

Hälg Group

Nachhaltigkeits- bericht 2025



Perfekt kombiniert

Hälg Group 04

Organisation 04

Unternehmensführung 05

Integriertes Managementsystem 06

Werte, Grundsätze und Strategie 06

Marktumfeld 07

Stakeholder 07

Einbindung der Stakeholder 07

Wesentliche Themen 08Verfahren zur Bestimmung
wesentlicher Themen 08

Liste der wesentlichen Themen 08

**Beitrag zu den Zielen
der Vereinten Nationen** 09**Wirtschaft** 11Entwicklung und Meilensteine
der Hälg Group 12

Wettbewerbswidriges Verhalten 13

Umwelt 14

Emissionen der Hälg Group 16

Entwicklung der Emissionen 17

Soziales 19

Beschäftigung 20

Sicherheit und Gesundheit
am Arbeitsplatz 21

Aus- und Weiterbildung 23

Ausblick 24**Kennzahlen** 25**GRI-Index** 26

Über diesen Bericht 27

Impressum 27

Die Hälg Group auf dem Weg zu messbarer Nachhaltigkeit

Geschätzte Kundinnen und Kunden,
Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

Als inhabergeführtes Familienunternehmen mit über 100 Jahren Geschichte ist Nachhaltigkeit fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Mit dem vorliegenden Bericht geben wir Ihnen transparent Einblick in unser Engagement, unsere Ziele sowie in die Fortschritte und Herausforderungen, die uns auf diesem Weg begleiten.

Einige Höhepunkte aus dem vergangenen Jahr: Im Bereich «Soziales» bestätigt die jüngste Mitarbeitendenbefragung erneut die hohe Zufriedenheit mit der Hälg Group als Arbeitgeberin. Dieses erfreuliche Ergebnis verstehen wir als Ansporn und Verpflichtung zugleich. Besonders freut es uns zudem, dass die Erfolgsquote beim Qualifikationsverfahren unserer Lernenden erneut hohe 91 Prozent erreichte und wir bei den SwissSkills drei starke Resultate erzielen konnten.

Im Bereich «Umwelt» haben wir für das Jahr 2024 erstmals eine umfassende CO₂-Bilanz für die Hälg Group erstellt. Diese Nullmessung bildet die Basis für unsere definierten Klimaziele und die entsprechenden Massnahmen zur Emissionsreduktion. Um die Fortschritte entlang unseres Absenkpades konsequent zu verfolgen, aktualisieren wir die CO₂-Bilanz jährlich. Im vorliegenden Bericht weisen wir bereits die Kennzahlen für das Jahr 2025 aus.

Im Bereich «Wirtschaft» konnten wir unsere Marktposition gezielt stärken. Über Akquisitionen sind erneut fünf Unternehmen zur Hälg Group gestossen. Damit ist es uns gelungen, in der Gebäudetechnik den Markt Wallis zu erschliessen und unsere Marktabdeckung im Facility Management in der Innerschweiz substanziell zu erweitern.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre und danken Ihnen für Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsengagement.

Roger Baumer
Mitinhaber

Marcel Baumer
Mitinhaber

Verantwortungsvolles Handeln
seit 1922, Marcel & Roger Baumer
im Gespräch:



Hälg Group – ein inhabergeführtes Familienunternehmen

Als Familienunternehmen orientieren wir uns an einer langfristigen und nachhaltigen Zielsetzung: Wir wollen das führende Schweizer Dienstleistungsunternehmen für Gebäudetechnik und Facility Management sein.



350

Gesamtumsatz der Hälg Group in Millionen CHF

1295

Mitarbeitende

Organisation

Die Hälg Group ist in der Schweiz tätig (GRI 2-1) und beschäftigt an 30 Standorten 1295 Mitarbeitende (GRI 2-7). Die Unternehmensgruppe ist in drei Unternehmensbereiche gegliedert, denen Tochterunternehmen zugeordnet sind (siehe Organigramm). Die Konzernrechnung und Konsolidierung erfolgt nach Swiss GAAP FER (GRI 2-2). Mit Ausnahme der GOAG General Optimizing AG treten die Gesellschaften unter der Dachmarke «Hälg Group» auf, sind aber eigenständige juristische Einheiten (GRI 2-6). Die Tochtergesellschaften sind zu 100 Prozent im Besitz der Hälg Holding AG mit Hauptsitz in St. Gallen. Diese ist im Besitz von Marcel Baumer und Roger Baumer (GRI 2-1).

