

# Nachhaltigkeitsbericht 2022/23

Geschäftsjahr 46, Oktober 2022 - September 2023





Rico Cadegg, CEO

«Wir freuen uns, Ihnen die vierte Ausgabe unseres Nachhaltigkeitsberichts präsentieren zu können. Wie bereits in den ersten drei Jahren haben wir in Zusammenarbeit mit ClimatePartner unseren Corporate Carbon Footprint ermittelt, der in diesem Jahr um ca. 25 Prozent höher ausgefallen ist als im Vorjahr.

Dieser Anstieg ist hauptsächlich das Ergebnis einer grösseren, einmaligen Beschaffung an Elektrogeräten. Unsere Messmethode haben wir durch eine detaillierte Befragung unserer Mitarbeitenden optimiert, was in den Kategorien «Anfahrt Mitarbeitende» und «Home-Office» zu einer präziseren Bestimmung der Emissionswerte führte. Unser Nachhaltigkeitsbericht zielt nicht darauf ab, durch oberflächliche Darstellungen etwas vorzutäuschen. Vielmehr streben wir danach, eine ehrliche und präzise Abbildung der Realität zu schaffen. Durch die präziseren Daten sind wir in der Lage, klare und erreichbare Reduktionsziele zu definieren und konkrete Massnahmen zur Umsetzung zu ergreifen. Diese Transparenz und Genauigkeit in unseren Messungen sind essenziell, um wirkungsvolle Fortschritte in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft zu erzielen.

Ich bin stolz, dass wir 2023 das Swiss Triple Impact Programm erfolgreich abschliessen konnten und seit April im Swiss Triple Impact Verzeichnis vertreten sind<sup>1</sup>. Damit gehören wir einer Bewegung von führenden Unternehmen an, die ihre Geschäftstätigkeit mit den UN Sustainable Development Goals (SDGs) abstimmen. Dazu haben wir fünf ambitionierte und konkrete Ziele mit Zeithorizont 2025 und 2026 formuliert, an deren Umsetzung wir bereits arbeiten.

Ausserdem haben wir zum dritten Mal in Folge die Goldmedaille im Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis erhalten und gehören zu den Top 3 Prozent der bewerteten Unternehmen.

Zum Schluss möchte ich unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meinen aufrichtigen Dank aussprechen. Ihre wertvollen Vorschläge und Ideen tragen dazu bei, dass wir unsere Nachhaltigkeit im 47. Geschäftsjahr weiter verbessern können.»

<sup>1</sup> Weitere Informationen finden sich unter [Swiss Triple Impact Verzeichnis](#).



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
1.1	Nachhaltigkeit in der APP .....	4
1.2	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht.....	5
<b>2</b>	<b>Umwelt</b> .....	<b>6</b>
2.1	Erhebung durch ClimatePartner.....	6
2.2	Änderungen in der Datenerhebung.....	6
2.3	Der Corporate Carbon Footprint der APP .....	6
2.4	Weiterführende Analysen der APP .....	10
<b>3</b>	<b>Arbeitspraktiken und Menschenrechte</b> .....	<b>14</b>
3.1	Entwicklung Personalstand.....	14
3.2	Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeitskultur.....	15
3.3	Personalentwicklung.....	18
3.4	Gesundheit und Sicherheit.....	19
<b>4</b>	<b>Faire Geschäftspraktiken</b> .....	<b>21</b>
4.1	Verhaltenskodex und Hinweisgebersystem .....	21
4.2	Qualitätsversprechen .....	21
4.3	Informationssicherheit.....	22
<b>5</b>	<b>Nachhaltigkeitsengagement der APP</b> .....	<b>23</b>
5.1	Nachhaltige Beschaffungen bei der APP .....	23
5.2	Kleine Massnahmen – grosse Wirkung.....	23
5.3	Aktuelle Feststellungen .....	24
5.4	Feststellungen Geschäftsjahr 2021/22.....	24
<b>6</b>	<b>Zertifizierungen, Mitgliedschaften und Partnerschaften</b> .....	<b>26</b>
6.1	ClimatePartner-Zertifizierung .....	26
6.2	«Next Generations» .....	26
6.3	Swiss Triple Impact Programm .....	26
6.4	EcoVadis.....	27
6.5	ICMCI.....	27



# 1 Einleitung

## 1.1 Nachhaltigkeit in der APP

Seit ihrer Gründung vor mehr als vier Jahrzehnten steht die Übernahme gesellschaftlicher, sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Verantwortung im Zentrum der Werte der APP Unternehmensberatung AG (APP). Unser Engagement für zukünftige Generationen und die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft ist daher ein grundlegender Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Entsprechend ist die Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenspolitik mit zwei Grundsätzen verankert:

- «Wir wollen kommenden Generationen eine erfolgreiche APP, eine intakte Natur und Umwelt sowie eine integrative und solidarische Gesellschaft hinterlassen.»
- «Wir berücksichtigen bei unserem Handeln die ökonomische, ökologische und soziale Wirkung.»

Wir sehen es als unsere Verantwortung, bei unserem Handeln Natur und Umwelt mitzubedenken und nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern. Eine weitere zentrale Säule ist die Förderung einer integrativen und solidarischen Gesellschaft. Wir leben und fördern Gleichbehandlung und Diversität, indem wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das von Respekt, Fairness und Chancengleichheit geprägt ist. Aus unserer Teilnahme am Swiss Triple Impact Programm<sup>2</sup> hat sich erneut deutlich gezeigt: Als Beratungsunternehmen erzielen wir die grösste Nachhaltigkeitswirkung, indem wir Nachhaltigkeit konsequent in unsere Leistungserbringung integrieren. Entsprechend orientieren sich drei der fünf formulierten Ziele direkt an unserer Geschäftstätigkeit.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die fünf ambitionierten und konkreten Nachhaltigkeitsziele, auf die wir uns in den kommenden Jahren fokussieren:

Ziel	Beitrag zu den SDGs
<b>Ziel 1:</b> Bis 2025 wenden wir in allen Beschaffungsprojekten, bei welchen wir unsere Kunden begleiten, ökologische und soziale Nachhaltigkeitskriterien an, im Vergleich zu 10% der Beschaffungsprojekte 2022.	  
<b>Ziel 2:</b> Bis 2026 haben wir in allen unseren Beratungsdienstleistungen das Thema Nachhaltigkeit integriert: Von der Offertstellung über die Leistungserbringung und -evaluation, im Vergleich zu Anfang 2022, wo das bei keiner Beschaffungsdienstleistung der Fall war.	  
<b>Ziel 3:</b> Bis 2025 tragen wir mit unseren Vorschlägen zur Weiterentwicklung von nachhaltigen Industriestandards und Arbeitspraktiken in mindestens zwei Gremien in den Themenbereichen Projektmanagement und öffentliche Beschaffung bei.	   
<b>Ziel 4:</b> Bis 2026 verpflichten wir uns zusammen mit sechs unserer wichtigsten Lieferanten zu gemeinsamen SDG-bezogenen Entwicklungszielen und unterstützen sie bei deren Umsetzung.	 
<b>Ziel 5:</b> Bis 2025 werden bei uns die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Arbeitsbedingungen und die faire Behandlung unabhängig vom Geschlecht mit einer Zufriedenheitsrate von über 80% bewertet, gemessen mit einer Great Place to Work® Mitarbeiter:innenbefragung.	  

Die Ziele sind im Swiss Triple Impact Verzeichnis öffentlich publiziert und einsehbar unter: [Eintrag APP Unternehmensberatung AG im Swiss Triple Impact Verzeichnis.](#)

<sup>2</sup> Das Swiss Triple Impact Programm ist ein Programm von B Lab, das Schweizer Unternehmen dabei unterstützt eine klare Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und mit ambitionierten und konkreten Zielen einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) zu leisten. Für Details vgl. Kapitel 6.3.



## 1.2 Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht

Seit dem Geschäftsjahr 2019/20 verfolgen wir konsequent den Weg der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch in dieser vierten Ausgabe unseres Nachhaltigkeitsberichts legen wir ausführlich Zeugnis über unsere aktuellen Nachhaltigkeitskennzahlen in den Bereichen Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte sowie faire Geschäftspraktiken ab und zeigen den aktuellen Stand unseres Nachhaltigkeitsengagements auf. Wir analysieren die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr, um daraus wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen.

Auch in diesem Jahr haben wir unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) in Zusammenarbeit mit ClimatePartner ermittelt. Der CCF ist der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck eines Unternehmens, also die Summe aller CO<sub>2</sub>-Emissionen, welche die APP im Geschäftsjahr 2022/23 verursacht hat. Nebst der systematischen Analyse unseres CCFs verfolgen wir unser CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel und haben auch in diesem Jahr in Anerkennung der von uns verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen zwei Klimaschutzprojekte finanziell unterstützt.

Anhand des Nachhaltigkeitsberichts analysieren wir unsere Entwicklung in den unterschiedlichen Dimensionen der Nachhaltigkeit. In Kapitel 5.3 sind unsere wichtigsten Erkenntnisse aus dem diesjährigen Bericht kompakt in Form von Feststellungen aufgeführt. Diese bilden zusammen mit weiteren Erkenntnissen die Grundlage für innovative Massnahmen zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsengagements der APP. Ein Überblick über den Fortschritt unserer laufenden Massnahmen ist im Kapitel 5.4 aufgeführt.



## 2 Umwelt

### 2.1 Erhebung durch ClimatePartner

Für das Geschäftsjahr 2022/23 hat die APP Kennzahlen zu ihren Emissionen und ihrem Energieverbrauch erhoben und in Zusammenarbeit mit ClimatePartner ihren Corporate Carbon Footprint (CCF) berechnet.

ClimatePartner setzt sich seit Jahren für Lösungen zum Klimaschutz ein und hilft Unternehmen, ihre Emissionen zu berechnen und zu reduzieren sowie Klimaschutzstrategien umzusetzen. Das Unternehmen verfügt zudem über ein grosses Netzwerk an Partnerschaften mit verschiedenen Klimaschutzprojekten und ermöglicht seinen Kunden dadurch, verursachte Emissionen durch Unterstützung solcher Projekte auszugleichen.

