



**NACHHALTIGKEITS-
BERICHT 2019**
Bauwerk Boen Group

BAUWERK®
Parquet



BOEN

INHALT

Editorial

Über die Bauwerk Boen Group

Wertschöpfungskette

Handlungsfelder:

– Gesunde Produkte

– Intakte Umwelt

– Motivierte Mitarbeitende

– Faire Geschäftspraktiken

Glossar

Anhang

BAUWERK BOEN GROUP IN ZAHLEN

1'736

Mitarbeiter weltweit

40,3

Durchschnittsalter

3,4%

Investitionsquote

282

Mio. Netto-umsatz in CHF

8,7 Mio

Verkaufte Quadratmeter Parkett

46%

Anteil weibliche Mitarbeiter

27

Verschiedene Nationalitäten

45%

Eigenkapitalquote

10,5%

EBITDA-Marge

1,1%

F&E-Quote

2

Brands

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Die aktuelle globale Corona-Krise zeigt eindrücklich, dass Dinge, die wir – als Unternehmen und als Personen – als selbstverständlich ansehen, viel fragiler sein können als wir gemeinhin annehmen. Wir haben Anfang März verschiedene Sicherheitsmassnahmen getroffen, wie zeitliche Abstände zwischen den Schichten und strikte Temperaturkontrollen bei Schichtantritt. Und wir tauschen uns täglich zu unseren Aktivitäten und Erkenntnissen via Intranet aus. Glücklicherweise hatten wir bisher noch keinen bestätigten Fall. Wir spüren aber die Effekte der Krise bereits jetzt, wobei die langfristigen Auswirkungen auf unser Geschäft heute noch schwer vorhersagbar sind. Die Pandemie unterstreicht auf jeden Fall die Wichtigkeit, gemeinsam daran zu arbeiten, die Widerstandsfähigkeit unserer Wirtschaft und Gesellschaft zu stärken.

Apropos Krise – aber in Bezug auf die Umwelt: Wir haben im vergangenen Jahr eine enorme Zunahme des Bewusstseins für den Klimawandel und dessen Auswirkungen auf unseren Planeten, unsere Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt beobachtet. „Fridays for Future“ und ähnliche Initiativen haben an Fahrt und Sichtbarkeit gewonnen. Greta Thunberg hat eine ganze Generation junge, aber auch ältere Menschen, dazu mobilisiert, sich zu engagieren und eine nachhaltigere Zukunft mitzugestalten. Ausserdem hat die Europäische Kommission Ende 2019 den Green Deal vorgestellt, der auf „Null Netto-Emissionen“ bis 2050 abzielt. Dies alles gibt Grund zur Hoffnung. Die Bedeutung und Dringlichkeit des Pariser Klimaabkommens und der UN-Nachhaltigkeitsziele sind plötzlich für viel mehr Menschen spürbar.

Bei der Bauwerk Boen Group (BBG) haben wir uns verpflichtet, unseren Beitrag zu leisten, um das Recht künftiger Generationen auf einen intakten Planeten zu unterstützen. Unser Produkt ist in einzigartiger Weise für dieses Ziel geeignet: Holz ist eine natürliche und unendliche Ressource – wenn sie nachhaltig bewirtschaftet wird. Ein Kilogramm Holz speichert 1,65 bis 1,8 kg CO₂. Unser Parkett verschafft Bäumen sozusagen ein zweites Leben.

Zugleich haben all unsere Aktivitäten Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt. Im Zentrum des Nachhaltigkeitsmanagements bei BBG steht die Entwicklung eines besseren Verständnisses dieser Auswirkungen und die kontinuierliche Verringerung unseres ökologischen Fussabdrucks. Im vergangenen Jahr haben wir in Zusammenarbeit mit unserem neuen Alleineigentümer – EGS Beteiligungen AG – den wichtigsten und

zurück zum Inhaltsverzeichnis

anspruchsvollsten Veränderungsprozess seit unserem Zusammenschluss im Jahr 2013 eingeleitet. Wir haben unsere Strategie überprüft und strategische Schlüsselinitiativen entwickelt, die unsere Gruppenaktivitäten in den kommenden Jahren prägen werden. Nachhaltigkeit ist ein integraler Schwerpunkt bei der Festlegung aller Schlüsselinitiativen gewesen und es gibt spezifische Projekte, die ausschliesslich auf die Verbesserung und Beschleunigung unseres Nachhaltigkeitsmanagements abzielen.

Dieser Prozess der Strategieüberprüfung hat eine umfassende organisatorische Aufmerksamkeit auf allen Ebenen erfordert. Daher haben wir bei einigen operativen Aspekten unserer bestehenden Nachhaltigkeitsagenda nicht die Verbesserungen erzielt, die wir uns vorgenommen hatten. Gleichwohl haben wir Fortschritte gemacht. Wir konnten unsere Treibhausgasemissionen deutlich reduzieren und unser direkter Energieverbrauch ist gesunken. Wir haben unser komplettes Dreischichtparkett-Sortiment, welches in Kroatien und Litauen produziert wird, auf ein Formaldehyd-optimierter Klebesystem umgestellt und unseren FSC™- und PEFC®-Anteil im Holzeinkauf erhöht. Darüber hinaus haben wir (Synchronisiertes Produktionssystem) in Kroatien eingeführt, ein gruppenweites Führungstraining für alle Mitglieder unseres erweiterten Management-Teams durchgeführt und es geschafft, die Fluktuationsrate in Kroatien in einem herausfordernden Umfeld signifikant zu senken. Schliesslich haben wir erhebliche Anstrengungen unternommen, um umfassendere Informationen zu unseren Managementansätzen bei wesentlichen Themen als einen weiteren Schritt in Richtung eines systematischeren Nachhaltigkeitsmanagements und -Reportings bereitzustellen.

In diesem Bericht sind einige Mitarbeitende mit Gesichtsschutz abgebildet. Dies hängt mit Präventionsmassnahmen zur aktuellen COVID-19 Situation zusammen.

Detailliertere Informationen zu unserem Reporting (inkl. GRI Content Index, Managementansätze bei wesentlichen Themen) finden sich in dem separaten Anhang (siehe Anhang).

KLAUS BRAMMERTZ,
President and CEO



BAUWERK®
Parquet



zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Über die Bauwerk Boen Group

EINE GRUPPE, ZWEI MARKEN

Die Bauwerk Boen Group ist das zweitgrösste Parkettunternehmen in Europa und führend im Premiumsegment. Die Gruppe ist 2013 durch den Zusammenschluss der Schweizer Bauwerk Parkett AG und der Norwegischen Boen AS entstanden. Bauwerk Parkett produziert seit 1946 Parkett in St. Margrethen, zunächst Massiv- und heute hauptsächlich Zweischichtparkett. Die Holzverarbeitung bei Boen lässt sich bis ins Jahr 1641 zurückführen; den Anfang machten zwei kleine Sägewerke im malerischen Süden Norwegens. Boen produziert seit 1966 Parkett und fokussiert sich heute auf Dreischichtparkett sowie Sportböden aus Holz. Produktionsstandorte sind seit den 1990er-Jahren Kietaiviškės in Litauen und das angrenzende Kaliningrad Oblast in Russland. 2016 ist die Gruppe mit der Übernahme eines Holzverarbeitungsbetriebs mitsamt Sägewerk im kroatischen Đurđevac weiter gewachsen. Heute arbeiten drei Sägewerke und drei Parkettproduktionsstätten für unsere beiden Marken.

Wie wir Wert schaffen

Wir entwickeln, produzieren und verkaufen Parkett. Vertrieben wird unser Parkett über zwei Markenorganisationen, Bauwerk Parkett und BOEN. Dreischichtparkett, der Schwerpunkt im BOEN-Sortiment, kann in schwimmender Verlegung direkt von Profis oder versierten Endkunden installiert werden. Wir erreichen die BOEN-Endverbraucher primär über den Gross- und Einzelhandel. Darüber hinaus produziert BOEN auch Sportbeläge aus Holz. BOEN ist weltweit präsent und besonders etabliert in den Märkten Skandinavien, Deutschland, Vereinigtes Königreich, China, baltische Staaten, Polen, Schweiz und USA. Das hauptsächlich von Bauwerk Parkett verkaufte Zweischichtparkett muss professionell vollflächig verklebt werden. Wir erreichen die Bauwerk-Endkunden insbesondere über ausgewählte Bodenleger, aber auch firmeneigene Parkettwelten – dies sind Showrooms, in denen Interessenten das Parkett direkt und in inspirierender Atmosphäre erleben und sich von kompetenten Parkett-Spezialisten beraten lassen können. Die Marke Bauwerk Parkett ist besonders stark in den Märkten Deutschland, Österreich, Schweiz und einigen internationalen Märkten mit Bodenlegertradition vertreten. Mit den zwei Marken haben wir ein komplettes Angebot über alle wichtigen Verkaufskanäle hinweg und

sind in allen Schlüsselmärkten präsent. 2019 haben wir 8,7 Mio. Quadratmeter Parkett verkauft; dies entspricht einer Fläche von 1.222 Standard-Fussballfeldern.

Neben den zwei Markenorganisationen haben wir sämtliche Dienste von der Beschaffung von Gütern und (Logistik-)Dienstleistungen über die Produktion bis hin zu den klassischen Support-Funktionen wie Personal, IT, Qualitätsmanagement (TQM), F&E und Finanzen zentralisiert. Dies bietet uns grosse Synergiepotenziale im Einkauf der Rohstoffe, Produktionsmittel und Handelsprodukte, aber auch bei der breiteren Nutzung unseres Know-hows aus der Forschung und Entwicklung.

Nachhaltigkeitsmanagement bei der Bauwerk Boen Group

Als holzverarbeitender Produktionsbetrieb waren und sind wir uns unserer ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Wir haben daher nicht bei Null angefangen, sondern konnten auf vergangenen Leistungen aufbauen. Neu ist hingegen unser Anspruch, unser vergangenes Wachstum zu konsolidieren, gruppenweit dieselben Standards zu etablieren und relevante Nachhaltigkeitsaspekte konsequent in unseren Prozessen zu verankern ([siehe Anhang](#)).

Um diesen Prozess in den nächsten Jahren voranzutreiben, haben wir 2017 ein funktionsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee ins Leben gerufen. Den Vorsitz in diesem Komitee hat unser CEO. Daneben sind die Leiter Qualitätsmanagement, Umwelt- und Sicherheitsmanagement, Personal, Forschung und Entwicklung, Einkauf sowie Vertreter beider Marken Teil des Komitees. Dieses Gremium hat 2017 eine detaillierte Meilensteinplanung für die Jahre 2017 bis 2019 mit klaren Zielen, Massnahmen und Kontrollpunkten erarbeitet. Seit 2017 ist die Nachhaltigkeit ausserdem als Schlüsselthema in unserer Gruppenstrategie und -vision integriert. Unser aktueller Fokus liegt auf der weiteren Integration des Nachhaltigkeitsmanagements in der Organisation, indem wir es in strategischen Initiativen verankern und die Schnittstellen zu unseren anderen Geschäftsprozessen und Organisationseinheiten optimieren.

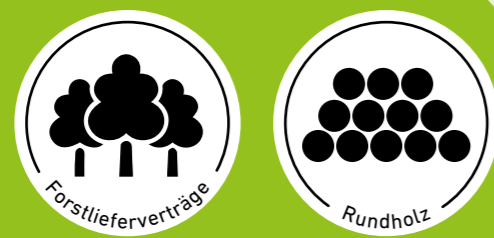


Innovativer Leader im
Bereich natürlicher,
nachhaltiger Holzfussböden

VISION BAUWERK BOEN GROUP

WERTSCHÖPFUNGSKETTE BAUWERK BOEN GROUP (2019)

zurück zum Inhaltsverzeichnis



EINKAUF

Zur Produktion von Parkett haben wir **210'000 m³** Holz (inkl. HDF-Holzwerkstoffe) eingekauft.

95% der Decklagen (Hartholz) sind Eiche.

49% unserer gruppenweiten Holzeinkäufe (inkl. HDF) sind FSC™- und PEFC®-zertifiziert.

14% unseres Holzbedarfs decken wir mit Holz aus unseren eigenen Sägereien.

Wir haben **279** aktive Holzlieferanten.

- > Emissionen & Klimawandel
- > Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- > Korruptionsbekämpfung



PRODUKTENTWICKLUNG & PRODUKTION

Wir haben **1,1%** unseres Umsatzes in die Produktentwicklung investiert

Im Herbst hat unser Produktionsstandort in der Schweiz seine Cradle to Cradle Certified™ GOLD und BRONZE Zertifizierungen erneuert.

Unsere internen VOC-Emissionen in der Schweiz bewegen sich mit **4 Tonnen** weiter auf einem sehr niedrigen Niveau.

Wir haben eine neue verbesserte App (weffect) für alle Mitarbeitenden lanciert, damit sie auch kleine Erfolge sowie Erkenntnisse und Erfahrungen gruppenweit miteinander teilen können.

- > Emissionen & Klimawandel
- > Ressourceneffizienz
- > Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- > Mitarbeitermotivation
- > Kundengesundheit und -sicherheit



VERKAUF

Wir haben **8,7 million m²** Parkett verkauft; dies entspricht einer Fläche von **1'222** Standard-Fußballfeldern.

722 Verleger haben Schulungen in unseren Bauwerk-Akademien in mehreren Ländern besucht und **1'018 Endkunden** sind in Reinigungs- und Pflege-Workshops geschult worden.

In unseren insgesamt **17 «Bauwerk Parkettwelten»** in vier Ländern haben wir **23'100 Endkunden und Architekten** beraten.

Wir haben **1'009 Handelskunden** in der BOEN Academy geschult.

Außerdem haben wir Schulungen für **6'773 Kunden** unserer Handelspartner durchgeführt.

- > Emissionen & Klimawandel
- > Mitarbeitermotivation
- > Kundengesundheit und -sicherheit



AUSWIRKUNGEN

Die wichtigsten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft über die gesamte Wertschöpfungskette. [Siehe "über den Bericht" im Anhang](#)



zurück zum Inhaltsverzeichnis

Handlungsfeld

GESUNDE PRODUKTE

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 Energiesicht durchaus sinnvoll sind, sind die notwendigen Lüftungssysteme aber bedenklich hinsichtlich eines gesunden Lebensumfelds. Holz ist ein natürliches Material. 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 damit verbunden ein gesundes Lebens- oder Arbeitsumfeld über die Lebensdauer des Holzfussbodens beeinträchtigen. Mit unseren Marken Bauwerk Parkett und BOEN stehen wir für Parkett von hoher Qualität, das gesundheitlich unbedenklich ist. Um die hohen Qualitätsansprüche für beide Marken zu erfüllen, setzen wir auf kontinuierliche Investitionen in die Produktentwicklung, glaubwürdige Zertifikate, sowie eine gezielte Information und Schulung der Verleger und (End-)Verbraucher.



Nähere Informationen zu unserem Managementansatz bei Kundengesundheit und -sicherheit finden sich im separaten Anhang ([siehe Anhang](#)).



