

Nachhaltigkeitsbericht der Boess Gruppe

Geschäftsjahr 2024

Autor:
Dokumentenname
Datum:

Matthias Junker
Nachhaltigkeitsbericht Boess Gruppe 2024
01.09.2025

Auftraggeber: Verwaltungsrat der Boess Gruppe



Inhalt

1	Nachhaltigkeit bei Boess	5
2	CEO Statement Boess Nachhaltigkeitsbericht.....	5
3	Über den Bericht	5
4	Die Boess Gruppe im Kontext der UN-Nachhaltigkeitsziele	5
5	GRI Content Index	9
5.1	GRI 2-1 Angaben zur Organisation.....	9
5.2	GRI 2-2 Enthaltene Entitäten	9
5.3	GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	9
a)	Der Bericht wird jedes zweite Jahr überarbeitet	9
5.4	GRI 2.4 Richtigstellung oder Neudarstellungen von Informationen.....	9
5.5	GRI 2-5 Externe Prüfungen.....	9
5.6	GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen.....	9
5.7	GRI 2-7 Angestellte	10
5.8	GRI 2-8 Mitarbeiter: innen, die keine Angestellten sind.....	12
5.9	GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	12
5.10	GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans.....	12
5.11	GRI 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	12
5.12	GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen.....	13
5.13	GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	13
5.14	GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13
5.15	GRI 2-15 Interessenkonflikte.....	13
5.16	GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen.....	13
5.17	GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des Kontrollorgans	13
5.18	GRI 2-18 Bewertung der Leistung des Kontrollorgans	13
5.19	GRI 2-19 Vergütungspolitik	14
5.20	GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	14
5.21	GRI 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	14
5.22	GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	14
5.23	GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	14
5.24	GRI 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	14
5.25	GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	14
5.26	GRI 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen.....	14
5.27	GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	14
5.28	GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	15
5.29	GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15
5.30	GRI 2-30 Tarifverträge	15
6	Wesentliche Themen	16
6.1	GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	16
6.2	GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen.....	18
6.3	GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen	19
7	Ökologie (Planet)	20
7.1	Umweltverträgliche Lösungen.....	20
7.1.1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20
7.1.2	Der Managementansatz und seine Bestandteile.....	20
7.1.3	Beurteilung des Managementansatzes	20
7.1.4	Eigene Beschreibung umweltverträgliche Lösungen	20
8	Ökonomie (Profit)	21
8.1	Compliance	21
8.1.1	GRI-205 Antikorruption	21
8.1.1.1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	21

8.1.1.2	Der Managementansatz und seine Bestandteile.....	21
8.1.1.3	Beurteilung des Managementansatzes	21
8.2	Datensicherheit	21
8.2.1	Eigene Beschreibung Datensicherheit	21
8.2.1.1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung.....	21
8.2.1.2	Der Managementansatz und seine Bestandteile.....	21
8.2.1.3	Beurteilung des Managementansatzes	21
8.2.1.4	Eigene Beschreibung Datensicherheit	21
8.3	Widerstandsfähigkeit des Unternehmens	22
8.3.1	GRI-201 Wirtschaftliche Leistungen	22
8.3.1.1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung.....	22
8.3.1.2	Der Managementansatz und seine Bestandteile.....	22
8.3.1.3	Beurteilung des Managementansatzes	22
8.3.1.4	GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen.....	22
8.3.1.5	GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	23
8.3.1.6	GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	23
8.3.2	Risiko- und Changemanagement	23
9	Soziales (People)	24
9.1	Mitarbeitenden-Wohlbefinden	24
9.1.1	GRI 401 Arbeitsbedingungen	24
9.1.1.1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung.....	24
9.1.1.2	Der Managementansatz und seine Bestandteile.....	24
9.1.1.3	Beurteilung des Managementansatzes	24
9.1.2	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	24
9.1.3	GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigen Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigen Angestellten angeboten werden.....	25
9.1.4	GRI 401-3 Elternzeit	25
9.2	Mitarbeitenden-Sicherheit	26
9.2.1	GRI-403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.....	26
9.2.1.1	GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.....	26
9.2.2	GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen ..	26
9.2.2.1	GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste.....	26
9.2.2.2	GRI 4.3-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	26
9.2.2.3	GRI 403-5 Mitarbeiter Schulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	26
9.2.2.4	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	26
9.2.2.5	GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	27
9.2.2.6	GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	27
9.2.2.7	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen.....	27
9.2.2.8	GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	27
9.3	Mitarbeitenden_Entwicklung	28
9.3.1	GRI 404 Aus- und Weiterbildung	28
9.3.1.1	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	28
9.3.1.2	GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	28
9.3.1.3	GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten.....	28

9.4	Ethik	28
9.4.1	GRI-405 Diversität und Chancengleichheit	28
9.4.1.1	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	29
9.4.1.2	GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	30
10	Auswertung Nachhaltigkeitsziele	31
10.1	Soziales	31
10.1.1	Anzahl Berufsunfälle	31
10.1.2	Fluktuationsrate	31
10.1.3	Anzahl Lernende	31
10.2	Ökologie	31
10.2.1	Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen	32
10.2.2	Durchschnittsverbrauch der Autoflotte	32
10.2.3	Anteil nachhaltiges Papier	32
10.2.4	Eigene PV-Anlage	32
10.3	Ökonomie	32
10.3.1	Verhaltenskodex erstellen und publizieren	32
10.3.2	KVP-Prozess neu initialisiert	32
11	Nachhaltigkeitsziele ab 2026	33
11.1	Soziales	33
11.2	Ökologie	33
11.3	Ökonomie	33
12	Verzeichnisse	34
12.1	Abbildungsverzeichnis	34
12.2	Tabellenverzeichnis	34
12.3	Literaturverzeichnis	34

1 Nachhaltigkeit bei Boess

Nachhaltigkeit sowie nachhaltiges Agieren beeinflusste die Arbeitsweise bei der Boess Gruppe bereits vor der Erarbeitung des ersten und der Überarbeitung dessen zum nun vorliegenden Bericht. Der Prozess der Erstellung und Überarbeitung, die Definition und Auswertung von messbaren Zielen sowie die Diskussion mit Mitarbeitenden schärfe unser tägliches Verhalten noch zusätzlich. Etliche nachhaltige Aspekte unserer bestehenden Strategie konnten im Bericht eingearbeitet werden. Der Bericht beeinflusste und beeinflusst aber auch die Strategieentwicklung und Strategieformulierung. Die Anpassung der ISO Richtlinien um die Abschätzung der Klimarisiken für die eigene Unternehmung schaffte weitere Synergien zwischen dem vorliegendem Bericht und den entsprechenden Anpassungen in den Dokumenten des Qualitätsmanagements.

2 CEO Statement Boess Nachhaltigkeitsbericht



«Nachhaltigkeit beeinflusste schon vor der Erarbeitung und Überarbeitung des Nachhaltigkeitsberichtes die Handlungen der Boess Gruppe. Mit der Erstellung des Berichtes und der publizierten Ziele möchte wir den Fokus darauf nochmals schärfen, damit wir für die Herausforderungen der Zukunft einen substanzuellen Beitrag leisten können.

Christian Siegenthaler, CEO Boess Gruppe

Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensentscheide

Die drei Säulen der Nachhaltigkeit Soziales, Ökologie und Ökonomie werden in der Ausarbeitung der Strategie und deren Umsetzung gleichwertig betrachtet. Bei Entscheiden wird die Auswirkung auf Nachhaltigkeitsthemen umfassend betrachtet.

Änderungen betreffend dem Thema Nachhaltigkeit

Der vorliegende Bericht ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht nach dem GRI-Standard Core, welcher die Boess Gruppe publiziert. Der Bericht wurde an die aktuellen GRI-Richtlinien erweitert und angepasst.

3 Über den Bericht

Der vorliegende Bericht baut auf dem ersten Nachhaltigkeitsbericht des Jahres 2022 auf. Die erweiterten GRI-Richtlinien auf Deutsch von 2023 sind in diesen Bericht eingearbeitet worden.

Folgende Vorgehensweise ist bei der Erstellung des Berichtes angewandt worden. Die relevanten Stakeholdergruppen sind identifiziert worden. Bei der Wahl der UN-Nachhaltigkeitszielen ergab sich keine Veränderung. Aus diesen sind die wesentlichen Punkte evaluiert und in übergeordnete Themen zusammengefasst worden. Dies bildete die Basis für eine Befragung/Umfrage, welche durchgeführt worden ist. Es wurde dieselbe Umfrage verwendet, damit auch Veränderungen erkannt und abgeleitet werden können. Die als am wichtigsten bewertete Punkte sind extrahiert worden. Daraus sind die GRI-Indexe für die themenspezifische Berichterstattung abgeleitet worden. Die publizierten Nachhaltigkeitsziele sollen die evaluierten Punkte spezifisch in der Umsetzung unterstützen.

4 Die Boess Gruppe im Kontext der UN-Nachhaltigkeitsziele

Die Vereinten Nationen haben im Jahr 2015 die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals (SDG)) für eine weltweit nachhaltige Entwicklung formuliert. Diese setzen sich aus 17 Zielen und 169 Unterzielen zusammen und wurden am 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt. Die Laufzeit beträgt 15 Jahre. Die globalen UN-Nachhaltigkeitsziele sind Teil der Leitplanken für die unternehmerische Tätigkeit der Boess Gruppe.

Die Boess Gruppe hat einige UN-Nachhaltigkeitsziele identifiziert, bei denen sie einen Beitrag zur Umsetzung leisten kann. Nachfolgend werden einige der herausgearbeiteten Ziele den jeweiligen SDG's zugeordnet.

Ziel Nr. 3 Gesundheit und Wohlergehen

Das Wohlergehen der Mitarbeitenden ist ein zentrales Anliegen der Boess Gruppe. Dies widerspiegelt sich auch in ihren Werten. Der erste Punkt dieser Werte und damit die Basis, ist ein starker Arbeitgeber.

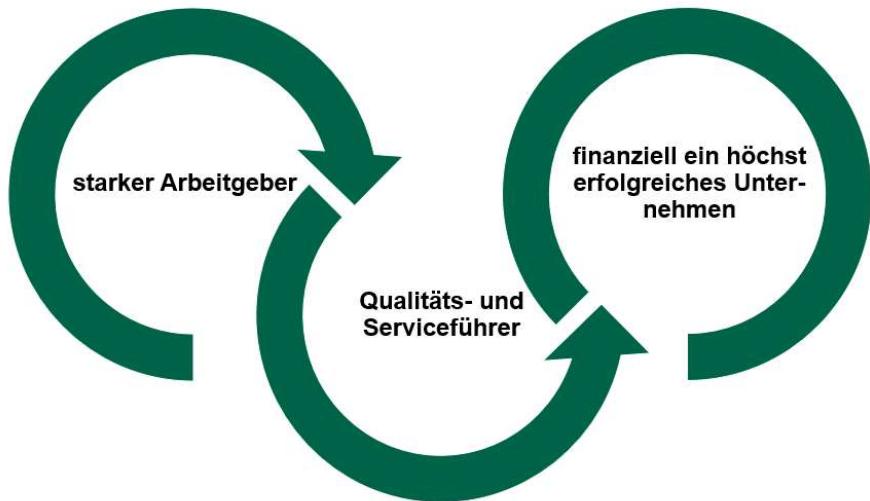


Abbildung 1 Boess Werte

Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir uns mit einer langfristigen Firmenpolitik für sichere und spannende Arbeitsplätze für unsere Mitarbeitenden ein. Weiter unterstützen wir Teilzeitarbeitsmodelle für alle Mitarbeitenden, auch für solche in leitenden Funktionen. Über 40% aller Mitarbeitenden arbeiten in einem Teilzeitmodell. Weiter bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice zu erledigen, sofern dies die betrieblichen Umstände zulassen. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit einem familienfreundlichen Arbeitsmodell und reduzieren gleichzeitig den Ressourcenaufwand für die Pendelstrecken. Zudem sind zahlreiche unserer Standorte innerhalb von 1 – 5 Min. zu Fuss von einem grösseren Bahnhof her erreichbar.