### 2.2 Änderungen in der Datenerhebung

Um die Exaktheit des Corporate Carbon Footprints weiter zu verbessern, haben wir in diesem Jahr eine Neuerung in der Datenerhebung eingeführt. Durch eine Befragung unserer Mitarbeitenden konnten wir verschiedene Daten aus erster Hand erheben. Diese Erhebung ermöglichte es uns, präzisere Informationen über die Kategorien «Anfahrt Mitarbeitende» und «Home-Office» zu erhalten. Bei der durchgeführten Umfrage konnten wir eine Rücklaufquote von 81 Prozent erreichen. Diese hohe Beteiligung verdeutlicht das Engagement unserer Mitarbeitenden, die Nachhaltigkeitsbemühungen in der APP zu unterstützen. Ausserdem konnten wir mit der Umfrage unsere Mitarbeitenden zusätzlich für die Wichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit sensibilisieren.

### 2.3 Der Corporate Carbon Footprint der APP

ClimatePartner orientiert sich bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprints an den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard ([GHG Protocol](#)). Hierbei werden zur Abgrenzung der verschiedenen Emissionsquellen folgende Bereiche (Scopes) unterschieden:

- **Scope 1:** Umfasst alle CO<sub>2</sub>-Emissionen, welche direkt im Unternehmen (oder durch den eigenen Fuhrpark) anfallen (z. B. beim Heizen) oder durch die eigenen Produktionsprozesse verursacht werden. Es handelt sich hierbei also um Emissionen, welche aus den eigenen Geschäftstätigkeiten im engeren Sinne entstehen und direkt durch das Unternehmen gesteuert werden können.
- **Scope 2:** Umfasst alle indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme, Kälte und Dampf bei externen Energieversorgern verursacht werden. Es handelt sich hierbei folglich um Emissionen, die aus der Erzeugung der von einem Unternehmen beschafften Energie resultieren.
- **Scope 3:** Umfasst alle weiteren indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Dies beinhalten beispielsweise Emissionen aus der Anfahrt von Mitarbeitenden zum Arbeitsort oder der Entsorgung von Abfällen. Bestandteil von Scope 3 sind ebenfalls vorgelagerte Emissionen, die auch als Vorketten bezeichnet werden. Dies sind Emissionen, welche zusätzlich zur jeweiligen Produktion der Energie bei den Leistungserbringern anfallen (z. B. Bau des Kraftwerks, Instandhaltung, etc.).

Die nachfolgende Tabelle<sup>3</sup> zeigt die verursachten Emissionen aller erfassten Kategorien auf. Auf der linken Seite befinden sich die Werte des vorherigen Geschäftsjahres und rechts die aktuellen Werte des Geschäftsjahres 2022/23. Ganz rechts in der Tabelle ist die Veränderung der verursachten Emissionen ausgewiesen.

<sup>3</sup> Die Angaben in der Tabelle sind auf eine Kommastelle gerundet.

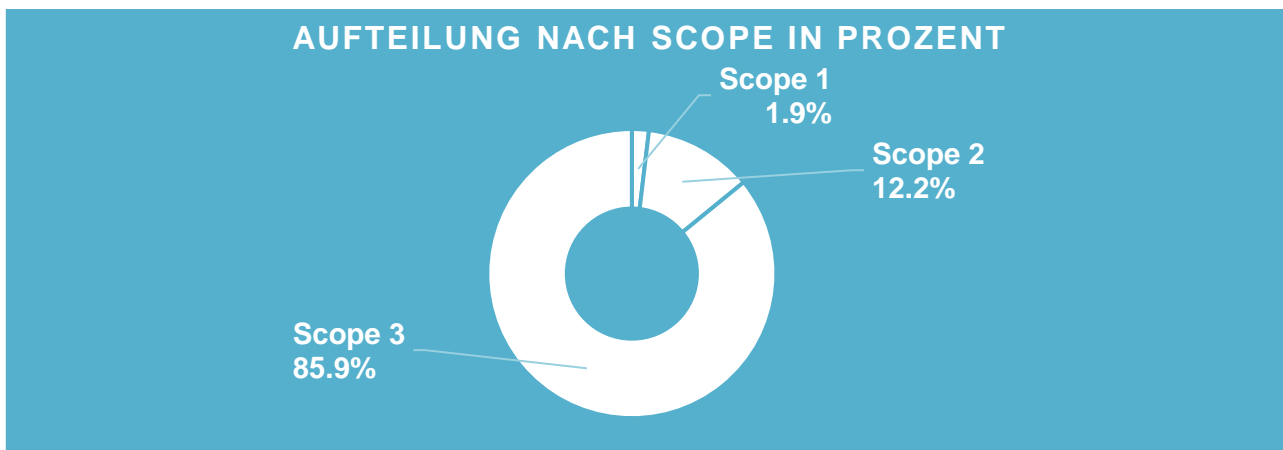


Kategorie	2021/22		2022/23		Δ
	CO <sub>2</sub> [kg]	Anteil an Total	CO <sub>2</sub> [kg]	Anteil an Total	CO <sub>2</sub> [kg]
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens					
Wärme (eigenerzeugt)	0.0	0.0%	0.0	0%	-
Kältemittel	1'922.5	2.5%	1'450	1.9%	-472.5
Fuhrpark	0.0	0.0%	0.0	0.0%	-
<b>Total Scope 1</b>	<b>1'922.5</b>	<b>2.5%</b>	<b>1'450</b>	<b>1.9%</b>	<b>-472.5</b>
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf					
Fremderzeugte Wärme	19'407.1	25.0%	9'010.0	11.9%	-10'397.1
Fernkälte	0.0	0.0%	0.0	0.0%	-
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf					
Strom	160.5	0.2%	180	0.2%	+19.5
<b>Total Scope 2</b>	<b>19'567.6</b>	<b>25.2%</b>	<b>9'190</b>	<b>12.1%</b>	<b>-10'377.6</b>
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen					
Elektronische Geräte	10'420.4	13.4%	29'570	39.1%	+19'149.6
Gastronomie	4'058.3	5.2%	5'630	7.5%	+1'571.7
Druckprodukte	1'159.5	1.5%	1'120	1.5%	-39.5
Büropapier	607.9	0.8%	190	0.2%	-417.9
Wasser	33.7	0%	90	0.1%	+56.3
Externes Rechenzentrum	3.4	0%	30	0.0%	+26.6
Anfahrt Mitarbeitende					
Anfahrt Mitarbeitende	7'366.3	9.5%	12'730	16.8%	+5'363.7
Home-Office	14'704.1	18.9%	5'310	7.0%	-9'394.1
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen					
Vorkette Wärme/Kälte	10'753.1	13.8%	4'680	6.2%	-6'073.1
Vorkette Strom	577.1	0.7%	540	0.7%	-37.1
Vorkette Kraftstoffe	0.0	0.0%	0.0	0.0%	-
Geschäftsreisen					
Hotelübernachtungen	3'011.5	3.9%	3'210	4.2%	+198.5
Bahnfahrten	1'031.0	1.3%	830	1.1%	-201
Flüge	0.0	0.0%	0.0	0.0%	-
Miet- und Privatfahrzeuge	1'777.4	2.3%	510	0.7%	-1'267.4
Abfälle aus dem Betrieb					
Betriebsabfall	657.7	0.8%	490	0.6%	-167.7
Transport zur Abfallentsorgung	-	-	10	0.0%	
<b>Total Scope 3</b>	<b>56'161.4</b>	<b>72.1%</b>	<b>64'940</b>	<b>85.9%</b>	<b>+8'778.6</b>
<b>Total Emission</b>	<b>77'651.6</b>	<b>100%</b>	<b>75'580</b>	<b>100%</b>	<b>-2'071.6</b>



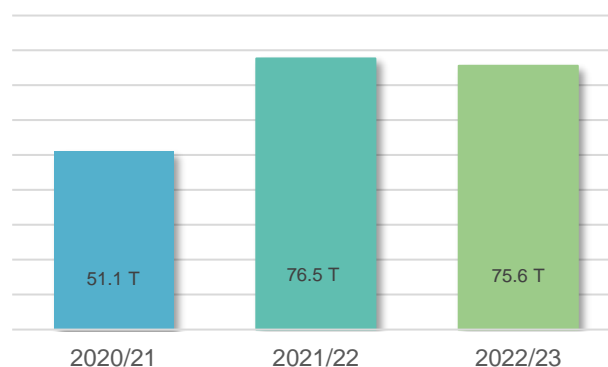
Die in der obenstehenden Tabelle aufgeführten Werte gelten für die Standorte Bern, Zürich, Basel und Luzern. Werden die Kennzahlen auf die einzelnen Standorte aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass die Verteilung der Emissionen im Vergleich zum Vorjahr fast identisch blieb. An unserem Hauptstandort in Bern fallen 91.8 Prozent aller Emissionen an, in Zürich 6.8 Prozent, in Basel 0.9 Prozent und in Luzern 0.5 Prozent. Diese Verteilung ergibt sich aus der Tatsache, dass der Standort Bern mit 80 von gesamthaft 104 Mitarbeitenden am grössten ist. Ausserdem wird über den Standort Bern jegliches Arbeitsmaterial beschafft und abgerechnet, was ebenfalls zu höheren Emissionswerten im Vergleich zu den anderen Standorten führt. Zürich beschäftigt 22 Mitarbeitende, Basel 2 und in Luzern sind keine Mitarbeitende festangestellt. Da sich die vier Standorte der APP hinsichtlich ihrer Grösse und Ausstattung stark unterscheiden (Basel und Luzern sind beispielsweise Co-Working-Spaces), werden die Standorte nachfolgend nur noch konsolidiert betrachtet.

Die Erhebung des Corporate Carbon Footprints hat ergeben, dass die APP im Geschäftsjahr 2022/23 durch ihre Geschäftsaktivitäten Emissionen in der Höhe von **75.58 Tonnen CO<sub>2</sub>** verursacht hat. Bei der Verteilung dieser Emissionen auf die drei beschriebenen Scopes zeigt sich, dass der Anteil der direkt durch das Unternehmen steuerbaren Emissionen bei der APP lediglich 1.9 Prozent beträgt. Der Hauptteil der Emissionen fällt durch indirekte Emissionen anhand leistungsgebundener Energie (Scope 2) und vor allem andere indirekte Emissionen (Scope 3) an.



