

## Nachhaltigkeitsbericht der Boess Gruppe

**Geschäftsjahr 2022**

Autoren: Matthias Junker, Nadine Müller  
Dokumentenname: Nachhaltigkeitsbericht Boess Gruppe 2022  
Version / Datum: V2.0 / 12.12.2022  
Auftraggeber: Verwaltungsrat der Boess Gruppe



## Inhalt

1	Nachhaltigkeit bei Boess .....	5
2	Über den Bericht .....	5
3	Die Boess Gruppe im Kontext der UN-Nachhaltigkeitsziele .....	5
4	Berichterstattung gemäss GRI 102 .....	8
4.1	GRI 102 Allgemeine Angaben Organisationsprofil .....	8
4.1.1	GRI 102-1 Name der Organisation .....	8
4.1.2	GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen .....	8
4.1.3	GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation .....	8
4.1.4	GRI 102-4 Betriebsstätten .....	8
4.1.5	GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform .....	8
4.1.6	GRI 102-6 Belieferte Märkte .....	8
4.1.7	GRI 102-7 Grösse der Organisation .....	8
4.1.8	GRI 102-8 Information zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern .....	9
4.1.9	GRI 102-9 Lieferkette .....	9
4.1.10	GRI 102-10 Signifikante Änderung in der Organisation und ihrer Lieferkette .....	9
4.1.11	GRI102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip .....	9
4.1.12	GRI102-12 Externe Initiativen .....	9
4.1.13	GRI102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen .....	10
4.2	GRI 102 Allgemeine Angaben Strategie .....	11
4.2.1	GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers .....	11
4.2.2	CEO Statement Boess Nachhaltigkeitsbericht .....	11
4.2.3	GRI 102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen .....	12
4.3	GRI 102 Allgemeine Angaben Ethik und Integrität .....	12
4.3.1	GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen .....	12
4.3.2	GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik .....	12
4.4	GRI 102 Allgemeine Angaben Unternehmensführung .....	12
4.4.1	GRI 102-18 Führungsstruktur .....	12
4.5	GRI 102 Allgemeine Angaben Einbinden von Stakeholdern .....	13
4.5.1	GRI 102-40 Stakeholder-Gruppen .....	13
4.5.2	GRI 102-41 Tarifverträge .....	13
4.5.3	GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder .....	13
4.5.4	GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern .....	13
4.5.5	GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen .....	14
4.6	GRI 102 Allgemeine Angaben Vorgehensweise bei der Berichterstattung .....	14
4.6.1	GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten .....	14
4.6.2	GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen .....	14
4.6.3	GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen .....	15
4.6.4	GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen .....	15
4.6.5	GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung .....	16
4.6.6	GRI 102-50 Berichtszeitraum .....	16
4.6.7	GRI 102-51 Datum des letzten Berichtes .....	16
4.6.8	GRI 102-52 Berichtszyklus .....	16
4.6.9	GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht .....	16
4.6.10	GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards .....	16
4.6.11	GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex .....	16
4.6.12	GRI 102-56 Externe Prüfung .....	16
5	Themenspezifische Berichterstattung .....	17
5.1	Soziales (People) .....	17
5.1.1	GRI-401 Arbeitsbedingungen .....	17

5.1.1.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	17
5.1.1.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	17
5.1.1.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	17
5.1.1.4	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation .....	18
5.1.1.5	GRI 401-2 Exklusive Sozialleistungen für Vollzeitbeschäftigte .....	18
5.1.1.6	GRI 401-3 Elternzeit .....	19
5.1.2	GRI-403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	20
5.1.2.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	20
5.1.2.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	20
5.1.2.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	20
5.1.2.4	GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	20
5.1.2.5	GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen .....	20
5.1.2.6	GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste .....	21
5.1.2.7	GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	21
5.1.2.8	GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	21
5.1.2.9	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter .....	21
5.1.2.10	GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ...	21
5.1.3	GRI-404 Aus- und Weiterbildung .....	22
5.1.3.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	22
5.1.3.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	22
5.1.3.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	22
5.1.3.4	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeitenden .....	22
5.1.3.5	GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeitenden und zur Übergangshilfe .....	23
5.1.3.6	GRI 404-3 Prozentsatz der Mitarbeitenden, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten .....	23
5.1.4	GRI-405 Diversität und Chancengleichheit .....	24
5.1.4.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	24
5.1.4.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	24
5.1.4.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	24
5.1.4.4	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten .....	24
5.1.4.5	GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern .....	24
5.2	Ökologie (Planet) .....	25
5.2.1	Umweltverträgliche Lösungen .....	25
5.2.1.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	25
5.2.1.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	25
5.2.1.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	25
5.2.2	Eigene Beschreibung umweltverträgliche Lösungen .....	25
5.3	Ökonomie (Profit) .....	26
5.3.1	GRI-201 Wirtschaftliche Leistung .....	26
5.3.1.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	26
5.3.1.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	26
5.3.1.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	26
5.3.1.4	GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen .....	26
5.3.1.5	GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne .....	27
5.3.1.6	GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand .....	27
5.3.2	GRI-205 Korruptionsbekämpfung .....	27

5.3.2.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	27
5.3.2.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	27
5.3.2.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	27
5.3.2.4	GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden .....	28
5.3.2.5	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung .....	28
5.3.2.6	GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen .....	28
5.3.3	Eigene Beschreibung Datensicherheit .....	29
5.3.3.1	GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung .....	29
5.3.3.2	GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile .....	29
5.3.3.3	GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes .....	29
5.3.3.4	Eigene Beschreibung Datensicherheit .....	29
6	Nachhaltigkeitsziele .....	30
6.1	Soziales .....	30
6.2	Ökologie .....	30
6.3	Ökonomie .....	31
7	Verzeichnisse .....	32
7.1	Abbildungsverzeichnis .....	32
7.2	Tabellenverzeichnis .....	32
7.3	Literaturverzeichnis .....	32

## 1 Nachhaltigkeit bei Boess

Nachhaltigkeit sowie nachhaltiges Agieren beeinflusste die Arbeitsweise bei der Boess Gruppe bereits vor der Erarbeitung des vorliegenden Berichtes. Der Prozess der Erstellung, die Definition von messbaren Zielen sowie die Diskussion mit Mitarbeitenden schärfte 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.

## 2 Über den Bericht

Die Boess Gruppe hat sich im Q4/2021 entschieden, für das Geschäftsjahr 2022 einen Nachhaltigkeitsbericht zu erarbeiten und zu publizieren. Die Erarbeitung erfolgte nach dem GRI-Standard: Core. Es erfolgte keine externe Prüfung.

Folgende Vorgehensweise ist bei der Erstellung des Berichtes angewandt worden. Die relevanten Stakeholdergruppen sind identifiziert worden. Aus den 17 UN-Nachhaltigkeitszielen sind in einem Workshop die für die Boess Gruppe relevanten Ziele identifiziert worden. Aus diesen sind dann die wesentlichen Punkte evaluiert und in übergeordnete Themen zusammengefasst worden. Dies bildete die Basis für eine umfangreiche Befragung/Umfrage, welche durchgeführt worden ist. Die als am wichtigsten bewerteten Punkte sind extrahiert worden. Daraus sind dann die GRI Indexe für die themenspezifische Berichtserstattung abgeleitet worden. Die publizierten Nachhaltigkeitsziele sollen die evaluierten Punkte spezifisch in der Umsetzung unterstützen.

