

Unsere Managementansätze bei wesentlichen Themen

ANHANG ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Angaben zu Managementansätzen ermöglichen es einer Organisation, ihr Management von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen bezogen auf ihre wesentlichen Themen zu erläutern. Dies umfasst Beschreibungen darüber, wie die Organisation die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen identifiziert, analysiert und darauf reagiert.

Nachstehend finden sich die Angaben zu unseren Managementansätzen bei unseren sechs wesentlichsten Themen (Schlüsselthemen). Die entsprechende Wesentlichkeitsmatrix ist im Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Bauwerk-Gruppe auf Seite 7 zu finden. Die Informationen sind nach den Empfehlungen in GRI 103 wie folgt strukturiert: Eine Erklärung der Wesentlichkeit des Themas und seiner Grenzen (103-1), der Managementansatz und seine Bestandteile (103-2) sowie die Evaluation des Managementansatzes (103-3).

Kundengesundheit und -sicherheit

Relevante GRI Standards:

GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</p>	<p>80 bis 90 Prozent des Lebens hält sich jeder von uns in geschlossenen Räumen auf und atmet dabei zehn bis zwanzig Kubikmeter Luft pro Tag ein und aus. Auch wenn die heutigen, nahezu luftdichten Gebäudehüllen aus energetischer Sicht durchaus sinnvoll sind, sind die notwendigen Lüftungssysteme aber bedenklich hinsichtlich der Luftqualität. Bei der Parkettproduktion werden Leime, Lacke, Farben, Beizen, Öle sowie Reinigungs- und Pflegeprodukte während der Herstellung und der nachfolgenden Nutzungsphase verwendet. Wenn diese Mittel unsachgemäß entwickelt und angewendet werden, können sie die Raumluftqualität und ein damit verbundenes gesundes Lebens- oder Arbeitsumfeld über die Lebensdauer des Holzfussbodens beeinträchtigen.</p>
<p>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet: i. wo die Auswirkungen auftreten.</p>	<p>Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden bestehen nachgelagert bei der Verlegung, in der Nutzungsphase und bei der Entfernung nach Gebrauch unseres Parketts. Diese Auswirkungen sind jedoch zum Teil durch die Produktionsphase und die Qualität unserer Produkte vorbestimmt. Vorgelagerte Tätigkeiten sind für Holz nicht relevant, jedoch wichtig hinsichtlich der Beschaffung von Produktionsmaterialien wie Leime, Lacke und Öle sowie von uns vertriebenen Reinigungs- und Pflegeprodukten.</p>
<p>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</p>	<p>Die Auswirkungen sind direkt hinsichtlich der Qualität und potenziellen Emissionen des Parketts und indirekt hinsichtlich der (durch Dritte durchgeführten) Verlegung und Reinigung in der Nutzungsphase.</p>
<p>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</p>	<p>Keine</p>

Kundengesundheit und -sicherheit

Der Managementansatz und seine Bestandteile

a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht	Wir setzen auf kontinuierliche Investitionen und Innovationen in Produktentwicklung, glaubwürdige Bewertungen und Zertifikate, sowie zielgerichtete Informationen und Schulungen für Verleger und (End-)Verbraucher.
b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.	Wir wollen aktiv alle gefährlichen Stoffe ersetzen, die die Gesundheit der Menschen, die mit unseren Produkten arbeiten oder sie verwenden, negativ beeinflussen könnten.
c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind: i. Richtlinien	Alle unsere Produkte sind durch verschiedene Labels und Zertifizierungssysteme zertifiziert, wobei der Schwerpunkt auf niedrigen Emissionen in die Luft und der Verwendung von gesundheitsverträglichen Materialien liegt. Die einzelnen Zertifizierungen werden regelmässig neu bewertet, mit dem Ziel, bei allen unseren Produkten den neuesten Stand der Materialgesundheit und -sicherheit sowie die optimale Ausrichtung auf die individuellen Markenstrategien zu gewährleisten.
ii. Verpflichtungen	Jedes BG-Produkt ist während der gesamten Nutzungszeit gesundheitlich unbedenklich.
iii. Ziele und Vorgaben	Die konsistente Eliminierung oder Substitution potenziell schädlicher Stoffe beim Verleimen, Verpressen, der Oberflächenbehandlung und bei den von uns vertriebenen Produkten für die Reinigung und Pflege zuhause bleibt der Hauptfokus unserer gruppenweiten Innovationsbestrebungen. Es bestehen keine quantitativen Ziele neben der vorgenannten allgemeinen Zielsetzung und operativen Qualitätszielen (d.h. Reduzierung von Beanstandungen, siehe unten). Darüber hinaus sind Ex-Ante-Emissionszertifikate für alle unsere Produkte obligatorisch.
iv. Verantwortlichkeiten	Unsere Abteilung für Forschung und Entwicklung (F&E) ist verantwortlich für die kontinuierliche Evaluierung, Entwicklung und Erprobung neuer Produktrezepturen und Prozesse für Oberflächenbehandlung und Verleimung. Der Leiter der F&E-Abteilung berichtet direkt an unseren CEO. Weiters ist der Chief Operating Officer verantwortlich für die Festlegung von definierten Standards in Abstimmung mit den Abteilungen F&E und Qualitätsmanagement. Die Abteilung F&E (Anwendungstechnik) bietet Schulungen für Parkettverleger an. Die Marketing-Abteilung bietet Schulungen für Kunden an.
v. Ressourcen	Unsere Gruppe investiert konstant rund 1% ihres Umsatzes in die Weiter- und Neuentwicklung von Produkten, damit wir unsere führende Rolle im Markt behaupten können. Ein erheblicher Anteil dieser Investitionen betrifft Innovationen bezüglich Kundengesundheit und -sicherheit. Daneben investieren wir in Webplattformen, Social Media-Kanäle und spezielle Veranstaltungen zur Schulung von Verlegern und Endkunden unserer Produkte.
vi. Beschwerdeverfahren	Kundenreklamationen werden individuell und regelmässig untersucht. Auf Grundlage der Merkmale einer Reklamation werden relevante BG-Funktionen bei der zügigen und zufriedenstellenden Abwicklung eingebunden. Diese Themen sind Bestandteil der monatlichen Management Team-Sitzung.

Kundengesundheit und -sicherheit

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen

Bevor wir neue Leime, Lacke und Öle sowie Reinigungs- und Pflegeprodukte in unseren Entwicklungslabors testen, prüfen wir anhand von technischen bzw. Sicherheits-Datenblättern, ob diese gesundheitlich unbedenklich sind. Unser Schweizer Produktionsstandort ist der Inkubator für unsere Entwicklungen, die wir anschliessend an unseren volumenstarken Standorten in Kroatien und Litauen skalieren. In unserem Innovationsprozess analysieren, bewerten und eliminieren wir potenzielle Risiken aus neuen Produkten im Rahmen unserer obligatorischen Fehleranalyse (Failure Mode und Effect Analysis – FMEA).

In den letzten drei bis fünf Jahren hat unsere Gruppe kontinuierlich alle potenziell schädlichen Substanzen eliminiert, egal, wie gering deren Konzentration gewesen ist. Wir haben viel Zeit damit verbracht, CMRs wie Benzophenon, Polyisocyanat und Azo-Verbindungen aus unseren Produkten zu eliminieren. Die ersten beiden Substanzen werden, oder besser: wurden als Photoinitiatoren und Härtemittel in unseren Lacken verwendet, während Azo-Verbindungen als Färbemittel in Ölen und Beizen verwendet wurden. In den vergangenen Jahren waren wir in der Lage, diese Lacke, Öle und Beizen endgültig und umfassend zu ersetzen oder neu zu formulieren. Neue Lösungen müssen nicht nur in Bezug auf deren Unbedenklichkeit für die Gesundheit, sondern auch in Hinsicht auf den Glanzgrad, die Oberfläche, die Vergilbung, physikalische Eigenschaften wie Robustheit und Elastizität, chemische Eigenschaften wie die Reaktion des Parketts auf alle möglichen Arten von Flüssigkeiten usw. überzeugend sein.