SENTINEL HAUS
INSTITUT



Zertifikate unserer Marken

BOEN Parkettprodukte sind mit dem „Blauen Engel“ ausgezeichnet worden. Produkte mit diesem Gütesiegel weisen sehr niedrige Emissionswerte auf, um ein gesundes Raumklima sicherzustellen. Fast das ganze Sortiment von Bauwerk Parkett ist nach dem hohen Standard des Sentinel-Haus-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“). Als erster und einziger Holzbodenbelagshersteller tragen wir das Zertifikat Cradle to Cradle Certified™ Gold für alle schallreduzierenden Silente-Parkettböden der Marke Bauwerk Parkett. Dieses zertifizierte Produkt kann nach der Gebrauchsphase vollständig und ohne negative Umweltauswirkungen wiederverwertet werden.



DAS EINZIG WAHRE

Wettbewerb ist gut fürs Geschäft. Man könnte glauben, dass unsere grössten Mitbewerber andere Hersteller von Holzfussböden sind. Weit gefehlt! Auf dem Markt treten unsere Parkettlösungen in Konkurrenz zu anderen Fussböden, die häufig fossile Materialien enthalten. Deshalb haben unsere beiden Marken 2019 Aufklärungskampagnen gestartet, um neue Kunden aufgrund der diversen Vorteile, die ein Naturprodukt wie Parkett bietet, zu gewinnen. „Wir sind überzeugt, dass unsere Holzfussböden das einzig Wahre sind und nur unser Material glaubwürdig beanspruchen kann, Komfort, Wohlbefinden und Nachhaltigkeit zu bieten“, erklärt Finn Roger Opedal, Marketing Director Boen, mit aller Leidenschaft. In Einklang mit den Bemühungen des Europäischen Verbands der Parkettindustrie, Echtholz zu fördern, haben unsere beiden Marken informative Erklärungen und Fragen auf schwarzen Stickern und in Sprechblasen erstellt. „Wir wollten, dass der Fussboden direkt online zu unseren Benutzern über seine Vorteile spricht“, sagt Mara Oriovich, Online Marketing Manager Bauwerk. Und es gibt viel zu besprechen: Parkett ist ein Naturprodukt, mit dem sich Kunden ein Stück Natur und Wohlbefinden nach Hause bringen. Zusätzlich ist jede Diele einzigartig und nicht .zigfach kopiert. Zudem verschafft Parkett Bäumen ein zweites Leben und speichert somit CO₂. Ein Kubikmeter Holz speichert durchschnittlich 1 t CO₂. Und schliesslich lässt sich Parkett leicht pflegen, renovieren und sogar recyceln. Sind Sie jetzt überzeugt? „Selbstverständlich haben wir unsere Standardverfahren zur Messung des Erfolgs unseres Online-Marketings, und wir hören und sehen die Reaktionen der Kunden am Verkaufsort. Ob unsere Bemühungen sich wirklich auszahlen, werden wir aber erst an den Verkaufszahlen in den kommenden Monaten und Jahren sehen“, erklärt Tanja Lockwood, Chief Marketing Officer BBG.

Unsere künftigen Prioritäten

Die konsistente Eliminierung oder Substitution potenziell schädlicher Stoffe beim Verleimen, Verpressen, der Oberflächenbehandlung und bei der Entwicklung von Produkten für die Reinigung und Pflege zuhause bleibt der Hauptfokus unserer gruppenweiten Innovationsbestrebungen.



NEUER KLEBER – GESÜNDERE LÖSUNGEN

„Der von uns für unser Dreischichtparkett verwendete Kleber ist eine Kombination aus Harnstoff und Formaldehyd“, erläutert Martin Glaunsinger, Head Research & Development BBG. Wenn diese zwei Komponenten zusammenkommen, interagieren sie miteinander und bilden einen festen Stoff. Sind die Komponenten jedoch nicht perfekt miteinander verbunden, können ungebundene Teile in die Raumluft emittiert werden. Was ist also unser Ziel? „Ein Produkt anzubieten, dass mit einer perfekten Verbindung dieser Komponenten punktet, so dass Emissionen nicht mehr möglich sind“, betont Martin Glaunsinger. Und diese Anstrengungen waren erfolgreich. 2019 hat BBG ihr komplettes Dreischichtparkett-Sortiment, das sowohl in Kroatien als auch in Litauen hergestellt wird, auf ein Formaldehyd-optimiertes Klebersystem umgestellt. „Das Wort 'System' muss betont werden“, erklärt Artūras Sumakaris, Vice President of Operations, „man kann nicht einfach den Kleber wechseln und das ist es dann.“ Wir mussten unsere Prozesse anpassen, die Maschinen neu einstellen, Umstellungen bei unseren Lieferanten vornehmen und unsere Mitarbeiter davon überzeugen, dass die aufwändigere Verleimung letztlich einen Nutzen für den Kunden bringt und sich daher lohnt. Und das tut es: Unsere Produkte erfüllen jetzt die höchsten Anforderungen von Kunden aus der ganzen Welt und insbesondere aus Asien, wo die Anforderungen zu den strengsten weltweit gehören.

100%

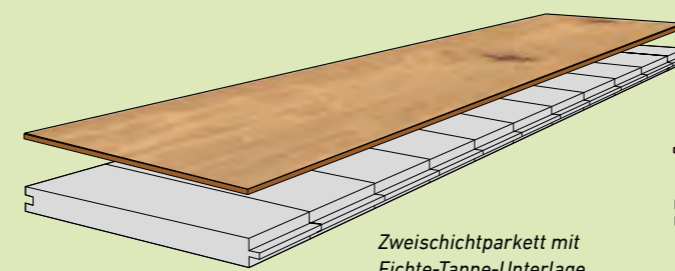
NICHT SCHÄDLICHES PARKETT

16% des verkauften Parketts hat die Zertifizierung Cradle to Cradle Certified™.

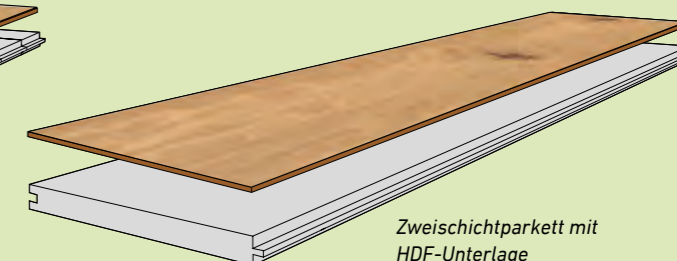
zurück zum Inhaltsverzeichnis

UNSERE TYPEN

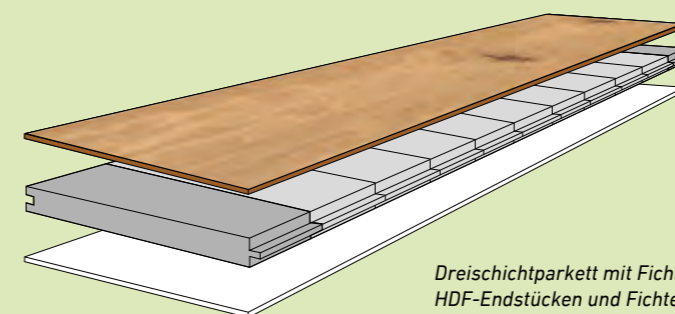
Wir sind spezialisiert auf Zweischicht- und Dreischichtparkett. Daneben verkaufen wir noch eine geringe Menge an Parkett aus Massivholz – weniger als 2 Prozent unseres Umsatzes mit Parkett.



Zweischichtparkett mit Fichte-Tanne-Unterlage



Zweischichtparkett mit HDF-Unterlage



Dreischichtparkett mit Fichte-Tanne-Mittellage mit HDF-Endstücken und Fichte-Tanne-Unterlage



Handlungsfeld

INTAKTE UMWELT

In unserem Geschäft dreht sich alles um den Rohstoff Holz: vom Einkauf über die Verarbeitung bis hin zum Verkauf und der Pflege. Als Produktions- und Handelsunternehmen nutzen wir auch erneuerbare und nicht erneuerbare Energie sowie Wasser. Ausserdem entstehen aufgrund unserer Geschäftsaktivitäten Treibhausgasemissionen und Abfälle. Unsere Holzabfälle werden an allen Produktionsstandorten teilweise verbrannt, um Wärme zu erzeugen. Die verbleibenden Holzabfälle werden entweder für die Herstellung von Pellets verwendet oder zu Briketts verarbeitet und dann verkauft. Unsere Umweltauswirkungen werden anhand eines Umweltmanagementsystems systematisch erfasst und kontrolliert. An unserem Produktionsstandort in der Schweiz betreiben wir seit über zehn Jahren ein Umweltmanagementsystem gemäss dem ISO 14001-Standard. Unsere zwei Produktionsstandorte in Kroatien und Litauen werden diesem Beispiel 2020 folgen. Für unser Sägewerk in Kaliningrad (Russland) werden wir nach diesen Rollouts einen Zeitplan festlegen. Ferner werden wir weiterhin unser gruppenweites Umwelt-, Sicherheits- und Compliance-Datenmanagementsystem ausbauen. Unsere drei wichtigsten Beiträge im Bereich Umweltschutz liegen in der verantwortungsvollen Beschaffung von Holz- und Holzzeugnissen, der effizienten Nutzung unserer Ressourcen sowie der Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen.



Nähere Informationen zu unseren Managementansätzen bei Ressourceneffizienz und Emissionen & Klimawandel finden sich im separaten Anhang [\(siehe Anhang\)](#).

EIN ZIEL – VIELFÄLTIGE ANSTRENGUNGEN

Die Verbesserung der Ausbeute schont natürliche und somit auch finanzielle Ressourcen. Folglich nützen unsere Mentalität der kontinuierlichen Verbesserung und die Effizienzziele pro Produktgruppe auch der Umwelt, da wir weniger Kubikmeter Holz für die Produktion derselben Menge an Quadratmetern Parkett benötigen.

Dabei setzen wir verschiedene Hebel ein: In buchstäblich jeder Phase unserer Produktion, vom Sägen und der Ofentrocknung bis zur Oberflächenbehandlung, gibt es Verbesserungspotenzial, das ständig analysiert wird. Mitarbeiter aus verschiedenen Prozessen identifizieren gemeinsam Lücken und implementieren neue Lösungen. Regelmässig erarbeitet jedes Prozess-Team Empfehlungen im Hinblick darauf, wie die vorangegangene Produktionsphase verbessert oder optimiert werden könnte. „Hier gilt das Pareto-Prinzip“, erläutert Artūras Sumakaris, Vice President Operations, „je mehr sich unsere tatsächliche Ausbeute der theoretischen annähert, desto aufwändiger werden zusätzliche Steigerungen.“ Sein Kollege Kęstutis Jasonas, Director of Group SPS, fügt hinzu: „Wir haben in den letzten 15 Jahren grosse Investitionen vorgenommen, um eine ‚nichts ist unmöglich‘-Mentalität zu fördern. Unsere SPS-Gruppen helfen uns enorm in dieser Hinsicht.“

2019 hat unser Team im Sägewerk in Russland erfolgreich einen neuen Trocknungs- und Sägeprozess eingeführt, bei dem ein Balken nicht zu fünf Dielen zersägt, ofengetrocknet und dann weiter zu insgesamt 25 Lamellen zersägt wird. Stattdessen wird der nasse Holzblock gleich zu Beginn zu 25 Lamellen zersägt, die dann sofort technisch getrocknet werden. Obgleich dieser Prozess nicht die Gesamtausbeute erhöht, hat er verschiedene Vorteile: Bessere Klassifizierung desselben Materials, Minimierung der Trocknungsverfärbungen, weniger Risse an den Enden, eine acht Mal schnellere Trocknungszeit und daher einen wesentlich geringeren Energieverbrauch. Artūras Sumakaris fasst zusammen: „Die von uns eingesetzte neue Technologie wird seit einiger Zeit in anderen Sägewerken benutzt. Dabei war es für uns wichtig, nachzuweisen, dass die Technologie in unserem Kontext funktioniert; so können wir nun dafür sorgen, dass sich die hohen Investitionen an unseren grossen Standorten auszahlen.“

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Unsere künftigen Prioritäten

Unser Umwelt- und Ressourcenmanagement steht auch 2020 im Zeichen der Konsolidierung. Einerseits streben wir 2020 die Erweiterung der Zertifizierung nach dem ISO 14001-Standard für unsere Produktionsstandorte in Kroatien und Litauen an. Andererseits arbeiten wir an allen Standorten an der Steigerung unserer Ressourceneffizienz und der Reduktion unserer Treibhausgasemissionen. Im letzteren Fall müssen wir weiter in Datenverfügbarkeit und Transparenz investieren. Im Bereich der Logistik setzen wir verstärkt auf Direktversand – ein Pilotprojekt für die Schweiz ist in Vorbereitung – und kombinierten Verkehr. Schliesslich legen wir im Rahmen der laufenden Angleichung unserer Einkaufsstrategie an die neue Gruppenstrategie einen klaren Fokus auf ein nachhaltiges Beschaffungswesen und möchten den Anteil an Hölzern und Holzprodukten mit Zertifikaten, wie z. B. FSC™ und PEFC®, weiter erhöhen.



30%
 unserer Hartholzeinkäufe für die Decklagen-Produktion sind FSC™-zertifiziert. Dies ist ein Anstieg um 6 Prozentpunkte gegenüber 2018.

49%
 unserer Holzeinkäufe, inkl. HDF, sind FSC™- und PEFC®-zertifiziert. Dies ist ein Anstieg um 3 Prozentpunkte gegenüber 2018.

SCHRITT FÜR SCHRITT

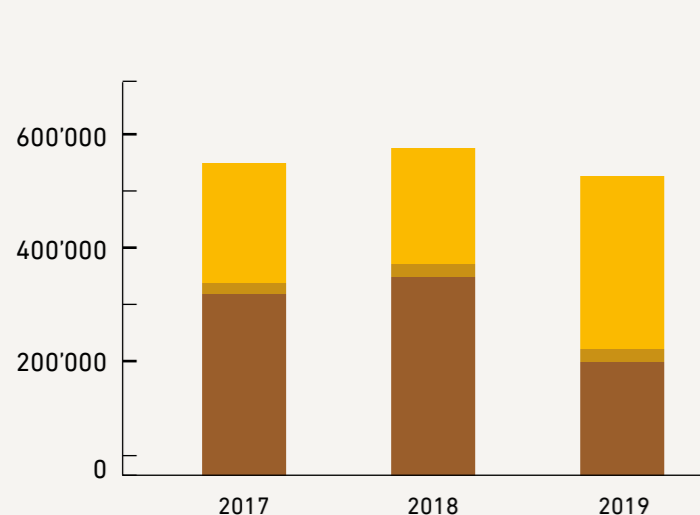
„Es liegt noch ein langer Weg vor uns“, räumt Jörg Holderegger, Director Group Logistics, ein und fügt hinzu: „Obwohl wir Fortschritte erzielt und einige wichtige Schritte unternommen haben, sind wir von einem vollständigen Überblick über unsere Treibhausgasemissionen in unserer Logistikorganisation noch weit entfernt.“ Zuverlässige Daten sind weiterhin eine zentrale Herausforderung ([siehe letzter Bericht](#)). Wir arbeiten weiter mit unseren Logistikdienstleistern zusammen, um die Transparenz zu erhöhen. Es ist jedoch komplex. Unsere strategischen Logistikpartner in Zentraleuropa können fundierte Daten auf Auftragsebene für die letzten drei Jahre liefern. Andere Spediteure sind noch nicht so weit. Sie planen unsere Transporte und beauftragen kleinere Transportunternehmen. „Hier aber stoppt der Datenfluss“, erklärt Jörg Holderegger. Darüber hinaus transportiert jeder von deren LKWs häufig ein Dutzend oder mehr Aufträge für verschiedene Kunden und Bestimmungsorte. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, nicht die vorhandenen Hebel aus den Augen zu verlieren. „Wir spielen weiter unsere zwei derzeit stärksten Trümpfe aus: Direktversand und kombinierter Verkehr mit mit LKW/Schiff und LKW/Bahn“, sagt Michael Rankl, Chief Operating Officer. 2019 haben wir den Direktversand von unserer Produktionsstätte in Litauen an ausgewählte Grosshändler in Schlüsselmärkten wie Österreich, den Benelux-Ländern, Frankreich, Deutschland, Italien und Spanien verstärkt gefördert. 75 % unserer Waren wurden direkt versendet, gegenüber 63 % 2018.

