl	13
Copyright	© Emch+Berger AG Bern

Inhalt

1	Nachhaltigkeit bei der Emch+Berger AG Bern	2
1.1	Nachhaltige Unternehmensführung.....	2
1.2	Unser Plus als Arbeitgeber	2
1.3	Zahlen und Fakten	4
1.4	Gesundheit unserer Mitarbeitenden	5
1.5	Aus – und Weiterbildungen.....	6
1.6	Ethik	7
1.7	Neues Ressort Nachhaltigkeit.....	7
2	Unser Plus für die Umwelt	8
2.1	Unser Energieverbrauch	8
2.2	Unser bisheriger Nachhaltigkeitsbeitrag.....	9
2.3	Fazit & Ausblick	11

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 überprüft, einer internationalen Plattform zur Bewertung der Corporate Social Responsibility und der nachhaltigen Beschaffung.

1.2 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 2020 von Universum zum Top-Arbeitgeber nominiert (18. 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 2020 haben

- wir für fast CHF 5'800.- gratis Früchte zur Verfügung gestellt. Die Früchte beziehen wir in umweltschonenden Verpackungen von firmenfruechte.ch, einem regionalen Anbieter.
- wir durch die Finanzierung von 80% des Halbtax- und Nachverkehrsabonnements die Nutzung des öffentlichen Verkehrs gefördert. Zudem wurde beschlossen, die Finanzierung des Halbtax für unsere Mitarbeitenden künftig vollständig zu übernehmen.
- wir als Team 11'500 km im Rahmen von „Bike-to-Work“ zurückgelegt und so 1750 kg CO2 eingespart (2020)
- 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 bedingt durch die Corona-Pandemie den wöchentlichen kostenlosen Sportkurs für unsere Mitarbeitenden in den Sommermonaten während der Mittagspause leider ausfallen lassen müssen, konnten jedoch im Februar und März 2021 zweimal wöchentlich exklusive Onlinefitnesskurse für die Mitarbeitenden anbieten
- männliche Angestellte vom 5-Tage-Vaterschaftsurlaub profitieren können (statt des gesetzlich vorgegebenen eintägigen Vaterschaftsurlaubs)
- wir mit der Weiterbeschäftigung von 5 Pensionären einen wichtigen Beitrag zur demographischen Herausforderung geleistet.
- wir 5 Lernende eingestellt.
- wir 8 Berufseinsteigende eingestellt.
- wir alle technischen Vorkehrungen eingeführt haben, um im Homeoffice zu arbeiten.
- wir die Strategie 2024 entwickelt, in der die Nachhaltigkeit sowohl in unserem Unternehmen als auch in unserer Projektarbeit gefördert werden soll.

1.3 Zahlen und Fakten

Personalbestandsentwicklung

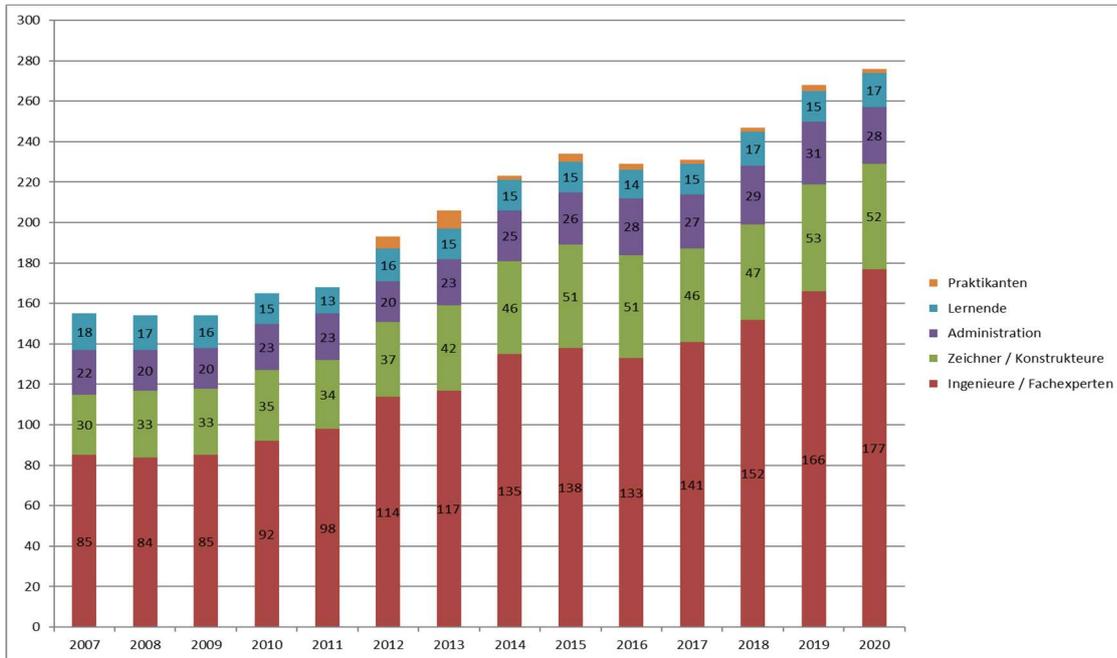
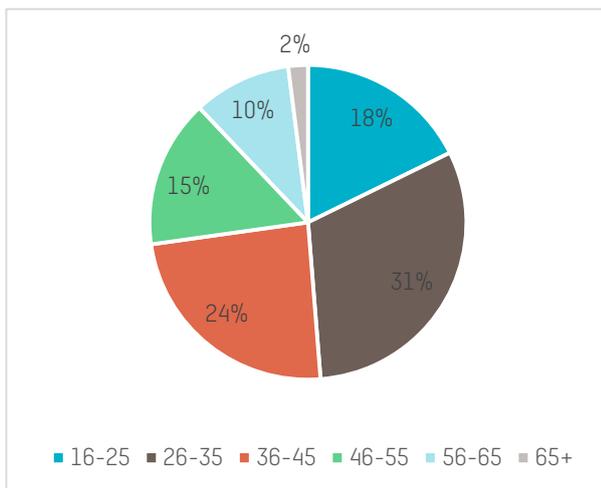