Wir stehen ein für die Chancengleichheit (Entlohnung, Aufgabenzuteilung, Weiterbildungsmöglichkeiten) zwischen den Geschlechtern, Nationalitäten und Religionen.



Abbildung 2 Anteil der Teilzeitbeschäftigteten

Weiter ist die Arbeitssicherheit ein integrales Thema. Jeder neu eintretende Mitarbeitende wird zu diesem Thema geschult. Wir halten uns kompromisslos an unsere Sicherheit Charta:

STOPP BEI GEFAHR – GEFAHR BEHEBEN – WEITERARBEITEN

Individuelle Weiterbildungen im Bereich der Sicherheit werden situativ organisiert und angeboten. Das Ergebnis unserer Aktionen ist, dass bis jetzt keine schweren Arbeitsunfälle zu beklagen sind. Mit der Ausrichtung unserer Handlungen sorgen wir dafür, dass dies so bleibt.

Unfall und Krankheitstage werden erfasst und präventiv ausgewertet.

Mit der Teilnahme an der Aktion Bike to Work versuchen wir unsere Mitarbeitenden, im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), zu motivieren einen Teil ihres Arbeitsweges per Velo oder zu Fuss zurückzulegen.

Wir führen eine jährliche Mitarbeiterbefragung durch. Diese wird ausgewertet und nötige Massnahmen werden definiert und umgesetzt.

Weiter haben wir ein Monitoring der Fluktuationsrate erstellt und bewerten dieses und dessen Ziele im Rahmen des vorliegenden Reportes.

Den Zusammenhalt und den Austausch innerhalb der Boess Gruppe fördern wir mit Ausflügen (z.T. auch zweitägige) oder einem Weihnachtssessen und weiteren Firmen und Team internen Aktivitäten.

Ziel Nr. 4 Hochwertige Bildung

Wir fördern unsere Mitarbeitenden individuell mittels internen und im Moment hauptsächlich externen Kursen und Weiterbildungen. Wir sind bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten für einen internen Knowhow-Transfer möglichst gut auszustalten. Durch unsere 12 Standorte ist die Vernetzung der Mitarbeitenden untereinander für einen Knowhow-Transfer essenziell. Weiter gewähren wir für die Zuteilung der Weiterbildungsressourcen (Zeit und Geld) Chancengleichheit bei Mann/Frau, Nationalität, Religion, Entlohnung, etc.

Ziel Nr. 5 Geschlechter Gleichstellung

Wir sichern all unseren Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, etc., eine Gleichstellung zu. Weiter unterstützen wir die Teilzeitarbeit bei allen Mitarbeitenden. Eine Teilzeit-Arbeitszeitquote von >40% zeigt, dass dieses Angebot über alle Stufen der Organisation beliebt ist und angenommen wird.

Ziel Nr. 7 Bezahlbare und saubere Energie

Wir planen proaktiv umweltverträgliche Lösungen und bilden uns in diesem Themengebiet weiter. Kunden zeigen wir konsequent auf, wie nachhaltige Lösung in ihrem Projekt umgesetzt werden könnte und zeigen auch auf, dass nachhaltige Lösungen finanziell attraktiv sein können.

Ziel Nr. 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur

Wir fördern aktiv das *Out of the box* Denken und setzen innerhalb unserer Möglichkeiten innovative Lösungen um. Kunden und Partner weisen wir auf innovative Ansätze hin und unterstützen Sie bei Umsetzungsentscheiden.

Ziel Nr. 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden

Wir planen proaktiv umweltverträgliche Lösungen und bilden uns auch in diesem Themengebiet weiter. Kunden zeigen wir konsequent auf, wie eine nachhaltige Lösung in ihrem Projekt umgesetzt werden könnte und zeigen auch auf, dass nachhaltige Lösungen finanziell attraktiv sein können. Wir motivieren unsere Mitarbeitenden mit Aktionen wie z.B. Bike to Work, den Arbeitsweg oder Teile davon mit dem Fahrrad oder zu Fuss zurückzulegen. Weiter sind zahlreiche unserer Standorte innerhalb von 1 – 5 Min. zu Fuss von einem grösseren Bahnhof her erreichbar. Bei der Evaluation von neuen Standorten ist die Nähe zu einem Bahnhof eines der Hauptkriterien für dessen Auswahl. So ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden die Anreise per ÖV.

Ziel Nr. 13 Massnahmen zum Klimaschutz

Wir setzen Massnahmen, die im Bereich unserer Möglichkeiten liegen um. Ein Beispiel dafür ist, dass normalerweise bei Reisen die längere Strecke per Bahn zurückgelegt wird und am Zielort, wenn keine andere Möglichkeit besteht, die letzte Strecke mit einem Fahrzeug aus der Mobility-Flotte zurückgelegt wird. Wie oben erwähnt, befinden sich die Boess Standorte in der Nähe eines Bahnhofs, was ein wesentliches Kriterium bei der Evaluation der Standorte darstellt.

Bei der Auswahl der verwendeten Produkte im Büro wie Papier, Reinigungsmittel, Kaffee, elektronische Geräte, etc. legen wir Wert auf nachhaltige Produkte.

Wesentliche Themen für die Boess Gruppe	 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	 4 HOCHWERTIGE BILDUNG	 5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	 9 INDUSTRIE INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	 11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN	 13 MAßNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
Ökologischer Fussabdruck Boess Gruppe							X
Portfolio weiter ausbauen um umweltverträgliche Lösung zu implementieren		X		X	X	X	X
Boess als attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber	X		X			X	X
Arbeits sicherheit und Gesundheitsmanagement	X						
Fördern der Entwicklung der Mitarbeitenden		X					
Chancen und Risiken im Griff	X	X					
Innovations-Kultur					X		

Tabelle 1 Übersicht über das Verhältnis zwischen den Zielen der Boess Gruppe und den UN-Nachhaltigkeitszielen

5 GRI Content Index

5.1 GRI 2-1 Angaben zur Organisation

- a) Boess Viscum AG
- b) Aktiengesellschaft, Holding, im Familienbesitz
- c) Thun
- d) Schweiz

5.2 GRI 2-2 Enthaltene Entitäten

- Boess Viscum AG
- Boess + Partner AG
- Boess Engineering AG
- Boess Rüegg AG
- Boess Sytek AG
- Boess Infra AG

5.3 GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

- a) Der Bericht wird jedes zweite Jahr überarbeitet
- b) Die Jahresrechnung wird jährlich erstellt, in Anbetracht des Aufwand- Nutzenverhältnis, die Grösse der Boess Gruppe und deren Einfluss wird der Nachhaltigkeitsbericht nur jedes 2. Jahr überarbeitet
- c) Der vorliegende Bericht wurde im November veröffentlicht mit dem Umfang GRI-Core
- d) Bei Fragen zum Bericht oder generell zum Nachhaltigkeitsmanagement oder weiteren Nachhaltigkeitsthemen können Sie sich an:
Matthias Junker, matthias.junker@boess.ch wenden

5.4 GRI 2.4 Richtigstellung oder Neudarstellungen von Informationen

- Der Bericht wurde an die aktuellen GRI-Standards angepasst

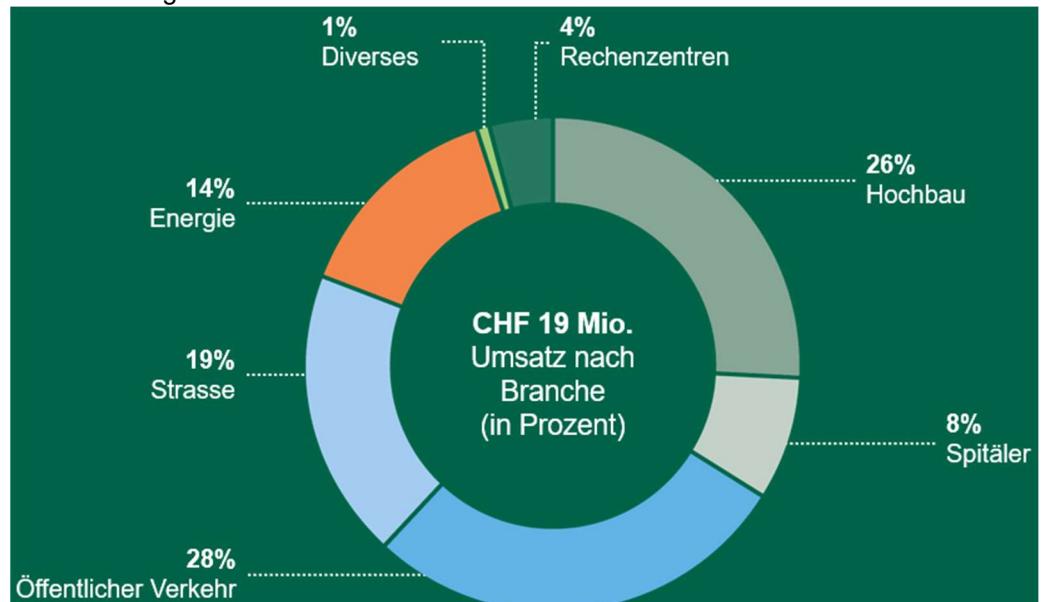
5.5 GRI 2-5 Externe Prüfungen

- a) Es wurde keine externe Prüfung des Berichtes durchgeführt
- b) Es wurde keine externe Prüfung des Berichtes durchgeführt

5.6 GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

- a) Branchen in denen die Boess Gruppe tätig ist: <https://www.boess.ch/de/branchen/oefentlicher-verkehr>
- b) Wertschöpfungskette
 - i. <https://www.boess.ch/de/leistungen>. Die Boess Gruppe unterhält 12 Büros in der Schweiz und erbringt ihre Dienstleistungen hauptsächlich in der Schweiz. Die

Dienstleistungen verteilen sich auf die in



ii. Abbildung 3 aufgeführten Marktbereiche. Alle erbrachten Dienstleistungen sind legal und es liegen keine Bedenken von Stakeholdern vor.

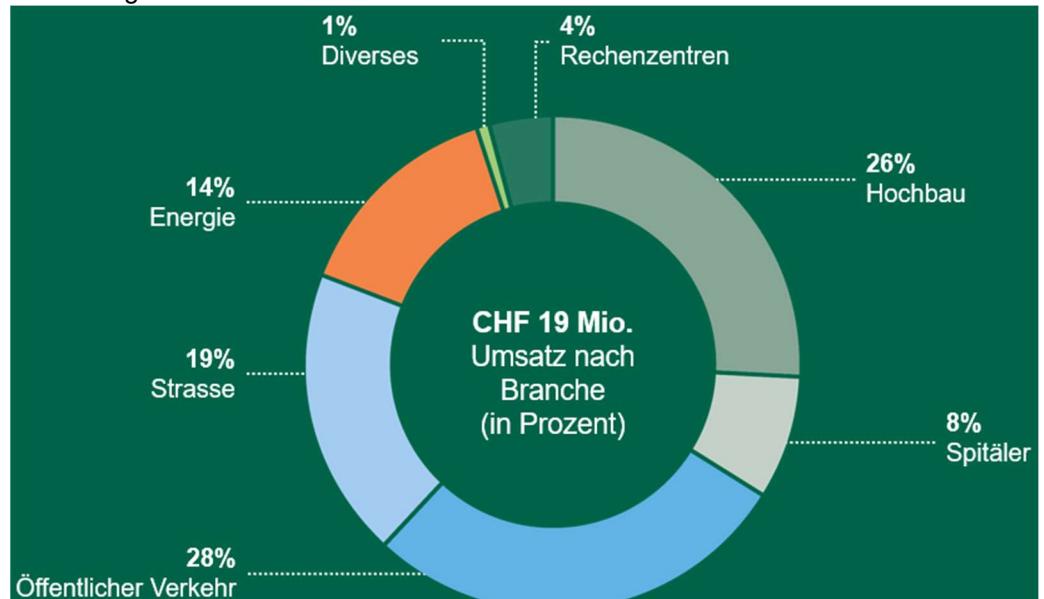


Abbildung 3 Marktbereiche der Boess Gruppe

- iii. Die Boess Gruppe ist ein Ingenieurbüro und stellt keine physischen Produkte her, daher verfügt sie über keine klassische Lieferkette. Durch die Zusammenarbeit mit Partnerfirmen, als Mitglieder von Ingenieurgemeinschaften, als Subunternehmer, etc., erweitern wir unsere Wertschöpfungskette.
- iv. Die Planung in den Projekten wird eng mit Kunden durchgeführt. Je nach Auftragsart wird nach Projektende vom Kunde ein Bauprojekt umgesetzt, oder die erhaltene Dienstleistung in weiteren Projektphasen eingesetzt.
- c) In Partnerschaft mit der SIPLAN AG betreibt Boess die RZintegral AG¹, welche sich auf alle Phasen des Lebenszyklus von Rechenzentren fokussiert.
- d) Es hat keine wesentlichen Änderungen gegeben

5.7 GRI 2-7 Angestellte

- a) Bei Boess arbeiten industriebedingt mehr Männer als Frauen.