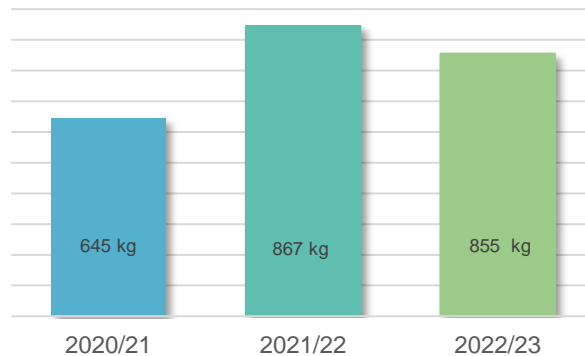
### 2.3.1 Veränderung gegenüber dem Vorjahr

Vergleicht man das Total der verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen in diesem Geschäftsjahr mit den früheren Jahren zeigt sich, dass es zu einem leichten Rückgang kam. Die 75.6 Tonnen CO<sub>2</sub> in diesem Geschäftsjahr entsprechen einem **Rückgang der Emissionen von 2.6 Prozent** im Vergleich zum Vorjahr.





Bricht man diesen Wert auf die Mitarbeitenden runter, ergibt sich ein Wert von 855 kg CO<sub>2</sub> pro Vollzeitäquivalent (FTE). Dies entspricht einem Rückgang von 12 kg CO<sub>2</sub> pro FTE, was einer **Senkung von 1.4 Prozent pro FTE** gegenüber dem Vorjahr gleichkommt.



### 2.3.2 Veränderungen in einzelnen Kategorien

Der Rückgang der Gesamtemissionen lässt sich hauptsächlich auf die durch ClimatePartner aktualisierte Berechnungsmethodik im Bereich der Wärmeemissionen zurückführen (vgl. Tabelle oben, Kategorien «Fremderzeugte Wärme» und «Vorkette Wärme/Kälte»). ClimatePartner hat bis im Berichtsjahr 2021/22 die generischen CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren aus dem Faktenblatt «CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren für die Berichterstattung der Kantone» des Bundesamts für Umwelt (BAFU) angewendet. Für das aktuelle Berichtsjahr 2022/23 hat ClimatePartner für den Standort Bern erstmals das effektive Wärmeprodukt berücksichtigt, die APP verwendet das Produkt «[ewb.Natur.FERNWAERME](#)». Damit erreichen wir in den genannten Kategorien eine Reduktion von 16.5 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Weiter wirkt sich die in Kap. 2.2 beschriebene Umstellung auf Echt Daten, erhoben durch die Mitarbeitendenbefragung, in den Kategorien «Anfahrt Mitarbeitende» und «Home-Office» aus. Woraus im Total eine Reduktion von 4 Tonnen CO<sub>2</sub> resultiert. Insgesamt können wir in zehn Kategorien einen Rückgang der verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen verzeichnen.





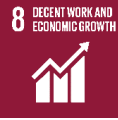

Trotz des Rückgangs der Gesamtemissionen verzeichnen wir in der Kategorie «Elektronische Geräte» einen signifikanten Anstieg von 19.1 Tonnen CO<sub>2</sub>, welcher auf den Kauf von zusätzlichen LCD-Monitoren zurückzuführen ist. Detaillierte Erklärungen zu den einzelnen Kategorien folgen im Kapitel 2.4.

### 2.3.3 Klimaschutzengagement der APP

Als Unternehmen übernehmen wir Verantwortung für die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehenden Treibhausgasemissionen. Dazu identifizieren wir nach der Bilanzierung Emissionstreiber und reduzieren diese durch geeignete Massnahmen und verzichten auf vermeidbare Emissionen. Jedoch gibt es aktuell immer noch nicht vermeidbare oder reduzierbare Emissionen, für die wir Verantwortung übernehmen, indem wir Klimaschutzprojekte finanziell unterstützen.

In diesem Geschäftsjahr gleichen wir das Gesamtergebnis des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks unseres Unternehmens über ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt aus dem ClimatePartner-Portfolio aus. Das von uns unterstützte [Kombiprojekt](#) leistet einen Beitrag bei der Finanzierung eines zertifizierten [Klimaschutzprojektes in Chile](#) und unterstützt gleichzeitig den Naturschutz in der Schweiz.



Region	Projekt	Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs)
Schweiz	Pro Tonne CO <sub>2</sub> , die durch den Beitrag über das kombinierte zertifizierte Klimaschutzprojekt eingespart wird, fliesst ein Förderbetrag an die Forstbetriebe Frenkentäler, um Naturschutz- und Biodiversitätsprojekte zu unterstützen.	  
Chile	Derzeit wird das Schweizer Naturschutzprojekt mit einem zertifizierten Windkraftprojekt in Ovalle, Chile kombiniert ( <a href="#">Projekt Chile</a> ). Mit insgesamt 57 Windturbinen produziert das Projekt Strom aus erneuerbaren Energiequellen und leistet einen Beitrag zur Energiewende in Chile.	  

## 2.4 Weiterführende Analysen der APP

### 2.4.1 Anfahrt Mitarbeitende

In einem Beratungsunternehmen ist man viel unterwegs und arbeitet oftmals beim Kunden vor Ort. Deshalb spielt die Mobilität der Mitarbeitenden bei uns eine zentrale Rolle und ist einer der treibenden Faktoren in Bezug auf unsere Emissionen. Da ein gewisses Mass an Mobilität unumgänglich ist, achten wir darauf, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit der Weg ins Büro und zu unseren Kunden möglichst nachhaltig zurückgelegt werden kann. So befinden sich sämtliche Standorte der APP maximal fünf Gehminuten vom Hauptbahnhof entfernt, wodurch die Mitarbeitenden effizient mit dem öffentlichen Verkehr (ÖV) anreisen können. Zudem verfügen alle Standorte über Veloständer und am Standort Bern gibt es zusätzlich Ladestationen für E-Bikes und E-Autos.

Zu unseren Kunden reisen wir grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Wenn ein Kunde mit öffentlichen Verkehrsmitteln schwer erreichbar ist, haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, von unserem Mobility-Firmenabonnement Gebrauch zu machen. Über einen eigenen Fuhrpark verfügt die APP nicht. Hinsichtlich des Arbeitsorts wird den Mitarbeitenden viel Flexibilität gewährt und es ist schon seit jeher möglich, auch von zu Hause aus zu arbeiten.

Wir sind sehr zufrieden, dass die APP in den Kategorien «Bahnfahrten» (-204.7 kg CO<sub>2</sub>) sowie «Miet- und Privatfahrzeuge» (-1'267.5 kg CO<sub>2</sub>) einen Rückgang der verursachten Emissionen erreichen konnte. **Wir setzen weiterhin auf Geschäftsreisen mit dem ÖV und haben auch in diesem Geschäftsjahr keine Flugreisen getätigt.**

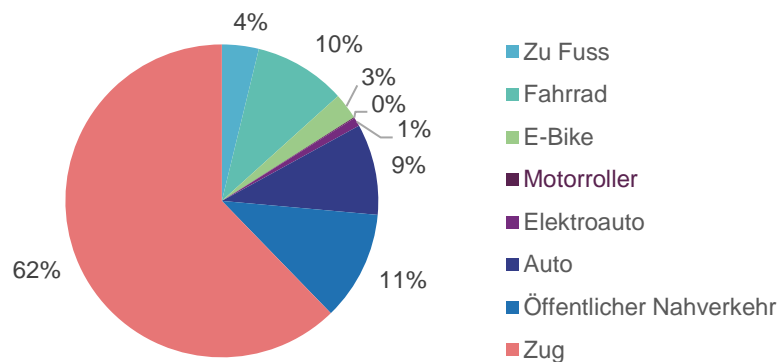
Beim Arbeitsweg ist eine Steigerung der Emissionen zu erkennen. Diese werden in der Kategorie «Anfahrt Mitarbeitende» ausgewiesen, bei dem wir im Geschäftsjahr 2022/23 einen Wert von 12'734.5 kg CO<sub>2</sub> verzeichneten, was einer Erhöhung von 5'368.2 kg CO<sub>2</sub> entspricht.

Kennzahlen	2021/22	2022/23	Δ
<b>Anfahrt Mitarbeitende Total</b> [in kg CO <sub>2</sub> ]	7'366.2	<b>12'734.5</b>	+5'368.2
<b>Anfahrt Mitarbeitende pro FTE</b> [in kg CO <sub>2</sub> /FTE]	89.3	<b>144.2</b>	+54.9

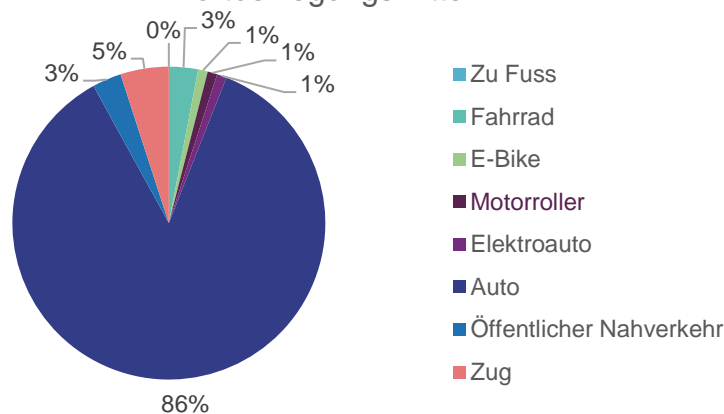
Wie bereits in Kapitel 2.2 erwähnt, ermöglichte die Umfrage unter den Mitarbeitenden eine genauere Analyse der verursachten Emissionen während des Arbeitswegs. Die folgende Abbildung zeigt, dass ein Grossteil der Mitarbeitenden regelmässig den Zug benutzt. Das Auto folgt erst auf Platz vier mit einem Anteil von 9 Prozent.