Abbildung 1: Personalbestandsentwicklung nach Mitarbeitenden

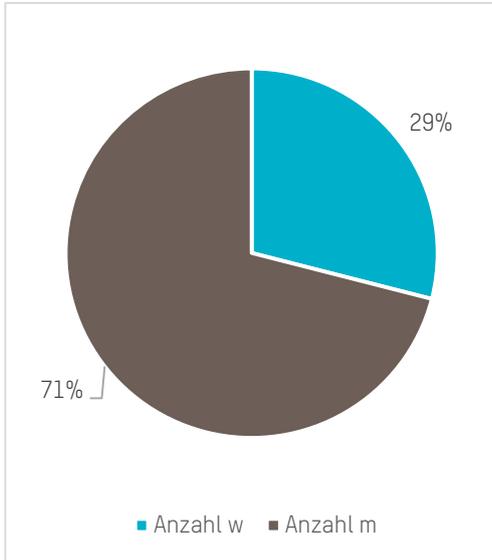
Altersstruktur



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 2: Altersstruktur im Jahr 2020

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 3: Geschlechterverhältnis im Jahr 2020

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, welche im Jahr 2020 von 44 % unserer Mitarbeitenden wahrgenommen wurde. Zudem gewähren wir unseren männlichen Mitarbeitern 5 Tage Vaterschaftsurlaub und nehmen hier eine Vorreiterrolle in unserer Branche ein.

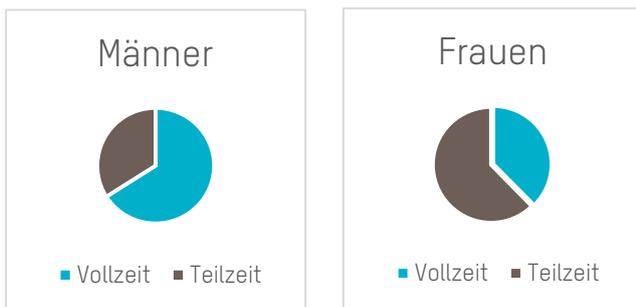


Abbildung 4: Voll- und Teilzeit nach Geschlecht im Jahr 2020

1.4 Gesundheit unserer Mitarbeitenden

Auch wenn wir auf Prävention setzen, können wir Krankheitstage und Unfälle unserer Mitarbeitenden nicht vollständig eliminieren. ¹ 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

¹ Ausnahme 2016: Vier Mitarbeitende wegen Burnout bzw. schweren Krankheiten insgesamt 2211 Stunden krank.

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.

Im Berichtsjahr verzeichneten wir einen generellen Anstieg der Absenztunden pro Person. Ein Grund sind die vermehrten Arztbesuche und Krankheitsabsenzen aufgrund der Covid-19 Pandemie. Aber auch eine deutliche Zunahme der Mutterschaftsabsenzen sowie Abwesenheiten aufgrund von Unfällen (ausschliesslich Nichtberufsunfällen).