## 3 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 Unterziele 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.

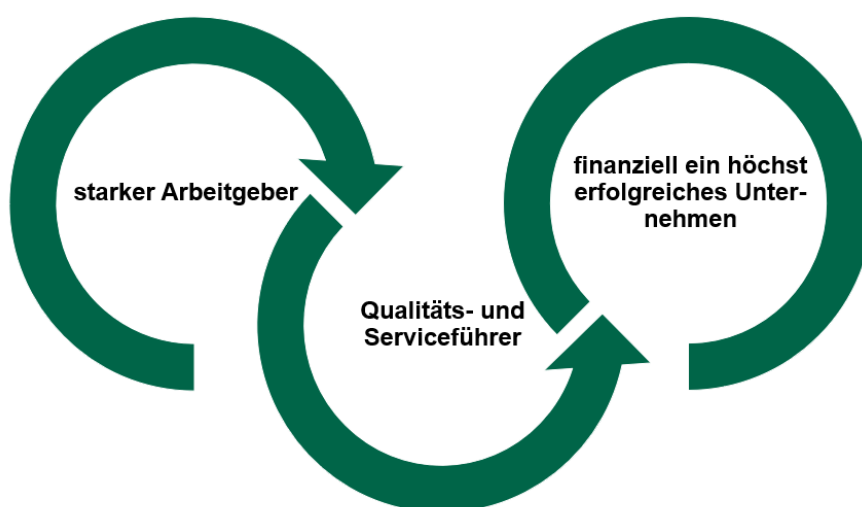


Abbildung 1 Boess Werte

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. Bei der Evaluation von neuen Standorten ist die Nähe zu einem Bahnhof eines der Hauptkriterien für dessen Auswahl.

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

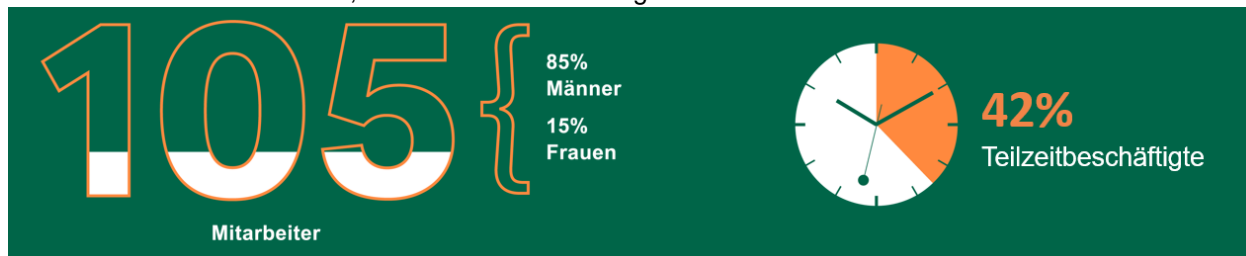


Abbildung 2 Anteil der Teilzeitbeschäftigten

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

#### STOPP BEI GEFAHR – GEFAHR BEHEBEN – WEITERARBEITEN

Individuelle Weiterbildungen im Bereich der Sicherheit werden situativ organisiert und angeboten. Hier als Beispiel der durchgeführte Kurs Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Projekt- und Bauleiter. 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 jährlich.

Den Zusammenhalt und den Austausch innerhalb der Boess Gruppe fördern wir mit Ausflügen (z.T. auch zweitägige) oder einem Weihnachtsessen, wo auch die PartnerInnen willkommen sind.

#### 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 auszugestalten. Durch unsere 13 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, Entlöhnung, 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.

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

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
Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	X						
Fördern der Entwicklung der Mitarbeitenden		X					
Chancen und Risiken im Griff	X	X					
Innovations-Kultur					X		

## 4 Berichterstattung gemäss GRI 102

### 4.1 GRI 102 Allgemeine Angaben Organisationsprofil

#### 4.1.1 GRI 102-1 Name der Organisation

Boess Viscum AG. Unter der Holding der Boess Viscum AG werden folgende Firmen geführt:

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

#### 4.1.2 GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die Gruppe erbringt Dienstleistungen im Ingenieurbereich mit Fokus auf Elektroingenieurarbeiten inkl. Planung, Projektleitung, Baubegleitung, etc.

#### 4.1.3 GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation

Der Hauptsitz der Holding befindet sich in Thun unter folgender Adresse:

Boess Viscum AG  
Frutigenstrasse 16  
3600 Thun

#### 4.1.4 GRI 102-4 Betriebsstätten

Die Boess Gruppe verfügt ausschliesslich über Standorte in der Schweiz.



Abbildung 3 Standorte der Boess Gruppe (noch ohne den neuen Standort in Malans)

#### 4.1.5 GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die Holding befindet sich in Familienbesitz und hat die Rechtsform einer Aktiengesellschaft.

#### 4.1.6 GRI 102-6 Belieferte Märkte

Die Boess Gruppe ist hauptsächlich in der Schweiz aktiv.

#### 4.1.7 GRI 102-7 Grösse der Organisation



Die Boess Gruppe hat aktuell 116 Mitarbeitende an 13 Standorten und erwirtschaftete im Jahr 2021 einen Umsatz von 16.5 Mio. CHF.

#### 4.1.8 GRI 102-8 Information zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Der vorliegende Bericht ist die erste Ausgabe der Boess Gruppe, daher können keine Änderungen zu vorherigen Berichten beschrieben werden.

*Tabelle 2 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern*

GRI 102-8 Information zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern									
Anzahl nach Geschlecht									
Anzahl Mitarbeitende	Männer [Anzahl]	Frauen [Anzahl]	Männer [%]	Frauen [%]					
116	97	19	84%	16%					
Anzahl nach Region									
Anzahl Mitarbeitende	D-CH [Anzahl]	FR-CH [Anzahl]	IT-CH [Anzahl]	D-CH [%]	FR-CH [%]	IT-CH [%]			
116	99	15	2	88%	84%	68%			
Anzahl nach Voll-/Teilzeit									
Anzahl Mitarbeitende	Frauen Vollzeit [Anzahl]	Frauen Teilzeit [Anzahl]	Männer Vollzeit [Anzahl]	Männer Teilzeit [Anzahl]	Frauen Vollzeit [%]	Frauen Teilzeit [%]	Männer Vollzeit [%]	Männer Teilzeit [%]	
116	6	13	59	38	32%	68%	61%	39%	

#### 4.1.9 GRI 102-9 Lieferkette

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.

#### 4.1.10 GRI 102-10 Signifikante Änderung in der Organisation und ihrer Lieferkette

Der vorliegende Bericht ist der erste publizierte Nachhaltigkeitsbericht der Boess Gruppe, daher kann über keine Änderungen berichtet werden.

#### 4.1.11 GRI102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Die Boess Gruppe beurteilt übergeordnet die Risiken mittels einer Chancen- und Risikoanalyse. Identifizierte Risiken werden möglichst minimiert sowie reduziert und positive Chancen werden versucht zu Realisierung oder zu vergrössern.