¹ Siehe <https://rzintegral.ch/leistungen/>

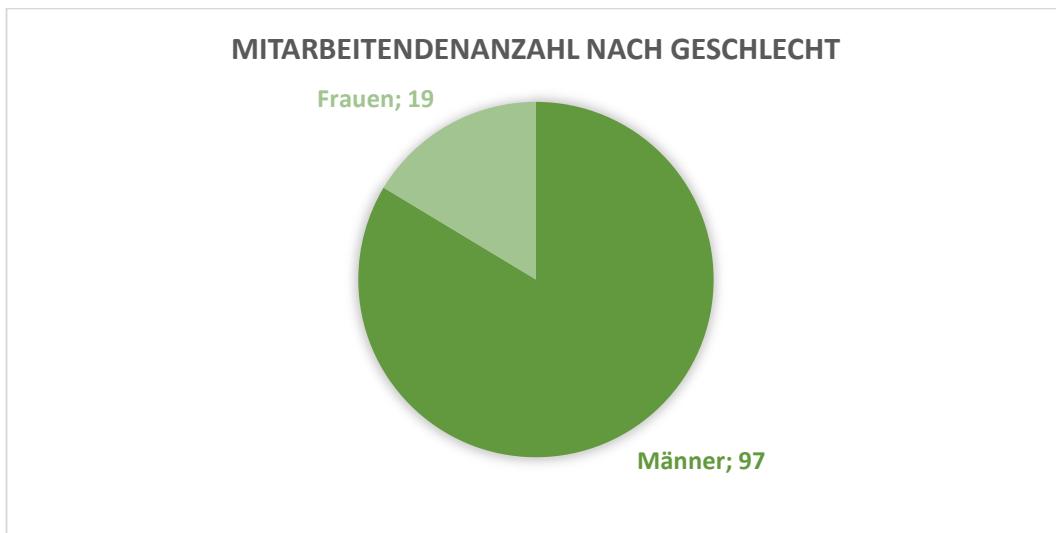


Abbildung 4 Mitarbeitendenanzahl nach Geschlecht

Aktuell arbeiten die meisten Boess Mitarbeiterinnen in der deutschsprachigen Schweiz. Die französischsprachige Schweiz sowie auch das Team in der italienischsprachigen Schweiz sind aber wichtige Bestandteile der Boess Gruppe und weisen im Verhältnis das grösste Wachstum aus.

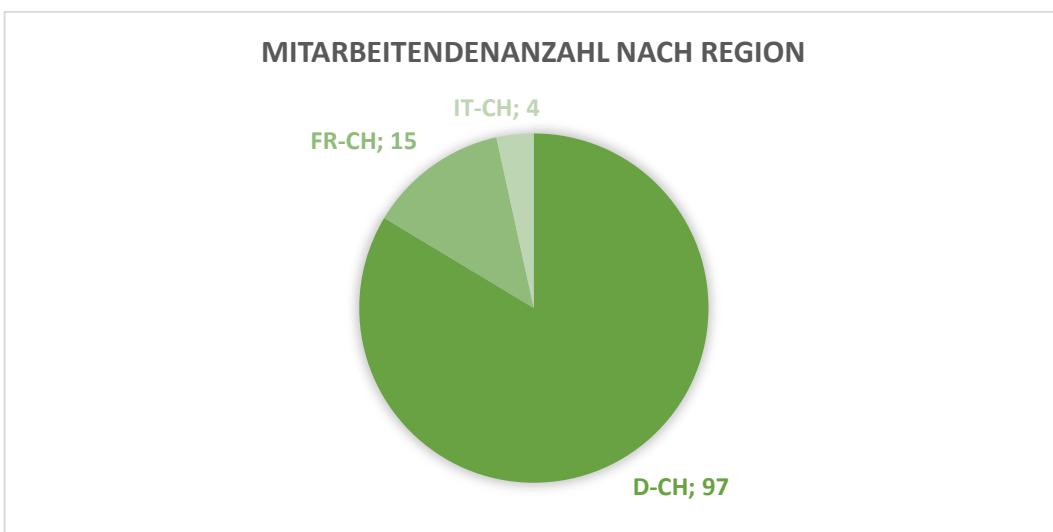


Abbildung 5 Mitarbeitendenanzahl nach Region

- b) Nachfolgend die Informationen.
- Gleich wie unter **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**, da keine befristeten Arbeitsverträge (ausser den Lehrverträgen unserer Lernenden) bestehen
 - Aktuell bestehen (ausser den Lehrverträgen unserer Lernenden) keine befristeten Angestellten
 - In der Boess Gruppe gibt es keine Arbeitnehmenden mit nicht garantierten Arbeitszeiten
 - Die Boess Gruppe verfügt über zeitgemässe Anstellungsbedingungen. Dies widerspiegelt sich auch in einer hohen Teilzeitanstellung über beide Geschlechter wieder.

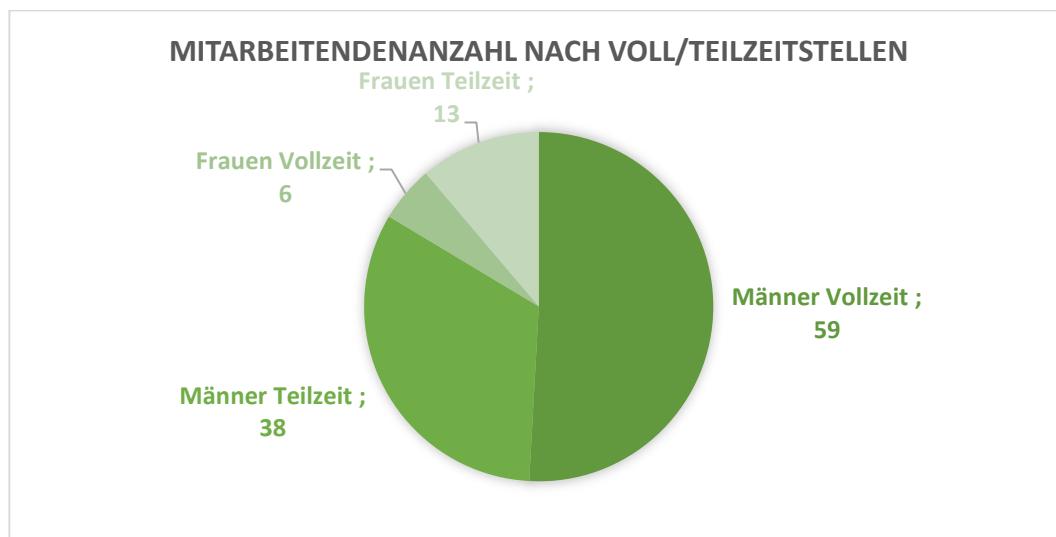


Abbildung 6 Mitarbeitendenanzahl nach Voll/Teilzeitstellen

- c) Methoden und Annahmen
 - i. In den im Kapitel 5.7 eingesetzten Beschäftigungszahlen wurde die Anzahl der Mitarbeitenden berücksichtigt
 - ii. Die Anzahl der Mitarbeitenden bezieht sich auf das Jahresende von 2024
- d) Die Stellen der Boess Gruppe werden hauptsächlich mit einer Beschäftigungsrate von 80-100% ausgeschrieben. Eine Reduktion auf 80% wird wann immer möglich den Mitarbeitenden ermöglicht.
- e) Die Gesamtanzahl der Mitarbeitenden erfuhr keine erhebliche Schwankung innerhalb des Berichtszeitraumes sowie auch zwischen den Berichtszeiträumen.

5.8 GRI 2-8 Mitarbeiter: innen, die keine Angestellten sind

Der Anteil von Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind (z.B. Lehrlinge, selbständige Unterauftragnehmer oder andere) macht keinen wesentlichen Teil der Tätigkeiten aus.

5.9 GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

- a. Die Boess Gruppe wird durch den Verwaltungsrat der Boess Viscum Holding geführt. Gruppenübergreifende Aufgaben wie Personalwesen, Finanzwesen, IT, Infrastruktur, etc.) werden von Boess Viscum wahrgenommen. Die Unternehmensleitung setzt sich aus dem Gruppengeschäftsführer, der Leiterin Administration, dem Leiter Gebäudetechnik und dem Leiter Infrastruktur zusammen.
- b. VR-Mitglieder
 - Peter Siegenthaler (VR-Präsident)
 - Christian Siegenthaler (Mitglied)
 - Matthias Junker (Mitglied)
- c. Alle Führungskräfte verfügen über langjährige Erfahrung in der Gruppe

5.10 GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Keine Angaben

5.11 GRI 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Der VR-Präsident war lange Jahre in der Gruppe als Geschäftsführer sowie auch als Gruppengeschäftsführer aktiv. Er ist nicht als Führungskraft im Tagesgeschäft aktiv.

5.12 GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

- a. Der VR obliegt die strategische Führung der Boess Gruppe. Er entscheidet über Unternehmenswerte und die Unternehmensstrategie
- b. Die Überwachung der Nachhaltigkeitsperformance (Nachhaltigkeitsziele) erfolgt über den Nachhaltigkeitsbericht. Über Nachhaltigkeitsziele sowie weitere gruppenweite Massnahmen entscheidet die Unternehmensleitung. Die Mitglieder der Unternehmensleitung sind auch in Boess Firmen aktiv und inkludieren so das Feedback von weiteren Parteien.
- c. Über den Nachhaltigkeitsbericht und Zwischenreviews wird die Wirksamkeit überprüft

5.13 GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

- a. Die Boess Gruppe delegiert die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes an ein Unternehmensleitungsmitglied (Leiter Infrastruktur). Dieser berichtet via Nachhaltigkeitsbericht sowie mit Zwischenreviews an die Unternehmensleitung
- b. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jedes zweite Jahr überarbeitet. Die Ziele werden häufiger rapportiert

5.14 GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

- a. Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf Stufe Unternehmensleitung sowie auf Stufe Verwaltungsrat behandelt

5.15 GRI 2-15 Interessenkonflikte

- a. Die Mitarbeitenden der Boess Gruppe haben ihr persönlichen und geschäftlichen Verhältnisse so zu organisieren, dass Interessenkonflikte mit der Boess Gruppe vermieden werden können. Falls Interessenkonflikte bei der Beratung und der Beschlussfassung über Geschäfte oder Entscheidungen, an denen sie persönlich oder auf eine andere Art beteiligt sind, müssen sie in den Ausstand treten.
- b. Die VR-Mitglieder sind nicht in weiteren Kontrollorganen tätig. Weiter existieren auch keine Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten, anderen nahestehenden Unternehmen sowie anderen Stakeholdern.