Mit dem Bereitstellen von Gratisfrüchten, der Teilnahme an verschiedenen gesundheitsfördernden Aktionen (Pilates-, Yoga- oder Boxkurse während der Sommermonate) und der Teilnahme an Events wie „Bike to work“, dem SIA-Skirennen „BuildIngSkiEvent“, durch unsere Firmenteilnahme am Volkslauf „Grand Prix von Bern“ oder die Organisation von firmeneigenen Sportanlässen (Hockey, Fussball) 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.

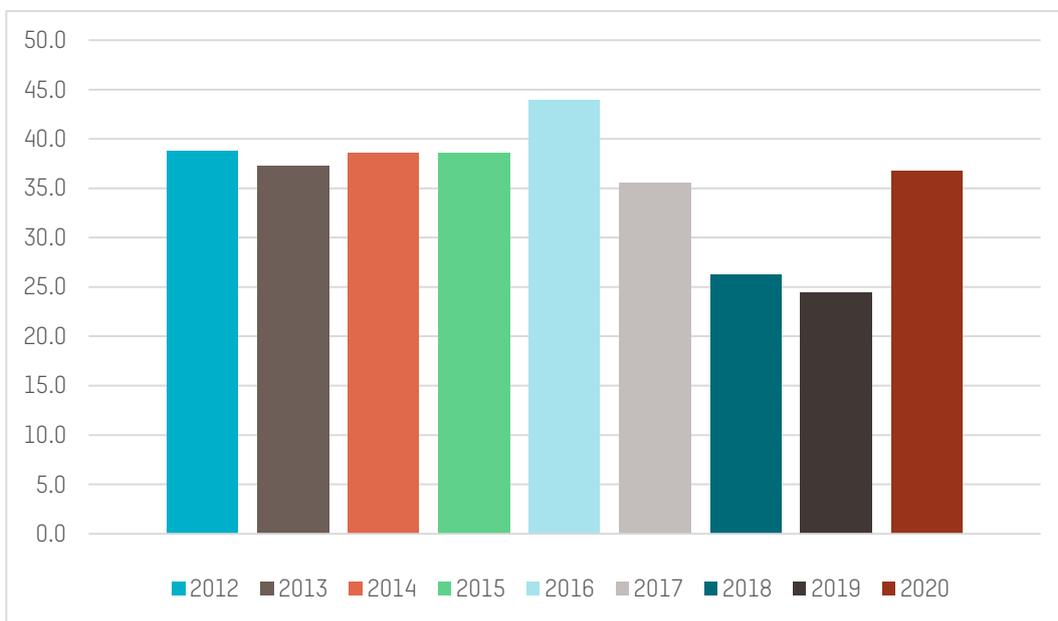


Abbildung 5: Durchschnittliche Absenzen pro Person in Stunden

1.5 Aus – und Weiterbildungen

Lehrlingsausbildung

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

Weiterbildungen unserer Mitarbeitenden

Die Förderung und Entwicklung des Personals liegt 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 insgesamt 3842 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 können wir aber viele Onlineschulungen zu unterschiedlichsten Themen anbieten.

1.6 Ethik

Im Leitbild der Emch+Berger AG Bern haben wir den Grundsatz verankert, keine Verstösse im Bereich Ethik im Unternehmen zu dulden und unrechtmässiges Verhalten, insbesondere Korruption, soziale Benachteiligung und ungleiche Behandlung von Gesellschaftsgruppen entgegenzuwirken. Dazu haben alle Verwaltungsräte der gesamten Emch+Berger Gruppe ein entsprechendes Dokument unterzeichnet. Anfang 2021 wurde unter den Mitgliedern der Geschäftsleitung und erweiterter Geschäftsleitung eine Befragung zum Thema Ethik und CSR bei der Emch+Berger AG Bern durchgeführt. Massnahmen aus den Umfrageergebnissen werden in den kommenden Monaten erarbeitet und danach umgesetzt.

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. Die Aktien sind über alle Funktionsstufen verteilt; über 50% der Mitarbeitenden halten Aktien.

1.7 Neues 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 der 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 Anfang 2021 das Ressort Nachhaltigkeit gegründet. In einem ersten Schritt 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 Fachkompetenz 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 Nachhaltigkeit (in den Projekten).
- Unterstützung bei der Entwicklung von nachhaltigen Lösungskonzepten in Projekten sowie bei der Akquisition.