Anteil zurückgelegter Km pro Fortbewegungsmittel



Anteil verursachter Emissionen pro Fortbewegungsmittel



Doch nicht alle Fortbewegungsmittel sind gleich nachhaltig und die verursachten Emissionen pro Kilometer unterscheiden sich deutlich. Dies wird augenfällig, wenn der prozentuale Anteil der zurückgelegten Kilometer mit dem prozentualen Anteil der verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen verglichen wird. Die Emissionen stammen zum allgrössten Teil von den Autofahrten. **Die Fahrten mit dem Auto machen zwar nur ca. 9 Prozent der zurückgelegten Kilometer, jedoch 86 Prozent der Emissionen aus.**

## 2.4.2 Elektronische Geräte

Der grösste Anstieg unseres Corporate sCarbon Footprints stammt aus der Kategorie «Elektronische Geräte», in der die Emissionen neu angeschaffter Geräte ausgewiesen wird. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Emissionen um 183.7 Prozent angewachsen. Auch pro Kopf ist ein deutliches Wachstum von 208 kg CO<sub>2</sub> erkennbar.

Kennzahlen	2021/22	2022/23	Δ
<b>Elektronische Geräte Total</b> [in kg CO <sub>2</sub> ]	10'420.4	<b>29'565.9</b>	+19'145.5
<b>Elektronische Geräte pro FTE</b> [in kg CO <sub>2</sub> /FTE]	126.8	<b>334.8</b>	+208.0

Diese Erhöhung ist durch eine grosse einmalige Beschaffung an LCD-Monitoren erklärbar. Für unsere Standorte Bern und Zürich wurden im Geschäftsjahr 2022/23 gesamthaft 55 Bildschirme angeschafft, damit jeder Arbeitsplatz mit zwei Bildschirmen ausgestattet ist. Die bessere Arbeitsplatzausstattung war ein grosses Bedürfnis unserer Mitarbeitenden, dass



wir als relevant einschätzten und daher erfüllten. Die verbesserte Arbeitsplatzeinrichtung ermöglicht es uns, effizienter für unsere Kunden zu arbeiten, da unsere Mitarbeitenden durch die zwei Bildschirme mehr Informationen gleichzeitig sehen und berücksichtigen können.

Bei den eingekauften Bildschirmen ([Philips 272B1G Monitor](#)) handelt es sich gemäss unserer Recherche um ein umweltfreundliches Modell. Dies ergab die interne Beschaffungsprüfung anhand der Kriterien «Entsorgung» sowie «Einhaltung von sozialen und ökologischen Richtlinien durch den Lieferanten». Der Monitor überzeugt durch seine Energieeffizienz. Ein eingebauter Sensor erkennt, ob sich ein/e Benutzer:in in der Nähe des Geräts aufhält und reduziert automatisch die Bildschirmhelligkeit, wenn der/die Benutzer:in sich vom Schreibtisch entfernt. Zuletzt hat der Hersteller sowohl bei der Erstellung als auch bei der Verpackung auf nachhaltige und umweltfreundliche Materialien gesetzt, die zu 100 Prozent recycelbar sind. Durch die hohe Energieeffizienz können wir zukünftig Emissionen in der Kategorie «Strom» einsparen. Da die Beschaffung der Bildschirme in diesem Umfang einmalig war, erwarten wir im kommenden Geschäftsjahr einen Rückgang der Emissionswerte in der Kategorie «Elektronische Geräte».

### 2.4.3 Home-Office

Unsere Mitarbeitenden verursachen auch im Home-Office Emissionen, die aufgrund ihrer Tätigkeit für die APP anfallen. Dazu gehört insbesondere der verbrauchte Strom für den Arbeitsplatz oder die Beheizung eines zusätzlichen Raumes. In dieser Kategorie konnten wir einen klaren Rückgang der Emissionen beobachten. Die verursachten Emissionen verringerten sich insgesamt um 9'393.9 kg CO<sub>2</sub>, was einer Reduktion von 118.8 kg CO<sub>2</sub> pro FTE gleichkommt.

Kennzahlen	2021/22	2022/23	Δ
<b>Home-Office Total</b> [in kg CO <sub>2</sub> ]	14'704.1	<b>5'310.2</b>	-9'393.9
<b>Home-Office pro FTE</b> [in kg CO <sub>2</sub> /FTE]	178.9	<b>60.1</b>	-118.8

Die Reduktion hängt vor allem mit der in Kap. 2.2 beschriebene Umstellung auf Echtzeiten, erhoben durch die Mitarbeitendenbefragung zusammen. Mit der Umfrage wurde die Anzahl an Home-Office Tagen exakt erhoben und musste nicht mehr grob geschätzt werden. Unsere Mitarbeitenden arbeiteten im Geschäftsjahr 2022/23 insgesamt an 34 Prozent der Tage von zu Hause aus. Dieser Wert unterscheidet sich nur minimal von unserer letztjährigen Schätzung, die 33 Prozent betrug. Der tiefere Wert stammt daher hauptsächlich aus der Erhebung der verwendeten Strom- und Heizprodukte unserer Mitarbeitenden. Im letzten Geschäftsjahr wurden diese noch nicht erhoben und für die Berechnung der Emissionswerte ging ClimatePartner von unökologischen Strom- und Heizprodukten aus. In der diesjährigen Mitarbeitendenbefragung zeigte sich, dass doch einige Mitarbeitende ökologische Strom- und Heizprodukte verwenden.

Erstaunt waren wir darüber, dass etwa 48 Prozent der Befragten sich nicht über das zu Hause verwendete Stromprodukt im Klaren waren.

### 2.4.4 Wärme

Als Beratungsunternehmen benötigt die APP Energie, um die Büroräumlichkeiten zu heizen und zu beleuchten sowie die elektronischen Geräte zu betreiben. Hierbei legen wir Wert auf nachhaltige Energieträger.

Zum Heizen nutzt die APP für die Standorte Bern und Basel Fernwärme. Dabei handelt es sich um umweltfreundliche Wärme, welche grösstenteils aus der Verbrennung von Kehrriecht und Holz entsteht. Für den Standort Luzern nutzen wir eine Wärmepumpe, welche erneuerbare thermische Energie aus Seewasser gewinnt. In Zürich werden die Räumlichkeiten mit Erdgas geheizt. Gesamthaft verursachte das **Wärmen** bestehend aus den Kategorien «Fremderzeugte Wärme» und «Vorkette Wärme/Kälte» CO<sub>2</sub>-Emissionen in folgender Höhe:

Kennzahlen	2021/22	2022/23	Δ
<b>Wärme Total</b> [in kg CO <sub>2</sub> ]	30'160.2	<b>13'690</b>	-16'470.2
<b>Wärme pro FTE</b> [in kg CO <sub>2</sub> /FTE]	366.9	<b>155</b>	-211.9

Der Rückgang der Emissionen beläuft sich auf -211.9 kg CO<sub>2</sub> pro FTE, was einem Rückgang von 60.8 Prozent entspricht. Die Heizsysteme an unseren Standorten haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert, die Anzahl der beheizten Räume blieb ebenfalls identisch. Die Reduktion der Emissionen ist einzig auf die in Kap. 2.3.2 beschriebene Veränderung in der Berechnungsmethodik und die Berücksichtigung des effektiv am Standort Bern durch die APP verwendeten Wärmeprodukts «[ewb.Natur.FERNWAERME](#)» zurückzuführen.



## 2.4.5 Strom

Den **Stromverbrauch** deckt die APP am Standort Bern und Luzern mit Ökostrom, vorwiegend aus Sonnenkraft. Unser Büro am Standort Zürich wird seit März 2023 mit reinem, zertifiziertem Naturstrom aus der Schweiz beliefert. Pro verkaufte Kilowattstunde fließen 0.7 Rappen in den [naturemade star-Fonds](#), mit dem Renaturierungsprojekte in der Schweiz unterstützt werden. Im Co-Working-Space in Basel wird Strom aus Kernenergie verwendet, unsere Verhandlungen für eine grünere Alternative waren bis jetzt nicht erfolgreich. Nachstehend sind die durch unseren Stromverbrauch verursachten Emissionen aufgeführt:

Kennzahlen	2021/22	2022/23	Δ
<b>Strom Total</b> [in kg CO <sub>2</sub> ]	737.6	<b>717.4</b>	-20.2
<b>Strom pro FTE</b> [in kg CO <sub>2</sub> /FTE]	9.0	<b>8.1</b>	-0.9

Diese Kennzahlen umfassen alle Emissionen aus den Scopes 2 («Strom») und 3 («Vorkette Strom») sämtlicher Standorte.

Die Reduktion der Stromemissionen ist auf einen tieferen Verbrauch an kWh zurückzuführen. Mit geeigneten Massnahmen versucht die APP ihre Mitarbeitenden auf eine bewusste Energieverwendung zu sensibilisieren. So wurden in den Büros an mehreren Orten Schilder angebracht, welche die Mitarbeitenden daran erinnern, beim Verlassen des Arbeitsplatzes das Licht zu löschen. Ein weiterer Grund für die Reduktion der Stromemissionen ist das neue Stromprodukt am Standort Zürich, welches ökologischer ist als das bisherige.



## 3 Arbeitspraktiken und Menschenrechte

### 3.1 Entwicklung Personalstand

Per Ende Geschäftsjahr 2022/23 (welches am 30. September 2023 endete) beschäftigte die APP 104 Mitarbeitende. Im Schnitt entsprach der Personalbestand über das ganze Jahr rund 88.3 FTEs. Damit sind zehn Personen mehr angestellt als im letzten Geschäftsjahr und wir haben erstmalig den Meilenstein von über 100 Mitarbeitenden erreicht. Um unseren Mitarbeitenden weiterhin gerecht zu werden, haben wir mit unserer neuen Organisation «APP 100+» unsere Strukturen und Prozesse den neuen Begebenheiten angepasst. Die durchschnittliche Firmenzugehörigkeit aller zurzeit beschäftigten Mitarbeitenden beträgt **6.6 Jahre**. Dieser Wert blieb im Vergleich zum letzten Jahr unverändert.



Die Fluktuationsrate (gemäss BDA-Formel<sup>4</sup>) betrug im Geschäftsjahr 2022/23 12.9 Prozent, was einer leichten Erhöhung gegenüber dem Vorjahr entspricht (+2.4 % Personen). Der Wert liegt leicht über dem Durchschnittswert der letzten Jahre, der sich auf rund 10 Prozent beläuft. Kündigungsgründe werden konsequent abgefragt und ausgewertet. Seit dem Geschäftsjahr 2020/21 werden sie zudem strukturiert erfasst, damit eine bessere Auswertung möglich ist.