#### 4.1.12 GRI102-12 Externe Initiativen

Wir unterstützen die SDG's sowohl durch unsere Handlungen wie auch durch unsere Strategie und wollen einen Beitrag zu den Herausforderungen der Zukunft leisten. Im Jahr 2022 haben wir unter anderem Almighty Tree mit einer namhaften Spende von CHF 10'000 unterstützt und damit einen Beitrag dazu geleistet, einen Wald in der Nähe von Bern nachhaltig wieder aufzuforsten.

## 4.1.13 GRI102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

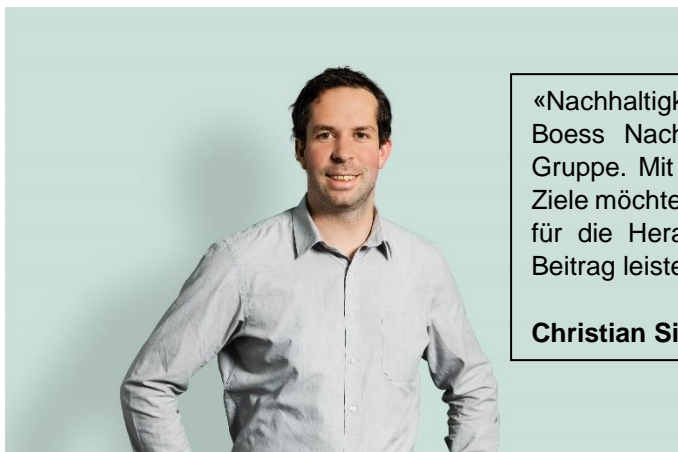
Tabelle 3 Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen

Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen	
Firma	Verband
Boess Viscum	Schweizer Licht Gesellschaft SLG
Boess + Partner	Swiss Engineering STV UTA ATS
Boess + Partner	Gesellschaft selbständiger Architektur-, Planer- und Ingenieurfirmen Berns gab
Boess Engineering	VöV-Verband öffentlicher Verkehr
Boess Infra	VSE-Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen
Boess Rüegg	usic - Union Suisse des Ingenieurs - Conseils / 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
	GVT - Gewerbeverband Thun
	KBVE - Kantonal Bernischer Verband der Elektroinstallationsfirmen
	VSEK - Verband Schweizerischer Elektrokontrollen
Boess Sytek	VSEI Berufsbildungsfond
	Electro Suisse

## 4.2 GRI 102 Allgemeine Angaben Strategie

### 4.2.1 GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

### 4.2.2 CEO Statement Boess Nachhaltigkeitsbericht



«Nachhaltigkeit beeinflusste schon vor der Erarbeitung des Boess 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 substanziellen 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 Nachhaltigkeitsthematiken umfassend betrachtet. Als Beispiel sind die Standorte der Boess Gruppe zu nennen. Diese sind mit dem ÖV alle sehr gut erschlossen. Über die Hälfte kann zu Fuss innerhalb von weniger als 5 Minuten ab einem Bahnhof erreicht werden. Bei Standortwechseln oder der Schaffung von zusätzlichen Standorten ist die Erreichbarkeit ab einem Bahnhof eines der Hauptkriterien für die Auswahl. Dieses Beispiel zeigt auf, dass alle Säulen der Nachhaltigkeit abgedeckt werden. Die Mitarbeitenden erreichen den Arbeitsplatz sehr gut und können ihre Pendelzeit minimieren. Der Anreiz ÖV Mittel zu benutzen, ist ungleich höher, als wenn der Arbeitsplatz nicht gut erschlossen ist. Unsere Mitarbeitenden, die oft beim Kunden oder auf einer Baustelle sind, erreichen diese ab dem Büro mit dem ÖV zeitnah und falls nötig, wird die letzte Meile mit einem Fahrzeug aus der Mobility Flotte zurückgelegt. Weiter investieren wir in Tools und Ausbildung, um unsere Kunden und Partner auch in Themen der Nachhaltigkeit mit hochwertiger Arbeit unterstützen zu können.

#### **Änderungen betreffend dem Thema Nachhaltigkeit**

Dieses Jahr hat die Boess Gruppe zum ersten Mal einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt und mit den daraus erarbeiteten Zielen publiziert. Wir werden diesen Bericht in regelmässigen Abständen überarbeiten und den Erreichungsgrad der Ziele jährlich bestimmen und publizieren.

Wir haben uns dieses Jahr entschieden, unsere Vulkanaktion (am 1. August erhielten ausgewählte Kunden einen Vulkan) durch eine Spende über CHF 10'000C an Almighty Tree zu ersetzen. Damit konnte in der Region Bern ein Wiederaufforstungsprojekt umgesetzt werden.

#### 4.2.3 GRI 102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Nachhaltigkeit bedeutet für die Boess Gruppe, mit ihren Dienstleistungen einen Mehrwert für Kunden und die Gesellschaft zu schaffen. Daher werden bei Entscheidungsprozessen ökonomische, ökologische sowie auch soziale Punkte ausgewogen berücksichtigt. Ein Fokus der Gruppe ist, eine Entwicklung der Kundenmärkte möglichst zu antizipieren und Entscheidungen darauf basierend zu treffen. Mit diesem Ansatz soll eine möglichst hohe Resilienz auf Gruppenstufe erreicht werden, sowie die soziale Verantwortung für sichere Arbeitsstellen übernommen werden.

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nach GRI «Core» Standard sollen die entsprechenden Informationen betreffend Nachhaltigkeitsmanagement dargelegt werden. Damit bedienen wir das steigende Bedürfnis unserer Kunden und Partner betreffend Vergleichbarkeit und Transparenz. Herausfordernd für ein Unternehmen von der Grösse der Boess Gruppe ist die Komplexität der zu erstellenden Berichte, sowie die verschiedenen Standards.

Damit die 17 verschiedenen UN-Nachhaltigkeitsziele erreicht werden können, bedarf es der Unterstützung der Wirtschaft. Als Konsequenz daraus ergeben sich für Unternehmen wie die Boess Gruppe ein grosses Chancen und Wachstumspotential. Erkannten Risiken, wie ein Ausfall des eigenen EDV-Systems, sind mit einer Auslagerung an einen sehr kompetenten Partner bereits begegnet worden. Dem Risiko in nur einem Marktbereich tätig zu sein, wird mit einer Diversifizierung der Marktbereiche begegnet. Auf Gruppenstufe wird eine umfangreiche Risikoanalyse/Risikomatrix erstellt und regelmässig aktualisiert.

#### 4.3 GRI 102 Allgemeine Angaben Ethik und Integrität

##### 4.3.1 GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Die entsprechenden Thematiken sind in unserem Leitbild beschrieben.

##### 4.3.2 GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik

Mitarbeitende handeln richtig, wenn Sie sich gesetzeskonform verhalten und die Boess Werte beachten und vorleben. Falls Sie mit Handlungen oder Sachverhalten in Kontakt kommen, die gegen geltendes Recht, ethische Standards oder die Werte der Boess Gruppe verstossen, sollen sie in einem ersten Schritt mit ihrem direkten Vorgesetzten das Gespräch suchen. Falls die nötigen Aktionen nicht erfolgen, kann das Thema auf höheren Stufen eskaliert werden.