Die Ressortziele werden laufend überprüft und angepasst.

2 Unser Plus für die 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. Ausserdem ist der Emch+Berger AG Bern die Weiterbildung von Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit in Projekten wichtig. Unser Angebot im Bereich der Energieberatung von Gebäuden und der Planung von Windkraftanlagen und Kleinwasserkraftwerken stellen einen wichtigen Teil unserer Firmenkompetenzen dar.

2.1 Unser Energieverbrauch

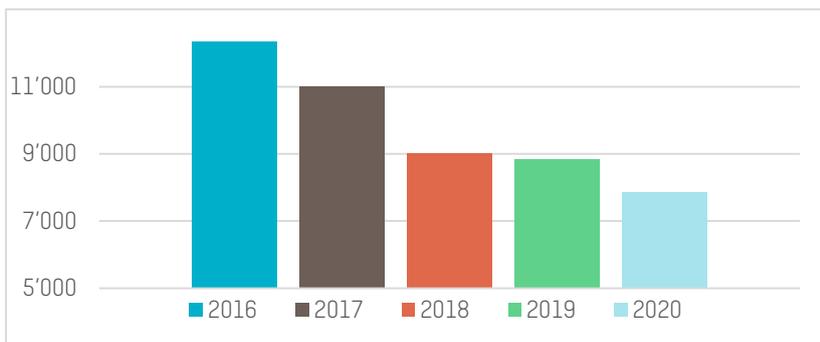


Abbildung 6: Jährlicher Energieverbrauch (Gas in m³)

Unseren Gesamtenergieverbrauch und den Stromverbrauch pro Vollzeit-Mitarbeitenden konnten wir in den letzten Jahren kontinuierlich reduzieren. Diese Senkung wurde durch einen effizienteren Stromverbrauch und zum anderen durch unsere Photovoltaikanlage ermöglicht. 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).

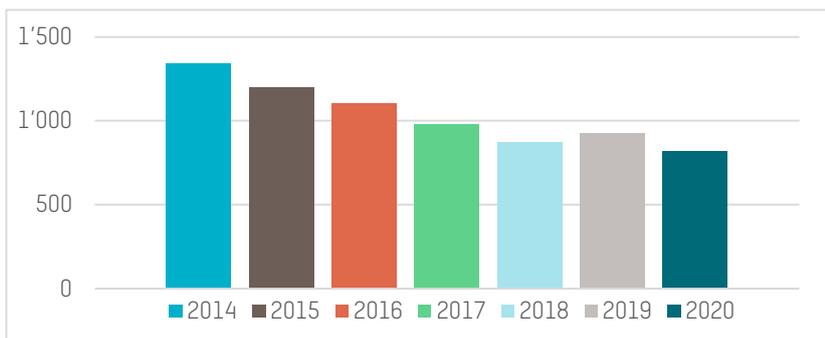


Abbildung 7: Stromverbrauch pro Person in kWh

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.

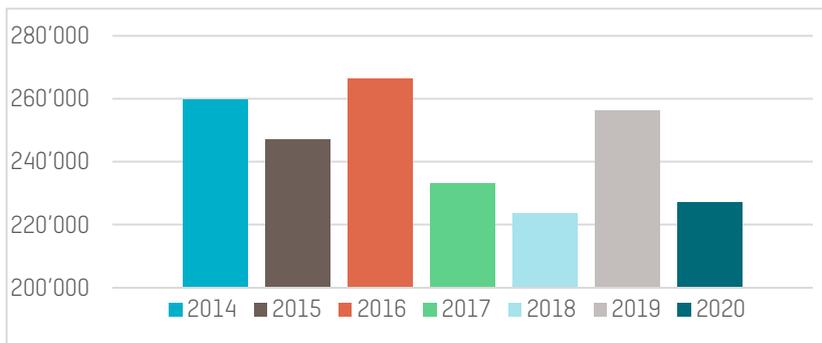


Abbildung 8: Jährlicher Energieverbrauch in kWh (Strom)