#### «Wir leben Gleichbehandlung.»

Der APP ist es wichtig, dass niemand benachteiligt ist. Schon seit der Gründung im Jahre 1977 herrscht bei der APP Lohngleichheit. Alle Mitarbeitenden derselben «Reife», das heisst mit ähnlicher Qualifikation und Berufserfahrung, verdienen gleich viel. Die Lohngleichheit wird jährlich mittels Logib-Lohnvergleichsanalyse des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) überprüft. Dabei ist eine durchschnittliche Lohndifferenz bei sonst gleichen Voraussetzungen von maximal 5 Prozent erlaubt. Die Ergebnisse im Geschäftsjahr 2022/23 zeigen, dass bei der APP unter Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale die **Frauen im Schnitt rund 2.4 Prozent mehr verdienen als die Männer**, was im Bereich des statistischen Fehlers liegt. Der Wert hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht.



<sup>4</sup> Eine der gängigsten Formeln zur Berechnung der Fluktuationsrate, welche die namensgebende Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände empfiehlt. Sie fokussiert sich auf den durchschnittlichen Personalbestand in Relation zu den arbeitnehmerseitig initiierten Abgängen während desselben Zeitraums.



Nebst der Lohngleichheit lebt die APP auch Lohntransparenz – das heisst, dass alle Löhne auf allen Stufen von allen Mitarbeitenden eingesehen werden können.

Die APP zielt auf Vielfalt und Chancengleichheit für Mann und Frau ab. Waren 2009 nur 16 Prozent der Mitarbeitenden Frauen, liegt der Frauenanteil im Geschäftsjahr 2022/23 bei rund 30.8 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich dieser Wert um 5.3 Prozentpunkte erhöht.

In den Kaderpositionen (inkl. Kader ohne Führungsfunktion) blieb der Frauenanteil in diesem Geschäftsjahr unverändert bei 14.3 Prozent.

Kennzahlen (per Stichtag 30.09.2023)	2021/22	2022/23	Δ
<b>Anzahl Mitarbeitende</b>	<b>94</b>	<b>104</b>	<b>+10</b>
Frauen (in Prozent)	25.5%	30.8%	+5.3%P
Männer (in Prozent)	74.5%	69.2%	-5.3%P
<b>Anzahl FTEs</b>	<b>83.8</b>	<b>94.2<sup>5</sup></b>	<b>+10.4</b>
Frauen	19.7	28.3	+8.6
Männer	64.1	65.9	+1.8
<b>Mitglieder des Kaders (Anzahl Personen)</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>-</b>
Frauen (in Prozent)	14.3%	14.3%	-
Männer (in Prozent)	85.7%	85.7%	-
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung (Anzahl Personen)</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>
Frauen (in Prozent)	0%	0%	-
Männer (in Prozent)	100%	100%	-
<b>Mitglieder des Verwaltungsrats (Anzahl Personen)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
Frauen (in Prozent)	0%	0%	-
Männer (in Prozent)	100%	100%	-
<b>Fluktuationsrate (gem. BDA-Formel)</b>	<b>10.5%</b>	<b>12.9%</b>	<b>+2.4%P</b>
Frauen (Anzahl Austritte)	3	4	+1
Männer (Anzahl Austritte)	6	9	+3
<b>Neueintritte (Anzahl Personen)</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>+5</b>
Frauen	4	12	+8
Männer	14	11	-3

### 3.2 Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeitskultur

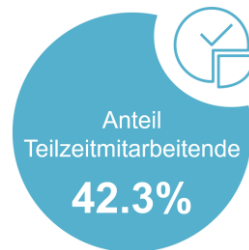
Wir wünschen uns, dass unsere Mitarbeitenden Spass an ihrer Arbeit haben und sich entfalten können. Dafür sorgen wir mit vorteilhaften Arbeitsbedingungen, einem positiven Arbeitsklima und einem wertschätzenden Umgang miteinander.

<sup>5</sup> Die Differenz zur Anzahl FTEs im Fliesstext stammt daher, dass im Text die durchschnittlichen FTEs über das gesamte Jahr angegeben wurden. In der Tabelle handelt es sich um den Wert zum Abschluss unseres Geschäftsjahres per September 2023.



## «Wir bieten unseren Mitarbeitenden faire Arbeitsbedingungen.»

Sämtliche Mitarbeitende bei der APP sind fest angestellt. Dabei ist die Anstellung unbefristet und mit einem fixen Pensum verbunden. Ein Pensum von 100 Prozent entspricht hierbei **40 Stunden pro Woche** – also rund zwei Stunden weniger als der Schweizer Durchschnitt ([Studie vom Bundesamt für Statistik](#)). Für Mitarbeitende, die gerne mehr arbeiten möchten, bietet die APP die Möglichkeit an, das Pensum auf 105 Prozent zu erhöhen (42 Stunden pro Woche). Umgekehrt können alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Position und Funktion im Unternehmen, auch in **Teilzeit** arbeiten – was im Geschäftsjahr 2022/23 rund **42.3 Prozent** unserer Mitarbeitenden genutzt haben. Dieser Anteil sank im Vergleich zum Vorjahr um 1.7 Prozentpunkte.

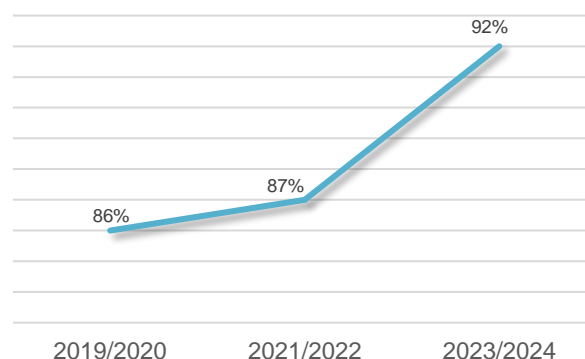


Überstunden können bei der APP vollständig kompensiert werden, alle Mitarbeitenden erhalten **6 Wochen Ferien**. Zusätzlich zu diesen Ferien besteht die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen.

Um die Stimmung bei den Mitarbeitenden abzuholen, hat die APP im Geschäftsjahr 2022/23 zum dritten Mal eine anonyme Mitarbeitendenbefragung mit der Unterstützung von [Great Place to Work®](#) durchgeführt. Great Place to Work® ist ein internationales Forschungs- und Beratungsinstitut, welches sich auf Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität spezialisiert hat. Die Umfrage enthält jeweils Fragen zu den folgenden fünf Dimensionen:

- Glaubwürdigkeit: Vertrauenswürdigkeit und -verlässlichkeit des Managements
- Respekt: Anerkennung der persönlichen und professionellen Werte und Beiträge
- Fairness: Gerechte Beteiligung aller im Hinblick auf Vergütung und Anerkennung
- Stolz: mit der Arbeit, dem Team und dem Unternehmen verbundene Gefühle
- Teamgeist: Freundlichkeit und Sinn für Gemeinschaft/Familie

Anhand der Antworten wird von Great Place to Work® ein Trust Index berechnet. Dieser stellt eine Gesamtwertung über alle fünf Dimensionen dar. Im **Geschäftsjahr 2022/23** erreichte die APP einen Trust Index Wert von **92 Prozent**, was einer Steigerung von 5 Prozent gegenüber der letzten Erhebung, die zwei Jahre zurückliegt, entspricht.



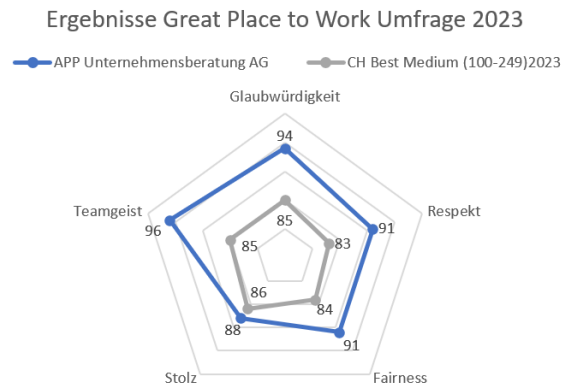
Die fortlaufende Verbesserung in den letzten Jahren resultiert aus der aktiven Umsetzung von aufgenommenem Feedback und Kritik unserer Mitarbeitenden. So ermöglichen wir beispielsweise durch das neue Projekt «APP 100+» grösstmögliche Selbstbestimmung und Eigenverantwortung. Basierend auf individuellen Präferenzen und Stärken können Rollen gewählt werden, wodurch aktiv zur Weiterentwicklung der Dienstleistungen, Themen und Kundengruppen beigetragen werden kann. Als weiteres Beispiel wurde die Präsenz der Geschäftsleitung am Standort Zürich gefördert sowie die



Bürräumlichkeiten umgebaut und besser ausgestattet. Dies war beispielsweise ein zentraler Kritikpunkt aus der letzten Umfrage. Durch einen Vertiefungskurs zum «Umgang mit Belastung und Stress (Arbeitsorganisation)» wird dem Aspekt der Work-Life-Balance zusätzliche Bedeutung beigemessen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielter zu unterstützen.

Nachfolgend die wesentlichen Umfrageergebnisse sowie ein Vergleich zu den restlichen Firmen in der Kategorie «Best Medium Workplaces».

Kennzahl	2022/23
<b>Trust-Index</b>	<b>92</b>
Glaubwürdigkeit	94
Respekt	91
Fairness	91
Stolz	88
Teamgeist	96



Nebst diesen Kategorien verdeutlichen die Umfrageergebnisse ebenfalls, dass unsere Mitarbeitenden ein hohes Vertrauen in unsere Führungskräfte haben. Genauer gesagt haben 43 Prozent der befragten Personen ein sehr hohes Vertrauen, während 57 Prozent ein hohes Vertrauen haben. Zusätzlich geniessen die Mitarbeitenden bedeutenden Freiraum zur Entfaltung neuer Arbeitsweisen, den sie aktiv nutzen und schätzen. 98 Prozent der befragten Mitarbeitenden sehen sehr viele oder einige Möglichkeiten zur Entwicklung von Arbeitsweisen.