#### 4.4 GRI 102 Allgemeine Angaben Unternehmensführung

##### 4.4.1 GRI 102-18 Führungsstruktur

Der Verwaltungsrat der Boess Gruppe erarbeitet und legt die strategischen Ziele der Gruppe fest. Die operative Führung auf Stufe Gruppe erfolgt durch Christian Siegenthaler als Gruppen CEO. Die jeweiligen Gesellschaften verfügen über eigene Geschäftsleitungen.

## 4.5 GRI 102 Allgemeine Angaben Einbinden von Stakeholdern

## 4.5.1 GRI 102-40 Stakeholder-Gruppen

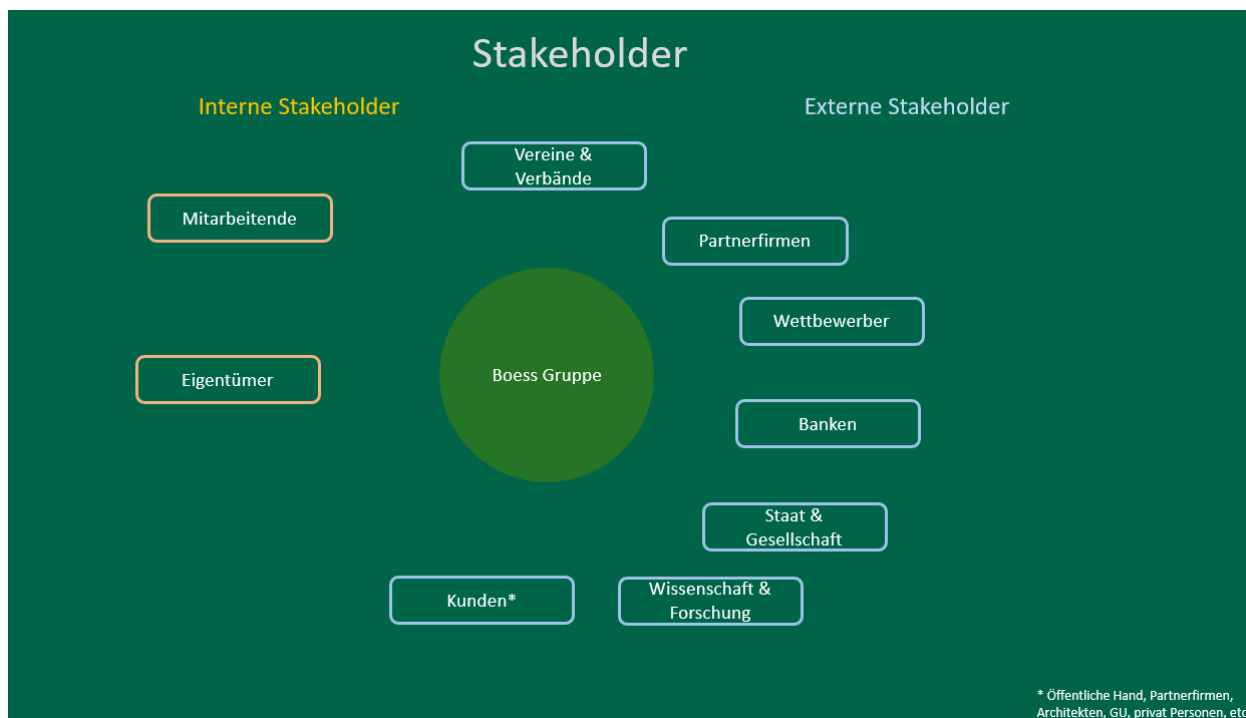


Abbildung 4 Stakeholder der Boess Gruppe

## 4.5.2 GRI 102-41 Tarifverträge

Die Branche der Ingenieurbüros verfügt über keinen GAV

## 4.5.3 GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Die in Kapitel 4.5.1 erwähnten Stakeholder sind wichtig, weil sie einen signifikanten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Boess Gruppe haben, oder von der Geschäftstätigkeit betroffen sind.

## 4.5.4 GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Die Interessen der internen sowie der externen Stakeholder werden durch die Mitarbeitenden von Boess vertreten. Über die bestehenden engen Kundenbeziehungen sowie den eigenen Netzwerken in den verschiedenen Markt Bereichen werden die Interessen der Stakeholder bestmöglich gewahrt.

## 4.5.5 GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Tabelle 4 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

<b>GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen</b>		
<b>Anspruchsgruppe</b>	<b>Anliegen</b>	<b>Aktion/Interaktion</b>
Mitarbeitende	Arbeitsicherheit	Instruktion, Schulungen, Zertifizierungen
	Information	Regelmässige Information mittels Boess Inside Informationen auf Teamstufe
	Feedback	Mitarbeitenden Gespräche
	Weiterbildung	Interne/Externe Weiterbildungen
Kunden (Öffentliche Hand, Partnerfirmen, Architekten, GU, privat Personen, etc.)	Qualität	Austausch während der Projektarbeit
	Kosten	Austausch während der Projektarbeit
	Termine	Austausch während der Projektarbeit
	Sicherheit	Austausch während der Projektarbeit
Vereine & Verbände	Einbringen von Themen und Mitarbeit	Unterstützen mit eigenem Knowhow (z.B. Mitarbeit bei Themen vom VöV, oder Mitarbeit bei Lehrlingsarbeit von EIT bei der Berufsbildungsmesse in Bern)

## 4.6 GRI 102 Allgemeine Angaben Vorgehensweise bei der Berichterstattung

## 4.6.1 GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Der Bericht bezieht sich auf die Boess Gruppe und deren Tochtergesellschaften. Beteiligungen, Joint Ventures, und Ingenieur Gemeinschaften (IG's) sind nicht Teil der Berichterstattung.

## 4.6.2 GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Während des Prozesses der Erstellung des vorliegenden Berichtes ist eine Wesentlichkeitsanalyse mit verschiedenem Teilnehmenden innerhalb der Boess Gruppe durchgeführt worden. Durch die verschiedenen Positionen, welche die Teilnehmenden innerhalb der Boess Gruppe einnehmen, sind Sichtweisen von internen wie auch von externen Stakeholdern berücksichtigt. Die Auswertung der Umfrage resultiert in einer Wesentlichkeitsmatrix. Aus dieser sind die wesentlichen Themen extrahiert worden, bei denen wir den grössten Beitrag leisten können. Die Ziele der Zielfestlegung orientieren sich an den weiter oben genannten, wesentlichen Themen. Diese wesentlichen Themen sind dann den jeweiligen GRI Standards zugeordnet worden und in den folgenden Kapiteln dargestellt.