5.16 GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Der Verwaltungsrat steht für Anliegen vonseiten der Stakeholder und des Aktionariats zur Verfügung.

5.17 GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des Kontrolorgans

Die VR-Mitglieder sind gut über das Thema Nachhaltigkeit informiert, da Nachhaltigkeit auch Teil des Geschäftsfeldes von Boess ist.

5.18 GRI 2-18 Bewertung der Leistung des Kontrollorgans

Der langfristige Erfolg der Boess Gruppe beruht darauf, dass sowohl der Verwaltungsrat als auch die Unternehmensleitung eine langfristige Ausrichtung verfolgen und Boess somit eine klare Leistungsbilanz, auch im Bereich der Nachhaltigkeit, vorweisen kann. Es existiert kein festgelegtes Verfahren zur Bewertung der Leistung des Verwaltungsrats unter Berücksichtigung einer integrierten Nachhaltigkeitsperspektive. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie werden jedoch Ergebnisse besprochen und notwendige Massnahmen definiert, siehe Kapitel 5.12

5.19 GRI 2-19 Vergütungspolitik

Die Mitglieder des Verwaltungsrates beziehen keine Vergütung.

5.20 GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrates beziehen keine Vergütung.

5.21 GRI 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Keine Angabe

5.22 GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Siehe CEO-Statement in Kapitel 2.

5.23 GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Siehe Compliance Erklärung

5.24 GRI 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Alle neu eintretenden Mitarbeitenden werden vom CEO der Boess Gruppe im Thema Compliance geschult².

5.25 GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Es kommen die üblichen privatrechtlichen Instrumente zur Anwendung. Für Klimarisiken wird ab Juni 2024 von ISO im Rahmen von ISO 9001 die Abschätzung und der Umgang mit Klimarisiken auditiert.

5.26 GRI 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Auf die Einhaltung des Boess Verhaltenskodex durch die Mitarbeitenden legt die Boess Gruppe grössten Wert. Er bildet die Grundlage für die tägliche Arbeit in einem sich stetig verändernden Umfeld. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie diesen Kodex kennen, verstehen und danach handeln. Mitarbeitende handeln richtig und in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex der Boess-Gruppe, wenn sie die Handlungen und Sachverhalte, die gegen geltendes Recht, ethische Standards oder den Verhaltenskodex verstossen, offen ansprechen.

5.27 GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Keine Verstösse

² Siehe Compliance Erklärung auf unserer Homepage: <https://www.boess.ch/de/firma/verhaltenskodex>

5.28 GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen	
Firma	Verband
Boess Viscum	Schweizer Licht Gesellschaft SLG
Boess + Partner	Swiss Engineering STV UTA ATS
	Gesellschaft selbständiger Architektur-, Planer- und Ingenieurfirmen Berns gab
Boess Engineering	VÖV-Verband öffentlicher Verkehr
Boess Infra	VSE-Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen
	suisse.ing / Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieure
Boess Rüegg	suisse.ing / Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieure
	EIT.swiss - Verband Schweizerischer Elektroinstallateure(Partnermitglied Planer)KBVE - Kantonal Bernischer Verband der Elektroinstallationsfirmen
	Minergie - Minergie Fachpartner
	VWK - Volkswirtschaftskammer Berner Oberland
	SGV - Schweizerischer Gewerbeverband
	GVF - Gewerbeverband Thun
Boess Sytek	VSEI Berufsbildungsfond
	Electro Suisse

Tabelle 2 Mitgliedschaften in Verbänden

5.29 GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die Boess Gruppe ist auf vielfältige Art und Weise mit ihrem Umfeld verbunden und steht mit einer Vielzahl von Anspruchsgruppen in Beziehung. In Abbildung 7 sind die Stakeholder aufgeführt, welche auf Organisationsebene und/oder auf Projektebene einen Bezug zu Boess aufweisen. Für den vorliegenden Bericht sind die Stakeholder nicht direkt mit einbezogen worden. Über Mitarbeitende, welche Kontakt zu den Stakeholdergruppen haben sind deren Themen und Bedürfnisse berücksichtigt worden.

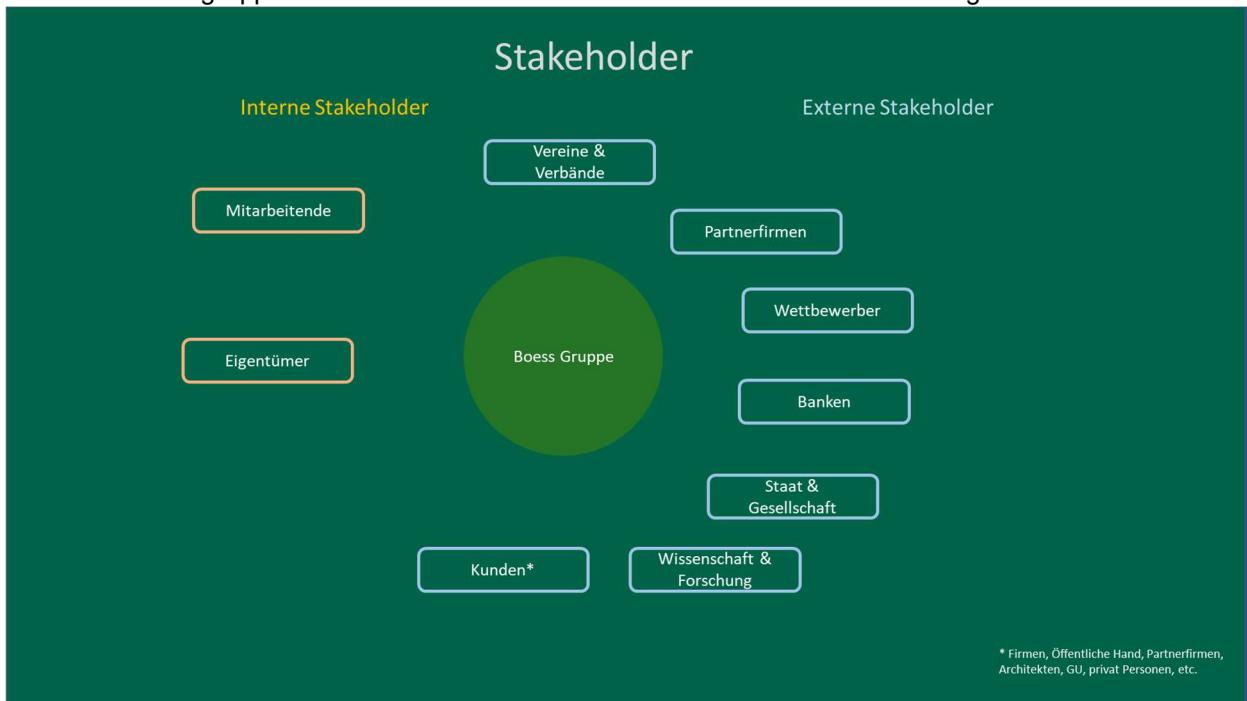


Abbildung 7 Stakeholder von Boess

5.30 GRI 2-30 Tarifverträge

Die Branche der Ingenieurbüros verfügt über keinen GAV

6 Wesentliche Themen

6.1 GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Der vorliegende Bericht ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der Boess Gruppe welcher nach GRI erstellt worden ist. Die Wesentlichkeitsanalyse aus dem ersten Bericht ist mit einer Befragung an Führungskräfte der Boess Gruppe aktualisiert worden.

Nachfolgend die Auswertung der Umfrage.

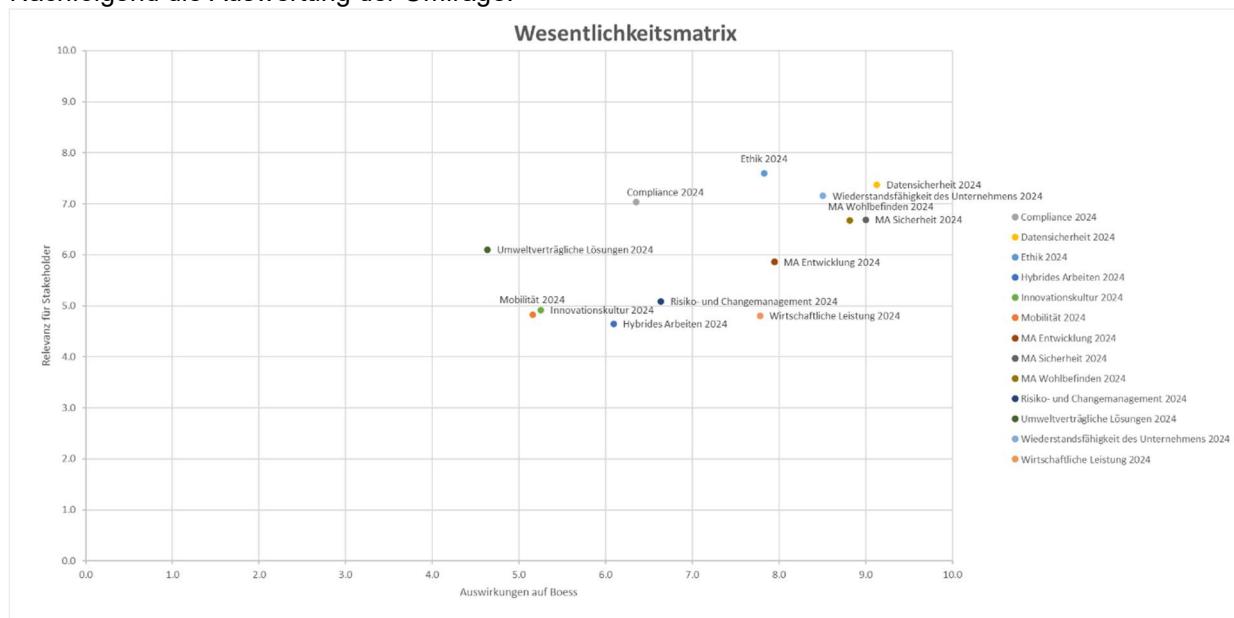


Abbildung 8 Wesentlichkeitsmatrix

Für eine bessere Übersicht werden nachfolgend die wichtigsten Punkte mit der Skalierung von 5.0-10.0 dargestellt.

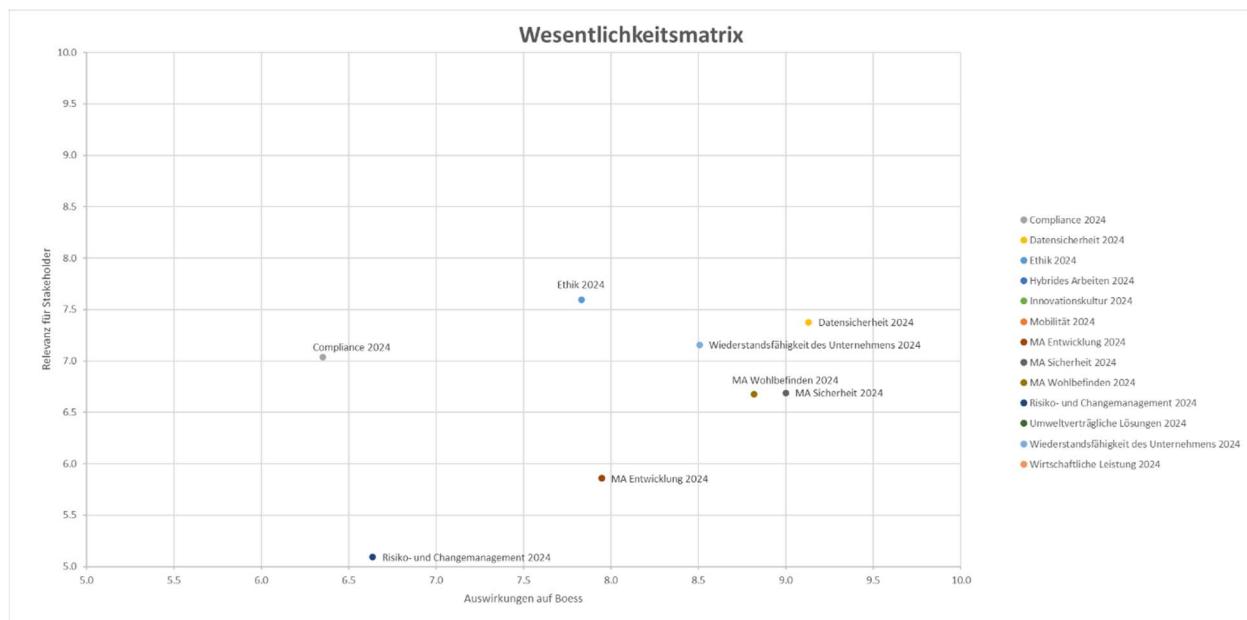


Abbildung 9 Wesentlichkeitsmatrix Skalierung 5.0 – 10.0

Folgende Änderungen konnten gegenüber der Umfrage von 2022 festgestellt werden.