Bei unserem Marketing verlassen wir uns auf anspruchsvolle Gütesiegel und Zertifikate, die unseren Kunden die Sicherheit geben, dass sie einen qualitativ hochwertigen Parkettboden erwerben, der nicht gesundheitsschädigend ist. Darüber hinaus zeigen diese Siegel unseren Mitarbeitern und den privaten oder professionellen Bodenlegern, dass keine Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz bestehen: Boen Parkettprodukte sind mit dem «Blauen Engel» ausgezeichnet worden. Produkte mit diesem Gütesiegel weisen sehr niedrige Emissionswerte auf, um ein gesundes Raumklima sicherzustellen. Das gesamte Sortiment von Bauwerk Parkett ist nach dem hohen Standard des Sentinel Haus Institut-Konzepts zertifiziert. Bei einzelnen Produkten geht Bauwerk Parkett sogar noch deutlich über diesen Standard hinaus. Die Produkte des Zweischichtsortiments erfüllen bis auf ganz wenige Ausnahmen die strengen Anforderungen des eco-INSTITUT-Labels. Dieses garantiert eine Qualitätskontrolle durch regelmässige Laborprüfungen auf gesundheitlich bedenkliche Emissionen, Inhaltsstoffe und Geruch. Das Label garantiert eine gute Luftqualität in öffentlichen und privaten Gebäuden. Darüber hinaus ist für die Marke Bauwerk Parkett das Cradle to Cradle®-Zertifikat von besonderer Bedeutung. Dieses basiert auf dem Designgrundsatz «from cradle to cradle» (d.h. «von der Wiege zur Wiege»). Mit anderen Worten: Jedes zertifizierte Produkt kann nach der Gebrauchsphase vollständig und ohne negative Umweltauswirkungen wiederverwertet werden.

Kundengesundheit und -sicherheit

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen

Als erster und einziger Holzbodenbelagshersteller tragen wir das Zertifikat Cradle to Cradle Certified® Gold für alle schallreduzierenden Silente-Parkettböden der Marke Bauwerk Parkett.

Unsere Boen Marke, die vor allem den Gross- und Einzelhandel bedient, bietet fundierte Schulungen für die Geschäftspartner und Kunden, einschliesslich für Maler, Raumgestalter, Schreiner und Bodenleger, an. Für die Kurse können die Boen-Vertriebsmitarbeiter auf die Boen Academy, eine internetbasierte Plattform mit nützlichen Informationen und Hilfsmitteln, zurückgreifen. Boen verwendet in erster Linie digitale Kanäle, wie z.B. YouTube und Social Media, um Endkunden zu erreichen, die ihre eigenen Verlegearbeiten vornehmen.

2021 haben wir 967 Handelskunden (2020: 1299) und 620 Kunden unserer Handelspartner (2020: 273) geschult. Für die Produkte der Bauwerk Marke arbeiten wir mit ausgewählten Bodenlegern zusammen und bieten diesen Partnern professionelle Schulungen in der Bauwerk Parkett Academy in verschiedenen Ländern an.

2021 haben 967 Verleger (2020: 481) Schulungen in unserer Bauwerk-Academy in mehreren Ländern besucht, und 328 Endkunden (2020: 428) sind in Reinigungs- und Pflege-Workshops in unseren Parkettwelten geschult worden.

Beurteilung des Managementansatzes

a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:
i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes

Unsere Prozesse und Produkte werden regelmässig von unabhängiger Seite im Zusammenhang mit unseren produktbezogenen Zertifikaten geprüft.

ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.

Im vergangenen Jahr waren keine wesentlichen Anpassungen am Managementansatz erforderlich.

iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.

Siehe oben



GEIR WÅLÅND
Chief Sales Officer

Ressourceneffizienz

Relevante GRI Standards:

GRI 301: Materialien

GRI 306: Abwasser und Abfall

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</p>	<p>Ressourceneffizienz ist generell ein wichtiger Hebel für die Verbesserung der von uns verursachten Umweltbelastung. Eiche ist sehr gefragt und macht 96% unserer Einkäufe von Hartholz für Decklagen und 41% unserer gesamten Einkäufe von Hartholz und Weichholz (ohne HDF) aus. Die Beschaffung von genügend Eichenholz in hoher Qualität ist eine zentrale Herausforderung. Ressourceneffizienz ist lediglich ein Weg, dieser Herausforderung auf der Beschaffungsseite zu begegnen.</p> <p>Ein zwingendes Element aus der Perspektive der Beschaffungskette ist unsere Holzbeschaffung aus Wäldern, die gemäss der Europäischen Holzhandelsverordnung (EU Timber Regulation – EUTR) nachhaltig bewirtschaftet werden. Diese Verordnung ist die Basis für unser Geschäft. Sie zielt darauf ab, in den Mitgliedsstaaten der EU dem Handel mit illegal geschlagenen Hölzern und Holzzeugnissen entgegenzuwirken, einschliesslich reduzierten Emissionen aus der Abholzung und Waldschädigung über die Grenzen der EU hinaus. Würden diese Anforderungen nicht erfüllt, könnte dies zu schweren Schäden für unser Geschäft und unsere Reputation führen.</p> <p>Jenseits der Beschaffungssicherheit von Hartholz und Weichholz, d.h. der Sicherung unseres Geschäfts, ist es für uns aus wirtschaftlicher und ökologischer Perspektive ebenso wichtig, dass industrielle Güter wie Leime, Verpackungsmaterialien sowie Lacke und Öle termingerecht verfügbar sind und möglichst effizient eingesetzt werden. Dies sind die vier Güter, die wir neben Holz mengenmässig am meisten beziehen. 2020 haben wir 1947 t (2019: 2027 t) Leime und Härtemittel, 1085 t (2019: 1157 t) Verpackung, wie z.B. Folien und Kartons, sowie 829 t (2019: 875 t) Lacke und Öle eingekauft.</p>
<p>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet: i. wo die Auswirkungen auftreten.</p>	<p>Auswirkungen unserer Ressourceneffizienz entstehen primär bei unseren Produktionsaktivitäten. Einfluss auf die Ressourceneffizienz können wir ausserdem in den vorgelagerten Prozessen durch alternative Beschaffungen nehmen.</p>
<p>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</p>	<p>Die Auswirkungen sind primär direkt durch kontinuierlich verbesserte Produktionsprozesse, die einerseits die Holzausbeute steigern und andererseits den Einsatz von Materialien pro produziertem Quadratmeter reduzieren. Effizienzgewinne führen zu reduzierten Kosten (direkt) und geringerem Materialeinsatz, d.h. geringerer Umweltbelastung (indirekt).</p>
<p>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</p>	<p>Keine</p>