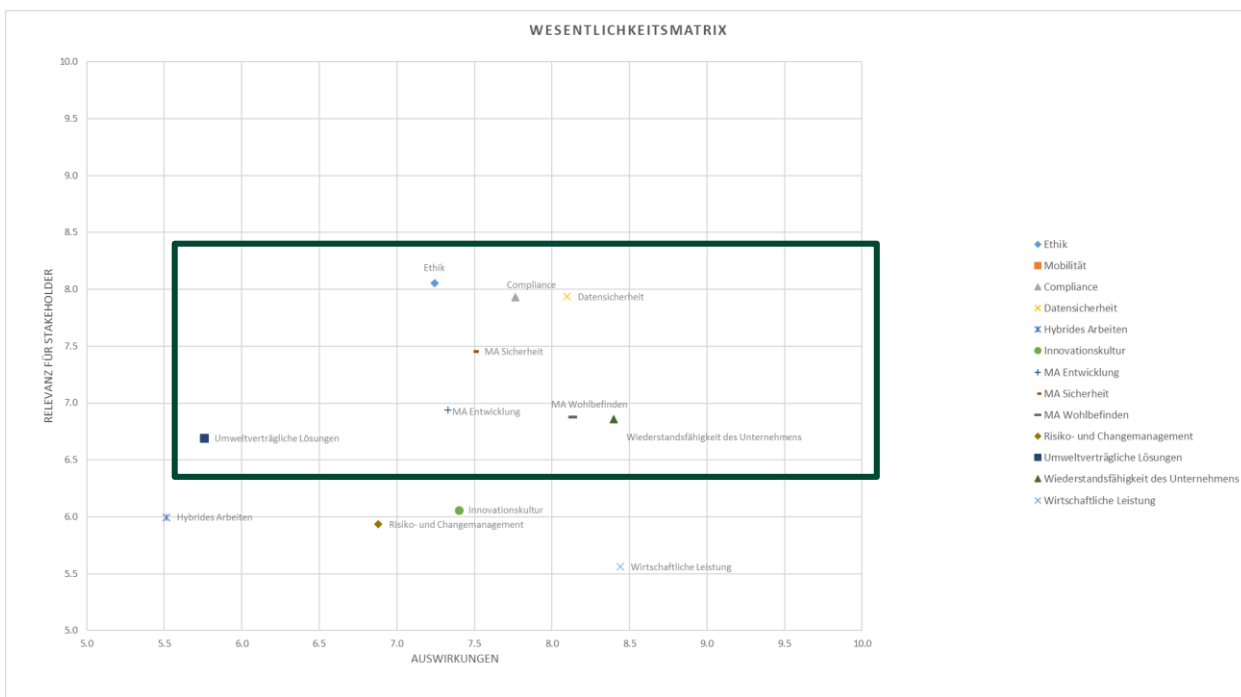


Abbildung 5 Wesentlichkeitsmatrix mit Detaillierung

Für den vorliegenden Report sind die wesentlichen Themen, wie in Abbildung 5 Wesentlichkeitsmatrix mit Detaillierung dargestellt, eingegrenzt worden.

#### 4.6.3 GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen

Basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse werden folgende Themen der GRI Standards für die Boess Gruppe als wesentlich angesehen und in der vorliegenden Berichterstattung abgedeckt:

Tabelle 5 Liste der wesentlichen Themen

Themen aus der Wesentlichkeitsmatrix	GRI Standard
Ethik	405
Compliance	205
Datensicherheit	Eigene Beschreibung
MA-Sicherheit	403
Umweltverträgliche Lösungen	Eigene Beschreibung
MA- Entwicklung	404
MA-Wohlbefinden	401
Widerstandsfähigkeit des Unternehmens	201

Die Themen werden nachfolgend den verschiedenen Säulen der Nachhaltigkeit zugeordnet:

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

#### 4.6.4 GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen

Der vorliegende Bericht ist die erste Version des Nachhaltigkeitsberichts der Boess Gruppe, daher haben keine Neudarstellungen von Informationen stattgefunden.

4.6.5 GRI 102-49 Änderungen bei der Berichterstattung

Der vorliegende Bericht ist die erste Version des Nachhaltigkeitsberichts der Boess Gruppe, daher sind keine Änderungen in einen bestehenden Bericht eingearbeitet worden.

4.6.6 GRI 102-50 Berichtszeitraum

Erstellt von Q2-Q4 2022. bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022.

4.6.7 GRI 102-51 Datum des letzten Berichtes

Dies ist der erste publizierte Bericht der Boess Gruppe.

4.6.8 GRI 102-52 Berichtszyklus

Der Bericht wird regelmässig aktualisiert.

4.6.9 GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Bericht: Matthias Junker [matthias.junker@boess.ch](mailto:matthias.junker@boess.ch) .

4.6.10 GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option Kern erarbeitet.

4.6.11 GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex

Folgende GRI Indexe sind im vorliegenden Report verwendet worden: GRI 102, GRI 201, GRI 205, GRI 401, GRI 404 und GRI 405 sowie eigene Beschreibungen.

4.6.12 GRI 102-56 Externe Prüfung

Der Bericht ist nicht durch eine externe Stelle überprüft worden.



## 5 Themenspezifische Berichterstattung

---

Die in Kapitel GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen dargestellte Tabelle listet die erarbeiteten, wesentlichen Themen auf. Diese werden im vorliegenden Kapitel auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit - Soziales, Ökologie und Ökonomie - angewandt und beschrieben. Zentral ist der Ansatz, dass die drei Säulen gleich gewichtet und als gleichrangig zu betrachten sind.

### 5.1 Soziales (People)

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

#### 5.1.1 GRI-401 Arbeitsbedingungen

##### 5.1.1.1 GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Bei der Boess Gruppe arbeiten rund 116 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.

##### 5.1.1.2 GRI 103-2 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>

##### 5.1.1.3 GRI 103-3 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 2022 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 bis anhin über die gesamte Gruppe. Aufgrund der Grösse der Gruppe und der unterschiedlichen Thematiken in den verschiedenen Gesellschaften werden zukünftige Mitarbeiterumfragen detaillierter bis auf Gesellschaftsstufe ausgewertet. Dies um noch zielgerichteter Veränderungen zu planen und den Mitarbeitenden gerecht zu werden.

## 5.1.1.4 GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

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

Tabelle 6 GRI 401-1 Neue Mitarbeitende

Neue Mitarbeitende Boess Gruppe				
Jahr	Neue MA	Altersklasse	Männer	Frauen
2020	22	keine Auswertung	20	2
2021	21	keine Auswertung	20	1
2022 <sup>1</sup>	28	unter 30	7	2
		30 bis 50	11	1
		über 50	4	2

Tabelle 7 Anzahl Mitarbeitende der Boess Gruppe

Anzahl Mitarbeitende Boess Gruppe				
Jahr	MA [Anzahl Ende Jahr]	Altersklasse	Männer	Frauen
2020	86	keine Auswertung	75	11
2021	104	keine Auswertung	91	13
2022 <sup>2</sup>	116	unter 30	17	3
		30 bis 50	59	9
		über 50	21	7

Tabelle 8 Mitarbeitende, welche die Boess Gruppe verlassen haben

Mitarbeitende welche die Boess Gruppe verlassen haben				
Jahr	gekündigte MA	Altersklasse	Männer	Frauen
2020	12	keine Auswertung	10	2
2021	17	keine Auswertung	13	4
2022 <sup>3</sup>	14	unter 30	4	2
		30 bis 50	7	0
		über 50	1	0

Tabelle 9 GRI 401-1 Fluktuation in der Boess Gruppe

Fluktuation Boess Gruppe				
Jahr	Fluktuation [%]	Altersklasse	Männer	Frauen
2020	14%	keine Auswertung	13%	18%
2021	13%	keine Auswertung	14%	31%
2022 <sup>4</sup>	12%	unter 30	24%	67%
		30 bis 50	12%	0%
		über 50 (ohne Pensionierungen)	5%	0%

## 5.1.1.5 GRI 401-2 Exklusive Sozialleistungen für Vollzeitbeschäftigte

<sup>1</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

<sup>2</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

<sup>3</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

<sup>4</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

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.