Das Organisationsprinzip der Hälg Group lautet, so dezentral wie möglich und so zentral wie nötig. Der Unternehmensbereich Zentrale Dienste erbringt Dienstleistungen für die ganze Hälg Group. Der Unternehmensbereich Gebäudetechnik umfasst die Geschäftsfelder Gebäudeautomation, Anlagenbau und Service. Mit Ausnahme der Gebäudeautomation ist der Unternehmensbereich in Regionen gegliedert. Der Unternehmensbereich Facility Management ist in Niederlassungen und bereichsspezifische zentrale Dienste gegliedert.

Unsere Kundinnen und Kunden setzen ebenso hohe Erwartungen in unsere Dienstleistungen, wie wir in unsere Lieferanten. Als Gebäudetechnik-Dienstleisterin (GRI 2-6) ist die Hälg Group auf qualitativ hochstehende Produkte (Rohmaterialien, Apparate, Komponenten etc.) und Dienstleistungen sowie langfristige Lieferantenbeziehungen angewiesen (GRI 2-6). Die Hälg Group ist Mitglied in den relevanten Branchen- und Wirtschaftsverbänden. Eine Übersicht ist auf der Website der Hälg Group zu finden (GRI 2-28).



Ausgangspunkt für die Diskussion ist die Einführung in die Thematik, um damit auch das Wissen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu festigen (GRI 2-17).

Verantwortlich für das operative Management der Auswirkungen sind der Delegierte des Verwaltungsrates und die CSR-Beauftragte (GRI 2-13). Für die Umsetzung der Verpflichtungen im Tagesgeschäft sind die jeweiligen Fachabteilungen zuständig. So ist beispielsweise das zentrale Human Resources Management für die Umsetzung der Verpflichtungen zur Achtung der Rechte der Mitarbeitenden und der Rechtsdienst für die Sicherstellung des Datenschutzes verantwortlich (GRI 2-24). Im Berichtszeitraum wurden weder Fälle einer Nichteinhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen ermittelt noch mussten Bussen für Verstösse bezahlt werden (GRI 2-27).

Die Vergütungspolitik der Hälg Group unterstützt unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung und steht im Einklang mit den Interessen der Anspruchsgruppen. Da mit dem höchsten Kontrollorgan und den Führungskräften der Hälg Group eine Verschwiegenheitspflicht besteht, publizieren wir keine Aussagen über die generelle Vergütungspolitik (GRI 2-19), über das Verfahren zur Festlegung der Vergütung (GRI 2-20) sowie über das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung (GRI 2-21).

Unternehmensführung

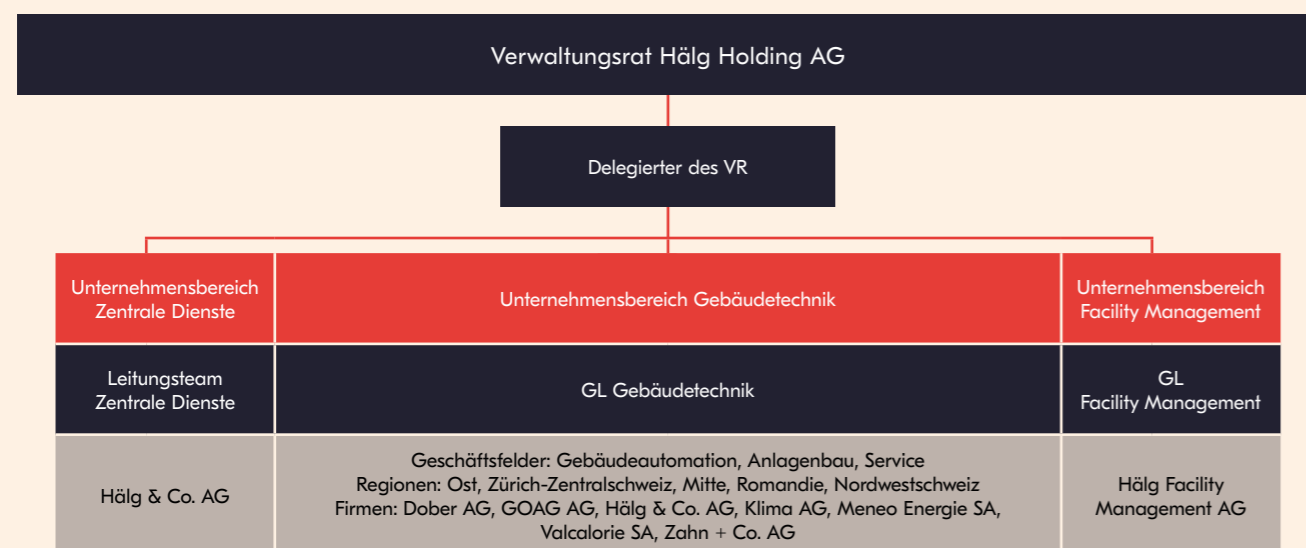
Oberstes Kontrollorgan (GRI 2-9) ist der Verwaltungsrat der Hälg Holding AG:

- Matthias Schmid, Präsident des Verwaltungsrates (seit 2016)
- Christoph Fierz, Vize-Präsident des Verwaltungsrates (seit 2020)
- Marcel Baumer, Mitglied des Verwaltungsrates (seit 2008)
- Roger Baumer, Mitglied und Del. des Verwaltungsrates (seit 2008)
- Damir Bogdan, Mitglied des Verwaltungsrates (seit 2019)
- Marco Meyrat, Mitglied des Verwaltungsrates (seit 2020)

Der Verwaltungsrat wird jährlich von der Generalversammlung und damit von den Aktionären der Hälg Holding AG nach einem definierten Nomi-

nations- und Auswahlverfahren und unter Berücksichtigung der Unabhängigkeit gewählt (GRI 2-10 / GRI 2-18).

Das Präsidium und drei weitere Sitze sind von unabhängigen Persönlichkeiten ausserhalb der Inhaberfamilie besetzt (GRI 2-11), welche keine operativen Aufgaben für die Hälg Group wahrnehmen. Als oberstes Kontrollorgan ist der Verwaltungsrat für die ökonomischen, die ökologischen und die sozialen Auswirkungen verantwortlich (GRI 2-12). Die Überprüfung und Genehmigung der berichtenden Informationen erfolgt jährlich im Rahmen der ordentlichen Verwaltungsratssitzung (GRI 2-14), dabei wird auch sichergestellt, dass Interessenkonflikte vermieden werden (GRI 2-15).



Integriertes Managementsystem

Unser Qualitätsmanagement-System nach ISO 9001:2015 stellt sicher, dass wir unsere Leistungen konsistent und möglichst einheitlich erbringen. Wichtiger Bestandteil dieses Systems ist der kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP). Mitarbeitende haben damit die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge bis zum obersten Kontroll-

organ zu melden. In Ergänzung dazu können Mitarbeitende und externe Anspruchsgruppen kritische Angelegenheiten, namentlich im Bereich der Compliance, einer externen Meldestelle mitteilen (GRI 2-16). Details dazu sind online (haelg.ch/meldestelle) zu finden (GRI 2-26). Zusammen mit der Einführung der Meldestelle wurde ein

Prozess zur Sachverhaltsklärung und -beurteilung sowie zur Massnahmendefinition über mehrere unabhängige Stufen etabliert. Damit stellen wir sicher, dass Interessenskonflikte vermieden werden (GRI 2-25).

Werte, Grundsätze und Strategie



Wir wollen langfristigen Unternehmenserfolg

Unser Leitbild wurde durch ein Team von Mitarbeitenden aus verschiedenen Niederlassungen und Hierarchiestufen entwickelt. Es nimmt unsere Werte auf und orientiert sich an unseren Anspruchsgruppen: Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Partnerinnen und Partner, Öffentlichkeit und Aktionäre. (GRI 2-23)

Im Berichtsjahr haben wir uns zudem intensiv mit unserem Arbeitgebervereinbaren auseinandergesetzt:

Verantwortungsvoll: Wir begen einander wertschätzend und respektvoll.
Stolz: Wir stehen selbstbewusst zu unserer hohen Reputation und Leistung.
Offen: Wir sind neugierig und fördern eine Kultur, in der jede Stimme zählt.
Professionell: Wir arbeiten qualitätsbewusst und mit hohem Anspruch.

Damit schaffen wir Orientierung für unsere Mitarbeitenden und stärken zugleich unsere Position als attraktive Arbeitgeberin.

Die Unternehmensstrategie der Hälg Group wird regelmässig vom Verwaltungsrat überprüft und jeweils für drei Jahre definiert. Das Leitbild gibt dabei den grundsätzlichen Werte-Rahmen. Unser Anspruch ist es, als Familienunternehmen langfristig und verantwortungsvoll zu handeln.