Ethik

Das Thema Ethik wurde als weniger Relevant für die Stakeholder bewertet, die Auswirkungen auf Boess aber als grösser.

Compliance

Das Thema Compliance wurde als weniger Relevant für die Stakeholder und als Auswirkung für Boess bewertet.

Datensicherheit

Das Thema Datensicherheit wurde für die Stakeholder als weniger Relevant bewertet, die Auswirkungen auf Boess aber als grösser.

MA-Sicherheit

Das Thema Mitarbeitersicherheit wurde als weniger Relevant für die Stakeholder bewertet, die Auswirkungen auf Boess aber als grösser.

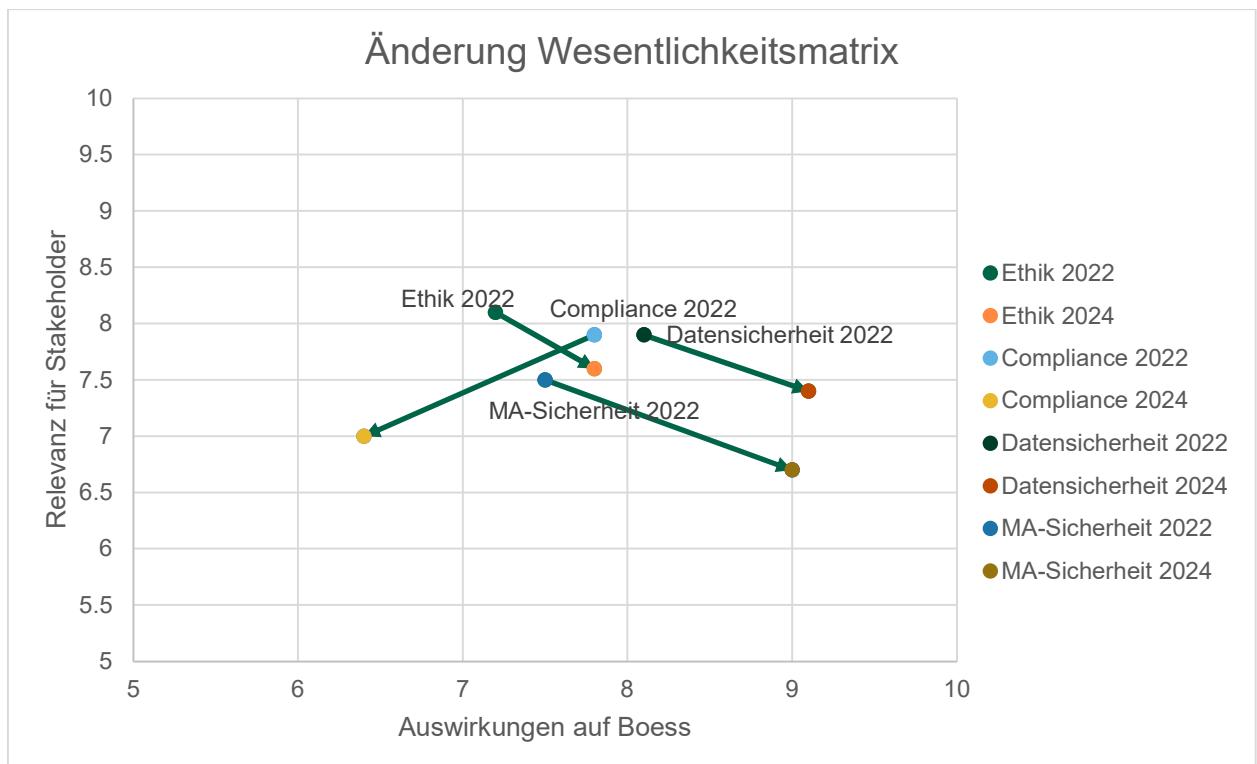


Abbildung 10 Veränderung in der Wesentlichkeitsmatrix

Umweltverträgliche Lösungen

Das Thema umweltverträgliche Lösungen wurde als weniger Relevant für die Stakeholder und als Auswirkung für Boess bewertet

MA-Entwicklung

Das Thema MA-Entwicklung wurde als weniger Relevant für die Stakeholder bewertet, die Auswirkungen auf Boess aber als grösser

MA-Wohlbefinden

Das Thema MA-Wohlbefinden wurde als weniger Relevant für die Stakeholder bewertet, die Auswirkung auf Boess aber als grösser

Widerstandsfähigkeit des Unternehmens

Die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens wurde als Relevanter für die Stakeholder bewertet, die Auswirkung auf Boess als praktisch gleich

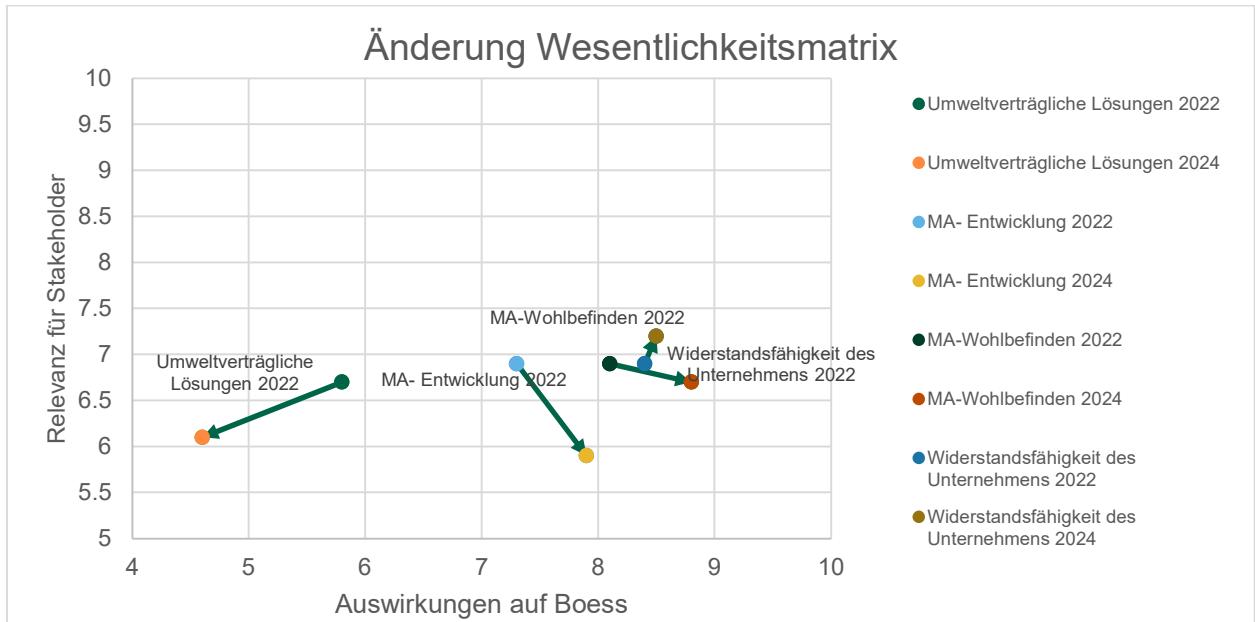


Abbildung 11 Veränderung in der Wesentlichkeitsmatrix

Das Thema umweltverträgliche Lösungen ist nicht mehr in der Skalierung von 5.0-10.0 enthalten. Dagegen wurde das Thema Risiko- und Changemanagement so bewertet, dass das Thema neu zu den wichtigsten 8 Themen zählt.

6.2 GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen

Neu wurde das Thema Risiko- und Changemanagement auch als ein wichtiges Thema eingestuft, daher wurde es in die Liste der wesentlichen Themen aufgenommen. Das Thema umweltverträgliche Lösungen verbleibt bis zum nächsten Report noch in der Liste.

Themen aus der Wesentlichkeitsmatrix	GRI-Standard
Ethik	405
Compliance	205
Datensicherheit	418 sowie eigene Beschreibung
MA-Sicherheit	403
Umweltverträgliche Lösungen	Eigene Beschreibung
MA- Entwicklung	404
MA-Wohlbefinden	401
Widerstandsfähigkeit des Unternehmens	201
Risiko- und Changemanagement	GRI 2 / GRI 3

Abbildung 12 Liste der wesentlichen Themen

Die Themen werden nachfolgend den verschiedenen Säulen der Nachhaltigkeit zugeordnet:

- Ökologie: Umweltverträgliche Lösungen
- Ökonomie: Compliance, Datensicherheit, Widerstandsfähigkeit des Unternehmens, Risiko- und Changemanagement
- Soziales: Ethik, MA-Sicherheit, MA-Entwicklung, MA-Wohlbefinden

6.3 GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen

Wird bei den einzelnen Kapiteln im Detail erläutert.

7 Ökologie (Planet)

7.1 Umweltverträgliche Lösungen

Die Ökologische Nachhaltigkeit fordert dazu auf, die natürlichen Ressourcen sowie die Umwelt im Allgemeinen schonend zu behandeln. Unternehmen sollen sich für einen bewussten Umgang mit endlichen Ressourcen einsetzen.

7.1.1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Als Planer und Bauherrenunterstützer hat die Boess Gruppe nur begrenzte Möglichkeiten, Entscheidungen in Projekten betreffend Technologien oder Prozessen zu beeinflussen. Kunden, Partner sowie die Öffentlichkeit sind zunehmend für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert. Im Kontext dieses Kapitels bedeutet dies, dass die von uns geplanten Objekte und Anlagen einen möglichst kleinen Energieverbrauch aufweisen oder einen möglichst positiven Einfluss auf die Umwelt ausüben.

7.1.2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Die Entwicklung im nachhaltigen Arbeiten wird aktiv unterstützt, sei dies z.B. mit Softwaretools für die Berechnung von Photovoltaik-Anlagen oder durch die Erstellung von Minergie Nachweisen. Weiter auch die generelle Entwicklung der Firmen Gruppe oder der einzelnen Gesellschaften in neue Bereiche im Kontext nachhaltiger Energienutzung und Gewinnung. Zum Beispiel die Planung energieeffizienter Beleuchtung, Wintersolarstrom Produktion, hochalpine Solaranlagen, Energieproduktion durch Wasserkraft, rückspeisefähige Unterwerke im Bahnbereich, etc.

7.1.3 Beurteilung des Managementansatzes

Verschiedene umgesetzte Projekte sowie die Entwicklung der einzelnen Firmen in diesem Bereich zeigen eine positive Entwicklung. Auch sind verschiedene Ziele, wie z.B. das Ziel in der Projektierung von Grosssolaranlagen mitzuarbeiten, beschrieben worden.