#### 5.1.1.6 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.

*Tabelle 10 GRI 401-3 Mutterschaftsurlaube*

<b>Mutterschaftsurlaub</b>			
<b>Jahr</b>	<b>Anzahl Mutterschaftsurlaube</b>	<b>Rückkehrrate</b>	<b>Verbleibrate</b>
2021	0	-	-
2022 <sup>5</sup>	0	-	-

*Tabelle 11 Vaterschaftsurlaube*

<b>Vaterschaftsurlaub</b>			
<b>Jahr</b>	<b>Anzahl Vaterschaftsurlaube</b>	<b>Rückkehrrate</b>	<b>Verbleibrate</b>
2021	1	1	100%
2022 <sup>6</sup>	2	2	100%

<sup>5</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

<sup>6</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

## 5.1.2 GRI-403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### 5.1.2.1 GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind für die Boess Gruppe von grosser Bedeutung. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende, die sich ausserhalb der Büroräumlichkeiten in potenziell gefährlichen Umgebungen wie z.B. im Schienenbereich, im Strassenbereich, auf Baustellen von Immobilien, oder im Bereich von Starkstromanlagen, etc. aufhalten. Die Mitarbeitenden der Boess Gruppe halten sich an alle gesetzlichen und kundenspezifischen Vorgaben, um das Risiko eines Arbeitsunfalles auf ein absolutes Minimum zu beschränken.

### 5.1.2.2 GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Die Sicherheit der Mitarbeitenden hat für die Boess Gruppe eine sehr hohe Relevanz. Diese wird auch in der Sicherheits Charta nochmals explizit formuliert.

---

#### 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 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)

#### Abbildung 6 GRI 403 Boess Sicherheits Charta

Im Kapitel 16 des zertifizierten Qualitätsmanagementsystems der Boess Gruppe wird die Thematik Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in 10 Kapiteln nach Empfehlung der Suva beschrieben. Nach der Fertigstellung und Einführung des Kapitels 16 im Jahr 2020 sind alle bestehenden Mitarbeitenden nachweisbar instruiert worden. Neu eintretende Mitarbeitende werden alle nachweisbar in der Thematik instruiert.

### 5.1.2.3 GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Im Jahr 2022<sup>7</sup> sowie im Jahr 2021 ist kein Berufsunfall rapportiert worden. Eine Auswertung mit den angeforderten Daten der SUVA zeigte auch für die Vergangenheit keine schwerwiegenden Arbeitsunfälle. Die Aktualität des Systems wird durch den Sicherheitsbeauftragten (SIBE) überwacht und, falls nötig, angepasst. Falls internes Knowhow fehlt, werden auch Schulungen mit externen Referenten durchgeführt, wie z.B. die Schulung betreffend Arbeitssicherheit für Projekt- und Bauleitende, Nothelferkurse, etc.

### 5.1.2.4 GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Jede neu eintretende Mitarbeitende wird betreffend Arbeitssicherheit instruiert. Die Arbeitssicherheit ist Teil des zertifizierten Qualitätsmanagementsystems. Aktuell sind keine schweren Arbeitsunfälle bekannt. Damit dies so bleibt werden die Mitarbeitenden regelmässig über Themen betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz informiert, und es finden auch themenspezifische Schulungen statt. Das System gilt ausnahmslos für alle Mitarbeitenden der Boess Gruppe

### 5.1.2.5 GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Grundsätzlich wird jeder Unfall gemeldet, unabhängig der Schwere und des Anstellungsverhältnisses. Aktuell sind keine schweren Unfälle innerhalb der Boess Gruppe bekannt. Bei einem allfälligen Unfall mit einer gewissen Schwere würden die untersuchenden Stellen durch die Boess Gruppe nach bestem Wissen und Gewissen unterstützt. Bei dem BU im Jahr 2022 mit den 47 Ausfalltagen handelt es sich um einen Unfall der bei einer Freizeitaktivität während der Arbeitszeit stattfand.

---

<sup>7</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

Tabelle 12 GRI 403-2 Berufsunfälle

<b>Anzahl Berufsunfälle und Ausfalltage</b>		
<b>Jahr</b>	<b>BU [Anzahl]</b>	<b>Ausfalltage [Tage]</b>
2020	1	0
2021	0	0
2022 <sup>8</sup>	1	47

## 5.1.2.6 GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Die Boess Gruppe unternimmt verschiedene Anstrengungen, um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden. Für verschiedene Tätigkeiten sind Spezialausbildungen nötig. Weiter können bei Bedarf externe ASA-Spezialisten hinzugezogen werden ("Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit").

## 5.1.2.7 GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im internen Arbeitssicherheitsmanagement, welches Teil des zertifizierten Qualitätsmanagements ist, sind die Mitarbeitenden verpflichtend aufgerufen, Gefahren zu melden.

## 5.1.2.8 GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Neu eintretende Mitarbeitende werden vom SIBE in das interne Arbeitssicherheitssystem eingewiesen. Weiter finden rollenspezifische Schulungen statt, und über gruppeninterne Informationskanäle werden Informationen zu Arbeitssicherheitsthemen geteilt.

## 5.1.2.9 GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Ein Fokus liegt auf der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes. Wenn möglich wird auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingegangen. Weiter nimmt die Boess Gruppe an der Aktion Bike to Work teil. Mitarbeitende werden bei dieser Aktion motiviert, den Arbeitsweg mit dem Velo oder zu Fuss zurückzulegen. Weiter gibt es den Event «Boess&Bike» im Engadin und im Wallis, wo mit Kunden und E-Bikes ein aktiver Ausflug organisiert wird.

## 5.1.2.10 GRI 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Die Boess Gruppe legt Wert auf die Sicherheit von Partnern jeglicher Art. In der Arbeitsumgebung, in der sich die Firmen der Boess Gruppe bewegen, sind keine spezifischen Aktivitäten vorhanden.

<sup>8</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

## 5.1.3 GRI-404 Aus- und Weiterbildung

## 5.1.3.1 GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Qualifizierte Mitarbeitende sind für die anspruchsvolle Arbeit der Boess Gruppe unerlässlich. Die Gruppe legt daher Wert auf eine fundierte Aus- sowie Weiterbildung seiner Mitarbeitenden.

## 5.1.3.2 GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Fachbezogene Weiterbildungen werden in den einzelnen Firmen und Marktbereichen geplant und durchgeführt. Neu eintretende Mitarbeitende werden mittels eines auf Sie angepassten Einführungsprogrammes in die jeweiligen Marktbereiche eingeführt. Ein weiteres wichtiges Element ist das jährlich stattfindende Mitarbeitergespräch, welches mit jedem Mitarbeitenden durchgeführt wird. In diesem wird neben der Leistung auch die Zielerreichung sowie die Zielsetzung diskutiert.