Diese positiven Einschätzungen deuten darauf hin, dass die Arbeitsumgebung von den Mitarbeitenden als förderlich für Vertrauen, Flexibilität und Innovationspotenzial wahrgenommen wird. Es ist uns wichtig, auch in den kommenden Jahren unsere Strukturen und Prozesse basierend auf Rückmeldungen der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln. Entsprechend der Empfehlung von Great Place to Work möchten wir versuchen, im kommenden Geschäftsjahr dem Thema «Fehlerkultur in der Datenerhebung» mehr Gewicht geben.

In unserem Arbeitsumfeld ist ein grundlegendes Element die wechselseitige Vertrauensbasis, die es uns ermöglicht, gemeinsam erfolgreich zu arbeiten.

«Wir vertrauen einander und haben Gestaltungsfreiraum.»

Mitarbeitende können beispielsweise via Innovationsprozesse neue Ideen für Dienstleistungen und Angebote einbringen und diese aufbauen. Im Geschäftsjahr 2022/23 wurden von den Mitarbeitenden mittels Value Proposition Canvas (VPC) auf diese Weise **drei Geschäftsideen eingebracht**. Zusätzlich wurden in diesem Geschäftsjahr fünf Innovationsexperimente am Markt durchgeführt.





### 3.3 Personalentwicklung

Die Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden ist für ein Unternehmen wie die APP ein zentrales Instrument zur Sicherstellung und Aufrechterhaltung der Dienstleistungsqualität. Deshalb sind wir bemüht, unseren Mitarbeitenden ein attraktives Angebot zu bieten, welches ihnen ermöglicht, sich individuell zu entwickeln und zu entfalten. Um dies entsprechend umzusetzen, verfügt die APP über ein umfassendes Personalentwicklungskonzept.

«Unser Know-how ist unser Kapital und wir entwickeln es ständig weiter.»

Das Personalentwicklungskonzept, dargestellt in der untenstehenden Abbildung, setzt sich aus obligatorischen Basis-, Einführungs- und Zertifizierungskursen sowie frei wählbaren Vertiefungsangeboten und individuellen Kursen, Weiterbildungen und Zertifizierungen zusammen. Zudem stehen Coaching- & Mentoring-Programme sowie je nach Beratenstufe Kurse zur Vermittlung von Führungskompetenzen zur Verfügung. Der Morpho-Halt betitelt ein dreitägiges Seminar, bei dem es nebst der Förderung des Zusammenhalts darum geht, Neues zu lernen, das Beratungswissen zu erweitern, Sozial- und Selbstkompetenz zu entwickeln sowie sich im Vortragen, Präsentieren, Anleiten und Teamarbeit zu üben. Die Personalentwicklung aller Mitarbeitenden wird **drei Mal pro Jahr** in den Mitarbeitendengesprächen besprochen.



Für die Weiterbildung stehen den Beratenden pro Jahr **100 Ausbildungsstunden** und den Mitarbeitenden der Funktion «Assistant» **50 Ausbildungsstunden** zur Verfügung (bei einer 100%-Anstellung). Da sich dieser Wert unterscheidet, wird im kommenden Abschnitt die Anzahl Ausbildungsstunden der Funktion «Assistant» in der Berechnung der Durchschnittswerte nicht mitberücksichtigt.

Die Anzahl der genutzten Ausbildungsstunden blieben im Vergleich zum Vorjahr mit **91.2 Ausbildungsstunden pro FTE** nahezu konstant. Unsere Beratenden haben die Stunden genutzt, um sich sowohl in internen als auch in externen Kursen weiterbilden zu lassen.

Ein grosser Unterschied zeigt sich in den Ausbildungsstunden pro FTE zwischen den Geschlechtern. Während bei den **Männern 76.5 Ausbildungsstunden pro FTE** genutzt wurden (10.6 weniger als im Vorjahr), steigerten sich die Ausbildungsstunden bei den **Frauen auf 138.2 Ausbildungsstunden pro FTE** (20.8 mehr als im Vorjahr). Dieser deutliche Unterschied zwischen den Geschlechtern lässt sich allerdings durch die unterschiedliche Verteilung der Senioritätsstufe pro Geschlecht erklären. Während bei den Männern der Anteil Junior Consultants in diesem Geschäftsjahr bei 19.8 Prozent lag, war der Anteil bei den Frauen mit 33.4 Prozent deutlich höher. Auf der Stufe Junior Consultant fallen aufgrund von obligatorischen Einführungs- und Basiskursen sowie Zertifizierungen im ersten Jahr der Firmenzugehörigkeit üblicherweise mehr als 100 Ausbildungsstunden pro FTE an. Auf den Stufen Leading Consultant und Director / Senior Director, wo üblicherweise weniger Ausbildungsstunden anfallen, ist der Frauenanteil allerdings deutlich geringer.



Kennzahl <sup>6</sup>	2021/22	2022/23	Δ
<b>Durchschnittliche Ausbildungsstunden pro FTE<sup>7</sup></b>	<b>93.7</b>	<b>91.2</b>	<b>-2.5</b>
<b>Durchschnittliche Ausbildungsstunden nach Geschlecht</b>			
Frauen ( <i>Durchschnittswert pro FTE</i> )	117.4	138.2	+20.8
Männer ( <i>Durchschnittswert pro FTE</i> )	87.5	76.9	-10.6
<b>Durchschnittliche Ausbildungsstunden nach Senioritätsstufe</b>			
Assistant	45.0	42.2	-2.8
Junior Consultant	187.1	182.9	-4.2
Consultant	86.0	75.9	-10.1
Senior Consultant	67.9	61.9	-6.0
Leading Consultant	50.3	59.2	+8.9
Director / Senior Director	42.3	45.3	+3.0

### 3.4 Gesundheit und Sicherheit

In der Beratungsbranche ist ein enger Kundenkontakt und die Interaktion mit einer Vielzahl von Personen aus unterschiedlichen Organisationen und Bereichen unabdingbar. Dabei allen Erwartungen bei einem bereits vollen Terminkalender gerecht zu werden, kann schon mal ein Stressgefühl auslösen. Um dies souverän meistern zu können, ist es wichtig, dass man ausgeglichen ist. Zudem benötigt der Mensch Erholungsphasen, um langfristig zufrieden, erfolgreich und leistungsfähig zu bleiben. Die APP schafft die notwendigen Rahmenbedingungen, um den Mitarbeitenden nicht nur eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen, sondern sie mit Massnahmen dazu zu animieren, sich auch gesundheitlich fit zu halten.

#### 3.4.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die APP fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf unterschiedliche Weise. Dazu zählt die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und das Jahresarbeitszeitmodell, welches ein flexibles und selbstständiges Einteilen der Arbeitsstunden zulässt. Flexibilität erfahren die Mitarbeitenden auch hinsichtlich ihres Arbeitsortes (sofern keine Vorgaben durch die jeweiligen Kunden bestehen). Viele unserer Mitarbeitenden nutzen diese Möglichkeit und arbeiten gewisse Tage im Home-Office.

Wir gewähren unseren Mitarbeitenden einen Mutter- und Vaterschaftsurlaub, der über die gesetzlichen Vorgaben und die landestypische Handhabung hinausgeht:

- Mutterschaftsurlaub: Mitarbeiterinnen der APP erhalten **16 Wochen** Mutterschaftsurlaub bei unverändertem Lohn anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen bei 80 Prozent Lohn.
- Vaterschaftsurlaub: Mitarbeitern der APP werden **3 Wochen** Vaterschaftsurlaub bei unverändertem Lohn anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 2 Wochen bei 80 Prozent Lohn (gem. Volksabstimmung vom 27. September 2020) gewährt.

<sup>6</sup> Die durchschnittlichen Ausbildungsstunden pro FTE und nach Geschlecht sind ohne die Ausbildungsstunden der Mitarbeitenden der Funktion «Assistant» gerechnet, da diese Personen einen anderen Referenzwert haben (50 anstelle von 100 Ausbildungsstunden) und es sich mehrheitlich um Frauen handelt. Ohne diese Korrektur wäre ansonsten der Wert bei den Frauen automatisch tiefer.

<sup>7</sup> Die FTEs werden hier gewichtet ausgewiesen, d. h. dass der FTE-Wert bei einer unterjährigen Anstellung, bei einem Austritt oder bei einem Sabbatical proportional angepasst wird. Es werden auch jene Mitarbeitenden proportional mitgezählt, welche zum Stichtag 30.09. eigentlich bereits nicht mehr bei der APP gearbeitet haben. Durch eine solche Berechnung können die pro Person aufgewendeten Ausbildungsstunden ins richtige Verhältnis gebracht werden.



Weiter sind wir Mitglied bei [profawo](#), einer Non-Profit-Organisation, welche ein breites Dienstleistungsangebot im Bereich der familienergänzenden Betreuung von Kindern und Angehörigen anbietet und Arbeitnehmende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beratend unterstützt. Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Dienstleistungen wie die Vermittlung von Kinder- und Angehörigenbetreuung durch profawo in Anspruch zu nehmen.

### 3.4.2 Förderung sportlicher Aktivitäten

Um sich sportlich zu betätigen, gibt es bei der APP zahlreiche Möglichkeiten, so dass für alle Mitarbeitenden etwas dabei ist. In diesem Geschäftsjahr fanden wiederum unterschiedlichste Sportanlässe wie das Curlingturnier, das jährliche Skiweekend sowie das Grümpeltturnier statt.

Auch in diesem Jahr haben wir wieder an der [Bike to Work Challenge](#) teilgenommen. Insgesamt 24 Mitarbeitende haben zusammen innerhalb von zwei Monaten 4'931 km zurückgelegt. Die Anzahl der Teilnehmenden der APP konnte im Vergleich zum Vorjahr um 20 Prozent erhöht werden.