Ressourceneffizienz

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</p>	<p>Wir beziehen Holzprodukte ausschliesslich aus legalen Quellen. Wir kennen unsere Lieferanten und die Herkunft des Holzes. Darüber hinaus wollen wir den Anteil an zertifiziertem Holz im Einkauf und den Anteil an zertifiziertem Fertigparkett erhöhen. Im Rahmen unseres Betriebs- und Umweltmanagements überwachen wir systematisch unsere Materialien, Abwässer und Abfälle mit dem Ziel, unsere Ressourceneffizienz an unseren vier Produktionsstandorten zu steigern. In der Schweiz betreiben wir ein Umweltmanagement-System gemäss dem ISO 14001 Standard. Die Zertifizierung wurde 2020 planmässig erfolgreich auf unsere Standorte in Kroatien und Litauen ausgedehnt. Die Einführung in Russland wird anschliessend erfolgen.</p>
<p>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</p>	<p>Wir arbeiten kontinuierlich daran, Massnahmen zur Verbesserung unserer Ressourceneffizienz, insbesondere in Zusammenhang mit Holz und der von uns verursachten Gesamtumweltbelastung, zu identifizieren und zu implementieren.</p> <p>Neben unseren Anstrengungen zur Steigerung unserer Effizienz bei der Holznutzung legen wir einen speziellen Fokus darauf, dass wir Holz ausschliesslich aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern beziehen.</p>
<p>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind: i. Richtlinien</p>	<p>Unsere Verpflichtung, Holz ausschliesslich aus kontrollierten, nachhaltigen und legalen forstwirtschaftlichen Betrieben zu beschaffen, ist in unseren Konzernrichtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (Environment, Health and Safety – EHS) festgeschrieben. In diesen Richtlinien ist ausserdem aufgeführt, dass die Bauwerk Group sich verpflichtet, die Umweltbelastung bei Entwicklung, Fertigung, Distribution, Verbrauch und Nutzung ihrer hochwertigen Produkte zu minimieren. Ferner ist die sparsame Nutzung von Ressourcen in unserem Verhaltenskodex verankert. In unserer Beschaffungsstrategie knüpfen wir an unseren Verhaltenskodex und unseren Ansatz zur Nachhaltigkeit an.</p> <p>Wir arbeiten kontinuierlich an effektiven Massnahmen, einschliesslich der Entwicklung unserer Lieferanten, um dieses Ziel zu erreichen.</p>
<p>ii. Verpflichtungen</p>	<p>Unsere Verpflichtung, Parkettböden wirtschaftlich zu produzieren und zu vertreiben, geht Hand in Hand mit unseren Anstrengungen, die Ausbeute kontinuierlich zu verbessern, d.h. mehr Quadratmeter Parkett aus derselben Menge an Kubikmeter Rohholz zu produzieren.</p> <p>Ferner haben wir uns verpflichtet, die zentralen Herausforderungen, die uns derzeit daran hindern, den Anteil an zertifiziertem Holz und zertifizierten Holzprodukten aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern (FSC™ und PEFC®) zu steigern.</p>
<p>iii. Ziele und Vorgaben</p>	<p>Wir setzen uns jährliche Reduktions- oder Effizienzziele bei der Holzausbeute. Wir setzen Ziele für jede Einheit, für jeden Produktionsschritt sowie jede Produktgruppe.</p> <p>Es gibt jedoch kein gruppenweites Ausbeuteziel, da dies im hohen Masse von unserem Produktmix und der Qualität der regionalen Rohstoffe abhängig und daher nicht sinnvoll wäre.</p>

Ressourceneffizienz

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)	
iv. Verantwortlichkeiten	Chief Operating Officer
v. Ressourcen	Betriebsplanung und Umweltmanagement auf Ebene der Gruppe und der Produktionsstandorte.
vi. Beschwerdeverfahren	Unser internes EUTR-Handbuch spezifiziert unsere Prüfungsverfahren und Massnahmen zur Risikobegrenzung, um die Beschaffung von illegal geschlagenem Holz zu verhindern. Abgesehen davon gibt es bei BG keine spezifischen Beschwerdemechanismen. Sollten wir jedoch Kenntnis von potenziellen Verstössen im Rahmen unserer eigenen Prüfung oder durch Hinweise von Dritten erlangen, werden wir gemäss unseren internen Regeln handeln (siehe vii.)
vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen	<p>Die Einhaltung der EUTR-Vorschriften, inkl. aller zugehörigen Unterlagen (Ursprungszeugnis etc.), ist die Basis unserer Tätigkeit. Wenn wir feststellen, dass trotz aller verfügbaren Unterlagen das Risiko einer Beschaffung aus potenziell illegalen Quellen besteht, z.B. in Bosnien-Herzegowina, Russland oder der Ukraine, stehen uns mehrere Massnahmen zur Verfügung, einschliesslich Lieferantenaudits vor Ort durch interne und gegebenenfalls externe Partner.</p> <p>Jede Produktionseinheit führt Projekte und Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung bei der Ressourceneffizienz durch. In Litauen und Kroatien werden mittels unseres internen SPS-Programms alle Mitarbeitenden eingebunden, um Abfälle zu minimieren und die Ressourceneffizienz zu verbessern.</p> <p>2020 haben wir 191'054 m³ Holz (inkl. HDF-Holzwerkstoffe) zur Produktion von Parkett bezogen. 96% der Decklagen (Hartholz) waren aus Eiche. Und 49% unserer Holzeinkäufe (Hartholz, Weichholz und HDF) stammten aus FSC™/PEFC®-zertifizierten Quellen; derselbe Anteil wie im letzten Jahr. Daten zu anderen eingekauften Produktionsgütern finden sich in unserem GRI Content Index.</p> <p>An unseren drei Produktionsstandorten in Kroatien, Litauen und der Schweiz betrug unsere gesamte Frischwasserentnahme 44'019 m³; dies ist ein Minus von 17% gegenüber den 52'739 m³ aus 2019. Bei unserem Sägewerk in Russland haben wir mit der systematischen Erfassung des Wasserentnahme im Jahr 2020 begonnen.</p>

Ressourceneffizienz

Beurteilung des Managementansatzes

a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich: i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes	An jedem Produktionsstandort werden monatlich anhand von Kennzahlen die Materialeffizienz und die Ausbeute gemessen. In unseren Produktions-Cockpits werden negative Abweichungen von der Vorgabe in den betroffenen Bereichen gemeldet und nachverfolgt.
ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.	2020 haben wir unsere Holzausbeute in zentralen Produktgruppen erfolgreich gesteigert.
iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.	Um unsere Rohstoffqualität zu erhalten und unsere Ausbeute in den verschiedenen Sortierungen zu verbessern, wurden im Jahr 2020 mehrere Projekte, Initiativen und Investitionen erfolgreich umgesetzt und werden kontinuierlich verbessert.



MICHAEL RANKL
Chief Operating Officer

Emissionen & Klimawandel

Relevante GRI Standards:

GRI 302: Energie

GRI 305: Emissionen

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas	Der Klimawandel ist die Herausforderung unserer Zeit und wird für uns auf der Beschaffungsseite immer offensichtlicher. Angesichts unserer Abhängigkeit von Holz als Rohstoff werden wir direkt mit den Auswirkungen des Klimawandels auf Verfügbarkeit und Qualität von Holz konfrontiert. Generell hat der Klimawandel Auswirkungen auf das Wachstum der angebauten Arten und Sorten sowie Zustandes des jeweiligen Waldes und seiner Bäume. Weitere Auswirkungen sind der Befall mit Insekten oder Käfern und extreme Wetterereignisse (Bruchholz). Auch wir tragen zum Klimawandel bei durch unsere Entscheidung über die Holzbeschaffung (siehe Ressourceneffizienz) sowie unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen.
b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet: i. wo die Auswirkungen auftreten.	Treibhausgasemissionen entstehen bei allen unseren Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. In der Produktion insbesondere durch die Nutzung von Elektrizität und anderen Energiequellen, bei vor- und nachgelagerten Aktivitäten vor allem durch Logistik und unsere Geschäftsreisen (Verbrennung von Kraftstoffen). Weitere Informationen finden sich im «GHG-Fussabdruck».
ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.	Bei uns bestehen direkte Auswirkungen durch unsere Produktion und Geschäftsreiseaktivitäten sowie hauptsächlich indirekte Auswirkungen durch unseren Einkauf von Rohstoffen/Produktionsmaterialien und unsere Logistik, da wir mit externen Logistikpartnern zusammenarbeiten.
c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.	Keine