7.1.4 Eigene Beschreibung umweltverträgliche Lösungen

Wie in der Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung beschrieben, sollen Kunden, Bauherren und Partner proaktiv unterstützt werden in der Entscheidungsfindung betreffend umweltverträgliche und energiesparende Lösungen. Nachfolgend ein paar, nicht abschliessende, Beispiele:

- Projekte im öffentlichen Verkehr, wie Fahrstromanlagen, Bahnhofsumbauten, Telekomunikation, Sicherungsanlagen, etc.
- Verschiedene Projekte zur Winterstromerzeugung mit PV in den Kanton Graubünden und Bern
- Projekte in der Stromproduktion mittels Wasserkraft
- Einspeisung von grösseren PV-Anlagen direkt in das 16,7Hz Netz der SBB
- Mitarbeit bei Wärmeverbundprojekten

8 Ökonomie (Profit)

8.1 Compliance

8.1.1 GRI-205 Antikorruption

8.1.1.1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die Boess Gruppe kauft selbst keine grösseren Mengen an Materialien, Anlagen und Geräten. Sie tritt aber in der Funktion als Projektleiter und Planer teilweise an einer Schnittstelle zwischen Unternehmer/Lieferant und Auftraggeber/-in auf.

8.1.1.2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Es wurde ein Verhaltenskodex³ erarbeitet. Dieser behandelt die Themen Interessenskonflikte und Integrität, Korruptionsbekämpfung, Informationssicherheit, Nachhaltigkeit und Personalpolitik. Die bestehenden Mitarbeitenden sind bei einer Mitarbeitenden Information instruiert worden. Alle neu eintretenden Mitarbeitenden werden durch den Gruppen CEO im Verhaltenskodex unterwiesen. So stellen wir sicher, dass dieser allen Mitarbeitenden der Boess Gruppe bekannt ist.

8.1.1.3 Beurteilung des Managementansatzes

Der Verhaltenskodex ist erarbeitet und vom Verwaltungsrat sowie von der Unternehmensleitung verabschiedet worden.

8.2 Datensicherheit

8.2.1 Eigene Beschreibung Datensicherheit

8.2.1.1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die Sicherheit der Daten, seien dies Daten der Mitarbeitenden, der Kunden, oder erarbeitete innerhalb von Projekten und Aufgaben, ist für die Boess Gruppe essenziell. Bei einem kompletten Verlust der erarbeiteten Daten wäre das Fortbestehen der Gruppe nicht gesichert.

8.2.1.2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Im Jahr 2021 hat die Boess Gruppe entschieden, dass die bestehende, interne Informatikinfrastruktur durch eine externe Lösung ersetzt werden soll. Das formulierte Ziel war, dass die Sicherheit, sowie die Zugriffsgeschwindigkeit von allen 13 Standorten der Boess Gruppe aus gesteigert werden soll.

8.2.1.3 Beurteilung des Managementansatzes

Das Ziel, die Sicherheit der Daten durch die Migration der eigenen Systeme zu einem professionellen Anbieter zu erhöhen, wurde nur teilweise erreicht. Über eine Schwachstelle wurden die Systeme unseres IT-Dienstleisters UNICO kompromittiert. Die Angreifer nutzten diese Schwachstelle, um systemübergreifend Daten zu verschlüsseln und teilweise herunterzuladen. Infolge des Angriffs wurden zahlreiche Terabyte an Kundendaten der UNICO veröffentlicht. Daten der Boess-Gruppe waren jedoch nicht betroffen. Die Backup-systeme waren vom Angriff nicht betroffen, so dass keine Daten verloren gingen. Die Wiederherstellung der Systeme hat bis zu einem akzeptablen Notbetrieb ca. 4 Wochen gedauert. Auch nach dieser Zeit war der Betrieb teilweise noch für längere Zeit nur sehr eingeschränkt möglich. Weiter hat der Vorfall gezeigt, dass wir ohne die virtuellen Desktops teilweise produktiv Arbeiten können, aber ohne Zugang zu den Daten nicht. Daher wurde entschieden, dass geprüft werden soll, ob ein Backup der Daten ausserhalb von UNICO gespeichert werden kann, um unabhängiger zu werden.

8.2.1.4 Eigene Beschreibung Datensicherheit

Die Boess Gruppe hat ihre Informatikstruktur im Jahr 2022 an UNICO in die Cloud ausgelagert. Der Standort des Dienstleisters ist in der Nähe von Bern und verfügt über mehr als 80 qualifizierte Mitarbeitende, hat mehr als 30 Jahre Erfahrung und ist ISO 27001 (Informationssicherheits-

³ Link zum Verhaltenskodex: <https://www.boess.ch/de/firma/verhaltenskodex>

Managementsystemen) und ISO 20000 (IT-Service-Managementsystemen) zertifiziert. Weiter verfügt der Anbieter über eine 24/7 Hotline für die dringendsten Anliegen.

Der Anbieter verfügt über 4 grundsätzliche Instrumente, um die Datensicherheit zu gewähren. Dies sind:

- Massnahmen
 - o Forensik
 - o Übungen
 - o Incident Management
 - o Lesson Learned
 - o Workbooks (Notfall Leitfäden zur schnellen Reaktion)
 - o Externe Audits
- Erkennung
 - o Monitoring der Log Daten
 - o Technische Erkennung Netzwerk
 - o Technische Erkennung Systeme
- Prozesse
 - o Threat Intelligence
 - o Risikomanagement
 - o Change-Management
 - o Vulnerability Scans
 - o Threat Hunting
 - o Mitarbeiter ein/ Austritte kontrollieren und steuern
 - o Security Awareness der eigenen Mitarbeitenden
 - o Phishing Tests
 - o Release Management
- Schutz
 - o Technischer Schutz Netzwerk
 - o Technischer Schutz Systeme
 - o Organisatorischer Schutz

Nach dem oben beschriebenen Cybervorfall sind die Systeme in Zusammenarbeit mit externen Spezialisten wieder aufgebaut und auditiert worden.

8.3 Widerstandsfähigkeit des Unternehmens

8.3.1 GRI-201 Wirtschaftliche Leistungen

8.3.1.1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

In der Wesentlichkeitsmatrix ist ersichtlich, dass die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens als sehr wichtig bewertet worden ist. Dies widerspiegelt sich auch in der Strategie von Boess, in welcher Resilienz vor der Profitmaximierung steht.

8.3.1.2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Gemäss der Strategie der Gruppe sollen durch Diversifizierung in verschiedenen Marktbereichen und ein massvolles Wachstum Risiken minimiert und damit auch Arbeitsplätze gesichert werden. Das Wachstum soll bei bestehenden Teams erfolgen, damit keine Knowhow Singlepoints entstehen, oder wenn solche bestehen sollten, diese durch eine angemessene Grösse des Teams abgebaut werden.

8.3.1.3 Beurteilung des Managementansatzes

Die bestehende Strategie erfüllt den aus der Auswertung der Wesentlichkeitsmatrix evaluierten Punkt der Widerstandsfähigkeit des Unternehmens. Die Umsatzverteilung, welche in **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** dargestellt ist, zeigt eine ausgewogene Verteilung über verschiedene Marktbereiche.

8.3.1.4 GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Als eine der sicht- und spürbarsten Folgen des Klimawandels etablieren sich extreme Wetterereignisse immer mehr. Diese beinhalten unter anderem eine regional signifikante Temperaturänderung sowie eine erhöhte Unwettertätigkeit. Gemäss dem aktuellen TCFD Report (The Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 2022) von 2022 wird zwischen physischen Risiken und Übergangsrisiken unterschieden.

Die Übergangsrisiken beinhalten unter anderem das Risiko von politischen, rechtlichen, technologischen und Marktveränderungen sowie Trends, die durch eine kohlenstoffarme Wirtschaft hervorgerufen werden. Weiter können Umweltschutzbestimmungen sowie regulatorische Verschärfungen, wie z.B. erhöhte CO₂ Abgaben, Energieeffizienzmassnahmen, oder Verpflichtung zum Einsatz erneuerbarer Energien, die Kosten für die Wirtschaft erhöhen. Als Elektroingenieur Unternehmen verfügt die Boess Gruppe in den verschiedenen Marktbereichen über detaillierte Kenntnisse, um beim Umbau zu einer de-karbonisierten Gesellschaft aktiv mitzuwirken.

Die physischen Risiken beinhalten unter anderem das Risiko extremer Wetterereignisse sowie langfristiger lokaler Auswirkungen des Klimawandels. Dies kann zu Sachschäden an Infrastruktur oder auch zu Unterbrüchen in Lieferketten führen. Steigende Temperaturen im Sommer erfordern einen erhöhten Kühlbedarf. Auch bei der Reduktion von physischen Risiken kann die Boess Gruppe mit ihrem Knowhow unterstützen. Sei dies mit der Planung einer sehr effizienten Gebäudetechnik, dem Aus- und Aufbau eines resilienter Übertragungs- sowie Energieverteilungsnetzes, Unterstützung im Bereich des Öffentlichen Verkehrs sowie im Strassenumfeld.

Insgesamt sieht die Boess Gruppe im Klimawandel deutlich mehr Chancen als Risiken für den geschäftlichen Aspekt. Strengere Umweltvorschriften sowie Regulierungen und ein generell erhöhtes Umweltbewusstsein der Gesellschaft führen zu einer grösseren Nachfrage nach ressourcenschonenden Gesamtlösungen. Weiter wird der Umbau zur de-karbonisierten Gesellschaft auch von der öffentlichen Hand gefördert, und die Energiestrategie 2050 hat das Ziel formuliert ab dem Jahr 2050 unter dem Strich keine Treibhausgase mehr auszustossen (Netto-Null Emissionsziel).

8.3.1.5 GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Die Boess Gruppe ist der Pensionskasse der Technischen Verbände angeschlossen. Diese verfügt aktuell⁴ über einen Deckungsgrad von 113.8%. Die Sparbeiträge werden zwischen Mitarbeitenden und der Boess Gruppe zu 50% aufgeteilt. Die Verwaltungskosten übernimmt die Boess Gruppe.

8.3.1.6 GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Die Boess Gruppe erhält von der öffentlichen Hand keine Subventionen, Steuererleichterungen, oder andere finanzielle Unterstützung. Weiter ist die öffentliche Hand nicht an der Boess Gruppe beteiligt.

8.3.2 Risiko- und Changemanagement

Beschrieben in GRI-2 und GRI-3

⁴ 19.12.2024

9 Soziales (People)

Die Soziale Nachhaltigkeit stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Die Säule berücksichtigt auch gesellschaftliche Interessen.

9.1 Mitarbeitenden-Wohlbefinden

9.1.1 GRI 401 Arbeitsbedingungen

9.1.1.1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Bei der Boess Gruppe arbeiten rund 120 Mitarbeitende. Die Boess Gruppe als sozialverantwortlicher Arbeitgeber legt Wert auf faire Anstellungsbedingungen. Dies beinhaltet unter anderem die Ermöglichung und Förderung von Teilzeitstellen für eine gute Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Berufsalltag. Weiter gehören auch eine hohe Arbeitssicherheit sowie Gesundheitsschutz dazu.

9.1.1.2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Die Boess Gruppe möchte die richtigen Mitarbeitenden für das Unternehmen gewinnen und diese auch halten. Boess sieht sich als attraktiver Arbeitgeber mit einer offenen Unternehmenskultur, in welcher die Mitarbeitenden eine zentrale Funktion einnehmen.