## 5.1.3.3 GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Basierend auf dem Mitarbeitergespräch und der Mitarbeiterumfrage werden Massnahmen erarbeitet und definiert mit dem Ansatz, die Stärken zu stärken und die Schwächen weiter zu minimieren

## 5.1.3.4 GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeitenden

Bedingt durch Covid ist die durchschnittliche Stundenzahl, die in Weiterbildung investiert worden ist, durch den Ausfall verschiedenster Angebote vermutlich niedriger als vor der Pandemie. Die unten aufgeführten Beträge repräsentieren nur die Kosten von externen Schulungen. Arbeitszeitausfall sowie interne Schulungen und Weiterbildungen sind nicht berücksichtigt, da diese bis dato nicht separat rapportiert wurden.

Tabelle 13 GRI 404-1 Kosten externe Aus- und Weiterbildung

<b>Aus- und Weiterbildung externe Kosten [CHF]</b>			
<b>Aufwand für Aus- und Weiterbildung</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Frauen</b>	n.A.	18'000	2'990
<b>Männer</b>	n.A.	70'132	81'176
<b>Management</b>	n.A.	46'678	3'502
<b>Mitarbeitende</b>	n.A.	40'904	80'664
<b>Aus- und Weiterbildung Gruppe</b>	n.A.	90'882	84'166

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 anhin nicht separat rapportiert wurde.

Tabelle 14 GRI 404-1 Aufwand Einarbeitung neuer Mitarbeitenden

<b>Einarbeitung neuer Mitarbeitenden [h]</b>			
<b>Aufwand für Aus- und Weiterbildung</b>	<b>2022<sup>9</sup></b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Frauen</b>	588	160	707
<b>Männer</b>	3'199	2'426	3'040
<b>Management</b>	512	267	545
<b>Mitarbeitende</b>	3'275	2'319	3'202
<b>Aus- und Weiterbildung Gruppe</b>	3'787	2'586	3'747

<sup>9</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022

5.1.3.5 GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeitenden 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.

5.1.3.6 GRI 404-3 Prozentsatz der Mitarbeitenden, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Alle Mitarbeitenden haben mindestens einmal im Jahr ein protokolliertes Mitarbeitergespräch.

#### 5.1.4 GRI-405 Diversität und Chancengleichheit

##### 5.1.4.1 GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die Boess Gruppe bietet allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen. Die Stellen werden unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Alter, Religion und Nationalität mit der besten Kraft besetzt.

##### 5.1.4.2 GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Mit der Förderung von Teilzeitarbeit auf allen Funktionsstufen will die Boess Gruppe eine möglichst hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Aufgrund der kleinen Prozentzahl von Frauen in unserem Berufsumfeld ist es schwierig, den Frauenanteil gezielt zu erhöhen.

##### 5.1.4.3 GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht verfolgt die Boess Gruppe eine faire und diskriminierungsfreie Anstellungspraxis. Entscheidend für Anstellungen, Fortbildungen und Beförderungen sind ausschliesslich die individuellen Leistungen, Kompetenzen und Potenziale in Bezug auf die Anforderungen des jeweiligen Jobprofils.

##### 5.1.4.4 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 gering<sup>10</sup>. 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.

Tabelle 15 GRI 405-1 Vielfalt 2022

Vielfalt				
2022 <sup>11</sup>	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	21%
	30 - 50 Jahre	14	46	51%
	< 30 Jahre	0	18	15%

##### 5.1.4.5 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.

<sup>10</sup> 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%.

<sup>11</sup> Daten berücksichtigt bis 01.12.2022



## 5.2 Ökologie (Planet)

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.

### 5.2.1 Umweltverträgliche Lösungen

#### 5.2.1.1 GRI 103-1 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.

#### 5.2.1.2 GRI 103-2 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, Energieproduktion durch Wasserkraft, rückspeisefähige Unterwerke im Bahnbereich, etc.

#### 5.2.1.3 GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Verschiedene umgesetzte Projekte sowie die Entwicklung der einzelnen Firmen in diesem Bereich zeigen eine positive Entwicklung. Diese basiert hauptsächlich auf der Initiative einzelner Mitarbeitenden, es soll überprüft werden, wie dies durch die Boess Gruppe weiter unterstützt und beschleunigt werden könnte.

### 5.2.2 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:

- Rückspeisefähiges Unterwerk im Bahnbereich: <https://www.boess.ch/de/blog/blog-archiv/rueckspeisefaehiges-unterwerk-vernayaz>
- Verschiedene Projekte zur Winterstromerzeugung mit PV im Engadin
- Projekte in der Stromproduktion mittels Wasserkraft: <https://www.boess.ch/de/blog/erneuerung-wasserfassungen-s-chanf>
- Einspeisung von grösseren PV Anlagen direkt in das 16,7Hz Netz der SBB
- PV Anlage und energieoptimierter Betrieb eines Hallenbades: <https://www.boess.ch/de/blog/gebaeudetechnik>

### 5.3 Ökonomie (Profit)

Die ökonomische Nachhaltigkeit fordert ein nachhaltiges Wirtschaften. Die Unternehmung muss Gewinn erzielen, um Investitionen zu tätigen. Eine Profitmaximierung ist bei Boess aber nicht das vorrangige Ziel. Die Resilienz des Unternehmens gegenüber wirtschaftlichen Unwägbarkeiten soll möglichst gross sein. Dies erreicht die Boess Gruppe durch eine Diversifikation in verschiedene Marktbereiche und die Präsenz in allen Landesteilen der Schweiz.

#### 5.3.1 GRI-201 Wirtschaftliche Leistung

##### 5.3.1.1 GRI 103-1 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.

##### 5.3.1.2 GRI 103-2 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.

##### 5.3.1.3 GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Die bestehende Strategie erfüllt den aus der Auswertung der Wesentlichkeitsmatrix evaluierten Punkt der Widerstandsfähigkeit des Unternehmens. Die Umsatzverteilung, welche in Abbildung 7 Umsatzverteilung 2021 dargestellt ist, zeigt eine ausgewogene Verteilung über verschiedene Marktbereiche.