Emissionen & Klimawandel

Der Managementansatz und seine Bestandteile	
a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht	Zur systematischen Erfassung und Kontrolle der von uns verursachten Umweltbelastung nutzen wir ein Umweltmanagement-System, einschliesslich eines gruppenweiten Datenmanagement-Tools, welches wir in den letzten zwei Jahren eingerichtet und aktualisiert haben. Ausserdem motivieren wir unsere Partner (z.B. Lieferanten und Logistikpartner), Daten zu indirekten Emissionen zu erfassen, und arbeiten daran, gemeinsam mit den Partnern Treibhausgasemissionen zu reduzieren.
b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.	Wir bemühen uns, die durch uns verursachte Umweltbelastung vollständig zu verstehen. Darüber hinaus streben wir danach, unsere Treibhausgasemissionen und die Umweltbelastung kontinuierlich und systematisch zu reduzieren.
c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:	In unseren Konzernrichtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit haben wir uns verpflichtet, Umweltaspekte und -belastungen zu analysieren, zu überprüfen und zu optimieren, um unsere ökologische Leistung ständig zu verbessern. Ausserdem erzeugen wir unsere eigene Heizenergie durch die Verbrennung von Holzabfällen und Reststoffen.
i. Richtlinien	
ii. Verpflichtungen	
iii. Ziele und Vorgaben	Wir sind dabei, weiter unseren Einfluss auf den Klimawandel und dessen Auswirkungen auf unser Geschäft zu analysieren. Unser Ziel ist es, so bald wie möglich Ziele für die gruppenweite Reduzierung von Treibhausgasemissionen festzulegen.
iv. Verantwortlichkeiten	Der Environment and Safety Manager der Gruppe ist verantwortlich für die Erfassung und Konsolidierung aller Treibhausgasemissionsdaten und wird dabei von lokalen Environment and Safety Managers und anderen relevanten Abteilungen unterstützt. Die operative Verantwortung für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen liegt bei unserem Chief Operating Officer (COO) und dessen Team aus Betriebsleitern. In enger Abstimmung mit dem Vertrieb sind der COO und der Director Group Logistics ausserdem verantwortlich für unsere Anstrengungen zur Reduktion der Emissionen in Verbindung mit unserer überwiegend ausgelagerten Logistik.
v. Ressourcen	Siehe oben.
vi. Beschwerdeverfahren	Beschwerden werden entweder über unser internes Whistleblowing-System oder unser bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee entgegengenommen.

Emissionen & Klimawandel

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen

Unser Produktionsstandort in der Schweiz ist nach ISO 14001 zertifiziert. Unsere zwei Produktionsstandorte in Kroatien und Litauen wurden 2020 planmässig erfolgreich in die Zertifizierung eingebunden. Zur Steigerung der effizienten Nutzung von Strom und zur Reduzierung produktionsbezogener Treibhausgasemissionen an unserem Schweizer Produktionsstandort arbeiten wir seit 2013 mit einem Moderator der Energieagentur der Schweizer Wirtschaft (EnAW) zusammen. In der Schweiz unterliegen wir als Produktionsunternehmen mit einem Elektrizitätsverbrauch von mehr als 0,5 GWh dem Grossverbraucherartikel des Kantons St. Gallen. Heizenergie ist nicht Gegenstand dieser Kooperation, da wir unsere eigene Wärme aus Holzresten erzeugen. Über eine freiwillige Zielvereinbarung mit dem Kanton für 2013-2022 verfolgen wir den definierten Reduktionspfad. Dank dieser Zusammenarbeit sind wir heute in der Lage, einen umfassenden Massnahmenkatalog konsequent abzuarbeiten und über ein Online-Tool nachzuverfolgen. Diese Bemühungen helfen uns auch dabei, weiteres Potenzial zur Reduzierung des Stromverbrauchs an unseren Standorten in Kroatien und Litauen zu identifizieren. 2021 konnten wir Solarkraftwerksprojekte in Litauen und der Schweiz erfolgreich abschliessen. Ein drittes Solarkraftwerksprojekt bei unserer Tochtergesellschaft in Kroatien ist noch in Arbeit und sollte im Laufe des Jahres 2022 abgeschlossen werden.

Ferner erfassen wir mit unserem gruppenweiten Datenmanagement-Tool relevante, insbesondere energiebezogene Daten in Verbindung mit unseren direkten und indirekten Treibhausgasemissionen. Mit dieser grundlegenden Arbeit sind wir in der Lage, eine Grundlinie für die zukünftigen Reduzierungen der Treibhausgasemissionen unseres Gesamtbetriebs zu bestimmen. Sowohl unsere vorgelagerte als auch unsere nachgelagerte Logistik – die an Dritte fremdvergeben wurde – leisten einen Hauptbeitrag zum Treibhausgas-Fussabdruck unserer Gruppe. Hier haben wir unsere Transparenz und Zusammenarbeit mit unseren Logistikdienstleistern weiter gesteigert. Des Weiteren fördern wir den Direktversand an Kunden und die Verwendung kombinierter Verkehre, d.h. Strasse, Schiene und Wasser (siehe unseren Bericht). 2020 betrug unser gesamter direkter Energieverbrauch 592'318 GJ; dies sind 6% weniger gegenüber 631'364 GJ im Vorjahr. Ferner betragen unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen 14'508 t CO₂-Äquivalent; dies ist ein signifikanter Rückgang von 42% gegenüber den 24'918 t CO₂-Äquivalent im Vorjahr. Intern und in unserer Interaktion mit externen Anspruchsgruppen versuchen wir, das Bewusstsein für den Klimawandel und die Dringlichkeit der Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu steigern.

Emissionen & Klimawandel

Beurteilung des Managementansatzes

<p>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</p> <p>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes</p>	<p>Unser Nachhaltigkeitsmanagement und unser ökologischer Fussabdruck sowie Treibhausgasemissionen sind ein fester Bestandteil bei den Sitzungen unseres Management-Teams. Darüber hinaus gibt es vierteljährliche Sitzungen unseres Nachhaltigkeitskomitees, bei denen Fortschritte und nächste Schritte besprochen werden, und der Stand unserer Fortschritte wird in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Wir berücksichtigen ausserdem Nachhaltigkeitsaspekte in unseren wichtigsten internen Effizienzsteigerungsprogrammen an unseren Produktionsstandorten, die monatlich ausgewertet werden.</p>
<p>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</p>	<p>Unser Management von Umweltbelastungen ist auf Konzernebene noch in Arbeit. Die Entwicklung eines Verständnisses der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen einer so komplexen Fertigungs- und Vertriebsorganisation wie BG ist eine grosse Aufgabe. Auch wenn wir im letzten Jahr wichtige Fortschritte bei der weiteren Systematisierung unserer Anstrengungen erzielt haben, sind wir aber noch nicht dort, wo wir mittelfristig sein wollen.</p>
<p>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</p>	<p>2021 werden wir eine Klimastrategie und einen Aktionsplan erarbeiten, um den Klimawandel und seine diversen Auswirkungen in unserer Strategie und in den Kern- sowie Supportprozessen weiter zu integrieren.</p>