Für die Jahre 2024 – 2026 verfolgen wir, wie bereits in der letzten Strategieperiode, folgende übergeordneten Ziele (GRI 2-22):

- Nachhaltige Profitabilität
- Verantwortungsvolles Handeln
- Meistempfohlene Unternehmung

Das Marktumfeld der Hälg Group

Seit über 100 Jahren bewegen wir uns als Qualitätsanbieterin erfolgreich in einem kompetitiven Markt mit vielen tausenden Mitbewerbern. Mit unseren Stakeholdern pflegen wir eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Stakeholder

Die Hälg Group berücksichtigt die Bedürfnisse ihrer Stakeholder ausgewogen und setzt auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Die wesentlichen Stakeholder können der Abbildung entnommen werden.



Einbindung der Stakeholder

Die Hälg Group pflegt einen institutionalisierten Dialog mit in- und externen Stakeholdern (GRI 2-29). Gegen aussen informieren wir in gedruckter Form mit unserem Jahresbericht und dem Kundenmagazin «Update», digital u.a. durch unseren Webauftritt und Social Media. Ein enger Austausch wird auch mit der Fachpresse gepflegt. Nebst der jährlichen Medienkonferenz wird diese regelmässig mit Medienmitteilungen bedient sowie zu Kunden- respektive Partneranlässen eingeladen.

Mitarbeitende werden über wichtige Ereignisse zeitnah an Betriebsversammlungen, über das Intranet oder andere Kanäle informiert. Das Intranet ist für alle Mitarbeitenden ortsunabhängig und vielsprachig zugänglich. So können auch Mitarbeitende ohne festen Büroarbeitsplatz zeitnah informiert werden. In Ergänzung dazu erscheint zweimal jährlich das Magazin «Celsius», das auch den Pensionierten zugestellt wird.

In Leitungsfunktion oder als Mitglied nimmt die Hälg Group ihre Verantwortung auch in Berufsverbänden und anderen Interessensgruppen wahr und hält Referate an Schulen und weiteren Institutionen (GRI 2-28).

Kundinnen und Kunden werden regelmässig hinsichtlich ihrer Zufriedenheit und Verbesserungsmöglichkeiten befragt. Mit wichtigen Lieferanten und anderen Partnern finden Jahresgespräche statt.

Team Hälg auf dem Weg in die Zukunft

Strategie 2024 – 2026

Nachhaltige Profitabilität

Die gesunde Ertragskraft der Hälg Group ist Grundvoraussetzung, um unser Unternehmen erfolgreich und langfristig in die Zukunft zu führen. Dabei spielen Effizienz und Exzellenz in dem, was wir tun, eine entscheidende Rolle.

Verantwortungsvolles Handeln

Als Hälg Group stehen wir ein für gesellschaftlich, ethisch und ökologisch verantwortungsvolles Handeln. Wir wirtschaften nachhaltig und zukunftsverträglich, so wie es seit jeher in unseren Werten verankert ist.

Meistempfohlene Unternehmung

Die Hälg Group ist die meistempfohlene Unternehmung in ihrem Markt – sowohl als Leistungsbroughterin wie auch als Arbeitgeberin. Unsere hervorragende Reputation differenziert uns von unseren Mitbewerbern.

Wesentliche Themen

Der Inhalt und die Struktur des Nachhaltigkeitsberichts legt die Basis für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement. Nebst einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt der Bericht auch die organisatorischen Rahmenbedingungen der Hälg Group.

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Zur Bestimmung der wesentlichen Themen führten wir 2021 einen mehrstufigen Prozess durch. In einem ersten Schritt wurde in einem Workshop mit dem Miteigentümer, sowie dem Projektteam eine erste Vorselektion der Themen vorgenommen. Auf dieser Grundlage folgte eine klassische Wesentlichkeitsanalyse über eine Befragung von Kadermitarbeitenden

(n=115) sowie Kundinnen und Kunden (n=214). Mit der Validierung der Ergebnisse durch das Management und die Eigentümer wurde der mehrstufige Prozess abgeschlossen.

Zusammen mit dem Delegierten des Verwaltungsrates hat die CSR-Beauftragte die Wesentlichkeitsanalyse überprüft.

Fazit der Auseinandersetzung ist, dass sich die Aktivitäten der Hälg Group auf potenzielle negative oder positive Auswirkungen nicht verändert haben.

Die Wesentlichkeitsanalyse aus den Jahren 2021 und 2023 wurde daher bestätigt und dient als Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht (GRI 3-1).