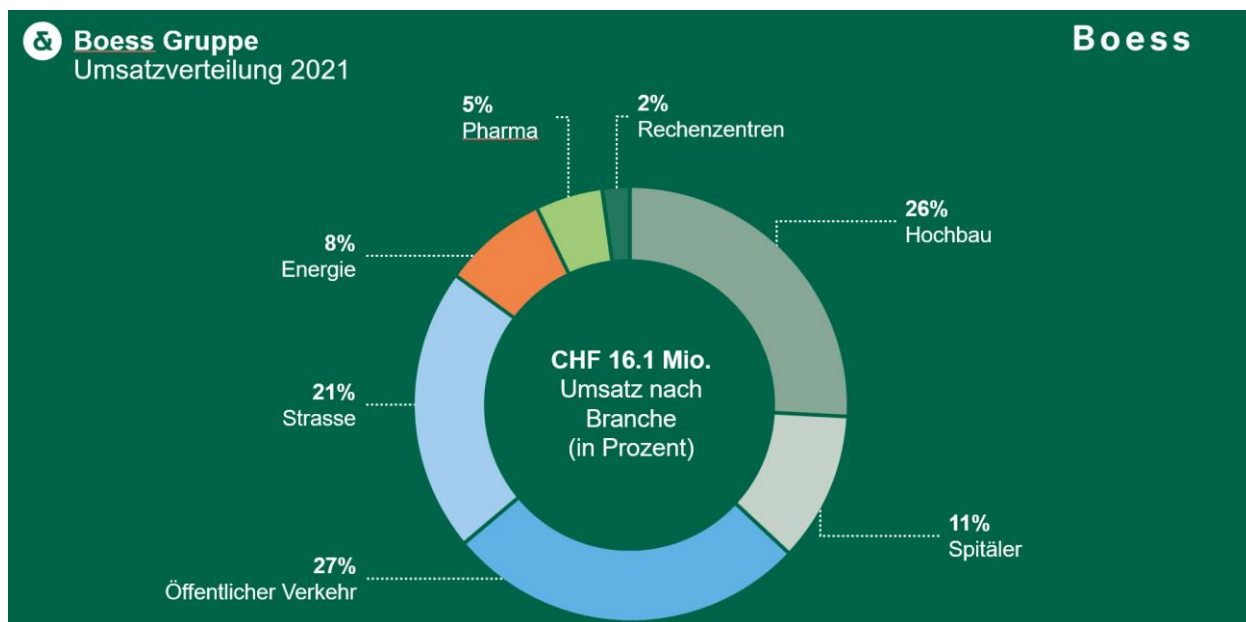


Abbildung 7 Umsatzverteilung 2021

##### 5.3.1.4 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 CO<sub>2</sub> Abgaben, Energieeffizienzmassnahme, 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 dekarbonisierten 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 resilienten 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 dekarbonisierten 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).

#### 5.3.1.5 GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Die Boess Gruppe ist der Pensionskasse der Technischen Verbände angeschlossen. Diese verfügt aktuell<sup>12</sup> über einen Deckungsgrad von 110.1%. Die Sparbeiträge werden zwischen Mitarbeitenden und der Boess Gruppe zu 50% aufgeteilt. Die Verwaltungskosten übernimmt die Boess Gruppe.

#### 5.3.1.6 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 der Boess Gruppe beteiligt.

### 5.3.2 GRI-205 Korruptionsbekämpfung

#### 5.3.2.1 GRI 103-1 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.

#### 5.3.2.2 GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Aktuell verfügt die Boess Gruppe über keinen expliziten Verhaltenskodex. Das Wahren der Interessen unserer Kunden und der öffentlichen Hand ist implizit in unseren Werten verankert.

#### 5.3.2.3 GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Die Auswertung der Wesentlichkeitsmatrix hat gezeigt, dass das Thema Compliance als sehr wichtig erachtet wird. Daher wurde während der Erarbeitung des vorliegenden Berichtes vom Verwaltungsrat der Gruppe entschieden, dass im Jahr 2023 ein Verhaltenskodex für die Boess Gruppe erarbeitet wird. Die Erarbeitung wird weiter in den Nachhaltigkeitszielen festgelegt und kommuniziert.

<sup>12</sup> 31.03.2022

5.3.2.4 GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Im Erstellungsjahr des Berichtes hat keine spezifische Prüfung von Geschäftseinheiten betreffend Korruptionsrisiken stattgefunden.

5.3.2.5 GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Im Erstellungsjahr des Berichtes fanden keine spezifischen Schulungen statt.

5.3.2.6 GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Erstellungsjahr des Berichtes sowie seit dem Bestehen der Boess Gruppe sind keine Fälle von Korruption bekannt.

### 5.3.3 Eigene Beschreibung Datensicherheit

#### 5.3.3.1 GRI 103-1 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.

#### 5.3.3.2 GRI 103-2 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.

#### 5.3.3.3 GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Die Migration der Daten und Systeme in ein Rechnerzentrum hat die Sicherheit sowie die Zugriffsgeschwindigkeit der externen Standorte auf Daten weiter erhöht. Die Migration der IT-Umgebung war herausfordernder und dauerte länger als ursprünglich geplant.

#### 5.3.3.4 Eigene Beschreibung Datensicherheit

Die Boess Gruppe hat ihre Informatikstruktur im Jahr 2022 bei einem externen Anbieter 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-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 gewährleisten. 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

## 6 Nachhaltigkeitsziele

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

### 6.1 Soziales

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

*Tabelle 16 Nachhaltigkeitsziele Soziales: Zielfestlegung*

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

### 6.2 Ökologie

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

*Tabelle 17 Nachhaltigkeitsziele Ökologie: Zielfestlegung*

<b>Nachhaltigkeitsziele Ökologie: Zielfestlegung</b>				
<b>Messgrösse</b>	<b>Ist-Wert 2022</b>	<b>Zielwert</b>	<b>Zieljahr</b>	<b>Bemerkung</b>
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	

## 6.3 Ökonomie

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

*Tabelle 18 Nachhaltigkeitsziele Ökonomie: Zielfestlegung*

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

## 7 Verzeichnisse

---

### 7.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Boess Werte .....	5
Abbildung 2 Anteil der Teilzeitbeschäftigten .....	6
Abbildung 3 Standorte der Boess Gruppe (noch ohne den neuen Standort in Malans) .....	8
Abbildung 4 Stakeholder der Boess Gruppe .....	13
Abbildung 5 Wesentlichkeitsmatrix mit Detaillierung .....	15
Abbildung 6 GRI 403 Boess Sicherheits Charta .....	20
Abbildung 7 Umsatzverteilung 2021 .....	26

### 7.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Übersicht über das Verhältnis zwischen den Zielen der Boess Gruppe und den UN-Nachhaltigkeitszielen .....	7
Tabelle 2 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern .....	9
Tabelle 3 Mitgliedschaften in Verbänden und Organisationen .....	10
Tabelle 4 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen .....	14
Tabelle 5 Liste der wesentlichen Themen .....	15
Tabelle 6 GRI 401-1 Neue Mitarbeitende .....	18
Tabelle 7 Anzahl Mitarbeitende der Boess Gruppe .....	18
Tabelle 8 Mitarbeitende, welche die Boess Gruppe verlassen haben .....	18
Tabelle 9 GRI 401-1 Fluktuation in der Boess Gruppe .....	18
Tabelle 10 GRI 401-3 Mutterschaftsurlaube .....	19
Tabelle 11 Vaterschaftsurlaube .....	19
Tabelle 12 GRI 403-2 Berufsunfälle .....	21
Tabelle 13 GRI 404-1 Kosten externe Aus- und Weiterbildung .....	22
Tabelle 14 GRI 404-1 Aufwand Einarbeitung neuer Mitarbeitenden .....	22
Tabelle 15 GRI 405-1 Vielfalt 2022 .....	24
Tabelle 16 Nachhaltigkeitsziele Soziales: Zielfestlegung .....	30
Tabelle 17 Nachhaltigkeitsziele Ökologie: Zielfestlegung .....	30
Tabelle 18 Nachhaltigkeitsziele Ökonomie: Zielfestlegung .....	31

### 7.3 Literaturverzeichnis

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