### 3.4.3 Krankheitstage

Im Geschäftsjahr 2022/23 waren unsere Mitarbeitende gesamthaft 351 Tage krank, was rund **4.0 Krankheitstagen pro FTE** entspricht. Damit hat sich dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr reduziert. Bei der Anzahl Krankheitstage ohne Berücksichtigung der Langzeitausfälle ist der Wert in diesem Jahr um 0.7 höher als im letzten Geschäftsjahr. Dies liegt unter anderem daran, dass wir in diesem Jahr die Definition von «Langzeitausfall» auf alle Ausfälle ab 30 Tagen angepasst haben und somit keinen Langzeitausfall im Geschäftsjahr 2022/23 verzeichneten. Mit dieser einheitlichen Definition wird die Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Jahren in den zukünftigen Berichten gewährleistet.

Rechnet man mit 260 Arbeitstagen pro Jahr, lag die Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit oder Unfall) im Geschäftsjahr 2022/23 bei 1.5 Prozent. Damit entspricht der Wert nicht mal einem Drittel der schweizweit durchschnittlichen Absenzen in den Dienstleistungsberufen (vgl. [Bundesamt für Statistik](#)).

Kennzahl <sup>8</sup>	2021/22	2022/23	Δ
Anzahl Krankheitstage total	357	<b>351</b>	-6
Anzahl Krankheitstage pro FTE	4.3	<b>4.0</b>	-0.3
Anzahl Krankheitstage (ohne Langzeitausfälle)	265	<b>351</b>	+86
Anzahl Krankheitstage (ohne Langzeitausfälle) pro FTE	3.3	<b>4.0</b>	+0.7

### 3.4.4 Sozialleistungen

Bei der APP verfügen alle Mitarbeitenden über eine private Unfallversicherung. Die Prämie der Unfallversicherung sowie der Krankentaggeldversicherung wird vollständig durch die APP bezahlt. Zudem besteht über die Pensionskasse die Möglichkeit, eine Lebenspartnerrente zu beantragen.

<sup>8</sup> Auch in dieser Auswertung wurde ein gewichteter FTE-Wert verwendet, welcher Zu- und Abgänge sowie Sabbaticals proportional berücksichtigt.



## 4 Faire Geschäftspraktiken

### 4.1 Verhaltenskodex und Hinweisgebersystem

Wir setzen uns für ethische und faire Geschäftspraktiken ein und bekennen uns zu unseren Compliance-Richtlinien, die in unserem [Verhaltenskodex](#) definiert sind. Als Mitarbeitende der APP verpflichten wir uns, im Geschäftsalltag auf Basis von unserem Verhaltenskodex, der sich an den zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen orientiert, zu handeln und bei Unklarheiten oder Unsicherheiten Rat bei Vorgesetzten und/oder Vertrauenspersonen zu suchen. Damit bürgen wir für Transparenz, Qualität sowie Nachhaltigkeit im Interesse der Gesellschaft und unseren Kunden, schaffen die Voraussetzung für ein moralisch einwandfreies Arbeitsumfeld und fördern und schützen unseren guten Ruf. Zudem sind wir Mitglied bei [ICMCI \(International Council of Management Consulting Institutes\)](#) und richten uns nach dessen Richtlinien.

Trotz dieser Vorkehrungen ist nicht auszuschliessen, dass es in Einzelfällen zu Verstössen von unseren Mitarbeitenden kommen kann. Da wir als KMU keine eigene Compliance-Abteilung haben, wurde im Mai 2021 ein spezifischer Meldekanal eingeführt, welcher externen Partner und Lieferanten sowie unseren Mitarbeitenden als Anlaufstelle dient, um anonym auf rechtswidrige Handlungen oder unethisches Verhalten unserer Mitarbeitenden aufmerksam zu machen. Sämtliche Meldungen werden entgegengenommen, untersucht und entsprechende Massnahmen ergriffen. Alle gelieferten Informationen, einschliesslich der Identität der Hinweisgebenden, werden streng vertraulich behandelt. Aufgrund der Anonymität kann garantiert werden, dass eine Meldung einer unethischen Handlung oder eines Verstosses gegen den Verhaltenskodex niemals zu negativen Konsequenzen für die hinweisgebende Person führt, solange die Meldung in redlicher Absicht erfolgt.

Seit der Einführung unseres Hinweisgebersystems wurden 0 Meldungen erfasst. Weder die APP-Mitarbeitenden noch unsere Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Drittpersonen haben illegales oder unethisches Verhalten unserer Mitarbeitenden vermutet oder erfahren.



### 4.2 Qualitätsversprechen

Wir führen bei jedem Mandatsabschluss eine Qualitätsumfrage durch, um zu überprüfen, ob unsere Kunden jene Leistung respektive Lösung erhielten, welche sie erwartet haben. Die Ergebnisse sämtlicher Qualitätsumfragen werden fortlaufend ausgewertet. Die Kunden bewerten verschiedene Kriterien der erbrachten Beratungsleistung auf einer Skala von ungenügend bis sehr gut. Die durchschnittliche Bewertung unserer Leistungen hat sich im Vergleich zum Vorjahr erneut minimal verbessert und steht jetzt **bei 9.1 (von 10)**, was unsere hohen Qualitätsansprüche unterstreicht. Rund 93 Prozent unserer Kunden bewerteten die Leistungen der APP mit gut bis sehr gut. Wir sind stolz, dass sich die Qualität unserer Mandatsarbeit weiterhin konstant auf sehr hohem Niveau befindet.

Kennzahl	2021/22	2022/23	Δ
Durchschnittliche Bewertung (Skala 1-10)	9.07	<b>9.08</b>	+0.01
Anteil Kunden mit Leistungsbewertung gut bis sehr gut	95%	<b>93%</b>	-2% Punkte

Zudem verfügen wir über eine ISO Zertifizierung 9001:2015 (Zertifizierung Qualitätsmanagementsysteme).



### **4.3 Informationssicherheit**

Wir behandeln Daten und Informationen von unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner vertraulich und gehen sicher mit diesen um. Damit dies garantiert werden kann, sind verschiedene bauliche, technische und organisatorische Vorkehrungen implementiert. Für sämtliche Belange der Informationssicherheit und des Datenschutzes gibt es APP-intern einen Informations- und Datenschutzverantwortlichen (ISDS-V). Die APP verfügt zudem über eine aktuelle Betriebssicherheitserklärung, welche bestätigt, dass sie die Voraussetzungen erfüllt, um klassifizierte Informationen zu bearbeiten.



## 5 Nachhaltigkeitsengagement der APP

### 5.1 Nachhaltige Beschaffungen bei der APP

Die APP ist kein Produktionsunternehmen, welches grosse Mengen an Materialien oder Rohstoffen zur Weiterverarbeitung benötigt. Trotzdem gibt es auch bei Beratungsunternehmen IT-Werkzeuge, Büromaterial, Give-Aways oder Dienstleistungen, die beschafft werden müssen. Hierbei ist die APP bestrebt, spezifische Organisationen respektive Personen aus dem zweiten Arbeitsmarkt, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Anstellung finden, beim Bezug von Dienstleistungen und Produkten zu berücksichtigen sowie nachhaltige Produkte zu erwerben.

Den Blick über den Tellerrand zu wagen und die eigene Beschaffung entlang der Supply Chain zu betrachten, gewinnt für die APP zunehmend an Relevanz. Wir achten nicht nur auf unsere eigene Nachhaltigkeit, sondern nehmen auch unsere Lieferanten unter die Lupe. Hierzu haben wir im letzten Geschäftsjahr eine Richtlinie für nachhaltige Beschaffung entwickelt. Im Geschäftsjahr 2022/23 haben wir begonnen, mit unseren Schlüssellieferanten Gespräche zum Thema Nachhaltigkeit zu führen und beziehen uns dabei jeweils auch auf unsere Richtlinie. Unser Anliegen ist, mit unseren Lieferanten einen Dialog zur Nachhaltigkeit zu führen, Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und gemeinsame SDG-bezogene Entwicklungsziele zu verfolgen. Das kommt auch in unserem STI-Ziel 4 zu Ausdruck (vgl. Kap. 1.1).

### 5.2 Kleine Massnahmen – grosse Wirkung

Nachhaltiges Engagement beginnt bei uns schon im Kleinen. Viele kleine Verbesserungen und kreative Ideen können einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die APP noch nachhaltiger zu machen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat bei uns die Möglichkeit, sich mit wertvollen Inputs einzubringen und sich an der Umsetzung von Massnahmen zu beteiligen. Nachfolgend einige Beispiele für solche kleinen Massnahmen, die im Geschäftsjahr 2022/23 umgesetzt wurden:

#### Verbesserte Technologien

Verschiedene Geräte wurden im Geschäftsjahr 2022/23 durch energieeffizientere Nachfolgemodelle ersetzt. Dazu gehören beispielsweise eine neue Lüftung an unserem Standort Bern, eine neue E-Ladestation für Autos und eine neue Geschirrspülmaschine.

#### Bewegungsmelder

Damit das Licht nicht unnötig eingeschaltet bleibt, wurden mehrere Bewegungsmelder für Räume an unseren Standorten Bern und Zürich installiert. Vorhandene Bewegungsmelder wurden neu eingestellt, sodass das Licht bereits nach kürzer Zeit ausgeschaltet wird.

#### Reklamebeleuchtung

Unsere Reklamebeleuchtung wurde in diesem Jahr mit einer Schaltuhr versehen, sodass die Beleuchtung in der Nacht zwischen 22.00 und 06.00 Uhr nicht brennt.

#### reCIRCLE Boxen

Wir haben an den Standorten Bern und Zürich die reCIRCLE Boxen eingeführt, welche Einwegverpackungen durch wiederverwendbare, qualitativ hochwertige und ökologischere Verpackungen ersetzt. Damit können wir unsere Abfallmenge weiter reduzieren.

#### Alte Geräte

Im Geschäftsjahr 2022/23 spendeten wir mehrere unserer alten Laptops an eine Schule in Kenia, damit diese weiterhin verwendet werden können.



### 5.3 Aktuelle Feststellungen



Für die APP ist es ein grosses Anliegen, sich im Bereich der Nachhaltigkeit stetig weiterzuentwickeln. Das ist allerdings nur möglich, wenn wir wissen, in welchen Themen wir das grösste Verbesserungspotenzial aufweisen. Deswegen sind nachfolgend die wichtigsten Erkenntnisse aus diesem Nachhaltigkeitsbericht in Form von einzelnen Feststellungen kompakt zusammengefasst.