Zusätzlich zu dem bereits bestehenden kombinierten Verkehr auf der Strasse und Schiene in der Schweiz haben wir insbesondere unsere neue Strasse-See-Strasse-Route vom Hafen Klaipėda (Litauen) zu unserem Lager in Tveit, Norwegen, verstärkt. In Zahlen haben wir 45 % (2018: 18 %) unseres Transportvolumens über diese Route versandt. Zusätzlich haben wir eine neue Strasse-See-Strasse-Route vom Hafen Rijeka (Kroatien) zu unserem Lager in Tveit eingeführt. 2019 erreichten 68 % des Transportvolumens Tveit durch kombinierten Verkehr. Ein kombinierter Verkehr ist potenziell wesentlich effizienter als ein reiner Strassentransport. „Leider haben wir noch keine verlässlichen Daten zur Ermittlung unserer tatsächlich erzielten Emissionsreduktionen aufgrund des kombinierten Verkehrs; jedoch befindet sich die internationale Seefrachtbranche in einer grossen Transformation hin zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen“, sagt Jörg Holderegger abschliessend.



zurück zum Inhaltsverzeichnis

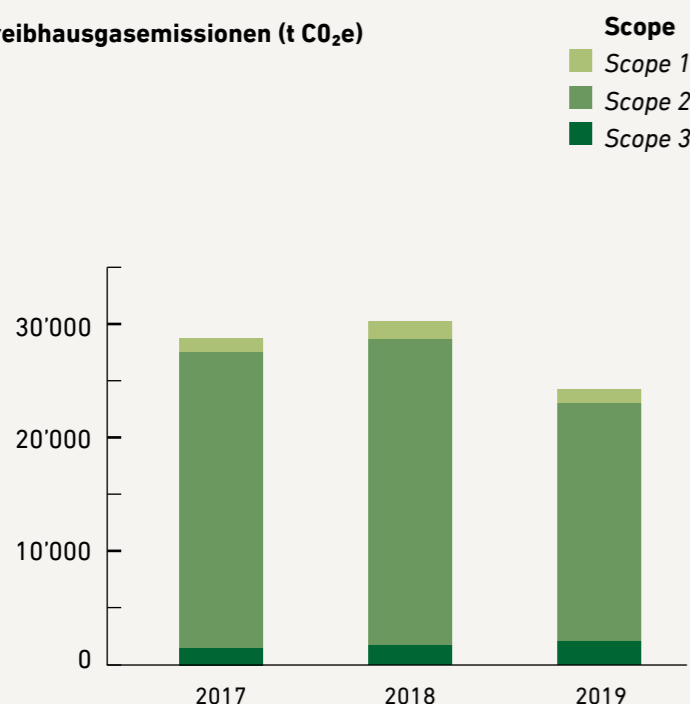
Direkter Energieverbrauch (GJ)



Energie
 ■ Elektrizität
 ■ Treibstoffe
 ■ Wärme

Die Daten beinhalten den direkten Energieverbrauch unserer vier Produktionsstandorte in Kroatien, Litauen, Russland und der Schweiz sowie aller unserer Niederlassungen und Showrooms (nur Stromverbrauch). Bei der Wärmeerzeugung haben wir Holzspäne, Erdgas und Heizöl (beide marginal) berücksichtigt. Die Treibstoffe umfassen Diesel, Benzin und Flüssiggas für unseren eigenen Fuhrpark. Unser gesamter direkter Energieverbrauch betrug 543'116 GJ (2018: 570'395 GJ). Hinweis: Die Daten der letzten drei Jahre wurden rückwirkend angepasst, um geringfügige Fehler zu korrigieren, und sind daher nicht vergleichbar mit den Daten in unserem letzten Bericht.

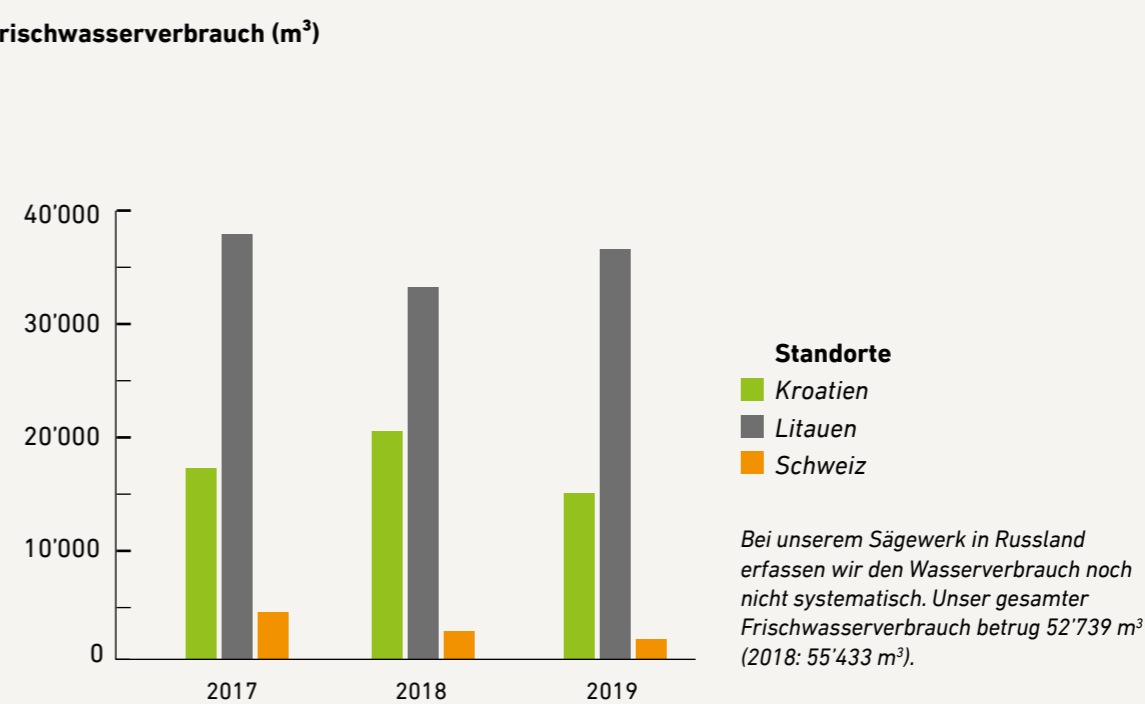
Treibhausgasemissionen (t CO₂e)



Scope
 ■ Scope 1
 ■ Scope 2
 ■ Scope 3

Die Daten beinhalten die Treibhausgasemissionen unserer vier Produktionsstandorte in Kroatien, Litauen, Russland und der Schweiz sowie aller unserer Niederlassungen und Showrooms (nur Stromverbrauch). Bei den Scope 1-Emissionen haben wir Flüssiggas, Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin berücksichtigt. Emissionen aus der Verbrennung unserer eigenen Holzspäne sind nicht berücksichtigt, da der Brennstoff Holz als klimaneutral gilt. (Obgleich diese Praxis in Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol steht, ist sie zunehmend umstritten, da sie im Lichte des Pariser Klimaabkommens die falschen Anreize setzen könnte. Folglich werden wir 2020 unsere Position überprüfen.) Scope 2-Emissionen umfassen indirekte Emissionen aus bezogenem Strom. Scope 3 Emissionen beinhalten indirekte Emissionen aus unserer Wertschöpfungskette: Flugreisen (bezogen auf Produktionsstandorte, ohne vertriebsnahe Reisen), Abfallsorgung (bezogen auf Produktionsstandorte), Pendelbus-Service (Litauen), Pendelverkehr der Mitarbeiter (Schweiz), und ausgelagerte Logistik in Europa (ca. 40% der innerbetrieblichen sowie Vertriebslogistik). Wir verwenden Emissionsfaktoren, die von der Foundation myclimate geprüft worden sind. Unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen betragen 24'407 t CO₂-Äquivalent (2018: 30'410 t CO₂-Äquivalent). Hinweis: Die Daten der letzten drei Jahre wurden rückwirkend angepasst, um einen grösseren Fehler (falsche markt-basierte Umrechnungsfaktoren für Strom) und einige geringfügige Fehler zu korrigieren, und sind daher nicht vergleichbar mit den Daten in unserem letzten Bericht.

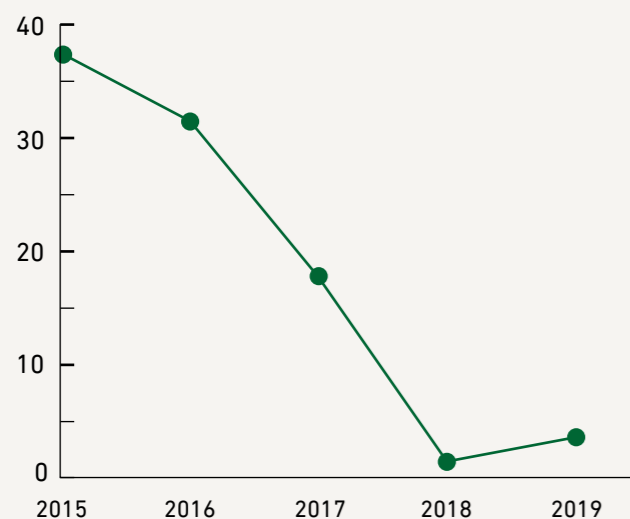
Frischwasserverbrauch (m³)



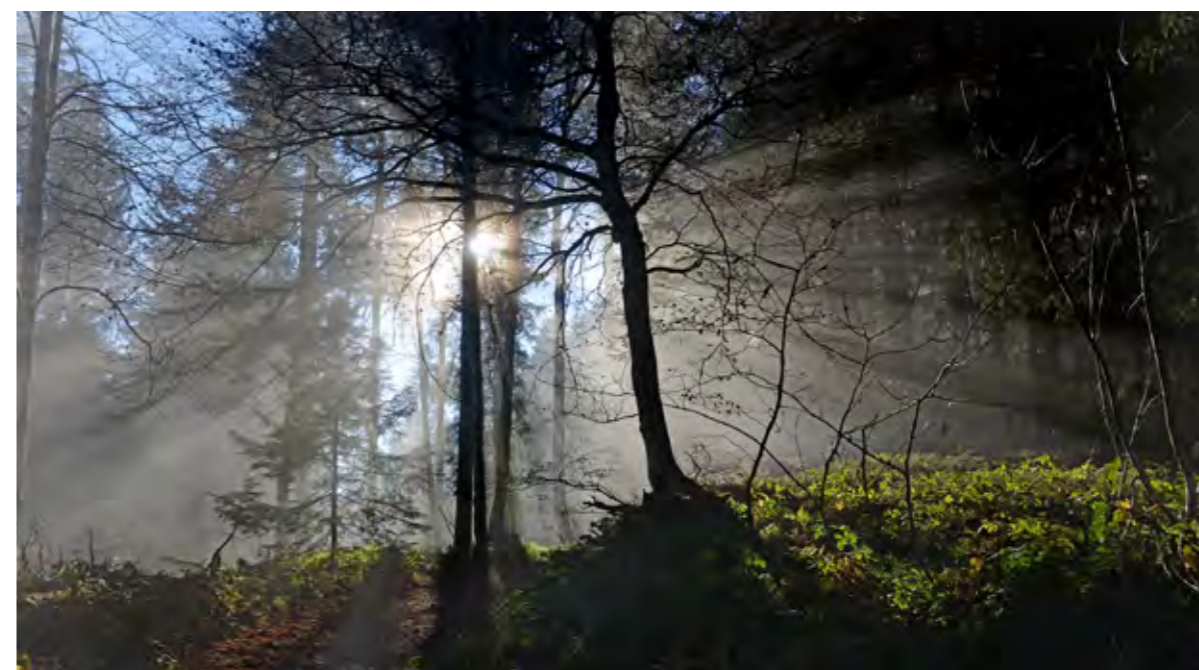
Standorte
 ■ Kroatien
 ■ Litauen
 ■ Schweiz

Bei unserem Sägewerk in Russland erfassen wir den Wasserverbrauch noch nicht systematisch. Unser gesamter Frischwasserverbrauch betrug 52'739 m³ (2018: 55'433 m³).

VOC-Emissionen (t)



Dank unserer konsequenten und gründlichen Massnahmen konnten wir die internen Emissionen drastisch um 89,9% gegenüber 2015 reduzieren. Unsere Gesamtemissionen in der Schweiz betragen 3,7 t (2018: 1 t). Es gibt zwei Gründe für die Zunahme 2019: Erstens waren die Emissionen 2018 besonders niedrig aufgrund der Veräusserung von alten Lagerbeständen; zweitens sind wir seit 2019 aufgrund der neuen Gesetzgebung verpflichtet, bei unseren VOC-Emissionen Handelsprodukte zu berücksichtigen, die im Jahr 2019 1,7 t oder 45,9% der Emissionen ausgemacht haben.



MOTIVIERTE MITARBEITENDE



zurück zum Inhaltsverzeichnis

Unsere Mitarbeitenden sind über alle Ebenen und Funktionen hinweg der wichtigste Erfolgsfaktor. Damit ein Unternehmen mit geographisch verteilten Standorten und einer komplexen Lieferkette mit einer relativ kleinen Anzahl an Mitarbeitenden funktionieren kann, braucht das Unternehmen kompetente, einsatzbereite und unternehmerisch denkende Menschen innerhalb der gesamten Organisation. Als Arbeitgeberin tragen wir eine Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Unfälle, unterschwellige Unzufriedenheit oder Konflikte führen sowohl zu Effizienzverlusten als auch zu Reputationsrisiken.

Bei BBG sind wir überzeugt, dass jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter wichtige Beiträge zum Erfolg unserer Gruppe und ihrer kontinuierlichen Verbesserung leisten kann und sollte. Diese Überzeugung leitet unseren Ansatz für die Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften und ist der Grund, weshalb eine hohe Beteiligung und aktive Einbindung der Mitarbeitenden für uns so wichtig ist.

Nähere Informationen zu unseren Managementansätzen bei Mitarbeitermotivation sowie Arbeitsschutz finden sich im separaten Anhang [\(siehe Anhang\)](#).



zurück zum Inhaltsverzeichnis

REALISIERUNG EINES GEMEINSAMEN FÜHRUNGSVERSTÄNDNISSES

2018 und 2019 haben wir beträchtliche Ressourcen in ein Schulungsprogramm zur Vertiefung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und -ansatzes bei BBG investiert. Unser erweitertes Management-Team (MT+) besteht derzeit aus 49 Personen. Knapp die Hälfte davon absolvierte das Führungstraining im Jahr 2018 und die meisten anderen im Jahr 2019. Wir entwickelten und realisierten dieses umfassende massgeschneiderte Programm zusammen mit einem externen Spezialisten. Die Inhalte drehten sich um die Persönlichkeitsentwicklung als Führungspersonen, darum wie man Teammitglieder am besten weiterentwickelt und motiviert und um die effektive Gestaltung von Veränderungsprozessen.