Liste der wesentlichen Themen

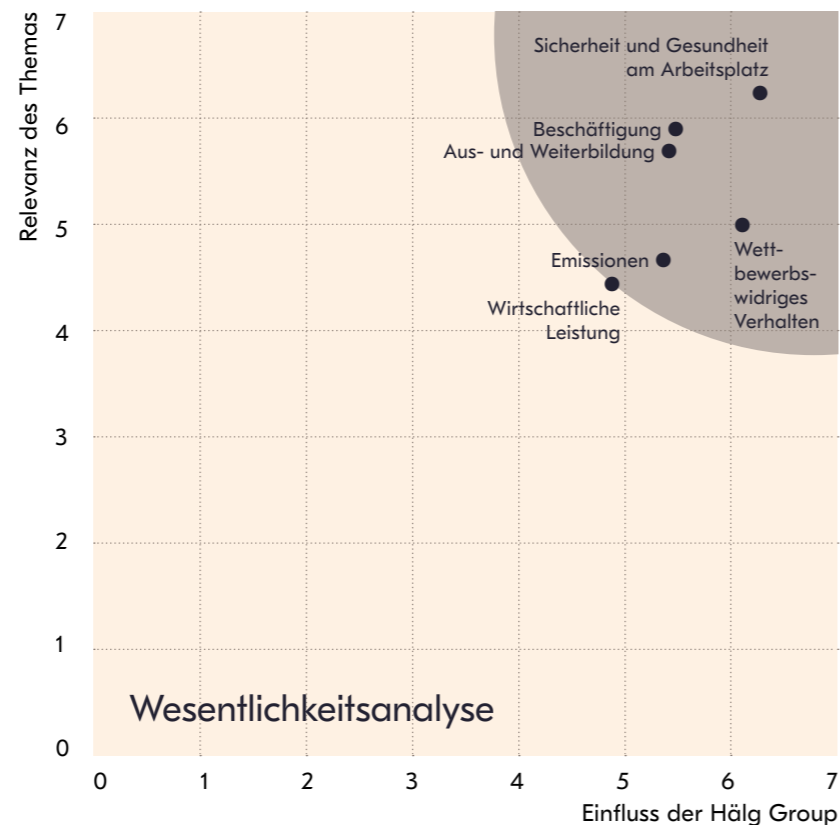
Die Wesentlichkeitsanalyse bestätigt, dass der gesetzte Schwerpunkt unseres Engagements auf soziale Themen zielführend und effektiv ist. In unserem Dienstleistungsgeschäft sind die Mitarbeitenden der zentrale Erfolgsfaktor. Nur als attraktive Arbeitgeberin gelingt es uns, unsere Position als Qualitätsanbieterin langfristig zu erhalten und zu steigern. Im Weiteren sind dies die Themen, in denen die Hälg Group aus der Management-Perspektive direkt und messbar Einfluss nehmen kann und wird.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die wesentlichen Themen der Hälg Group (GRI 3-2). Gegenüber dem Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2023 wurden keine Anpassungen an der Wesentlichkeitsbewertung vorgenommen.

Zum wesentlichen Thema «Emissionen» können wir im vorliegenden Bericht erstmals umfassend berichten. Mit der Erstellung einer gruppenweiten CO₂-Bilanz liegen die relevanten Kennzahlen vor, sodass die Angaben

abgedeckt werden können (GRI 2-4). Auf das Management von wesentlichen Themen wird an dieser Stelle

verzichtet bzw. bei der Berichterstattung zum jeweiligen Thema vertieft eingegangen (GRI 3-3).



Unser Beitrag zur Erreichung der Ziele der Vereinten Nationen

Die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verabschiedeten 2015 die Agenda 2030 für eine nachhaltige Entwicklung mit 17 Zielen (Sustainable Development Goals) als Kernstück.

Die Hälg Group verpflichtet sich, aktiv zur Erreichung der Agenda 2030 beizutragen:

Attraktive Arbeitgeberin

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir sind ein inhabergeführtes Familienunternehmen und sorgen langfristig für zufriedene Mitarbeitende. Wir unterstützen das lebenslange Lernen mit internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen und erhalten damit auch die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Wir sind ein offenes und diverses Unternehmen; Gleichstellung und Chancengleichheit sind für uns selbstverständlich – unabhängig von Geschlecht oder Herkunft.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeitenden werden regelmässig zu den lebenswichtigen Regeln der Arbeitssicherheit geschult. Zudem stellen wir ihnen Sicherheitsbekleidung und -material zur Verfügung. Auch die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns ein zentrales Anliegen. Mit Proitera steht ihnen eine kostenlose betriebliche Sozialberatung zur Verfügung. Ergänzend dazu haben wir im Berichtsjahr mit der Erarbeitung eines BGM-Konzepts begonnen. Damit schaffen wir eine strukturierte Grundlage, um die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden langfristig zu fördern und präventive Massnahmen gezielt weiterzuentwickeln.