2.2 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, Leucht-körper, 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.
 - o 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 73% gesenkt werden und die Müllproduktion durch Takeaway-Verpackungen zu reduziert werden.
 - o Kompletter Verzicht auf Einweggeschirr
 - o Mitgliedschaft im Verein reCIRCLE, der die Forschung, Entwicklung und Verbreitung von Mehrweg-Verpackungssystemen für die Takeaway-Gastronomie und Convenience Food Industrie zum Ziel hat. Abfälle sollen reduziert und die Ökobilanz verbessert werden.
 - o Ausgabe von wiederauffüllbaren Wasserflaschen (zum Auffüllen an unseren Wasserspendern)
 - o Ressourcenschonende Grundeinstellungen bei allen Druckergeräten: Voreinstellung beidseitiger Druck und Schwarz-Weiss. Zudem werden die Angestellten angehalten, nur das nötigste zu drucken. 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 27% pro Person seit 2016.
 - o Neuanschaffungen von Verbrauchsmaterial werden nur noch bei Bedarf genehmigt, da sehr viel Verbrauchs- und Büromaterial ungenutzt herumliegt und der Bedarf an Ordnern, Sichtmappen, Registern, Schreibwaren etc. als Folge der fortschreitenden Digitalisierung zurückgeht.

- Kaffeekapselautomaten wurden durch Kaffeeautomaten mit Kaffeebohnen ersetzt. Der entstandene Kaffeesatz wird kompostiert. Der Kaffee wird von einer lokalen Rösterei bezogen.
- **Energie-/Wasserverbrauch:**
 - Anschaffung Aquaclicks an den Wasserhähnen, Papierhandtücher aus Recyclingpapier
 - Energiesparlampen und Sensoren zum Stromsparen. Kurzbedienungsanleitung an jeder Lampe
 - EnergyStar (oder gleichwertiges Label) als Beschaffungskriterium bei Elektrogeräten
 - Durch unsere firmeneigene Solaranlage wird unser Stromverbrauch der Büroräumlichkeiten am Hauptsitz zum Teil durch Sonnenenergie gedeckt.
 - Umzug des Hauptsitzes in ein Gebäude mit Minergie-Standard im Jahr 2011²
- **Nachhaltige Mobilität:**
 - Aktive Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Arbeitsweg durch Mitfinanzierung des Halbtax-Abonnements und von Nahverkehrsabonnements und Vergütungen von Geschäftsreisen in der 1. Klasse bei Strecken über 100km
 - Aktive Förderung der E-Mobilität durch die gratis Bereitstellung von zwei E-Bikes im Firmenfahrzeugpark sowie Lademöglichkeit für private E-Bikes. Ladestationen für Elektrofahrzeuge (Pkws) stehen in unserer Tiefgarage ebenfalls zur Verfügung. Im April 2021 wurden zwei weitere e-Ladestationen für Elektrofahrzeuge aufgerüstet. Insgesamt verfügen wir nun über vier e-Ladestationen
 - Beim Kauf von Neuwagen wird Wert auf Umweltfreundlichkeit gelegt. Daher sollen möglichst nur noch energieeffiziente Modelle angeschafft werden. Laufende Überprüfung der Notwendigkeit aller Fahrzeuge. 2020 wurde ein Dieselfahrzeug durch ein e-Fahrzeug ersetzt. Ende 2021 erfolgt die nächste Anschaffung eines e-Fahrzeuges.
- **Nachhaltigkeitsbewusstsein:**
 - 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 einkauft. Unser Reinigungsinstitut Honnegger befolgt ein umfassendes Umweltmanagementsystem, das strenge Richtlinien und Ziele betreffend Umweltschutz und Ökologie befolgt.
 - Mitarbeitersensibilisierung zum Thema Nachhaltigkeit (interne Kommunikation, Mitarbeiterversammlungen, Schulung zum Thema «Nachhaltiges Bauen»)
 - Anbringung eines Insektenhotels zur Unterstützung des ökologischen Gleichgewichts
 - Nachhaltige Beschaffung: Der CEO der Emch+Berger AG Bern hat als Vertreter der Schweizerischen Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmungen usic 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
 - Unterstützung eines gemeinnützigen Projektes und Verzicht auf Kundengeschenke zu Weihnachten:

² Aus Kostengründen nicht nach Minergie-Label zertifiziert.

- 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.
- Mitgliedschaft der Emch+Berger-Gruppe beim Wirtschaftsverband swisscleantech (über 350 Mitglieder aus allen Branchen). Die Mitglieder setzen sich fürs Klima ein und haben eine entsprechende Charta unterzeichnet. Gemeinsam bewegen sie Politik und Gesellschaft und sorgen dafür, die Schweiz bis spätestens 2050 CO₂-neutral zu machen. So geht Wirtschaft klimatauglich.

2.3 Fazit & Ausblick

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird seit 2016 jährlich erstellt. 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.