MICHAEL RANKL
Chief Operating Officer

Mitarbeitendenmotivation

Relevante GRI Standards:
GRI 404: Aus- und Weiterbildung

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas	<p>Unsere Mitarbeitenden sind über alle Ebenen und Funktionen hinweg der wichtigste Erfolgsfaktor für BG. Damit ein Unternehmen mit geographisch verteilten Standorten, einer komplexen Lieferkette und mit einer relativ kleinen Anzahl an Mitarbeitenden funktionieren kann, braucht das Unternehmen kompetente, einsatzbereite und unternehmerisch denkende Menschen innerhalb der gesamten Organisation.</p> <p>Wir bei BG sind überzeugt, dass jeder einzelne Mitarbeitende wichtige Beiträge zum Erfolg unserer Gruppe und deren kontinuierlichen Verbesserung leisten kann und sollte. Diese Überzeugung leitet unseren Ansatz für die Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Führungsentwicklung im Allgemeinen und ist der Grund, weshalb eine hohe Beteiligung und Miteinbezug der Mitarbeitenden für uns so wichtig ist.</p>
b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet: i. wo die Auswirkungen auftreten.	<p>Die meisten Auswirkungen bei diesem Thema treten in der Produktion auf, da dort die meisten unserer Mitarbeitenden arbeiten. Im Marketing, Vertrieb und Kundendienst können motivierte Mitarbeitende in der Wahrnehmung der Kunden einen wichtigen Unterschied machen. Es gibt kaum Auswirkungen bei vorgelagerten Aktivitäten, da wir den Grossteil unserer Rohstoffe produktionsreif einkaufen.</p>
ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.	<p>Da die Mitarbeitermotivation sich auf unsere eigenen Mitarbeitenden bezieht, sind die Auswirkungen per Definition direkt.</p>
c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht	<p>Mitarbeitermotivation ist nach unserem Verständnis eine Funktion eines Arbeitsplatzes, der sicher (siehe separaten Managementansatz zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), anspruchsvoll und anspornend ist und der Möglichkeiten für Entwicklung und Wachstum bietet. Daher sind Aktivitäten zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Organisation und Mitarbeitenden sowie zur Einbindung von Mitarbeitenden auf allen Ebenen für unseren Managementansatz zentral. Diesem Ansatz liegt eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zugrunde. Wir wollen unsere Mitarbeitenden dazu bringen, unserem gemeinsamen Weg zu folgen, indem wir die Schlüsselemente unserer Strategie durch interne Botschafter vermitteln und teilen.</p>
----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Mitarbeitendenmotivation

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)	
b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.	Motivierte, kompetente und gesunde Mitarbeitende gehen grundsätzlich effektiver und effizienter zur Sache und sind bereit, einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Unternehmens zu leisten. Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden gesund, eingebunden (und damit motiviert) sowie frei von Diskriminierung bleiben, und wir verfolgen das Ziel, dass das hohe Ausbildungsniveau unserer Mitarbeitenden sichergestellt ist. Wir wollen, dass BG unser gemeinsames Zuhause («make BG our joint home») wird.
c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:	Die Grundsätze der Nichtdiskriminierung, Nichtbelästigung, Chancengleichheit und Personalentwicklung sind tief im Verhaltenskodex, den Menschenrechtregeln der Gruppe und den lokalen Unternehmensregeln verankert.
i. Richtlinien	
ii. Verpflichtungen	Wir haben uns zur fairen und gleichen Behandlung und Weiterentwicklung aller unserer Mitarbeitenden verpflichtet. Als Teil unseres neuen strategischen Rahmens haben wir ausserdem das Ziel gesetzt, BG zu unserem gemeinsamen Zuhause zu machen (siehe unten).
iii. Ziele und Vorgaben	<p>Ein zentrales Ziel ist es, so schnell wie möglich dieselben Standards an allen unseren Produktionsstandorten festzulegen und Innovationen kontinuierlich von einzelnen Standorten auf den Rest der Gruppe zu übertragen.</p> <p>Zur Sicherstellung einer angemessenen Vergütung innerhalb der Gruppe orientieren wir uns an den marktgerechten Löhnen im Land, der Region und der Branche sowie an einem Verbraucherpreisindex.</p> <p>Die Vorgaben für SPS-Gruppen leiten sich aus den jährlichen Effizienzzielen (d.h. Budget) und strategischen Initiativen der Gruppe ab. Der Beitrag von SPS-Gruppen zu den strategischen Zielen wird anhand von Kennzahlen, wie z.B. Unfallrate, Rate der Beinahe-Unfälle, Produktivität, Ausbeute etc., gemessen.</p> <p>Ein weiteres Ziel ist die Einbindung aller Mitarbeitenden durch SPS-Gruppen an unseren Produktionsstandorten. Ausserdem wollen wir die Meldung von Vorfällen und Unfällen weiter gruppenweit harmonisieren, insbesondere auf operativer Ebene.</p>

Mitarbeitendenmotivation

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)	
iv. Verantwortlichkeiten	Unser Chief Human Resources Officer – in enger Abstimmung mit unserem CEO – ist verantwortlich für alle Aspekte im Zusammenhang mit der Entwicklung und Einbindung der Mitarbeitenden. Für unsere SPS-Gruppen haben wir einen Director of SPS BG, der an den Director of TQM berichtet.
v. Ressourcen	Chief Human Resources Officer; lokale HR-Manager; SPS-Personal; alle Leiter mit direktunterstellten Mitarbeitenden.
vi. Beschwerdeverfahren	Unsere flache Organisationshierarchie, die informelle Kultur (alle Mitarbeitenden sind per du) und eine Politik der offenen Tür fördern insgesamt ein Umfeld, in dem Mitarbeitende bereit sind, potenzielles Fehlverhalten zu melden. Darüber hinaus haben wir einen internen Whistleblower-Mechanismus etabliert, über den Mitarbeitende Verdachtsfälle zu Verstössen gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie an den Linienvorgesetzten, die Geschäftsleitung oder den Verwaltungsrat melden können (siehe «Faire Geschäftspraktiken»). Ausserdem führen wir regelmässig Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit und Beurteilungsgespräche (Leistungsbeurteilungen) durch und erarbeiten daraufhin Aktionspläne. Und schliesslich gibt es bei der Bauwerk Group regelmässige Meetings mit Betriebsräten, soweit diese in den Ländern bestehen.
vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen	Als Teil unserer Anstrengungen, die Bauwerk Group zu unserem gemeinsamen Zuhause zu machen (siehe oben), setzen wir auf Mitarbeitermotivation und -einbindung. Die Grundlage für die Schaffung eines gemeinsamen Zuhauses sind eine gemeinsame Wertekultur, unsere Arbeitsprinzipien und Führungsgrundsätze. Wir haben daher unsere Broschüre «die Bauwerk Group Reise» aktualisiert und mit unserer neuen Strategie in Einklang gebracht. Darüber hinaus haben wir bei einigen der 2021 abgehaltenen MT+-Sitzungen das Führungstraining aufgefrischt und natürlich auch zur Fokussierung auf unsere «gemeinsames Zuhause»-Initiative sowie auf Führungsaspekte im Zusammenhang mit Covid-19 genutzt. Die Teilnehmer werden dabei durch eine App inkl. Memo-Cards, Peer-Coaching und Mentoring-Beziehungen mit erfahreneren Führungspersonen unterstützt. Zusätzlich zu diesem Führungstraining fördern wir weiterhin eine gemeinsame Führungskultur durch interne Rekrutierung.

Mitarbeitendenmotivation

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen

(Fortsetzung)

Um unsere Verpflichtung zum «gemeinsamen Zuhause» zu erfüllen, haben wir unser bestehendes Intranet verbessert, um Informationen zu verteilen und die Kommunikation innerhalb unserer Gruppe zu ermöglichen. Die gruppenweite Plattform wird durch drei individuelle Plattformen für unsere drei Produktionsstandorte in Kroatien, Litauen und der Schweiz ergänzt. Dank unseres Intranets sind nun die neuesten Nachrichten, Schlüsseldokumente, Vorschriften und andere wertvolle Informationen für alle unsere Mitarbeitenden zugänglich, ebenso wie neue Möglichkeiten, miteinander zu interagieren.

An allen unseren Produktionsstandorten betreiben wir ein Kaizen-basiertes Produktionssystem genannt SPS («Synchrones Produktionssystem»). Das System ist auf gruppenweite strategische Ziele und Initiativen ausgerichtet. SPS-Gruppen bringen mehrere Mitarbeitende während ihrer Arbeitszeit zusammen, damit sie Verbesserungen bei ihren täglichen Abläufen entwickeln und testen können. Die Gruppen sind autonom und wählen somit ihre Aufgaben selbst. Die thematische Bandbreite reicht von effizienzfördernden Massnahmen bis zu Gesundheit und Arbeitssicherheit. Während der «SPS Stunden» werden, wenn notwendig, die Maschinen angehalten, damit sich die Gruppe vollständig auf künftige Verbesserungen konzentrieren kann. Die Bauwerk Group vergibt regelmässig einen Preis an die Gruppe mit den «besten Ergebnissen». Durch diese Einbindung wird die Teamarbeit gestärkt.