Eine Evaluierung des Programms unter den Teilnehmenden zeigte, dass sie die Kombination aus relevanten und umsetzbaren Methoden mit Selbstreflexion und persönlicher Entwicklung begrüßten und sehr motiviert waren, das Gelernte im Tagesgeschäft anzuwenden. Michael Kummer, Chief Human Resources Officer, der das Programm in Zusammenarbeit mit einem externen Partner konzipiert und entwickelt hat, ist sehr zufrieden mit der bisherigen Akzeptanz: „Das Führungstraining für alle MT+ Mitglieder hat eindeutig die Dynamik unserer Meetings und Entscheidungsprozesse verändert. Wir können nun auf einer gemeinsamen Erfahrung aufbauen, die es uns ermöglicht, als Team effizienter und besser zu agieren.“

Für den langfristigen Erfolg des Trainingsprogramms sind die laufende Anwendung und Reflexion über das Erlernete entscheidend. Es gibt Memo-Cards und digitale Tools zur Überprüfung der Methodiken und Werkzeuge aus dem Programm. Wir haben sowohl Peergroups als auch Mentoring-Beziehungen eingerichtet, in denen Teilnehmer über die Führungserfahrungen in ihrem Alltagsgeschäft reflektieren und diskutieren können. Und bei jedem MT+ Meeting gibt es eine kurze Auffrischung zu einigen Punkten des Trainings und der Führungsgrundsätze der Gruppe. „Am Ende des Tages muss das Ergebnis des Programms eine noch effektivere Führung sein. Mitarbeitende auf allen Ebenen müssen voneinander lernen und sich befähigt fühlen, ihr Bestes zu geben“, betont Michael Kummer. „Ich bin überzeugt, dass wir in dieser Hinsicht auf einem sehr guten Weg sind.“



BRANDBEKÄMPFUNG DURCH TRAINING

Es ist ein kalter Morgen in Kietaviškės (Litauen) im Januar 2019. Rauch aus den 16 Produktionsabteilungen füllt die Luft. Die Alarmanlage der Fabrik ertönt laut und Arbeiter bewegen sich zügig in Richtung des bezeichneten Sammelpunkts. Plötzlich sieht man in der Ferne Blaulicht und hört Momente später Signalhörner – zwei Feuerwehrfahrzeuge rücken an. Artūras Zaikauskas, Local Manager Technics and Engineering, schaut auf seine Uhr, stellt eine Reaktionszeit von weniger als 10 Minuten fest und denkt für sich: „So weit sehr gut. Dennoch bin ich froh, dass dies nur eine Übung ist.“

Neben Litauen haben wir 2019 auch Brandschutzübungen in Kroatien und der Schweiz durchgeführt. An allen Produktionsstandorten war unser Ziel, die Umstände eines echten Vorfalls so gut wie möglich zu simulieren. Dies bedeutete, dass nur eine sehr kleine Zahl von Leuten die Pläne kannten und an der Planung mit den örtlichen Feuerwehren beteiligt war. Für den Rest unserer Mitarbeitenden kamen der Rauch und Feueralarm tatsächlich überraschend, so dass die Wirksamkeit unserer internen Notfallroutinen überprüft werden konnten. Wir konnten bei diesen Übungen jeweils sehr konkrete Dinge lernen. In Litauen beispielsweise waren die Abdeckungen der Wasserleitungen von Schnee bedeckt und die Feuerwehrleute verloren wertvolle Zeit bei der Suche. In Kroatien stellten wir fest, dass der Alarm in einer bestimmten Brandwache nicht laut genug war.

Die Übungen dauerten zwischen 30 und 90 Minuten und es waren zwischen 20 bis beinahe 100 externe Feuerwehrleute beteiligt. In der Schweiz war sogar eine Feuerwehr aus einer Nachbarstadt in Österreich beteiligt. Es war wichtig sicherzustellen, dass unser eigenes Personal, insbesondere unser interner Notdienst und die Werksfeuerwehr, die externen Feuerwehrleute so effizient wie möglich unterstützt. In Kroatien sind wir gesetzlich verpflichtet, stets Berufsfeuerwehrleute unter unseren Mitarbeitern zu haben. Marko Osmanovic, Local Head of TQM, ist sehr stolz auf sein Team: „Sie benötigten nur 7 Minuten ab der ersten Meldung, um die Situation initial zu bewerten und in voller Montur mit der Evakuierung ihrer verletzten Kollegen zu beginnen“. Nach der Übung haben wir gemeinsam den Einsatz ausgewertet, um Erfahrungen auszutauschen und Optimierungsmöglichkeiten für die Zukunft zu ermitteln. Ausserdem haben wir auf Grundlage der Erfahrungen aus der Übung am Nachmittag ein praktisches Training durchgeführt, bei dem unsere Mitarbeitenden u. a. in der Benutzung von Feuerlöschern geschult wurden. Es geht nichts über praktische Erfahrung.

Steffen Wöhrle, Group Environment and Safety Manager, erklärt zum Abschluss: „Ein gleichermassen wichtiges Ergebnis dieser Übungen ist die Tatsache, dass die örtlichen Feuerwehren unsere Produktionsstandorte besser kennen und beispielsweise wissen, welche Fahrbahnen im Notfall zu benutzen sind. Wir trainieren also nicht nur unsere eigenen Leute, sondern gewissermassen auch gleich die externen Feuerwehrleute.“



zurück zum Inhaltsverzeichnis

TASK FORCE MITARBEITERBINDUNG

Um unsere Aktivitäten in Kroatien schnell auszubauen, übernahmen wir 2016 einen Holzverarbeitungsbetrieb mitsamt Sägewerk. Im Folgejahr drehte sich alles um das Hochfahren der Produktion, und wir haben unsere Mitarbeiterzahl fast verdoppelt auf ca. 280. 2018, als die Produktion am Standort voll angelaufen war, hatten wir mit einer sehr hohen Fluktuation von fast einem Drittel unserer Belegschaft zu kämpfen. Dies war natürlich eine äusserst herausfordernde Situation. Am Ende des Jahres richteten wir eine „Task Force Mitarbeiterbindung“ ein, die uns helfen sollte, die Situation besser zu verstehen und konkrete Massnahmen zu einer längerfristigen Bindung unserer Mitarbeitenden zu entwickeln.

Die Region um Durđevac, wo unser Werk angesiedelt ist, hat im Verlauf des letzten Jahrzehnts ein rasantes industrielles Wachstum erlebt. „Bei Fachkräften in unserer Branche sank die Arbeitslosenquote von ca. 14% vor wenigen Jahren auf nur 2–3% heute. Es gibt alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, sowohl in der Region als auch weiter westlich in Kroatien oder anderen Ländern der EU“, erläutert Michael Kummer, Chief Human Resources Officer.

Daher haben wir ein abgestimmtes Massnahmenpaket zur verbesserten Mitarbeiterbindung entwickelt. Wir haben Investitionen vorgenommen, um den Zusammenhalt innerhalb und zwischen den Teams weiter zu stärken und den Mitarbeitenden zu zeigen, dass ihr Beitrag und Engagement geschätzt werden. Die Einführung von SPS-Gruppen in Kroatien war ein Beispiel hierfür (siehe Story auf der nächsten Seite). Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Führungskräfteentwicklung auf allen Ebenen. Igor Benakovic, Managing Director Kroatien, betont die Bedeutung dieser Entwicklung: „Über die Vorgesetzten findet die wohl wichtigste Interaktion der Mitarbeitenden mit BBG statt. Hier können wir beweisen, dass wir eine ausgezeichnete Arbeitgeberin sind und für ein interessantes und motivierendes Arbeitsumfeld stehen.“ Ferner haben wir gestützt auf umfangreiche Untersuchungen einige Anpassungen am Lohngefüge vorgenommen, um dieses noch weiter den lokalen Marktbedingungen anzugleichen.

Mit diesem Massnahmenpaket waren wir in der Lage, die Fluktuationsrate in Kroatien drastisch auf ca. 11% zu reduzieren; das ist deutlich unter dem Durchschnitt in der Region. Michael Kummer ist ermutigt davon: „Auch wenn wir wissen, dass Mitarbeiterbindung eine zentrale Herausforderung und ein permanenter Fokus in den kommenden Jahren bleibt, ist dies ein vielversprechendes Signal.“

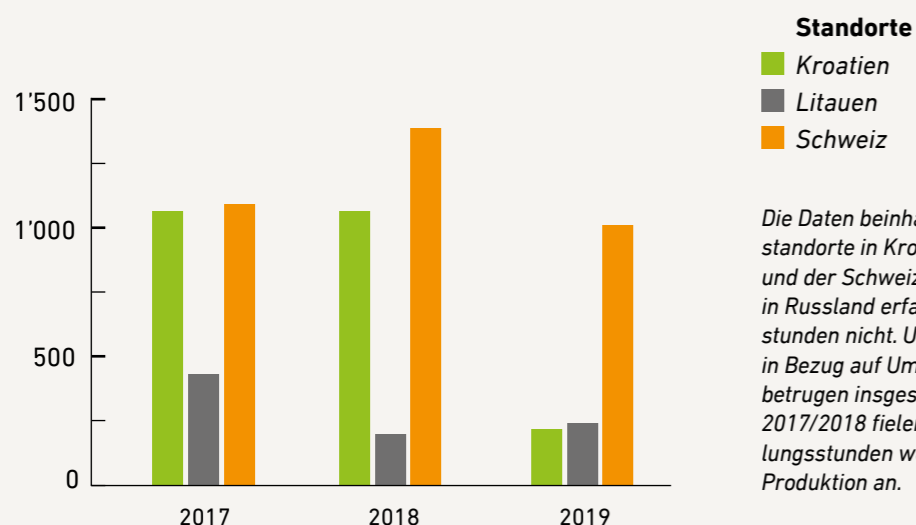


weffect⁺

Update zu unserem Mitarbeiterengagement

- Die Mitarbeiterumfrage des Vorjahres ergab eher schlechte Bewertungen hinsichtlich der Nutzbarkeit der Webplattform zur Kommunikation von Massnahmen für eine höhere Effizienz.
- 2019 haben wir Alternativen evaluiert und eine wesentlich bessere und benutzerfreundlichere App – weffect – an alle unsere Mitarbeitenden verteilt.
- Wir haben uns bewusst dafür entschieden, auf das Ergebnis unserer Strategieüberprüfung zu warten, bevor wir eine Offensive zu Nutzen und Anwendung der neuen App starten – diese Offensive wird 2020 stattfinden.
- Der Fokus wird viel breiter: jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter hat jetzt Zugriff auf die App, und wir möchten neu jegliche Arten von Erkenntnissen und Erfolgsgeschichten sammeln und teilen, nicht nur solche zu Effizienzsteigerungen.
- Seit Mitte 2019 haben über 300 Kolleginnen und Kollegen annähernd 1'500 kleine Erfolgsgeschichten geteilt und wir erwarten viele weitere in den kommenden Jahren.

Schulungsstunden (h)



Die Daten beinhalten unsere Produktionsstandorte in Kroatien, Litauen, Russland und der Schweiz. Bei unserem Sägewerk in Russland erfassen wir Schulungsstunden nicht. Unsere Schulungsstunden in Bezug auf Umwelt/Arbeitsschutz betragen insgesamt 1'446 (2018: 2'654). 2017/2018 fielen in Kroatien mehr Schulungsstunden wegen des Anlaufs der Produktion an.

ERFOLGREICHE INITIATIVEN REPLIZIEREN

SPS-Gruppen sind in Litauen seit mehr als einem Jahrzehnt sehr erfolgreich. Sie bieten ein Rahmen für unsere Mitarbeitenden mit Eigeninitiative unsere Produkte und Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Zuletzt arbeitete beispielsweise eine SPS-Gruppe in Litauen mit unserer internen IT-Abteilung zusammen, um eine App zur Meldung von Gefahren im Produktionsprozess oder bei einer Produktionsanlage zu entwickeln. In der Vergangenheit sollten diese Arten von Gefahren per E-Mail gemeldet werden. Allerdings war die Anzahl der Meldungen sehr gering. Kęstutis Jasonas, Director of Group SPS, zeigt die neue App und erläuterte: „Mitarbeitende können jetzt einfach ein Foto machen, eine optionale Beschreibung hinzufügen und eine Meldung anonym hochladen. Wir betrachten diese App als einen Prototyp und die ersten Ergebnisse sind vielversprechend.“ Die Meldungen über potenzielle Gefahren haben sich 2019 fast verdoppelt, und ca. 40% der Meldungen wurden über die App gesendet. Wenn wir die App bekannter machen und deren Akzeptanz steigern können, sehen wir ein grosses Potenzial zur Verbesserung der Arbeitsstätte in Litauen und einer stufenweisen Einführung an weiteren Produktionsstandorten.