Eine Übersicht über die Anstellungsbedingungen befinden sich auf der Homepage von Boess, z.B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: <https://www.boess.ch/de/jobs-projektleiter-elektroplaner-elektrozeichner/familie-and-beruf>, sowie zur Unterstützung von Weiterbildungen und der Weiterentwicklung von Mitarbeitenden: <https://www.boess.ch/de/jobs-projektleiter-elektroplaner-elektrozeichner/karriere-and-weiterbildung>

9.1.1.3 Beurteilung des Managementansatzes

Die Boess Gruppe führt eine jährliche Mitarbeiterbefragung, unter anderem zu folgenden Themen durch: Teamzusammenarbeit, Führung, Sicherheit und Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen und Vergütung, Kunden, Kommunikation und Markt. Die Rücklaufquote für die Umfrage im Jahr 2024 betrug 89,5%. Die Umfrage basiert auf einem Kern von Fragen, welcher schon seit 2001 gleich ist, um daraus einen Trend zu erkennen, sowie wenigen neuen Fragen zu spezifischen Thematiken. Die Umfrage erfolgt anonym, und die Auswertung erfolgte in der Vergangenheit über die gesamte Gruppe. Aufgrund der Grösse der Gruppe und der unterschiedlichen Thematiken in den verschiedenen Gesellschaften ist die Umfrage im Jahr 2024 auch auf die verschiedenen Firmen ausgewertet worden, um Verbesserungen gezielter planen und umsetzen zu können.

9.1.2 GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die untenstehenden Tabellen zeigen die neu eingestellten Mitarbeitenden sowie die Fluktuation für die vergangenen fünf Jahre.

Neue Mitarbeitende Boess Gruppe				
Jahr	Neue MA	Altersklasse	Männer	Frauen
2020	22	keine Auswertung	20	2
2021	21	keine Auswertung	20	1
2022	28	unter 30	7	2
		30 bis 50	11	1
		über 50	4	2
2023	24	unter 30	7	
		30 bis 50	11	3
		über 50	3	
2024	29	unter 30	6	2
		30 bis 50	13	1
		über 50	4	3

Tabelle 3 Neue Mitarbeitende der Boess Gruppe

Fluktuation Boess Gruppe				
Jahr	Fluktuation [%]	Altersklasse	Männer	Frauen
2020	14%	keine Auswertung	13%	18%
2021	13%	keine Auswertung	12%	23%
2022	12%	unter 30	24%	67%
		30 bis 50	12%	0%
		über 50 (ohne Pensionierungen)	5%	0%
2023	17.8%	unter 30	40%	0%
		30 bis 50	18%	11%
		über 50	10%	13%
2024	16.7%	unter 30	19%	50%
		30 bis 50	21%	0%
		über 50	9%	10%

Tabelle 4 Fluktuation der Boess Gruppe

9.1.3 GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigen Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigen Angestellten angeboten werden

Vollzeit- und Teilzeitangestellten gewährt die Boess Gruppe dieselben Leistungen. Lediglich Mitarbeitende mit befristetem Vertrag haben nicht immer Anspruch auf dieselben Leistungen wie Mitarbeitende mit unbefristetem Vertrag. Die Boess Gruppe fokussiert auf eine möglichst lange Beziehung zu ihren Mitarbeitenden. Daher sind, ausser unseren Lernenden, keine Mitarbeitenden mit einem befristeten Vertrag in der Gruppe angestellt.

9.1.4 GRI 401-3 Elternzeit

Die Boess Gruppe hält die gültigen gesetzlichen Rahmenbedingungen betreffend Mutter- und Vaterschaftsurlaub ein. Die unterstehenden Tabellen zeigen die Details dazu auf.

Mutterschaftsurlaub			
Jahr	Anzahl Mutterschaftsurlaube	Rückkehrrate	Verbleibrate
2021	0	-	-
2022	0	-	-
2023	0	-	-
2024	0	-	-

Tabelle 5 GRI 401-3 Mutterschaftsurlaube

Vaterschaftsurlaub			
Jahr	Anzahl Vaterschaftsurlaube	Rückkehrrate	Verbleibrate
2021	1	1	100%
2022	2	2	100%
2023	8	8	100%
2024	4	4	100%

Tabelle 6 GRI 401-3Vaterschaftsurlaube

9.2 Mitarbeitenden-Sicherheit

9.2.1 GRI-403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

9.2.1.1 GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Im nach ISO 9001 zertifizierten Management System ist Kapitel 16 Arbeitssicherheit ein integral wichtiges Thema. Alle Mitarbeitenden bei Boess haben eine Einweisung besucht. Neu eintretende Mitarbeitende werden durch den SIBE geschult. Wir bekennen uns zu unserer Sicherheits-Charta:

Sicherheits Charta

Wir bekennen uns für Sicherheit am Arbeitsplatz und setzen uns dafür ein, dass an den Arbeitsplätzen die Sicherheitsregeln eingehalten werden. Ziel ist, Leben und Gesundheit aller Beteiligten zu bewahren. Arbeiten darf nicht lebensgefährlich sein! Darum handeln wir bei Boess nach den folgenden Prinzipien:

STOPP BEI GEFAHR! - GEFAHR BEHEBEN - WEITERARBEITEN

„Keine Arbeit ist so wichtig, dass man dafür sein Leben oder dasjenige seines Arbeitskollegen riskiert“. (Edouard Currat, Mitglied der Geschäftsleitung der Suva)

Das System ist nicht aufgrund von behördlichen Richtlinien oder einem Arbeitsunfall erstellt worden. Mit der Erstellung des Systems arbeitet Boess proaktiv auf das Ziel von 0 Berufsunfällen hin.

Boess + Partner AG, Boess Engineering AG, Boess Infra AG, Boess Rüegg AG und Boess Viscum AG sind seit 2021 Unterzeichner der Sicherheitscharta⁵.

9.2.2 GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Es bestehen verschiedene Möglichkeiten zur Identifizierung von Gefahren zur Verfügung. Diese kann z.B. mit Hilfe der SUVA-Checklisten erfolgen. Falls spezifisches Wissen in der Organisation oder beim SIBE nicht vorhanden ist, wird mit Arbeitsärzten oder anderen Spezialisten (ASA's) zusammengearbeitet.

Mitarbeitende können sich jederzeit an den SIBE wenden, wenn sie Fragen oder Meldungen betreffend der Arbeitssicherheit haben.

Für die Untersuchung von arbeitsbedingten Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen stehen Checklisten und Dokumente bereit.

9.2.2.1 GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Falls Arbeitsmedizinische Dienst in Anspruch genommen werden müssten, wird dies mit externen Partnern vereinbart. Die Daten sind nur der Personaladministration zugänglich.

9.2.2.2 GRI 4.3-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Mitarbeitende können sich direkt an den SIBE wenden. Es existieren keine formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse.

9.2.2.3 GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Alle Mitarbeitenden bei Boess werden durch den SIBE in das Kapitel 16 Arbeitssicherheit geschult. Für spezifische Schulungen, wie z.B. SSTA (Selbstschutz Arbeiten im Gleis), Nothilfekurse, Schaltberechtigungskurse, etc. wird mit externen Partnern zusammengearbeitet.

9.2.2.4 GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Boess versucht die Bewegung unter anderem mit der Teilnahme an «Bike to Work» zu fördern.

⁵ <https://www.sicherheits-charta.ch/>

Wir versuchen unseren Mitarbeitenden zu ermöglichen, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Unser Arbeitszeitmodell bietet flexible Regelungen, die es sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitkräften erlauben, ihre Arbeitszeiten innerhalb vorgegebener Rahmenbedingungen selbstständig zu organisieren. Der Anteil unserer Teilzeitangestellten mit 44% widerspiegelt das Bekenntnis von Boess einer Förderung der Work live Balance. Weiter bietet die Gruppe die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu erwerben. In Tabelle 7 *Anzahl Ausfalltage durch Krankheit/Unfälle* sind die durchschnittliche Ausfallstunden aufgelistet. Die hohe Anzahl im Jahr 2024 wird auch durch nicht durch die Arbeit verursachten gesundheitlichen Probleme von zwei Mitarbeitenden verursacht, welche das ganze Jahr nicht arbeitsfähig waren.

Anzahl Ausfallstunden durch Krankheit/Unfälle			
Jahr	Anzahl MA	Anzahl Ausfallstunden	Durchschnitt pro MA
2020	86	3'745	44
2021	104	6'318	61
2022	116	7'090	61
2023	111	6'533	59
2024	115	8'537	74

Tabelle 7 Anzahl Ausfalltage durch Krankheit/Unfälle

9.2.2.5 GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Trifft auf die Boess Gruppe nicht zu, da diese nicht über externe Betriebsstätten oder Produktionsorte verfügt.

9.2.2.6 GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind

Die Boess Gruppe verfügt über ein in das zertifizierte Qualitätsmanagement integrierte Arbeitssicherheitssystem. Alle Mitarbeitenden sind von diesem System abgedeckt.

9.2.2.7 GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Nachfolgend die Darstellung der Anzahl der Berufsunfälle, sowie die dazugehörende Anzahl der Ausfalltage. Im Jahr konnten wir das Ziel von 0 Berufsunfällen erreichen.

Anzahl Berufsunfälle und Ausfalltage		
Jahr	BU [Anzahl]	Ausfalltage [Tage]
2020	1	0
2021	0	0
2022	1	47
2023	1	0
2024	0	0

Tabelle 8 Anzahl Berufsunfälle und Ausfalltage

9.2.2.8 GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Es sind keine solchen Erkrankungen bekannt. Eine Exposition der Mitarbeitenden von Boess zu gefährlichen gesundheitsschädlichen Stoffen ist unwahrscheinlich.

9.3 Mitarbeiteren Entwicklung

9.3.1 GRI 404 Aus- und Weiterbildung

9.3.1.1 GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Die unten aufgeführten Beträge repräsentieren nur die Kosten von externen Schulungen. Arbeitszeitausfall sowie interne Schulungen und Weiterbildungen sind nicht berücksichtigt, da diese nicht separat rapportiert werden.

Aus- und Weiterbildung externe Kosten [CHF]					
Aufwand für Aus- und Weiterbildung	2024	2023	2022	2021	2020
Frauen	6'443	-7'464	n.A.	18'000	2'990
Männer	145'421	58'051	n.A.	70'132	81'176
Management	46'215	34'425	n.A.	46'678	3'502
Mitarbeitende	105'649	16'162	n.A.	40'904	80'664
Aus- und Weiterbildung Gruppe	151'864	50'587	n.A.	90'882	84'166

Tabelle 9 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung

In Tabelle 14 GRI 404-1 Aufwand Einarbeitung neuer Mitarbeitenden ist der Aufwand in Stunden abgebildet, welcher in die Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden investiert wurde. Hier ist der Ausbildungsaufwand von bestehenden Mitarbeitenden nicht berücksichtigt, da dieser bis nicht separat rapportiert wird.

Einarbeitung neuer Mitarbeitenden [h]					
Aufwand für Aus- und Weiterbildung	2024	2023	2022	2021	2020
Frauen	981	497	588	160	707
Männer	4'367	3'405	3'199	2'426	3'040
Management	653	694	512	267	545
Mitarbeitende	4'694	3'207	3'275	2'319	3'202
Aus- und Weiterbildung Gruppe	5347	3'902	3'787	2'586	3'747

Tabelle 10 Einarbeitung neuer Mitarbeitenden

9.3.1.2 GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Die Boess Gruppe unterstützt und fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, soweit diese für die berufliche Tätigkeiten relevant sind. Aus- und Weiterbildungen werden individuell mit den Mitarbeitenden vereinbart.

9.3.1.3 GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Alle Mitarbeitenden haben mindestens einmal im Jahr ein protokolliertes Mitarbeitergespräch.

9.4 Ethik

9.4.1 GRI-405 Diversität und Chancengleichheit

9.4.1.1 GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

In den untenstehenden Tabellen werden die entsprechenden Daten dargestellt. Die Boess Gruppe würde einen grösseren Anteil an Frauen im Beruf begrüssen. Der Frauenanteil in der Elektrobranche ist aber verhältnismässig gering⁶. Auch auf Tertiärstufe ist der Frauenanteil in Ingenieurwissenschaften nach einer Studie von Rütter Soceco von 2019 mit 27.5% auf Universitäten und 20.1% bei Fachhochschulen eher gering. Erschwerend kommt hinzu, dass ein grosser Anteil der Mitarbeitenden mit tertiärer Ausbildung zuerst eine Grundausbildung im Beruf absolviert hat. Da in diesen der Frauenanteil sehr gering ist, hat dies auch einen negativen Einfluss auf den Frauenanteil in denjenigen Weiterbildungsrichtungen, die für die Boess Gruppe relevant sind.