Die konzernweite Einführung des EHS-Tools wird genutzt, um den nächsten Schritt bei der Harmonisierung der Berichterstattung über Unfälle und Zwischenfälle zu ermöglichen. Ausserdem haben wir ein Personal-Controlling-Projekt mit dem Zweck gestartet, die Lücke beim Reporting aus Personalmanagementsystemen zu schliessen, die sich nicht harmonisieren lassen. In der Schweiz und in Deutschland bieten wir Lehrstellen als Massnahme gegen den lokalen Fachkräftemangel an. Wir bilden Mitarbeitende in den Bereichen Handel, Fertigungsmechanik, Mechanik und Automatisierung aus. Darüber hinaus bieten wir Praktika und duale Studienprogramme an. Erfahrene Ausbilder betreuen die Auszubildenden/Studenten in Abstimmung mit der Personalabteilung.

Mitarbeitendenmotivation

Beurteilung des Managementansatzes

<p>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</p> <p>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes</p>	<p>Der Managementansatz wird fortlaufend durch den Chief Human Resource Officer und das gesamte Management-Team evaluiert. Entsprechende Kennzahlen wie z.B. Fluktuation, Fehlzeiten und Gründe für Kündigungen durch Mitarbeiter, werden durch monatliche, im HR-Cockpit zusammengefasste HR-Reports bereitgestellt sowie bei jeder MT-Sitzung analysiert und diskutiert. Wir haben unsere nächste konzernweite Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit erneut durchgeführt, um wieder ein breiteres Feedback über die Wirksamkeit der Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu erhalten.</p>
<p>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</p>	<p>Infolge von Massnahmen in Verbindung mit der Entlohnung, von Investitionen in moderne Arbeitsplätze und persönlicher Schutzausrüstung ist die Fluktuation von 17,3 % im Jahr 2020 auf 13,9% im Jahr 2021 gesunken – was vermutlich zum Teil auf die Covid-19-Krise zurückzuführen ist.</p>
<p>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</p>	<p>Im Jahr 2021 wurde die Webplattform zur Mitarbeiterbeteiligung «weffect» aufgrund eines Rückgangs der Teilnahmequote abgeschaltet. Der wertvolle Informations- und Kommunikationsteil von weffect wird durch die neu eingerichtete Intranet-Lösung abgedeckt.</p> <p>Die Vergütung ist nach einer gründlichen Analyse von Marktdaten für verschiedene Einheiten der Gruppe erneut angepasst worden.</p>

MICHAEL KUMMER
Chief Human Resources Officer



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Relevante GRI Standards:

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</p>	<p>Unsere Mitarbeitenden sind über alle Ebenen und Funktionen hinweg und entlang der gesamten Wertschöpfungskette der wichtigste Erfolgsfaktor für BG. Als Arbeitgeberin tragen wir eine Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Unfälle, schwelende Unzufriedenheit oder Konflikte führen sowohl zu Effizienzverlusten als auch zu Reputationsrisiken.</p>
<p>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet: i. wo die Auswirkungen auftreten.</p>	<p>Die meisten Auswirkungen beim Thema Gesundheit und Arbeitsschutz (Occupational Health and Safety – OHS) treten in der Produktion auf, da dort die meisten unserer Mitarbeitenden arbeiten. Es gibt auch relevante Auswirkungen in den nachgelagerten Aktivitäten des Marketings, Vertriebs und Kundendienstes. Es gibt kaum Auswirkungen bei vorgelagerten Aktivitäten, da wir den Grossteil unserer Rohstoffe produktionsreif einkaufen.</p>
<p>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</p>	<p>Da sich Gesundheit und Arbeitsschutz auf unsere eigenen Mitarbeitenden und auf bei uns tätige Zeitarbeitskräfte beziehen, sind die Auswirkungen direkt.</p>
<p>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</p>	<p>Die körperliche und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden resultiert aus unseren Massnahmen als Arbeitgeber, eine gesunde Arbeitsumgebung zu bieten, aber auch aus dem Lebensstil unserer Mitarbeitenden. Wir haben keinen direkten Einfluss darauf, wie unsere Mitarbeitenden zum Beispiel ihre Freizeit verbringen. Was wir jedoch tun können, ist unsere Mitarbeitenden für gesundheits- und sicherheitsspezifische Aspekte zu sensibilisieren.</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</p>	<p>Das Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit genießt einen hohen Stellenwert und wir arbeiten daran, ein einheitliches Managementsystems innerhalb der gesamten Gruppe zu implementieren. Wir führen verschiedene Massnahmen zur Minimierung von Gesundheitsrisiken durch und binden unsere Mitarbeitenden in die Schaffung und Erhaltung sicherer Arbeitsplätze ein.</p>
<p>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</p>	<p>Unsere Mitarbeitenden sind unsere wichtigste Ressource und wir arbeiten stetig daran, Risiken zu identifizieren und die Arbeitsumgebung weiter so gesund und sicher wie möglich zu gestalten.</p>

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

<p>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</p> <p>i. Richtlinien</p>	<p>Das Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement (OHS) unserer Gruppe basiert auf dem gruppenweiten Verhaltenskodex sowie den Richtlinien zu Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit. In diesem internen Strategiepapier verpflichten wir uns, unsere Anstrengungen an internationalen Standards für Gesundheit und Arbeitssicherheit auszurichten. Die Richtlinien legen auch fest, dass Gesundheits- und Arbeitssicherheitsthemen mit derselben Priorität wie Qualität, Produktivität und Profitabilität behandelt werden.</p>
<p>ii. Verpflichtungen</p>	<p>Siehe oben.</p>
<p>iii. Ziele und Vorgaben</p>	<p>Unser Ziel ist es, mittelfristig ein zertifiziertes gruppenweites OHS-Managementsystem gemäss ISO 45001 zu implementieren.</p>
<p>iv. Verantwortlichkeiten</p>	<p>Unser Group Environment and Safety Manager koordiniert die Massnahmen auf Gruppenebene. Unser Chief Human Resources Officer trägt letztendlich die Verantwortung auf der obersten Führungsstufe.</p>
<p>v. Ressourcen</p>	<p>In der Schweiz gibt es einen Group Environment and Safety Manager auf Vollzeitbasis, in Kroatien einen Total Quality Manager auf Vollzeitbasis, in Litauen je eine Vollzeitstelle für Umweltmanagement sowie Arbeitssicherheit und in Russland schliesslich eine Vollzeitstelle für Umwelt und Arbeitssicherheit.</p>
<p>vi. Beschwerdeverfahren</p>	<p>Unfälle und ihre Ursachen sowie einschlägige Kennzahlen werden regelmässig überprüft und in jährlichen Management Reviews berichtet. Wir planen ausserdem die Einführung einer internen Berichterstattung zu Beinaheunfällen an allen Produktionsstandorten.</p>
<p>vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen</p>	<p>In der Schweiz und in Litauen führen wir regelmässig Risikobewertungen und eine Optimierung unserer Infrastruktur und Prozesse mit Unterstützung von externen spezialisierten Agenturen durch. Wir haben ausserdem ein Case-Management-System für Unfälle und Krankheiten eingerichtet. Unsere Produktionsstandorte in Kroatien und Russland werden in den nächsten Jahren nachziehen.</p> <p>Alle Mitarbeitenden an unseren vier Produktionsstandorten tragen ihre persönliche Schutzausrüstung bei der Arbeit, z.B. Gehörschutz, Sicherheitsschuhe und Schutzbrillen, abhängig von ihren Tätigkeiten und persönlichen Anforderungen. Wir führen regelmässig Sicherheitsschulungen für Mitarbeitende an allen Standorten durch. Die Inhalte dieser Schulungen reichen vom korrekten Umgang mit Maschinen und Chemikalien bis zu Brandschutzübungen zusammen mit örtlichen Feuerwehren.</p>

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Beurteilung des Managementansatzes

a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich: i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes	Auf Basis des Management Reviews, das der Environment und Safety Manager der Gruppe vorbereitet, wird die Wirksamkeit unseres OHS-Managements regelmässig auf der eMT- und eMT+-Ebene evaluiert und diskutiert.
ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.	Auf Basis der OHS-Management Review werden notwendige Verbesserungsmassnahmen definiert und zusammen mit dem Environment und Safety Manager der Gruppe abgestimmt.
iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.	Siehe oben.