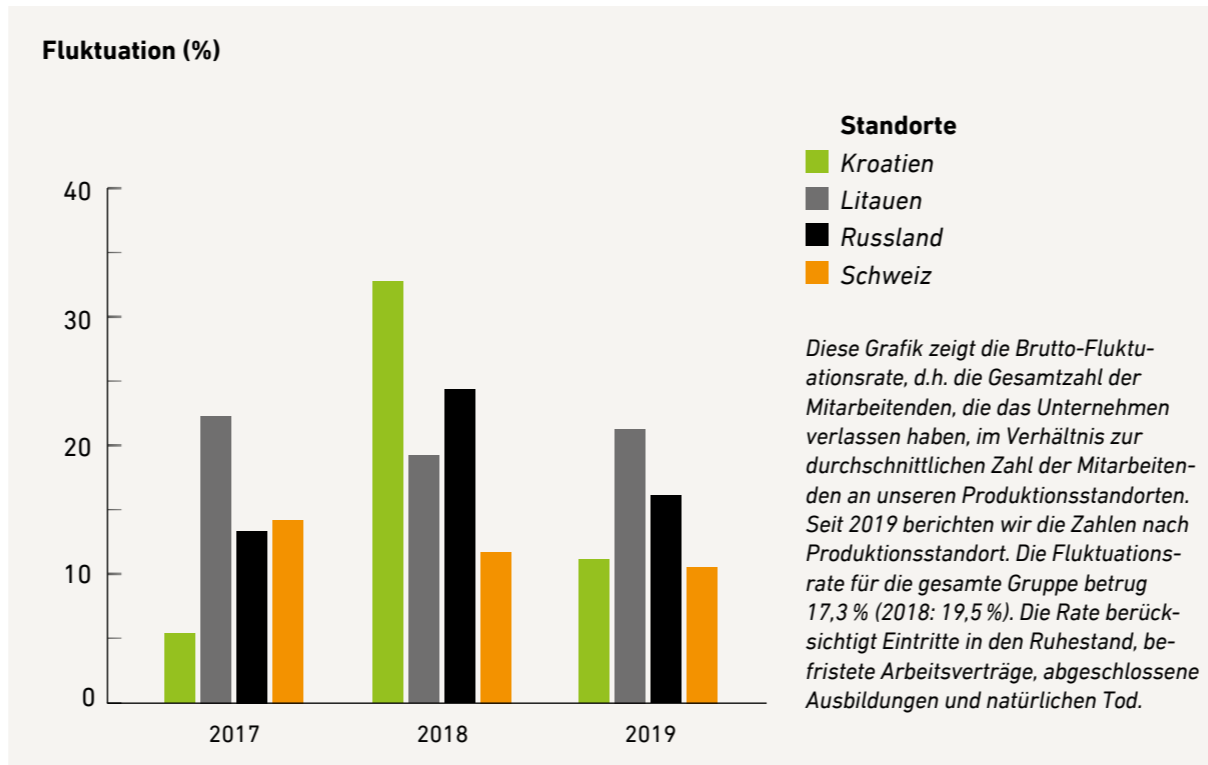
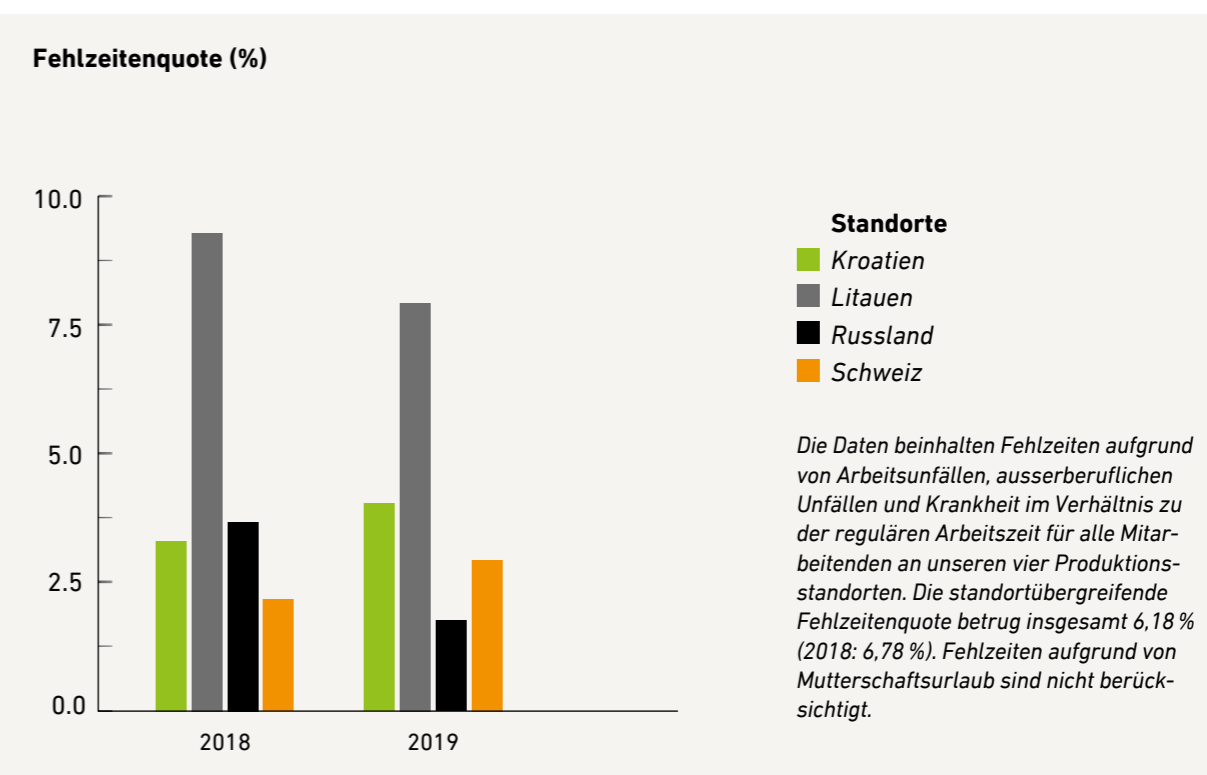
Aufgrund ihres Erfolgs in Litauen haben wir 2019 damit begonnen, SPS-Gruppen in Kroatien einzuführen. „Wir waren in einer sehr glücklichen Lage in Kroatien“, sagt Boris Poklepovic, der neue SPS-Koordinator in Kroatien. „Kęstutis Jasonas war in das Projekt stark eingebunden und wir konnten bei der Implementierung und Replizierung der Methodik von seinen Erfahrungen in Litauen profitieren.“ Dennoch sind SPS-Initiativen keine Lösung von der Stange, sondern müssen dem spezifischen Kontext Rechnung tragen und lokal verankert werden. Boris Poklepovic freut sich auf die Zukunft von SPS in Kroatien: „Sobald die Mitarbeitenden das Potential von SPS erkennen, beginnen sie sehr schnell, neue Ideen zu entwickeln, und sind daran interessiert, an einer Gruppe teilzunehmen, um diese Verbesserungen umzusetzen. Dies ist sehr inspirierend!“ Im nächsten Jahr soll aus einer Reihe von identifizierten Optimierungsmöglichkeiten spürbarer und messbarer Fortschritt entstehen.

Für 2020 planen wir die Einführung in der Schweiz. Für Christian Steiner, Director of Total Quality Management, ist die Einführung von SPS-Gruppen ein gutes Beispiel dafür, wie BBG als Gruppe weiter zusammenwächst: „SPS zielt darauf ab, dass jeder Mitarbeitende eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und des Unternehmergeistes verinnerlicht.“

Unsere künftigen Prioritäten

Nach Kroatien 2019 planen wir die Einführung von SPS-Gruppen 2020 auch in der Schweiz. Eine aus der überarbeiteten Strategie abgeleitete Schlüsselinitiative ist „Making BBG our joint home“ [BBG zu unserem gemeinsamen Zuhause machen]. Wir sind bereit, eine aktualisierte, digitale Version von „The BBG Way“ [der BBG Weg] einzuführen. Wir verstehen das Dokument als Grundlage unserer Unternehmenskultur, welches unsere Werte und die wichtigsten Arbeitsprinzipien definiert. Zudem werden wir 2020 wieder mehr darauf fokussieren, mit einer neuen App (weffect) das Engagement unserer Mitarbeitenden zu verstärken: Ziel ist, dass die Mitarbeitenden Erkenntnisse und Erfahrungen jeglicher Art und auch kleine Erfolge gruppenweit miteinander teilen. Daneben setzen wir unsere Bemühungen zur weiteren Vereinheitlichung unserer Lohnsysteme fort. Schliesslich ist die Umsetzung eines umfassenden gruppenweiten Arbeitssicherheits- und Abwesenheitsmanagements, einschliesslich eines systematischen und einheitlichen Datenmanagements, 2018 gestartet worden und geniesst auch 2020 hohe Priorität.

zurück zum Inhaltsverzeichnis



SEIT 2013 SIND
44%
unserer offenen Stellen im Management mit internen Kandidaten besetzt worden.

Handlungsfeld

FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Unsere Anspruchsgruppen erwarten zu Recht, dass wir uns als Anbieter von qualitativ hochwertigem Parkett auch in unserem Geschäftsalltag vorbildlich verhalten. Wir sind jedoch insbesondere mit Korruption konfrontiert, da die meisten Staaten, in denen wir einen Grossteil unseres Holzes beschaffen und verarbeiten, im Korruptionsindex von Transparency International nicht auf den vorderen Rängen auftauchen ([siehe Ranking 2019](#)). Diese Ranglisten sind nicht nur abstrakte Zahlen, sondern spiegeln sich auch in den Erfahrungswerten unserer alltäglichen Arbeit wider. Vor allem bei der Beschaffung von Rohmaterialien sind unterschiedliche Ausprägungen der Korruption nach wie vor an der Tagesordnung. Genau dort geht eine strikte Haltung gegenüber Korruption in gewissen Situationen mit Nachteilen einher.

Wir haben in unserer gruppenweiten Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung eine Nulltoleranzpolitik festgehalten. Die Korruptionsbekämpfung ist ein zentraler Fokus bei BBG und Bestandteil von Mitarbeiterschulungen und -gesprächen, sowie fixes Traktandum aller Sitzungen des (erweiterten) Management-Teams. Unsere Verpflichtung zur Einhaltung fairer Geschäftspraktiken gilt auch gegenüber den lokalen Gemeinschaften an unseren Produktionsstandorten ([siehe Story unten](#)).

Unsere künftigen Prioritäten

2019 haben wir formell einen neuen Verhaltenskodex und eine neue Menschenrechtspolitik eingeführt, und 2020 sehen wir es als unsere klare Priorität an, diese auf allen Ebenen und an allen Standorten in unseren Verfahren und Routinen weiter umzusetzen, mit dem ultimativen Ziel, diese weiter in unserer Kultur zu verankern. Dies beinhaltet eine Verfeinerung unserer internen Prozesse zur Überwachung und Berichterstattung bezüglich fairer Geschäftspraktiken und Korruption.

Nähere Informationen zu unserem Managementansatz bei der Korruptionsbekämpfung finden sich im separaten Anhang ([siehe Anhang](#)).

NACHBAR MIT VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN

Als die Fabrikanlagen in Litauen errichtet wurden, gab es keine Wohnhäuser in unmittelbarer Nähe (dies ist noch heute so in Kroatien und Russland). Dies hat sich den letzten Jahren geändert, und 2019 waren wir zum ersten Mal mit einer Beschwerde wegen Lärmbelästigung eines Nachbarn konfrontiert. Wir konnten feststellen, dass die Lärmbelastung dieser Person tatsächlich den gesetzlichen Grenzwert überschreitet und identifizierten schnell die Quelle des störenden Lärms: eine Rohrleitung, über die Holzspäne von einer Spaltmaschine wegtransportiert wird. Mit der Identifikation haben wir sofort die Lärmbelastung vermindert, indem wir als kurzfristige Massnahme die Nutzung der Maschine verminderten. Im Verlauf der folgenden Monate konnten wir einen Schallschutz planen und bauen, mit welcher der Lärm der Rohrleitung deutlich reduziert werden konnte. Heute wird die Spaltmaschine wieder regulär genutzt, ohne unseren Nachbarn zu stören.

Wir investieren in den Aufbau von respektvollen, guten Beziehungen zu lokalen Gemeinschaften. Dies ist besonders wichtig an Produktionsstandorten, wo unsere Aktivitäten spürbare Auswirkungen haben. Wir helfen dabei, in Nachbargemeinden, wo viele unserer Mitarbeiter leben, die Infrastrukturen instand zu halten bzw. zu verbessern (z. B. indem wir Bäume pflanzen, Strassen reinigen, öffentliche Gebäude zugänglich machen), und unterstützen die zahlreiche Initiativen dieser Gemeinden (z. B. Unterstützung der Kinderbetreuung, lokaler Sportveranstaltungen und hilfsbedürftiger Menschen). Wir wollen als Firma ein guter Nachbar sein, und Vorfälle wie die Beschwerde wegen Lärmbelästigung in Litauen sind konkrete Situationen, wo wir unseren Anspruch durch eine zügige und konstruktive Lösung unter Beweis stellen können.



zurück zum Inhaltsverzeichnis

O MELDUNGEN
 ÜBER UNGESETZLICH HANDELNDE
LIEFERANTEN
 BEI DER BESCHAFFUNG
 VON ROHSTOFFEN

VERSTÖSSE
 GEGEN ANTI-
 KORRUPTIONS-
 RICHTLINIEN
 ODER ANDERE
RICHTLINIEN
 FESTGESTELLT

O



GLOSSAR

C

Krebserregende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende Stoffe (Carcinogenic, Mutagenic, Reprotoxic (CMR) Substances): CMRs werden häufig als eine Gruppe bezeichnet. Karzinogene sind Stoffe oder Gemische, die Krebs auslösen oder das Krebsrisiko erhöhen. Krebs ist eine Erkrankung, die durch ein unkontrolliertes Wachstum von veränderten Zellen und deren Fähigkeit, an anderen Stellen des Körpers Metastasen (Absiedelungen) zu bilden, gekennzeichnet ist. Mutagene sind Stoffe, welche das Risiko von Mutationen erhöhen. Eine Mutation ist eine dauerhafte Veränderung der Menge oder Struktur des genetischen Materials in einer Zelle. Reproduktionstoxizität ist eine Eigenschaft von Stoffen, die sich nachteilig auf die Sexualfunktion und männliche und weibliche Fruchtbarkeit, die embryonale Entwicklung und die Muttermilch auswirken. Diese Stoffe werden häufig als fortpflanzungsgefährdend eingestuft. Es gibt zwei Kategorien von CMRs: Kategorie 1A beinhaltet Stoffe, die als krebserzeugend, erbgutverändernd und/oder fortpflanzungsgefährdend bekannt sind, und Kategorie 1B beinhaltet Stoffe, die mutmasslich krebserzeugend, erbgutverändern und/oder fortpflanzungsgefährdend sind.

D

DGNB, Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen: Die DGNB vermittelt in ihrer Akademie Grundlagen- und Spezialwissen zum Thema Nachhaltiges Bauen, stellt ein System zur Planung, Bewertung und Auszeichnung von nachhaltigen Gebäuden sowie eine Online-Plattform mit relevanten Informationen zu Bauprodukten (Navigator). [Weitere Informationen](#)

Dreischichtparkett: Parkett, das sich aus einer Decklage aus Hartholz, einer Mittellage aus Weichholz sowie einer Unterlage (Gegenzug) aus Weichholz zusammensetzt.

E

eco-INSTITUT: Das eco-INSTITUT-Label garantiert eine Qualitätskontrolle durch jährliche Laborprüfungen auf gesundheitlich bedenkliche Emissionen, Inhaltsstoffe und Geruch. Das Label gibt Sicherheit für eine gute Innenraumluftqualität in öffentlichen und privaten Gebäuden. Bei Bauwerk Parkett erfüllen das Zweischichtsortiment, Prepark und Prepark Komfort die strengen Anforderungen des eco-INSTITUT-Labels.

[Weitere Informationen](#)

Elemente: Rundhölzer, d.h. Baumstämme, werden in einem ersten Schritt zu Schnittholz verarbeitet. Diese Elemente werden getrocknet und anschliessend zu Lamellen weiterverarbeitet.

F

FSC™, Forest Stewardship Council™: Die Organisation FSC™ fördert weltweit eine umweltfreundliche, sozialförderliche und ökonomisch tragfähige Bewirtschaftung von Wäldern. Das FSC™-Label garantiert, dass das Holz aus vorbildlich bewirtschafteten Wäldern stammt. Die Bauwerk Boen Group wird jährlich auf die Einhaltung der FSC™-Vorgaben und FSC™-Richtlinien von einer externen Zertifizierungsgesellschaft geprüft. Wir besitzen folgende Lizenz: FSC-C009732 Bauwerk Boen Group. [Weitere Informationen](#)

G

Gegenzug: Die Unterlage bei Dreischichtparkett. Sie besteht aus Weichholz.

H

Hartholz: Holz, das für die Decklage (Nuttschicht) von Parkett verwendet wird. Bei der Bauwerk Boen Group ist das zu rund 95% Eiche.


HDF, Hochdichte Faserplatte: HDF besteht aus mit Leim getränkten Holzfasern, die unter Druck und Hitze zu einem besonders hoch verdichteten Holzwerkstoff verpresst wurden. Als belastbare und formstabile Trägerschicht mit ausgezeichnetem Wärmedurchlasswiderstand eignet sich HDF besonders für die Parkettproduktion.