ID	Thema	Feststellung	Ursprung
F23-1	Elektronische Geräte	Die verursachten Emissionen in der Kategorie «Elektronische Geräte» sind gegenüber dem Vorjahr stark angestiegen und machten fast einen Drittel des Corporate Carbon Footprints der APP aus.	Nachhaltigkeitsbericht
F23-2	Wärmeemissionen	Die Wärmeemissionen pro FTE sind in diesem Geschäftsjahr um 6.4% angestiegen. Die Erhöhung ist einzig durch den höheren Verbrauch an kWh zu erklären.	Nachhaltigkeitsbericht
F23-3	Privates Stromprodukt	Bei der Datenerhebung via Mitarbeitendenumfrage zeigte sich, dass knapp der Hälfte unserer Mitarbeitenden nicht bekannt ist, welches Stromprodukt sie zu Hause verwenden.	Nachhaltigkeitsbericht
F23-4	Mitarbeitendenbefragung	Dank der durchgeführten Mitarbeitendenumfrage konnten die Emissionswerte in den Kategorien «Home-Office» und «Anfahrt Mitarbeitende» deutlich genauer berechnet werden als noch im Vorjahr.	Nachhaltigkeitsbericht



Im Verlauf des Geschäftsjahres 2023/2024 werden wir die einzelnen Feststellungen vertieft analysieren und sinnvolle Massnahmen ergreifen. Wir werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht Rechenschaft darüber ablegen.

### 5.4 Feststellungen Geschäftsjahr 2021/22

Nachfolgend berichten wir über den Status unserer Feststellungen aus dem letzten Nachhaltigkeitsbericht. Diese haben wir in diesem Jahr analysiert, mögliche Massnahmen geprüft und umgesetzt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die damaligen Feststellungen und die dazu entwickelten Massnahmen. Falls bei einer Feststellung auf die Erarbeitung von Massnahmen verzichtet wurde, ist dieser Entscheid mit einer kurzen Begründung dargelegt.

ID	Thema	Feststellung
F23-1	Hotelübernachtungen	Die verursachten Emissionen für Hotelübernachtungen, die in diesem Jahr erstmals gemessen wurden, haben mit 4% des Gesamttotals einen relevanten Einfluss auf unseren CCF.
		 Wir haben geprüft, inwiefern Einsparungen der verursachten Emissionen bei Hotelübernachtungen möglich sind. Da wir unsere jährlichen Hotelübernachtungen als unabdingbar bewerten, sind Einsparungen nur durch die Wahl von nachhaltigeren Hotels möglich. Hier sehen wir jedoch wenig Spielraum, da es nur wenige Hotels gibt, die Platz für alle unsere 104 Mitarbeitenden gleichzeitig haben. Ein zusätzliches Nachhaltigkeitskriterium würde die Suche passender Hotels zukünftig deutlich erschweren.
F23-2	Home-Office	Unsere Mitarbeitende verursachen durch ihre APP-Tätigkeiten im Home-Office Emissionen. Dies wurde bisher nicht berücksichtigt. Nun zeigt sich, dass 20% des gesamten CCF auf die Home-Office Aktivitäten zurückzuführen sind.
		 Um die Kategorie Home-Office genauer zu verstehen, haben wir bei der Datenerhebung für den diesjährigen Bericht erstmals eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Dadurch haben wir nun genaue Kennzahlen zu den durchschnittlichen Home-Office Tagen und den Strom- und Heizprodukten unserer Mitarbeitenden. Es zeigte sich, dass durch die genaueren Daten die Kategorie nur noch 5.5% aller Emissionen verursacht.



ID	Thema	Feststellung
F23-3	Autofahrten	Nach der COVID-19-Pandemie haben die Geschäftsreisen wieder massiv zugenommen. Die Emissionen von Autofahrten fallen dabei trotz wenigen zurückgelegten Kilometern im Vergleich zu den Zugreisen deutlich ins Gewicht.
	Für das kommende Geschäftsjahr wurde aufgrund dieser Feststellung eine Massnahme entwickelt. Wir wollen die Mobilität unserer Mitarbeitenden hinsichtlich der Förderung nachhaltiger Fortbewegungsmittel genauer überprüfen. Zusätzlich wollen wir unsere Mitarbeitenden für die Thematik gezielt sensibilisieren.	
F23-4	Wärme	Auch wenn sich die Wärme-Emissionen aufgrund von einer verbesserten Datenlage in diesem Jahr reduziert haben, machen sie weiterhin fast 40% unseres gesamten Corporate Carbon Footprints aus.
	Bei der Bearbeitung dieser Fragestellung haben wir bemerkt, dass ClimatePartner für die Berechnung des CCF für den Standort Bern bis jetzt generische CO <sub>2</sub> -Emissionsfaktoren verwendet hat. Im Berichtsjahr 2022/23 wurde nun erstmals unser effektiv verwendetes Wärmeprodukt berücksichtigt. Konkret besteht der Brennstoffmix zu 18% aus Erdgas, zu 33% aus Holz und zu 49% aus Kehricht. Vgl. Kap. 2.3.2 und Kap. 2.4.4.	



## 6 Zertifizierungen, Mitgliedschaften und Partnerschaften

### 6.1 ClimatePartner-Zertifizierung

Die APP erreichte im Geschäftsjahr 2022/23 erstmalig die neue ClimatePartner-Zertifizierung. Diese bestätigt, dass wir uns mit Reduktionszielen zum Klimaschutz verpflichtet haben. Dazu haben wir die folgenden fünf Schritte durchlaufen:



Wir haben uns konkret das Ziel gesetzt, die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Scope 1&2 von 2020 bis 2030 um 85 Prozent zu reduzieren. Zusätzliche Informationen zu den von uns umgesetzten Massnahmen sind auf der Webseite von Climate Partner unter folgendem Link: [Climate-ID-Page APP](https://climate-id.com/NNC8W3) zu finden.

Die neue ClimatePartner-Zertifizierung ersetzt das bisherige Label zur «Klimaneutralität». Das neue Zertifikat stellt höhere Anforderungen an die Unternehmen und bestätigt zusätzlich, dass das Klimaschutzengagement langfristig verfolgt wird und Teil der Unternehmensstrategie ist. Entsprechend sind wir sehr stolz, dass wir das Label «ClimatePartner-zertifiziert» erreichen konnten.



### 6.2 «Next Generations»

Seit April 2019 ist die APP Fördermitglied im [Verein «Next Generations»](#). Der Verein steht für eine «enkel:innentaugliche» Wirtschaftsentwicklung respektive für «enkel:innentaugliche» Wirtschaftsmodelle, welche von den Mitgliedsunternehmen gemeinsam in konkreten Projekten konzipiert, entwickelt und umgesetzt werden. Unter «Enkel:innentauglichkeit» versteht man hierbei Produkte, Dienstleistungen, Projekte, Prozesse und Handlungen, welche die Lebensgrundlage (ökologisch, sozial und ökonomisch) für zukünftige Generationen erhalten oder verbessern.

### 6.3 Swiss Triple Impact Programm

Das Swiss Triple Impact Programm (STI) ist ein Programm von [B Lab Schweiz](#), das Schweizer Unternehmen dabei unterstützt, eine klare Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und mit ambitionierten und konkreten Zielen einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der UNO zu leisten.

Wir konnten im Geschäftsjahr 2022/23 die Zielvereinbarung erfolgreich abschliessen und sind seit **April 2023 im Swiss Triple Impact Verzeichnis aufgeführt**. Ins STI-Verzeichnis werden nur Organisationen aufgenommen, die das STI-Programm durchlaufen und sich zu ambitionierten und konkreten Zielen verpflichtet haben. Der Eintrag ist öffentlich und unter folgendem Link einsehbar: [Swiss Triple Impact](#).

Unsere Ziele sind in diesem Bericht in Kapitel 1.1 aufgeführt.



## 6.4 EcoVadis

[EcoVadis](#) ist der weltweit grösste Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen. Das Rating basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie zum Beispiel der Global Reporting Initiative, des Global Compact der Vereinten Nationen und des ISO-Leitfadens 26000 zur gesellschaftlichen Verantwortung. Im Jahr 2018 hat sich die APP erstmals von EcoVadis bewerten lassen und dabei den Silber-Status erreicht. Nachdem wir im Jahr 2021 erstmals von EcoVadis mit der Gold-Medaille ausgezeichnet wurden und diese im Jahr 2022 erneut erreichten, sind wir sehr stolz, dass **wir die Auszeichnung auch 2023 entgegennehmen durften**. Die Anforderungen zum Erreichen der Gold-Medaille haben sich im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht erhöht. Umso mehr zahlt es sich aus, dass wir während den letzten Jahren kontinuierlich ausgewählte Massnahmen umgesetzt haben – und das mit Erfolg!



Unser Gesamtrating konnten wir im Vergleich zum letzten Jahr von 69 auf 74 Punkte steigern. In den unterschiedlichen Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffungen ist unser Rating überall klar überdurchschnittlich. Damit zählen wir zu den **besten drei Prozent aller bewerteten Unternehmen**. Die gesteigerte Bewertung erhielten wir insbesondere durch Verbesserungen bei der Dokumentation von Richtlinien und dem Umsetzen von Massnahmen im Bereich der Informationssicherheit sowie durch unsere Teilnahme am Swiss Triple Impact Programm, vgl. Kapitel 6.3. Ausserdem führten Optimierungen an unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht zu einer höheren Bewertung.

## 6.5 ICMCI

Der International Council of Management Consulting Institutes (ICMCI) repräsentiert das weltweit stärkste Qualitätssiegel für Beratungsqualität. Als Mitglied des ICMCI bekennt sich die APP zu dessen Richtlinien und allgemeingültigen Mindeststandards für faire und ethische Geschäftspraktiken in der Unternehmensberatung. Der Verhaltenskodex der APP (vgl. Kap. 4.1) versteht sich ergänzend zum [Verhaltenskodex des ICMCI \(CMC\)](#).



## Impressum

### **Kontaktstelle**

APP Unternehmensberatung AG

Monbijoustrasse 10

Postfach

CH-3001 Bern

[office@app.ch](mailto:office@app.ch)

### **Texte**

Til Zumbrunn

Hannah Schläfli

Christoph Häusler

### **Stand**

13. Februar 2023