STEFFEN WÖHRLE
Manager of Group Environment and Safety

Korruptionsbekämpfung

Relevante GRI Standards:
GRI 205: Korruptionsbekämpfung

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</p>	<p>Unsere Anspruchsgruppen (besonders unsere Kunden) erwarten zu Recht, dass wir uns als Anbieter von qualitativ hochwertigem Parkett auch in unserem Geschäftsalltag vorbildlich verhalten. Wir sind jedoch besonders stark mit Korruption konfrontiert, da die meisten Staaten, in denen wir einen Grossteil unseres Holzes beschaffen und verarbeiten, im Korruptionsindex von Transparency International schlecht abschneiden (siehe Ranking 2020). Diese Ranglisten sind nicht nur abstrakte Zahlen, sondern spiegeln sich auch in den Erfahrungswerten unserer täglichen Arbeit wider. Vor allem bei der Beschaffung von Rohmaterialien sind unterschiedliche Schattierungen von Korruption nach wie vor an der Tagesordnung. Genau dort geht eine strikte Haltung gegenüber Korruption in gewissen Situationen mit wirtschaftlichen Nachteilen einher.</p>
<p>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet: i. wo die Auswirkungen auftreten.</p>	<p>Die Herausforderung der Bekämpfung jeder Art von Korruption gilt für unser gesamtes Unternehmen. Primäre Auswirkungen für uns bestehen bei vorgelagerten Tätigkeiten durch den Einkauf von Rohstoffen, insbesondere Hartholz, da dieses hauptsächlich aus vielen kleineren Sägewerken kommt. Ausserdem ist Korruption ein immanentes Risiko auch in unseren nachgelagerten Geschäftsaktivitäten, d.h. im Vertrieb bei Projektgeschäften.</p>
<p>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</p>	<p>Wir sind im Einkauf von den Auswirkungen der Korruption direkt betroffen. Gleichermassen wichtig ist die indirekte Auswirkung durch unsere Lieferanten und deren Verhalten bei der Holzproduktion and -beschaffung.</p>
<p>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</p>	<p>Wir haben in unserer gruppenweiten Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung eine Nulltoleranzpolitik festgeschrieben. Die Korruptionsbekämpfung ist ein Schwerpunkt bei der Bauwerk Group, der Bestandteil von Schulungen und Leistungsbeurteilungen der Mitarbeitenden/Führungskräfte sowie ein fixes Traktandum von Sitzungen des (erweiterten) Management-Teams ist.</p>
<p>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</p>	<p>Die Korruptionsbekämpfung muss für unsere Mitarbeitenden auf allen Ebenen stets oberste Priorität haben. Unsere Kunden erwarten zu Recht, dass ihre hochwertigen Parkettböden von einer Firma hergestellt werden, die alles in ihrer Macht Stehende unternimmt, um Korruption zu bekämpfen.</p>

Korruptionsbekämpfung

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

<p>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</p> <p>i. Richtlinien</p>	<p>Wir haben eine gruppenweite Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung, und alle potenziell exponierten Mitarbeitenden unterzeichnen zusammen mit ihrem Anstellungsvertrag einen Verhaltenskodex zur Vermeidung von Korruption. Wir haben Korruptionsbekämpfung als integralen Bestandteil unserer Bewertung und Auditierung von Lieferanten festgelegt.</p>
<p>ii. Verpflichtungen</p>	<p>Wir tun alles in unserer Macht Stehende zur Verhinderung von Korruption in jeder Form. Falls dennoch korrupte Praktiken erkannt werden, haben wir uns dazu verpflichtet, diese Vorfälle zügig, lückenlos und transparent aufzuklären und nachhaltige Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.</p>
<p>iii. Ziele und Vorgaben</p>	<p>Unser allgemeiner Anspruch ist Null-Toleranz gegenüber jeder Form von aktiver oder passiver Korruption.</p>
<p>iv. Verantwortlichkeiten</p>	<p>Eine massgebliche Verantwortung liegt bei allen Mitarbeitenden, die an Einkaufsentscheidungen beteiligt sind. Dabei liegt die Führungsverantwortung in erster Linie beim Chief Operating Officer. Hinsichtlich anderer potenzieller Korruptionsfälle liegt die Verantwortung beim Chief Sales Officer und dem Chief Human Resources Officer. Die Gesamtverantwortung für Korruptionsbekämpfung bei der Bauwerk Group liegt gleichwohl beim CEO und dem Verwaltungsrat.</p>
<p>v. Ressourcen</p>	<p>Wir investieren viel Zeit und Geld in Schulungen und Managementsitzungen bezüglich der Korruptionsbekämpfung. Ferner verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz: In heiklen Fällen oder in Ländern auf einem der hinteren Ränge im Korruptionsindex von Transparency International Transparency führen wir Audits bei den Lieferanten durch, um das Korruptionsrisiko zu minimieren.</p>
<p>vi. Beschwerdeverfahren</p>	<p>Wir haben einen internen Whistleblower-Mechanismus etabliert, über den Mitarbeitende Verdachtsfälle zu Verstößen gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie an den Linienvorgesetzten, die Geschäftsleitung oder den Verwaltungsrat melden können.</p> <p>Angebliche Fälle werden wie folgt behandelt: Potenzielle Fälle werden auf Ebene des Management Teams untersucht und diskutiert. Bei einer hundertprozentigen Sicherheit, dass der Fall wahr ist, werden alle relevanten Anspruchsgruppen informiert, inklusive der daraus gezogenen Schlüsse. Zusätzlich passen wir, falls nötig, unsere betroffenen Prozesse an.</p> <p>Dasselbe Verfahren findet statt, wenn während der Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden Zweifel aufkommen. In diesen Gesprächen wird jeder einzelne Mitarbeitende mit der Frage konfrontiert, ob er/sie an potenziellen Korruptionsfällen beteiligt war oder davon Kenntnis hatte.</p>

Korruptionsbekämpfung

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen

Im Berichtsjahr hat die Bauwerk Group ihr Compliance-Management, inkl. der Korruptionsbekämpfung, weiterverfolgt.

Des Weiteren war das Thema Korruptionsbekämpfung Gegenstand bei Leistungsbeurteilungen und bei unseren Führungskräfte-schulungen.

Schließlich wurde das zentrale EHS-Datenerfassungs- und -Management-Tool, das auch Informationen und Daten zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften enthält, für alle (Produktions-)Standorte mit Ausnahme des Standorts in Russland umfassend eingerichtet. Letztere wird innerhalb der nächsten zwei Jahre folgen.

Ganz am Ende des Berichtsjahres wurde ein (potenzieller) Korruptionsfall durch einen Hinweisgeber bekannt. Die Ermittlungen laufen mit Unterstützung von KPMG.

Beurteilung des Managementansatzes

a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:
i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes

Korruptionsbekämpfung ist ein fester Bestandteil der regelmässigen Sitzungen des (erweiterten) Management-Teams. Jegliche Vorfälle versuchter oder vollendeter Korruption werden stets im Management-Team diskutiert und an alle Mitarbeitenden innerhalb der Gruppe kommuniziert. Dies ermöglicht eine zeitnahe Diskussion der Ereignisse zusammen mit einer Bewertung, ob unsere Präventionsmechanismen funktionieren.

ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.

Wir konnten weitere Fortschritte dabei erzielen, die Zahl der Korruptionsfälle auf einem sehr niedrigen Niveau zu halten. Nach den gemeldeten Fällen im Jahr 2017 und einem nicht bestätigten Fall im Jahr 2020 werden im Jahr 2021 keine weiteren Korruptionsfälle aufgedeckt. Ein Beweis dafür, dass unsere Beschwerdemechanismen wirksam und in der gesamten Organisation gut verankert sind.

iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.