Holzbrickett: Sägenebenprodukte werden mittels Brikettierpresse in eine einheitliche Form gepresst. Die Bauwerk Boen Group verkauft Teile ihres Verschnitts als Holzbricketts an Dritte.

L

Lamellen: Getrocknete und zugeschnittene Holzstücke, die in der Decklagenproduktion zu passenden Parkettformaten geschnitten werden.

LEED, Leadership in Energy and Environmental Design: Das internationale LEED-Zertifikat ist ein Nachweis dafür, dass ein Gebäude nach messbar nachhaltigen Gesichtspunkten entwickelt, geplant und realisiert wurde. [Weitere Informationen](#)

zurück zum  Inhaltsverzeichnis



GLOSSAR

M

Mittellage: Die Schicht zwischen Decklage und Gegenzug beim Dreischichtparkett

N

Nutzschicht: Auch Decklage genannt. Die oberste Schicht des Parketts, d.h. jene Schicht, mit der die Bewohner in Kontakt kommen.

O

Oberflächenbearbeitung und Endbearbeitung: Zusammen mit dem Verleimen und Verpressen (vorgelagert) gehören die Oberflächen- und Endbearbeitung zu den qualitätsentscheidenden Prozessschritten in der Parkettproduktion. Für die Bürstung – zur Herausarbeitung der vorhandenen Struktur der Jahresringe – und den Farbauftrag braucht es viel Fingerspitzengefühl. Denn jedes Stück Holz ist anders. Die Herausforderung liegt darin, einen gleichbleibenden Glanzgrad und Farbton zu erreichen. In der Endbearbeitung geht es schliesslich um die Profilierung und Kantenbehandlung. Präzision ist gefragt, damit die Riemen später (auf der Baustelle) schnell und problemlos verlegt werden können. Bei der finalen Qualitätsprüfung werden die Riemen von Hand geprüft und bei Mängeln aussortiert.

P

PEFC®, Programme for the Endorsement of Forest Certification: Ist ein Zertifizierungssystem zur Sicherstellung einer nachhaltigen Waldbewirtschaftung. Die Bauwerk Boen Group kauft neben FSC™- auch PEFC-zertifiziertes Holz ein, weist dies verkaufsseitig allerdings nicht aus. [Weitere Informationen](#)

R

Rundholz: Stammstücke gefällter Bäume. Sie werden später zu Elementen und Lamellen (Schnittholz) weiterverarbeitet.

S

SPS: Steht für „Synchrones Produktionssystem“ – ein auf der „Kaizen-Philosophie“ basierender Ansatz, bei dem durch Beteiligung aller Mitarbeiter danach gestrebt wird, schrittweise Verbesserungen bei allen Geschäftsprozessen zu erreichen.

T

Treibhausgasemissionen: Treibhausgase tragen zum Treibhauseffekt und damit der globalen Erwärmung bzw. dem Klimawandel bei. Kohlenstoffdioxid (CO₂) als wichtigstes Treibhausgas entsteht z.B. bei der Verbrennung fossiler Energieträger bei der Wärme- oder Stromerzeugung sowie beim Warentransport. Die VOC gehören ebenfalls zu den Treibhausgasen.

V

Verleimen und Verpressen: Zusammen mit der Oberflächen- und Endbearbeitung (beide nachgelagert) gehört das Verleimen und Verpressen zu den qualitätsentscheidenden Prozessschritten in der Parkettproduktion. Die Decklage und die Unterlage werden miteinander verleimt und unter Druck verpresst.

Verschnitt: Bei der Sägerei anfallende Sägenebenprodukte, die nicht weiter für die Parkettproduktion verwendet werden können. Die Bauwerk Boen Group verfeuert Teile des Verschnitts zur Wärmegewinnung (Prozess- und Raumwärme). Das übrige Restholz wird als Holzbriketts verkauft.

VOC, volatile organic compounds: Flüchtige organische Verbindungen, die in der Form von Lösungsmitteln in Leimen, Naturölen und Reinigungsmitteln in der Produktion beim Verleimen, Verpressen und in der Oberflächenbearbeitung sowie bei der Reinigung der Maschinen zum Einsatz kommen. Gelangen VOC in die Luft, so tragen sie zusammen mit Stickoxiden zur übermässigen Bildung von bodennahem Ozon bei, weshalb die Eidgenössische Zollverwaltung eine Lenkungsabgabe auf eingeführte oder in der Schweiz hergestellte VOC-haltige Produkte erhebt. Da sie rasch verdunsten, stellen sie besonders in geschlossenen Räumen ein Gesundheitsrisiko dar. Sie können zu Reizungen von Nase, Hals und Haut, zu Atembeschwerden, Müdigkeit, Kopfschmerzen oder Asthma führen.

W

Weichholz: Holz, das für die Mittel- oder Unterlage verwendet wird, insbesondere Fichte und Kiefer.

Z

Zweischichtparkett: Parkett, das sich aus einer Decklage aus Hartholz und einer Trägerschicht aus Weichholz oder HDF zusammensetzt.

zurück zum  Inhaltsverzeichnis





zum Anfang 
des Berichts

ANHANG
Nachhaltigkeitsbericht 2019
Bauwerk Boen Group

zum Anfang 
des Berichts

INHALT

Über unsere Berichterstattung

Identifikation und Bewertung
von Nachhaltigkeitsthemen

Organisation für Nachhaltigkeit
und Berichterstattung

Grenzen des Berichts
und Datengrundlage

Unsere Managementansätze bei wesentlichen Themen

Kundengesundheit und -sicherheit

Ressourceneffizienz

Emissionen und Klimawandel

Mitarbeitermotivation

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Korruptionsbekämpfung

GRI Content Index

ÜBER UNSERE BERICHTERSTATTUNG

Unsere Berichterstattung zur Nachhaltigkeit besteht aus zwei Teilen. Der Nachhaltigkeitsbericht im ersten Teil dieses Dokuments ([zum Anfang des Berichts](#)) konzentriert sich auf ausgewählte Kennzahlen und interessante Stories in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement in unserer Gruppe im vergangenen Jahr. Darüber hinaus liefert dieser separate Anhang weitere Details zu unserem Nachhaltigkeitsmanagement bei unseren sechs Schlüsselthemen und beinhaltet den GRI Content Index.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsthemen

Dies ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der Bauwerk Boen Group. Er richtet sich an unsere Anspruchsgruppen (Stakeholders), insbesondere an unsere Kunden, Investoren, Behörden, Geschäftspartner, NGOs und unsere Mitarbeitenden auf allen Ebenen und in allen Funktionen. Diese Anspruchsgruppen haben wir bei der Identifikation und Bewertung unserer Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen eines Stakeholder-Dialogs im März 2017 einbezogen. Die nebenstehende Wesentlichkeitsmatrix zeigt, wie die Wichtigkeit unserer Auswirkungen („Impacts“) in den einzelnen Themen von unseren internen und externen Anspruchsgruppen bewertet wurden. Im rechten oberen Quadranten finden sich unsere sechs Schlüsselthemen. Für unseren Nachhaltigkeitsbericht haben wir diese Themen in vier Handlungsfelder eingeteilt: „Gesunde Produkte“, „Intakte Umwelt“, „Motivierte Mitarbeitende“, und „Faire Geschäftspraktiken“.

Organisation für Nachhaltigkeit und Berichtserstattung

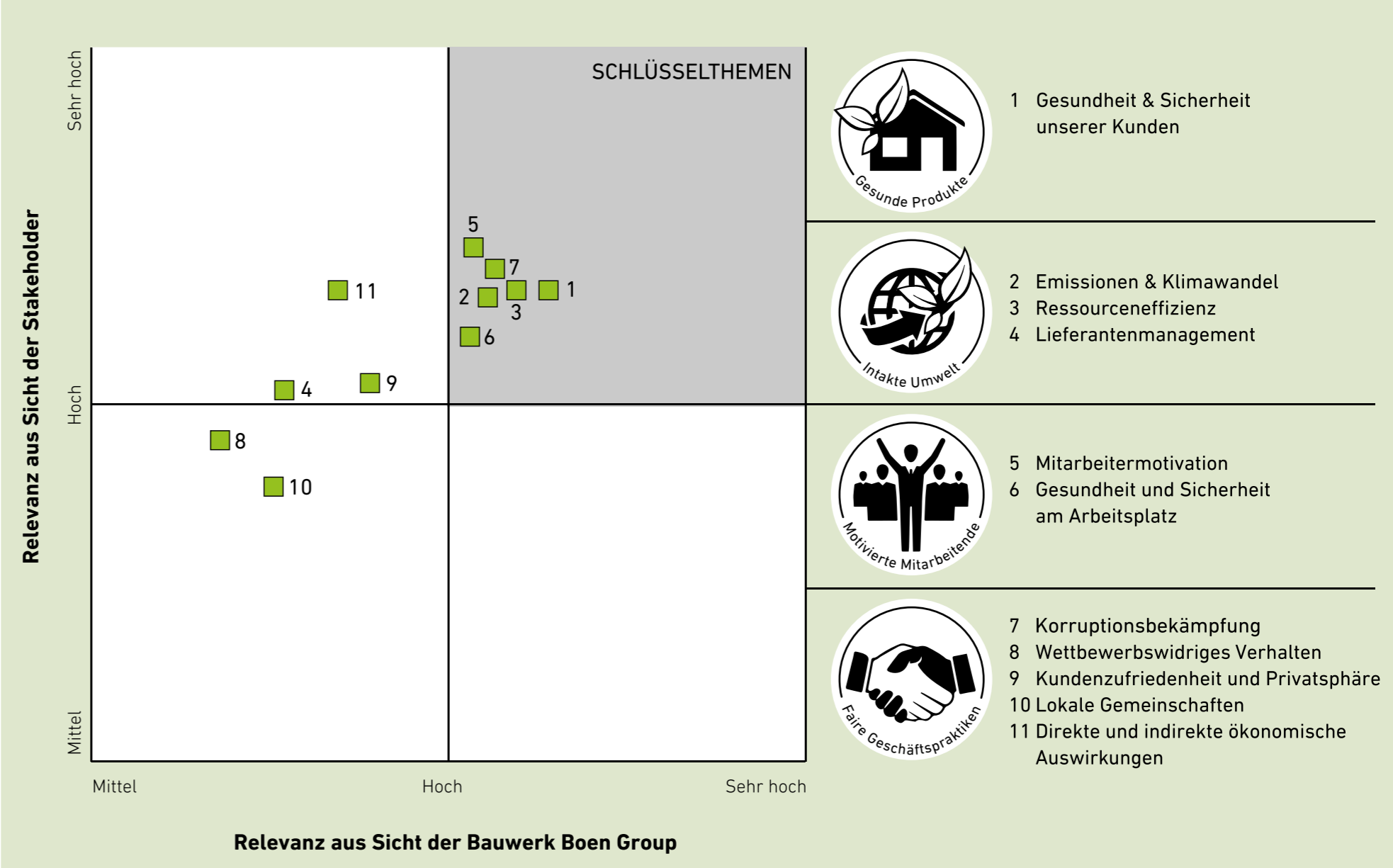
Als Teil unseres Nachhaltigkeitsmanagements, das 2017 systematisiert wurde, haben wir ein Nachhaltigkeitskomitee ins Leben gerufen, in dem die zentralen Unternehmensfunktionen vertreten sind, sowie einen Lenkungsausschuss zur Steuerung der Hauptprozesse auf strategischer Ebene. Mit externer Unterstützung hat das Nachhaltigkeitskomitee die Inhalte dieses Berichts in mehreren Durchläufen entwickelt. Ein Schwerpunkt des Nachhaltigkeitsmanagements in den kommenden Jahren wird die Formalisierung und Konsolidierung unseres Reportingprozesses sein. Unsere Berichterstattung orientiert sich an den Standards der [Global Reporting Initiative](#) (GRI), und der vorliegende Bericht ist in Übereinstimmung mit den „GRI Standards: Core option“ erstellt worden. Alle GRI-Verweise beziehen sich auf die Standards von 2016. Wir haben uns das Ziel gesetzt, innerhalb der nächsten drei Jahre einen extern überprüften Bericht zu veröffentlichen.

Grenzen des Berichts und Datengrundlage

Die Informationen und Daten in diesem Bericht beziehen sich im Allgemeinen auf die Bauwerk Boen Group als Ganzes. Aufgrund der Konsolidierungsmassnahmen nach dem Zusammenschluss von Bauwerk Parkett und BOEN sind zuverlässige Zahlen noch nicht in allen Bereichen, oder, in einigen Fällen, nur für einzelne Standorte verfügbar. Wenn Zahlen in dem Bericht sich auf einzelne Standorte beziehen, ist dies ausdrücklich vermerkt.

Bislang ist das Management von nachhaltigkeitsbezogenen Daten dezentral erfolgt, meist über unser ERP-System oder Excel durch die Verantwortlichen in den jeweiligen Funktionen. Wir setzen die Einführung eines umfassenden zentralen Datenmanagementsystems in Bezug auf Compliance, Umwelt sowie Gesundheit und Sicherheit fort. Dies wird dabei helfen, den Erfolg unseres Nachhaltigkeitsmanagements zu messen und unsere Berichterstattung in der Zukunft weiter zu formalisieren.

WESENTLICHKEITSMATRIX



UNSERE MANAGEMENTANSÄTZE BEI WESENTLICHEN THEMEN

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

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 dazu, 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 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

zurück zum  Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas.</i></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 Energiesicht durchaus sinnvoll sind, sind die notwendigen Lüftungssysteme aber bedenklich hinsichtlich eines gesunden Lebensumfelds. Holz ist ein natürliches Material. 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 damit verbunden ein gesundes Lebens- oder Arbeitsumfeld über die Lebensdauer des Holzfussbodens beeinträchtigen.</p>
<p><i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i> <i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></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 vertriebene Reinigungs- und Pflegeprodukte.</p>
<p><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></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><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht.</i></p>	<p>Wir setzen auf kontinuierliche Investitionen in Produktentwicklung, glaubwürdige Zertifikate und zielgerichtete Informationen und Schulungen für Verleger und (End-)Verbraucher.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></p>	<p>Wir wollen vermeiden, dem Naturholz gefährliche Stoffe hinzuzufügen, welche die Gesundheit von Menschen, die mit unseren Produkten arbeiten bzw. diese nutzen, negativ beeinflussen könnten.</p>
<p><i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i> <i>i. Richtlinien</i></p>	<p>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 evaluiert mit dem Ziel einer optimalen Ausrichtung auf die einzelnen Markenstrategien und einer erstklassigen Materialsicherheit bei allen unseren Produkten.</p>

ii. Verpflichtungen

Jedes BBG-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 der Entwicklung von 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 Bestandungen, siehe unten). Ausserdem 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. Weiter ist der Chief Operating Officer verantwortlich für die Festlegung von definierten Standards in Abstimmung mit den Abteilungen F&E und Qualitätsmanagement. Die Marketing-Abteilung bietet Schulungen für Kunden an.

v. Ressourcen

Unsere Gruppe investiert konstant über 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. Parallel investieren wir in Webplattformen, Social Media-Kanäle und spezielle Veranstaltungen zur Schulung von Verlegern und Endkunden unserer Produkte.

vi. Beschwerdeverfahren

Kundenreklamationen werden regelmässig untersucht, wobei die Kennzahlen jährlich angepasst werden. Auf Grundlage der Merkmale einer Reklamation werden relevante BBG-Funktionen bei der zügigen und zufriedenstellenden Abwicklung eingebunden.