Vielfalt 2022					
2022	Altersstruktur	Management [Anzahl]	Mitarbeitende [Anzahl]	Total [%]	
Frauenanteil	> 50 Jahre		1	6	6%
	30 - 50 Jahre		1	4	4%
	< 30 Jahre		0	3	3%
Männeranteil	> 50 Jahre		12	13	22%
	30 - 50 Jahre		14	46	52%
	< 30 Jahre		0	18	16%

Tabelle 11 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 2022

Vielfalt 2023					
2023	Altersstruktur	Management [Anzahl]	Mitarbeitende [Anzahl]	Total [%]	
Frauenanteil	> 50 Jahre		1	7	7%
	30 - 50 Jahre		1	8	8%
	< 30 Jahre		0	2	2%
Männeranteil	> 50 Jahre		12	8	18%
	30 - 50 Jahre		22	35	51%
	< 30 Jahre		0	15	14%

Tabelle 12 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 2023

Vielfalt 2024					
2024	Altersstruktur	Management [Anzahl]	Mitarbeitende [Anzahl]	Total [%]	
Frauenanteil	> 50 Jahre		1	9	9%
	30 - 50 Jahre		1	8	8%
	< 30 Jahre		0	2	2%
Männeranteil	> 50 Jahre		11	11	19%
	30 - 50 Jahre		23	33	49%
	< 30 Jahre		0	16	14%

Tabelle 13 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 2024

⁶ Nach eit.swiss im Jahr 2019 sind 95 der insgesamt 3250 Lehrverhältnisse in der Elektrobranche von jungen Frauen abgeschlossen worden. Am grössten ist der Frauenanteil bei Elektroplaner/in EFZ mit 12% und am geringsten bei den Montage-Elektriker/in EFZ mit noch 1%.

9.4.1.2 GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Es erfolgte keine externe Prüfung des Lohnsystems auf Lohngerechtigkeit. Wie im Managementansatz beschrieben, erfolgt die Vergütung nach den erwähnten Grundsätzen. Boess Viscum ist im Jahr 2023 von einem grossen Kunden auditiert worden. Es sind keine Abweichungen festgestellt worden. Boess Viscum verfügt über den ausgewogensten Mix der Geschlechter innerhalb der Boess Gruppe, daher ist da diese Aussage besonders repräsentativ.

10 Auswertung Nachhaltigkeitsziele

Nachfolgend werden die Nachhaltigkeitsziele aus dem Jahr 2022 aufgelistet und bewertet.

10.1 Soziales

Nachhaltigkeitsziele Soziales: Zielfestlegung				
Ziel/Messgrösse	Ist-Wert 2022	Zielwert	Zieljahr	Bemerkungen
Anzahl Berufsunfälle	1	0	2023	
Fluktuationsrate	12%	8%	2023	
Anzahl Lernende	2	3	2023	

Tabelle 14 Zielfestlegung Soziales von 2022

10.1.1 Anzahl Berufsunfälle

Im Zieljahr 2023 gab es in der Boess Gruppe einen Berufsunfall mit 0 Ausfallstunden. Der Zielwert konnte nicht erreicht werden. Im Jahr 2024 konnte das Ziel von 0 Berufsunfällen erreicht werden.

10.1.2 Fluktuationsrate

Die Fluktuationsrate war mit 17.8% im Jahr 2023 und mit 16.7% im Jahr 2024 höher als der Zielwert. Es sind verschiedene Massnahmen wie eine Anpassung des Arbeitszeitreglements, ein Ferienkaufmöglichkeit, überarbeiten des KVP, etc. ergriffen worden und weitere sind in Planung für das Jahr 2025.

10.1.3 Anzahl Lernende

Im Zieljahr waren bei der Boess Gruppe 2 Lernende beschäftigt. Im Jahr 2024 waren 1 Lernender bei der Boess Gruppe beschäftigt. Der Zielwert konnte nicht erreicht werden.

10.2 Ökologie

Nachhaltigkeitsziele Ökologie: Zielfestlegung				
Messgrösse	Ist-Wert 2022	Zielwert	Zieljahr	Bemerkung
Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen	Wert muss noch festgestellt werden	100%	2023	
Durchschnittsverbrauch der Autoflotte	Wert muss noch festgestellt werden	Aktueller Wert -5%	2023	Die Boess Gruppe verfügt insgesamt über 15 Firmenfahrzeuge
Anteil nachhaltiges Papier	Wert muss noch festgestellt werden	100%	2023	
Prüfen, ob der Stromverbrauch oder ein Teil davon der Boess Gruppe durch eigene oder an beteiligten PV-Anlagen produziert werden könnte.	-	Bericht erstellt und ein Entscheid wie weiter ist herbeigeführt	2023	

Tabelle 15 Zielfestlegung Ökologie von 2022

10.2.1 Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen

Der komplette Strom der Boess Gruppe wird mit Wasser, Wind, Sonne sowie Biomasse erzeugt.

10.2.2 Durchschnittsverbrauch der Autoflotte

Im Jahr 2022 verfügte die Boess Gruppe über 15 Fahrzeuge mit folgenden Verbrauchs- und Emissionswerten:

- 4.5 Durchschnittsverbrauch [l/100km]
- 106.8 CO2 Emission [g/km]

Im Jahr 2025 verfügte die Boess Gruppe über 14 Fahrzeuge mit folgenden Verbrauchs- und Emissionswerten:

- 4.6 Durchschnittsverbrauch [l/100km]
- 108.1 CO2 Emission [g/km]

Das Ziel einer Reduktion konnte, trotz der Anpassung des Reglements nicht erreicht werden. In diesem werden Elektrofahrzeuge finanziell bevorteilt und ein höherer Anschaffungspreis zugestanden.

10.2.3 Anteil nachhaltiges Papier

Es wird nur nachhaltiges Papier verwendet

10.2.4 Eigene PV-Anlage

Die Prüfung läuft während der Erstellung des Berichts noch. Erste Ausschreibungen sind erstellt worden um die Kosten detailliert zu evaluieren. Aktuell werden auch die Einflüsse von Virtuellen Zusammenschlüsse zum Eigenverbrauch (Virtuelle ZEV) und Lokale Elektrizitätsgemeinschaften (LEG) und die Auswirkungen auf die Rentabilität geprüft.

10.3 Ökonomie

Nachhaltigkeitsziele Ökonomie: Zielfestlegung				
Messgrösse	Ist-Wert 2022	Zielwert	Zieljahr	Bemerkung
Verhaltenskodex erstellen und publizieren	Kein Verhaltenskodex vorhanden	Verhaltenskodex erstellt und publiziert	2023	
KVP-Prozess neu initialisiert	Nicht mehr operativ	Anzahl gemeldeter Ideen > 50	2023	

Tabelle 16 Zielfestlegung Ökonomie von 2022

10.3.1 Verhaltenskodex erstellen und publizieren

Der Verhaltenskodex ist erstellt worden und ist auf der Boess Homepage⁷ publiziert.

10.3.2 KVP-Prozess neu initialisiert

Der KVP-Prozess ist neu initialisiert und geschult worden. Aufsummiert auf die Jahre 2023 und 2024 sind insgesamt 45 KVP-Vorschläge eingegangen.

⁷ Siehe <https://www.boess.ch/de/firma/verhaltenskodex>

11 Nachhaltigkeitsziele ab 2026

Die von der Boess Gruppe definierten Nachhaltigkeitsziele werden hier separiert in die drei Säulen dargestellt.

11.1 Soziales

Folgende Messgrößen wurden für die Säule Soziales ermittelt, gemessen und publiziert

Nachhaltigkeitsziele Soziales: Zielfestlegung				
Ziel/Messgröße	Ist-Wert 2024	Zielwert	Zieljahr	Bemerkungen
Anzahl Berufsunfälle	0	0	2026	
Fluktuationsrate	16%	8%	2026	
Anzahl Lernende	1	3	2026	

Tabelle 17 Nachhaltigkeitsziele Soziales: Zielfestlegung

11.2 Ökologie

Folgende Messgrößen wurden für die Säule Ökologie ermittelt, gemessen und publiziert

Nachhaltigkeitsziele Ökologie: Zielfestlegung				
Messgröße	Ist-Wert 2024	Zielwert	Zieljahr	Bemerkung
Eigene PV-Anlage umsetzen, wenn die Rahmenbedingungen dies zulassen.	In Prüfung	Umgesetzt	2026	
Prüfung anderer Möglichkeiten für die Erzeugung von Nachhaltiger Energie	In Prüfung	Umgesetzt	2026	

Tabelle 18 Nachhaltigkeitsziele Ökologie: Zielfestlegung

11.3 Ökonomie

Folgende Messgrößen wurden für die Säule Ökonomie ermittelt, gemessen und publiziert

Nachhaltigkeitsziele Ökonomie: Zielfestlegung				
Messgröße	Ist-Wert 2024	Zielwert	Zieljahr	Bemerkung
Einführung eines unternehmensweiten KI-Tools und Erstellung von mindestens drei KI-unterstützten Prozessen	Kein Boess KI-Tool	3 unterstützende Prozesse	2026	
Prozess 24_001_FO_Kundenreview digitalisieren, damit diese zukünftig digital erfolgen kann	Noch ein «normales» Formular	Tool, z.B. über MS-Forms oder ähnliches	2026	

Tabelle 19 Nachhaltigkeitsziele Ökonomie: Zielfestlegung

12 Verzeichnisse

12.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Boess Werte	6
Abbildung 2 Anteil der Teilzeitbeschäftigte	6
Abbildung 3 Marktbereiche der Boess Gruppe	10
Abbildung 4 Mitarbeitendenanzahl nach Geschlecht	11
Abbildung 5 Mitarbeitendenanzahl nach Region	11
Abbildung 6 Mitarbeitendenanzahl nach Voll/Teilzeitstellen	12
Abbildung 7 Stakeholder von Boess	15
Abbildung 8 Wesentlichkeitsmatrix	16
Abbildung 9 Wesentlichkeitsmatrix Skalierung 5.0 – 10.0	16
Abbildung 10 Veränderung in der Wesentlichkeitsmatrix	17
Abbildung 11 Veränderung in der Wesentlichkeitsmatrix	18
Abbildung 12 Liste der wesentlichen Themen	18

12.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht über das Verhältnis zwischen den Zielen der Boess Gruppe und den UN-Nachhaltigkeitszielen	8
Tabelle 2 Mitgliedschaften in Verbänden	15
Tabelle 3 Neue Mitarbeitende der Boess Gruppe	24
Tabelle 4 Fluktuation der Boess Gruppe	25
Tabelle 5 GRI 401-3 Mutterschaftsurlaube	25
Tabelle 6 GRI 401-3Vaterschaftsurlaube	25
Tabelle 7 Anzahl Ausfalltage durch Krankheit/Unfälle	27
Tabelle 8 Anzahl Berufsunfälle und Ausfalltage	27
Tabelle 9 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	28
Tabelle 10 Einarbeitung neuer Mitarbeitenden	28
Tabelle 11 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 2022	29
Tabelle 12 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 2023	29
Tabelle 13 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten 2024	29
Tabelle 14 Zielfestlegung Soziales von 2022.....	31
Tabelle 15 Zielfestlegung Ökologie von 2022	31
Tabelle 16 Zielfestlegung Ökonomie von 2022	32
Tabelle 17 Nachhaltigkeitsziele Soziales: Zielfestlegung	33
Tabelle 18 Nachhaltigkeitsziele Ökologie: Zielfestlegung	33
Tabelle 20 Nachhaltigkeitsziele Ökonomie: Zielfestlegung	33

12.3 Literaturverzeichnis

(2022). *The Task Force on Climate-related Financial Disclosures.*