Im Berichtsjahr waren keine wesentlichen Anpassungen an dem Managementansatz erforderlich.



PATRICK HARDY
Präsident und CEO Bauwerk Group

GRI CONTENT INDEX

(nur in englischer Sprache)

GRI 102: General Disclosure		Information / Reference
102-1	Name of the organization	Bauwerk Group AG
102-2	Activities, brands, products and services	see p. 4
102-3	Location of headquarters	St. Margrethen, Switzerland
102-4	Location of operations	Austria, Croatia, Germany, Lithuania, Norway, Russia and Switzerland. See p. 4.
102-5	Ownership and legal form	Company on shares; 98% EGS Beteiligungen AG
102-6	Markets served	Bauwerk brand: Austria, Benelux, France, Germany, Italy, Romania, Russia, and Switzerland; mainly floor installers and retail. Boen brand: the markets of Scandinavia, Germany, the United Kingdom, China, the Baltic States, Poland, Switzerland and the United States, and many others; mainly via wholesale. See also p. 4
102-7	Scale of the organization	Total number of employees: 1711, Total number of operations: 5 Net sales: 302 MCHF Total capitalization: equity 114.4 MCHF and debt 51.7 MCHF Quantity of products or services provided: above 2'000 active products of hardwood flooring, side products as glue, lacquer and accessories.
102-8	Information on employees and other workers	Total number of employees – by employment contract, by gender: 1711, whereof 729 female – by employment contract, by region: CH: 223, LT: 908, RUS: 7, HR: 322, AUT: 32, GER: 82, FRA: 11, NOR: 28, UK: 7, HK: 7, USA: 9, SE: 5, IT: 3 – our management team comprises 5 people; 5 male, 0 female – Data is compiled using existing KPI and reporting formats, as monthly, quarterly and annual reports, department cockpits and fact sheets
102-9	Supply chain	see p. 10
102-10	Significant changes to the organiz. and its supply chain	none
102-11	Precautionary Principle or approach	Risk assessments are part of our Board, top management and next level managements meeting agendas. If potential risks are detected we work out scenarios on how to managing them pro-actively.
102-12	External initiatives	see p. 12 (product related standards) and p. 10 (production and wood related standards)
102-13	Membership of associations	see Bauwerk Parkett AG /see Boen AS
102-14	Statement from senior decision-maker	see p. 2
102-16	Values, principles, standards and norms of behavior	see vision (p. 3 and 4) and values of BG
102-18	Governance structure	Board of Directors with 4 members, representing owners and governance functions law and benchmarking industries (6 pre-fixed meetings/year). Management Team (MT) with pre-fixed monthly meetings. Local Management Meetings (LMT) in each entity above 30 employees. Board of Directors and Management Team are responsible for decision-making on economic, environmental, and social topics.

GRI CONTENT INDEX

(nur in englischer Sprache)

GRI 102: General Disclosure		Information / Reference
102-40	List of stakeholder groups	none
102-41	Collective bargaining agreements	none
102-42	Identifying and selecting stakeholders	see p. 7
102-43	Approach to stakeholder engagement	We engage with our key stakeholders on a regular basis. For stakeholder engagement in connection with identifying our material topics see p. 7
102-44	Key topics and concerns raised	see p. 7
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	Bauwerk Parkett Vertriebs GmbH, Salzburg (AT) Bauwerk Parkett GmbH, Bodelshausen (DE) Bauwerk France Sarl, Viviers Du Lac (FR) Bauwerk Boen Logistics GmbH, Bodelshausen (DE) Bauwerk Group Asia Ltd, Hong Kong (HK) Bauwerk Group Hrvatska d.o.o., Durdevac (HR) Boen AS, Tveit (NO) Bauwerk Group Italia Aftersales S.r.l., Milano (IT) Boen Sverige AB, Vellinge (SE) Boen Bruk AS, Tveit (NO) UAB Bauwerk Group Lietuva, Vilnius (LT) Boen Deutschland GmbH, Mölln (DE) Boen Parkett Deutschland GmbH & Co, Mölln (DE) Bauwerk Group UK Ltd, Hartlebury (UK) Boen Hardwood Flooring Inc., Daytona Beach (US) AO Dominga Nik, Jasenskoe (RU) Bauwerk Group US Holding, Inc., Daytona Beach (US) Bauwerk Group Energy d.o.o., Durdevac (HR)
102-46	Defining report content and topic Boundaries	see p. 7 and 8
102-47	List of material topics	see p. 7
102-48	Restatements of information	see p. 3 (years average age)
102-49	Changes in reporting	none
102-50	Reporting period	Calendar and financial year 2021; effective date: 31.12.2021
102-51	Date of most recent report	This is Bauwerk Group's fifth sustainability report. This report is published in German and English (translation). In case of doubt, only the original English version shall apply. The previous report was published in April 2020.
102-52	Reporting cycle	Annual
102-53	Contact point for questions regarding the report	Patrick Hardy, CEO; bauwerk-group.com/contact/
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option
102-55	GRI content index	see p. 14 of the technical appendix
102-56	External assurance	The content of this report has not been externally assured.

GRI CONTENT INDEX

(nur in englischer Sprache)

GRI: Topic-specific Disclosures		Information / Reference
Economic topics		
205	Anti-corruption 2016	
205	Management approach disclosures	see p. 12–13
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	see p. 12–13
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	see p. 12
Environmental topics		
301	Materials 2016	
301	Management approach disclosures	see p. 4–5
301-1	Materials used by weight or volume	For wood see p. 10 Foil: 417700 kg Packaging: 849650 kg Glue (incl. Hardener): 2130200 kg Cleaner / Thinner: 186900 kg Laquer, Oil: 894741 kg
302	Energy 2016	
302	Management approach disclosures	see p. 6–7
302-1	Energy consumption within the organization	see p. 6
302-2	Energy consumption outside of the organization	see p. 6 (greenhouse gas emissions)
302-4	Reduction of energy consumption	see p. 6
303	Water 2016	
303	Management approach disclosures	Water management is part of our ISO 14001 certified production in Switzerland. For more information about environmental management and future priorities (certifications of other production sites); see also p. 20–21
303-1	Water withdrawal by source	see p. 5
303-2	Water sources significantly affected by withdrawal of water	none
305	Emissions 2016	
305	Management approach disclosures	see p. 6–7
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	3595 t CO ₂ e
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	11768 t CO ₂ e
305-3	Energy indirect (Scope 3) GHG emissions	2162 t CO ₂ e
305-5	Reduction of GHG emissions	see p. 22
305-7	Nitrogen oxides (NO _x), sulfur oxides (SO _x), and other significant air emissions	For internal VOC emissions see p. 22
306	Effluents and Waste 2016	
306	Management approach disclosures	see p. 4–5
306-1	Water discharge by quality and destination	Data for Croatia, Lithuania and Switzerland (production sites): 50103 m ³
306-3	Significant spills	none

GRI CONTENT INDEX

(nur in englischer Sprache)

GRI: Topic-specific Disclosures		Information / Reference
	Social topics	
401	Employment 2016	
401	Management approach disclosures	see p. 8–9
401-1	New employee hires and employee turnover	Report p. 32
403	Occupational Health and Safety 2016	
403	Management approach disclosures	see p. 10–11
403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	for absence ratio and employee turnover rate see p. 32–33
404	Training and Education 2016	
404	Management approach disclosures	see p. 8–11
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	see p. 8–11
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	around 75%
405	Diversity and Equal Opportunity 2016	
405	Management approach disclosures	see p. 8–9
405-1	Diversity of governance bodies and employees	see GRI 102-8
406	Non-discrimination 2016	
406	Management approach disclosures	see p. 8–9
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	none
416	Customer Health and Safety 2016	
416	Management approach disclosures	see p. 2–3
416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	see p. 2–3
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	none