In der Praxis sind Aspekte einer gesunden Lebensweise nur selten, wenn überhaupt, Teil von Kundenbeschwerden. Unsere Zertifikate sind Beweis genug dafür, dass unsere Produkte nicht gesundheitsgefährdend sind.

KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

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. Sicherheitsdatenblättern, 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 Effects 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 und Mühe 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.

2019 haben wir 1.009 Handelskunden (2018: 360) und 6.773 Kunden unserer Handelspartner (2018: 6.500) geschult.

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

2019 haben wir unser komplettes in Kroatien und Litauen produziertes Dreischichtparket-Sortiment auf ein Formaldehyde-reduziertes Klebesystem umgestellt ([siehe die Story "Neuer Kleber – gesündere Lösungen" in unserem Bericht](#)). Weitere Informationen zu unserer Aufklärungskampagne sind in der [Story "Das einzig Wahre"](#) in unserem Bericht zu finden.

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 Parkettverleger, 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.

Für die Produkte der Bauwerk Marke arbeiten wir mit ausgewählten Verlegern zusammen und bieten diesen Partnern professionelle Schulungen in der Bauwerk Parkett Academy in verschiedenen Ländern an. 2019 haben 722 Verleger (2018: 964) Schulungen in unserer Bauwerk-Academy in mehreren Ländern besucht und 1.018 Endkunden (2018: 927) 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.

Im Zusammenhang mit unseren produktbezogenen Zertifikaten werden unsere Prozesse und Produkte regelmässig unabhängig evaluiert.

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

RESSOURCENEFFIZIENZ

Relevante GRI Standards:

GRI 301: Materialien

GRI 306: Abwasser und Abfall

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas.</i></p>	<p>Ressourceneffizienz ist generell ein wichtiger Hebel zur Verbesserung der von uns verursachten Umweltbelastung. Eiche ist sehr gefragt und macht 95 % unserer Einkäufe von Hartholz für Decklagen und 40% 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>Ebenfalls relevant 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 Ausgangsbasis für unser Geschäft. Sie zielt darauf ab, in den Mitgliedsstaaten der EU dem Handel mit illegal geschlagenen Hölzern und Holzzeugnissen entgegen zu wirken, einschliesslich reduzierten Emissionen aus der Abholzung und Waldschädigung über die Grenzen der EU hinaus. Werden 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. 2019 haben wir mehr als 2.000 t Leime und Härtemittel, mehr als 1.100 t Verpackung, wie z. B. Folien und Kartons und nahezu 900 t Lacke und Öle eingekauft.</p>
<p><i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i></p> <p><i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></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><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></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><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht.</i></p>	<p>Wir beziehen Holzprodukte ausschliesslich aus legalen Quellen, d. h. wir kaufen kein Holz an Spotmärkten. Wir kennen unsere Lieferanten und die Herkunft des Holzes. Darüber hinaus wollen wir den Anteil an zertifiziertem Parkett im Einkauf und Verkauf weiter erhöhen.</p> <p>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 wird im Laufe des Jahres 2020 auf unsere Standorte in Kroatien und Litauen ausgedehnt. Die Einführung in Russland wird anschliessend erfolgen.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></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><i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i></p> <p><i>i. Richtlinien</i></p>	<p>Unsere Verpflichtung, Holz ausschliesslich aus kontrollierten, nachhaltigen und legalen forstwirtschaftlichen Betrieben zu beschaffen, ist in unseren Konzernrichtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit festgeschrieben. In diesen Richtlinien ist ausserdem aufgeführt, dass BBG 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, die derzeit gemäss der neuen BBG-Strategie aktualisiert wird, halten wir fest, dass „wir so viele FSC™- (oder ähnlich) zertifizierte Produkte wie möglich einkaufen wollen.“</p> <p>Wir arbeiten kontinuierlich an effektiven Massnahmen, einschliesslich der Entwicklung unserer Lieferanten, um dieses Ziel zu erreichen.</p>
<p><i>ii. Verpflichtungen</i></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 zu lösen, die uns derzeit daran hindern, den Anteil an zertifiziertem Holz und zertifizierten Holzprodukten aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern (FSC™ und PEFC®) zu steigern.</p>
<p><i>iii. Ziele und Vorgaben</i></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 BBG-Ausbeuteziel, da dies im hohen Masse von unserem Produktmix abhängig ist und daher nicht sinnvoll wäre.</p>
<p><i>iv. Verantwortlichkeiten</i></p>	<p>Chief Operating Officer</p>

RESSOURCENEFFIZIENZ

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

<i>v. Ressourcen</i>	Betriebsplanung und Umweltmanagement auf Ebene der Gruppe und der Produktionsstandorte.
<i>vi. Beschwerdeverfahren</i>	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 BBG 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.)
<i>vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen</i>	<p>Die Einhaltung der EUTR-Vorschriften, inkl. aller zugehörigen Unterlagen (Ursprungszeugnisse 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 ggf. 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. Siehe auch die Story "Ein Ziel – vielfältige Anstrengungen" zur Verbesserung der Ausbeute in unserem Bericht.</p> <p>2019 haben wir 210.000 m³ Holz (inkl. HDF-Holzwerkstoffe) zur Produktion von Parkett bezogen. 95 % der Decklagen (Hartholz) waren aus Eiche. Und 49 % unserer Holzeinkäufe (Hartholz, Weichholz und HDF) stammten aus FSC™/PEFC®-zertifizierten Quellen; dies ist eine Steigerung um 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. 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 unser gesamter Frischwasserverbrauch 52.739 m³; dies ist ein Minus von 5 % gegenüber den 55.433 m³ 2018. Bei unserem Sägewerk in Russland erfassen wir den Wasserverbrauch noch nicht systematisch.</p>

Beurteilung des Managementansatzes

<i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich: i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes.</i>	<p>An jedem Produktionsstandort werden monatlich anhand von Kennzahlen die Materialeffizienz und die Ausbeute gemessen.</p> <p>In unseren Produktions-Cockpits werden negative Abweichungen von der Vorgabe in den betroffenen Bereich gemeldet und nachverfolgt.</p>
<i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i>	2019 haben wir unsere Holzausbeute in zentralen Produktgruppen erfolgreich gesteigert.
<i>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</i>	Da wir 2019 mit der Ausbeute in verschiedenen Sortierungen Herausforderungen hatten, werden wir in unseren Massnahmen für 2020 einen speziellen Fokus für Verbesserungen in diesem Wirkungsbereich legen.

EMISSIONEN UND KLIMAWANDEL

Relevante GRI Standards:

GRI 302: Energie

GRI 305: Emissionen

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas.</i></p>	<p>Der Klimawandel ist die grösste 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 Sorten und 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.</p>
<p><i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i> <i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></p>	<p>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 sind in unserem Bericht enthalten.</p>
<p><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht.</i></p>	<p>Zur systematischen Erfassung und Kontrolle der von uns verursachten Umweltbelastung nutzen wir ein Umweltmanagement-System, einschliesslich eines gruppenweiten Datenmanagement-Tool, welches wir in den letzten 18 Monaten 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.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></p>	<p>Wir bemühen uns, die uns verursachte gesamte Umweltbelastung vollständig zu verstehen. Darüber hinaus streben wir danach, unsere Treibhausgasemissionen und die uns verursachte environmental Umweltbelastung kontinuierlich und systematisch zu reduzieren.</p>
<p><i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i> <i>i. Richtlinien</i></p>	<p>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.</p>
<p><i>ii. Verpflichtungen</i></p>	<p>Das langfristige Ziel ist Null Netto-Emissionen.</p>

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 Managern 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. Der COO ist ausserdem verantwortlich für unsere Anstrengungen zur Reduzierung der Emissionen in Verbindung mit unserer ausgelagerten Logistik.

v. Ressourcen

Siehe oben.

vi. Beschwerdeverfahren

Beschwerden werden entweder über unser internes Whistleblowing-System oder unser bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee ([siehe unseren Bericht](#)) entgegengenommen.

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 werden 2020 folgen.
Zur Steigerung der effizienten Nutzung von Strom und zur Reduzierung produktionsbezogener Treibhausgasemissionen an unserem Schweizer Produktionsstandort arbeiten wir seit 2013 mit einem 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. Über eine freiwillige Zielvereinbarung mit dem Kanton für 2013-2022 verfolgen wir den definierten Weg. 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. Heizenergie ist nicht Gegenstand dieser Kooperation, da wir unsere eigene Wärme aus Holzresten erzeugen.

Ferner erfassen wir mit unserem gruppenweiten Datenmanagement-Tool wir 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](#)).

EMISSIONEN UND KLIMAWANDEL

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

<p><i>vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen</i></p>	<p>2019 betrug unser gesamter direkter Energieverbrauch 540.918 GJ; dies sind 5 % weniger gegenüber 570.395 GJ im Vorjahr. Ferner betrug unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen 24.399 t CO₂-Äquivalent; dies ist ein signifikanter Rückgang von 20 % gegenüber den 30.410 t CO₂-Äquivalent im Vorjahr.</p> <p>Intern und in unserer Interaktion mit externen Anspruchsgruppen versuchen wir das Bewusstsein für den Klimawandel und die Dringlichkeit der Reduzierung von Treibhausgasemissionen (siehe unseren Bericht) zu steigern.</p>
---	---

Beurteilung des Managementansatzes

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</i></p> <p><i>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes.</i></p>	<p>Unser Nachhaltigkeitsmanagement und unser ökologischer Fussabdruck sowie Treibhausgasemissionen sind ein fester Tagesordnungspunkt 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.</p>
<p><i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i></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 BBG ist eine gewaltige Aufgabe. Wir haben in den letzten drei Jahren wichtige Fortschritte bei der weiteren Systematisierung unserer Anstrengungen erzielt, sind aber noch nicht dort, wo wir mittelfristig hinwollen.</p>
<p><i>iii. any related adjustments to the management approach.</i></p>	<p>Wir planen, den Klimawandel und seine diversen Auswirkungen 2020 in unseren standardisierten Risikomanagementprozess aufzunehmen, um sowohl finanzielle als auch operative Risiken, wie z. B. Holzverfügbarkeit/-qualität oder Unterrechnungen der Lieferkette aufgrund extremer Wetterereignisse zu berücksichtigen.</p>

MITARBEITERMOTIVATION

Relevante GRI Standards:
GRI 404: Aus- und Weiterbildung

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas.</i></p>	<p>Unsere Mitarbeitenden sind über alle Ebenen und Funktionen hinweg der wichtigste Erfolgsfaktor für BBG. 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 BBG sind überzeugt, dass jeder einzelne Mitarbeitende wichtige Beiträge zum Erfolg unserer Gruppe und ihrer kontinuierlichen Verbesserung leisten kann und sollte. Diese Überzeugung leitet unseren Ansatz zur Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Führungsentwicklung im Allgemeinen und ist der Grund, weshalb eine hohe Beteiligung und ein Miteinbezug der Mitarbeitenden für uns so wichtig ist.</p>
<p><i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i> <i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></p>	<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>
<p><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></p>	<p>Da die Mitarbeitermotivation sich auf unsere eigenen Mitarbeitenden bezieht, sind die Auswirkungen per Definition direkt.</p>
<p><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht..</i></p>	<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. Alledem liegt eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zugrunde.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></p>	<p>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, gut ausgebildet, eingebunden (und damit motiviert) und frei von Diskriminierung bleiben. Wir wollen, dass BBG unser gemeinsames Zuhause („make BBG our joint home“) wird.</p>

c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind: *i. Richtlinien*

Die Grundsätze der Nichtdiskriminierung, Nichtbelästigung, Chancengleichheit und Personalentwicklung sind tief im Verhaltenskodex, den Menschenrechtregeln der Gruppe und den lokalen Unternehmensregeln verankert.

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, BBG zu unserem gemeinsamen Zuhause zu machen (siehe unten).

iii. Ziele und Vorgaben

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. Zur Sicherstellung einer angemessenen Vergütung innerhalb der Gruppe orientieren wir uns an den marktorientierten Löhnen im Land, der Region und der Branche sowie an einem Verbraucherpreisindex.

Die Vorgaben für SPS-Gruppen leiten sich aus den jährlichen Effizienzzielen (d. h. Budgets) und strategischen Initiativen der Gruppe ab. Der Beitrag von SPS-Gruppen zu den strategischen Zielen wird anhand von Kennzahlen, wie z. B. Unfallrate, Produktivität, oder Ausbeute gemessen.

Für unser gemeinsames Führungstraining haben wir uns das Ziel einer Teilnehmerrate von 100 % (Ergebnis 2019: 94 %) gesetzt. Ausserdem haben wir Mitarbeitende im Berichtsjahr dazu ermutigt, Erfolge und Erkenntnisse miteinander zu teilen. Den Erfolg dieser Massnahme messen wir anhand der aktiven Teilnahme auf einer Webplattform für das Mitarbeiterengagement. Seit 2019 setzen wir auf eine neue App und haben den Umfang unserer Anstrengungen erweitert (siehe 103-3 iii).

iv. Verantwortlichkeiten

Unser Chief Human Resource 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 BBG, der an den Director of TQM berichtet.

v. Ressourcen

Chief Human Resource Officer; lokale HR-Manager; SPS-Personal; alle Leiter mit direkt unterstellten Mitarbeitenden.

vi. Beschwerdeverfahren

Unsere flache Organisationshierarchie, die informelle Kultur (alle Mitarbeiter sind per du) und eine Politik der offenen Tür fördern insgesamt ein Umfeld, in dem Mitarbeiter 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. Ausserdem haben wir regelmässige Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt und daraufhin Aktionspläne erarbeitet. Und schliesslich gibt es bei BBG regelmässige Meetings mit Betriebsräten, soweit diese in den Ländern bestehen.

MITARBEITERMOTIVATION

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

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

Als Teil unserer Anstrengungen, BBG zu unserem gemeinsamen Zuhause zu machen (siehe vorherige Seite) setzen wir auf Mitarbeitermotivation und -einbezug. Die Grundlage zur Schaffung eines gemeinsamen Zuhauses ist eine gemeinsame Führungskultur. So haben wir 2019 mit Erfolg unser Führungstraining für die erste und zweite Führungsebene zur Vertiefung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und -konzepts abgehalten. Die Teilnehmer wurden darin angehalten, das Gelernte im Tagesgeschäft anzuwenden; sie werden dabei durch eine App inkl. Memo-Cards, Peer-Coaching und Mentoring-Beziehungen mit erfahreneren Führungspersonen unterstützt. Auffrischungen der Inhalte des Programms sind Bestandteil jedes MT+ Meetings. Zusätzlich zu diesem Führungstraining fördern wir weiterhin eine gemeinsame Führungskultur durch interne Rekrutierung.

Ferner nutzen wir eine Webplattform für das Mitarbeiterengagement, auf der alle Mitarbeitenden ermuntert werden, Erfolgsgeschichten mit ihren Kollegen zu teilen und grossartige Aktionen zu würdigen; so sollen sie inspiriert werden, sich ihnen anzuschliessen und auch in ihrem Verantwortungsbereich entsprechende Verbesserungen vorzunehmen.

An unseren Produktionsstandorten betreiben wir ein Kaizen-basiertes Produktionssystem genannt SPS („Synchrones Produktionssystem“). Das System ist auf gruppenweiten strategischen 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. Alle sechs Monate vergibt BBG einen Preis an die Gruppe mit den „besten Ergebnissen“. Durch diesen Einbezug wird die Teamarbeit gestärkt.

In der Schweiz und in Deutschland bieten wir Ausbildungen 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.

Beurteilung des Managementansatzes

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

Der Managementansatz wird fortlaufend durch den Chief Human Resource Officer und das gesamte Management-Team evaluiert. Zusätzlich haben wir 2018 unsere erste gruppenweite Mitarbeiterumfrage durchgeführt und so ein gutes Feedback zur Wirksamkeit unserer Massnahmen in Bezug auf Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit erhalten.

ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.

Die Mitarbeiterumfrage von 2018 ergab, dass die Umfrageteilnehmer im Allgemeinen mit ihrer Arbeit bei BBG zufrieden und sehr motiviert waren, hilfreiches Feedback zu geben. Gleichzeitig konnten wir einige wichtige Bereiche für die Verbesserung identifizieren. Die Zufriedenheit in Bezug auf die Kommunikation und Entlohnung sowie bezüglich der Webplattform für das Mitarbeiterengagement lag unter dem Durchschnitt.

iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.

Weil wir mit unserer Webplattform für das Mitarbeiterengagement nicht zufrieden waren, wechselten wir 2019 auf eine neue App, die eine bessere Benutzbarkeit bietet. Gleichzeitig haben wir den Umfang des gewünschten Feedbacks auf alle Arten von Erkenntnissen und kleinen Erfolgen (nicht nur Effizienzsteigerungen) erweitert und die App für jeden Mitarbeitenden bereitgestellt. Wir werden 2020 spezifische Ziele für die Nutzung der App definieren.

Ferner haben wir die Vergütung nach einer gründlichen Analyse von Marktdaten für verschiedene Einheiten der Gruppe angepasst und die Kommunikation zu einem Standard-Tagesordnungspunkt bei Meetings unseres Management-Teams gemacht.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Relevante GRI Standards:

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas.</i>	Unsere Mitarbeitenden sind über alle Ebenen und Funktionen hinweg und entlang der gesamten Wertschöpfungskette der wichtigste Erfolgsfaktor für BBG. 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.
<i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i>	Die meisten Auswirkungen beim Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 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.
<i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i>	
<i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i>	Da sich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf unsere eigenen Mitarbeitenden beziehen, sind die Auswirkungen direkt.
<i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i>	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.

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht.</i>	Das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geniesst einen hohen Stellenwert und wir arbeiten daran, ein einheitliches Managementsystem 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.
<i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i>	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.
<i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i>	Das Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement 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 Arbeitssicherheitsangelegenheiten mit derselben Priorität wie Qualität, Produktivität und Profitabilität behandelt werden.
<i>i. Richtlinien</i>	
<i>ii. Verpflichtungen</i>	Siehe oben.

iii. Ziele und Vorgaben

Unser Ziel ist es, mittelfristig ein zertifiziertes gruppenweites Managementsystem gemäss ISO 45001 zu implementieren.

iv. Verantwortlichkeiten

Unser Group Environment and Safety Manager koordiniert die Massnahmen auf Gruppenebene. Unser Chief Human Resource Officer trägt letztendlich die Verantwortung auf der obersten Managementebene.

v. Ressourcen

In der Schweiz gibt es einen Group Environment and Safety Manager auf Vollzeitbasis, in Kroatien einen TQM Manager auf Vollzeitbasis, in Litauen je eine Vollzeitstelle für Umweltmanagement sowie Arbeitssicherheit und in Russland schliesslich eine Vollzeitstelle für Umwelt und Arbeitssicherheit.

vi. Beschwerdeverfahren

Unfälle und ihre Ursachen sowie einschlägige Kennzahlen werden regelmässig überprüft und im jährlichen Management Review berichtet. Wir planen ausserdem die Einführung einer internen Berichterstattung zu Beinaheunfällen an allen Produktionsstandorten (siehe unten und in der Story "Erfolgreiche Initiativen replizieren" im Bericht).

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

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 zwei Jahren nachziehen.

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. 2019 hat eine unserer SPS-Gruppen an unserem Produktionsstandort in Litauen eine Mobile App zur Meldung potenzieller Gesundheitsgefahren und erforderlichen Wartungsarbeiten in den verschiedenen Produktionshallen entwickelt und erfolgreich getestet ([siehe Story "Erfolgreiche Initiativen replizieren" im Bericht](#)).

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

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

In der Schweiz konnten wir 2018 einen erheblichen Rückgang der VOC-Emissionen erwirken. Aufgrund unserer Anstrengungen im Bereich Forschung & Entwicklung und Qualitätsmanagement sowie der Zusammenarbeit mit wichtigen Lieferanten waren wir in der Lage, unsere internen Emissionen drastisch zu reduzieren. Diese signifikante Reduktion war hauptsächlich aufgrund einer neu eingeführten Bürstenreinigungsmaschine und eines entsprechenden VOC-freien Reinigungsmittels für die Bürsten möglich, die zur Verteilung von Öl und Lack auf der Parkettoberfläche verwendet werden ([siehe Bericht 2017, S. 7](#)). Auch wenn das neue Reinigungsmittel erheblich teurer ist und die Beschaffung und Installation einer neuen Maschine eine erhebliche Investition darstellt, bietet die Umstellung eine Reihe von Vorteilen, wie z. B. ein geringerer Bedarf an Reinigungsmitteln, keine Reizungen der Atemwege von Produktionsmitarbeitenden und geringere Brand- und Explosionsgefahren. Daher werden wir auch eine ähnliche Installation in unseren Produktionsstandorten in Kroatien und Litauen einführen. Aufgrund gesetzlicher Vorschriften wird unsere VOC-Emissionsüberwachung auf die Schweiz beschränkt bleiben; jedoch werden auch unsere zwei volumenstarken Standorte von unseren künftigen Anstrengungen profitieren.

Beurteilung des Managementansatzes

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

Auf Basis eines vom Environment and Safety Managers der Gruppe vorbereiteten Management Review wird die Wirksamkeit unseres Managements regelmässig auf der MT- und MT+-Ebene evaluiert und diskutiert.

ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.

Auf Basis des Management Review werden notwendige Verbesserungsmaßnahmen definiert und zusammen mit dem Environment and Safety Manager der Gruppe abgestimmt.

iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.

Siehe oben.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Relevante GRI Standards:
GRI 205: Korruptionsbekämpfung

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas.</i></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 2019). 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 der Korruption nach wie vor an der Tagesordnung. Genau dort geht eine strikte Haltung gegenüber Korruption in gewissen Situationen mit Nachteilen einher.</p>
<p><i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i> <i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></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 dies 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><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></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 und -beschaffung.</p>
<p><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht.</i></p>	<p>Wir haben in unserer gruppenweiten Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung eine Nulltoleranzpolitik festgeschrieben. Die Korruptionsbekämpfung ist ein Schwerpunkt bei BBG, der Bestandteil der Schulungen von Mitarbeitenden/Führungskräften, Leistungsbeurteilungen sowie ein fester Tagesordnungspunkt von Sitzungen des Management-Teams und des erweiterten Management-Teams ist.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></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>
<p><i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i> <i>i. Richtlinien</i></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 die Korruptionsbekämpfung als integralen Bestandteil unserer Lieferantenbewertung festgelegt.</p>

ii. Verpflichtungen

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 die korrektiven Konsequenzen daraus zu ziehen.

iii. Ziele und Vorgaben

Unser allgemeiner Anspruch ist Null-Toleranz gegenüber jeder Form von aktiver oder passiver Korruption.

iv. Verantwortlichkeiten

Eine massgebliche Verantwortung liegt bei allen Mitarbeitenden, die an Einkaufsentscheidungen beteiligt sind. Dabei liegt die Führungsverantwortung beim Chief Operating Officer. Hinsichtlich anderer potenzieller Korruptionsfälle liegt die Verantwortung beim Chief Sales Officer und dem Chief Human Resource Officer. Die Gesamtverantwortung für Korruptionsbekämpfung bei BBG liegt beim CEO und dem Verwaltungsrat.

v. Ressourcen

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 führen wir Audits bei den Lieferanten durch, um das Korruptionsrisiko zu minimieren.

vi. Beschwerdeverfahren

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.

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 gezogener Schlüsse. Zusätzlich passen wir, falls nötig, unsere betroffenen Prozesse an.

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.

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

Im Berichtsjahr hat BBG ihr Compliance-Management, inkl. der Korruptionsbekämpfung, weiterverfolgt.

Weiterhin war das Thema Korruptionsbekämpfung Gegenstand bei Leistungsbeurteilungen und bei unseren Führungskräfte-schulungen. Schliesslich ist das zentrale ESG-Datenerfassungs- und Management-Tool zur Aufzeichnung und Verwaltung von Informationen und Daten zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften für die Schweiz umfassend eingerichtet worden. Die Einführung an allen anderen (Produktions-)Standorten hat bereits begonnen. Die vollständige Integration aller Produktionsstandorte wird in den nächsten Jahren abgeschlossen. Im Berichtsjahr wurden keine (angeblichen) Korruptionsfälle identifiziert.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Beurteilung des Managementansatzes (Fortsetzung)

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</i></p> <p><i>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes.</i></p>	<p>Korruptionsbekämpfung ist ein fester Tagesordnungspunkt der regelmässigen Sitzungen des Management-Teams und 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 frühzeitige Auseinandersetzung im Rahmen einer Analyse und zeigt auf, ob unsere Präventionsmassnahmen funktionieren.</p>
<p><i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i></p>	<p>Wir haben in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte erzielt. Allerdings gab es zwei Fälle interner Korruption im Jahr 2017. Ein weiterer Fall konnte dank unseres Whistleblower-Mechanismus verhindert werden. Unsere Evaluierung ergab, dass unsere Prozesse gut funktionieren.</p>
<p><i>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</i></p>	<p>Im Berichtsjahr waren keine wesentlichen Anpassungen am Managementansatz erforderlich.</p>

GRI CONTENT INDEX (nur in englischer Sprache)

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

GRI 102: General Disclosure 2019		Information / Reference
102-1	Name of the organization	Bauwerk Boen Group
102-2	Activities, brands, products and services	see p. 3
102-3	Location of headquarters	St. Margrethen, Switzerland
102-4	Location of operations	Austria, Croatia, Germany, Lithuania, Norway, Russia and Switzerland. See p.3.
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. 3
102-7	Scale of the organization	Total number of employees: 1'736 Total number of operations: 5 Net sales: 282 MCHF Total capitalization: equity 135 MCHF and debt 82 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: 1,736, whereof 807 female - by employment contract, by region: CH: 224; LT: 974; RUS: 108; HR: 248; AUT: 34; GER: 90; FRA: 5; NOR:29; UK: 8; HK: 5; USA: 7; SE: 4 - by employment type, by gender: 1,692 FTE ; 81 female parttime; 14 male parttime; no significant portion of the organization's activities are performed by workers who are not employees - our management team comprises 6 people; 5 male, 1 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. 3-4
102-10	Significant changes to the organization 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. 5 (product related standards) and p. 7-8 (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 values of BBG plus the management approaches in the appendix.
102-18	Governance structure	Board of Directors with 5 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.

102-40	List of stakeholder groups	see p. 19
102-41	Collective bargaining agreements	none
102-42	Identifying and selecting stakeholders	see p. 19
102-43	Approach to stakeholder engagement	We engage with our key stakeholders and regular basis. For stakeholder engagement in connection with identifying our material topics see p. 19
102-44	Key topics and concerns raised	see p. 19
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	Bauwerk Boen AG Bauwerk Parkett AG Bauwerk Parkett Vertriebs GmbH Bauwerk Parkett GmbH Bauwerk France Sarl Boen AS Boen Bruk AS UAB Bauwerk Boen Boen Deutschland GmbH Boen Parkett Deutschland GmbH & Co. KG Boen UK Ltd. Boen Hardwood Flooring Inc. AO Dominga Nik Bauwerk Boen Group Asia Ltd. Bauwerk Boen d.o.o. Bauwerk Boen Logistics GmbH
102-46	Defining report content and topic Boundaries	see p. 19
102-47	List of material topics	see p. 19
102-48	Restatements of information	see p. 9 (direct energy consumption and greenhouse gas emissions)
102-49	Changes in reporting	This report for the first time includes disclosures on the management approaches to our material topics in this appendix.
102-50	Reporting period	Calendar and financial year 2019; effective date: 31.12.2019
102-51	Date of most recent report	This is Bauwerk Boen Group's third sustainability report (incl. appendix). This report is published in English and German. In case of doubt, only the original English version shall apply. The previous report was published in April 2019.
102-52	Reporting cycle	Annual
102-53	Contact point for questions regarding the report	Klaus Brammertz, CEO; bauwerk-boen.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. 33-34
102-56	External assurance	The content of this report has not been externally assured.

GRI CONTENT INDEX

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

GRI: Topic-specific Disclosures 2019		Information / Reference
Economic topics		
205	<i>Anti-corruption</i>	
205	Management approach disclosures	see p. 31–32
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	see p. 31
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	see p. 31
Environmental topics		
301	<i>Materials</i>	
301	Management approach disclosures	see p. 23–24
301-1	Materials used by weight or volume	For wood see p. 4 Foil: 357,800 kg Packaging: 799,500 kg Glue (incl. Hardener): 2,026,700 kg Cleaner / Thinner: 130,000 kg Laquer, Oil: 874,500 kg
302	<i>Energy</i>	
302	Management approach disclosures	see p. 25–26
302-1	Energy consumption within the organization	see p. 26
302-2	Energy consumption outside of the organization	see p. 26 (greenhouse gas emissions)
302-4	Reduction of energy consumption	see p. 26
303	<i>Water</i>	
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. 23–24
303-1	Water withdrawal by source	see p. 26
303-2	Water sources significantly affected by withdrawal of water	none
305	<i>Emissions</i>	
305	Management approach disclosures	see p. 25–26
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	1,273 t CO ₂ e
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	20,754 t CO ₂ e
305-3	Energy indirect (Scope 3) GHG emissions	2,372 t CO ₂ e
305-5	Reduction of GHG emissions	see p. 26
305-7	Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (Sox), and other significant air emissions	For internal VOC emissions see p. 26
306	<i>Effluents and Waste</i>	
306	Management approach disclosures	see p. 23–24
306-1	Water discharge by quality and destination	Data for Croatia, Lithuania and Switzerland (production sites): 33,396 m ³
306-3	Significant spills	none
306-5	Water bodies affected by water discharges and/or runoff	none

Social topics		
401	<i>Employment</i>	
401	Management approach disclosures	see p. 27–28
401-1	New employee hires and employee turnover	see p. 13
403	<i>Occupational Health and Safety</i>	
403	Management approach disclosures	see p. 29–30
403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	see p. 30
404	<i>Training and Education</i>	
404	Management approach disclosures	see p. 27–31
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	see p. 27–31
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	around 75%
405	<i>Diversity and Equal Opportunity</i>	
405	Management approach disclosures	see p. 27–28
405-1	Diversity of governance bodies and employees	see GRI 102-8
406	<i>Non-discrimination</i>	
406	Management approach disclosures	see p. 27–28
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	none
416	<i>Customer Health and Safety</i>	
416	Management approach disclosures	see p. 21–22
416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	see p. 21–22
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	none



zurück zum  Inhaltsverzeichnis

BAUWERK[®]
Parquet  **BOEN**

www.bauwerk-parkett.com | www.boen.com