Lehrbetrieb aus Überzeugung

Wir bilden Fachleute von morgen aus. Rund 10 Prozent unserer Mitarbeitenden stehen in der beruflichen Grundausbildung oder absolvieren ein Praktikum. Mit einer fundierten Lehrlingsausbildung und einem breiten Weiterbildungsangebot fördern wir den qualifizierten Berufsnachwuchs in unterschiedlichen Berufen. Unsere Verantwortung für den Berufsnachwuchs nehmen wir auch in Branchenverbänden aktiv wahr.

CO₂-Bilanz als Grundlage unserer Klimastrategie

Als Dienstleisterin der Gebäudetechnik ist ökologische Verantwortung ein Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Im Berichtsjahr haben wir erstmals eine umfassende CO₂-Bilanz erstellt (Basisjahr 2024). Diese Nullmessung dient als Grundlage für unsere Klimaziele und die daraus abgeleiteten Massnahmen. Zur Steuerung unseres Absenkpfadens wird die CO₂-Bilanz künftig jährlich aktualisiert.





Wirtschaft – langfristiger Erfolg und Unabhängigkeit

Als Unternehmen streben wir langfristigen Erfolg und wirtschaftliche Unabhängigkeit an, um unsere Handlungsfreiheit jederzeit zu wahren. Dadurch sichern wir unsere Arbeitsplätze, bleiben unseren Kundinnen und Kunden als zuverlässige Dienstleisterin erhalten und können unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Stakeholdern stets erfüllen.

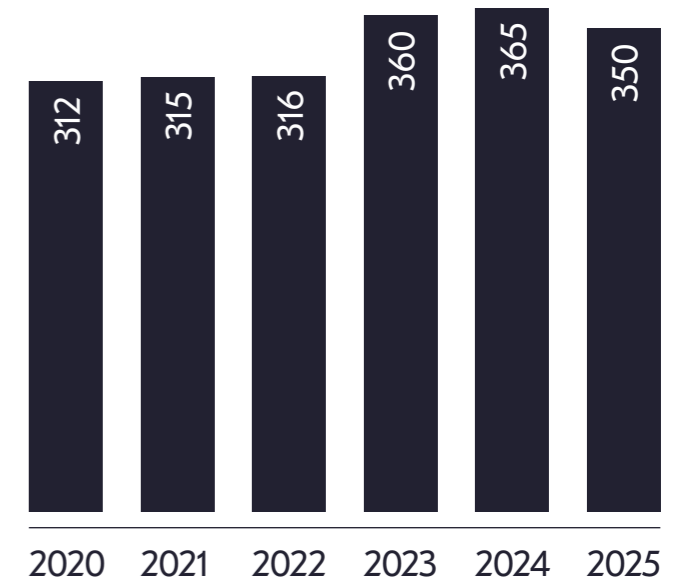
Wirtschaftlicher Erfolg ist sowohl Zweck als auch Grundlage unternehmerischen Handelns. Im Sinne des nachhaltigen Handelns ist dabei die langfristige Entwicklung wichtiger als kurzfristige Quartals- oder Monatsergebnisse.

Zur Wahrung der finanziellen Unabhängigkeit erwirtschaftet die Hälg Group die Mittel, um kurz- und langfristig unternehmerisch handlungsfähig zu bleiben. Kurzfristig bedeutet dies, dass wir unseren finanziellen Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitenden, Lieferanten und weiteren Stakeholdern jederzeit nachkommen können. Langfristig stellt dies sicher, dass das Unternehmen über die Mittel für eine nachhaltige Entwicklung verfügt und dauerhaft wettbewerbsfähig bleibt.

Dies erfordert kontinuierliche Investitionen in den Betrieb, insbesondere in Arbeitsmittel, sowie in die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Ein Zeichen für den nachhaltigen Erfolg ist das über viele Jahre verzeichnete Wachstum. Nach einem Rekordjahr 2024 verzeichnete die Hälg Group im Berichtsjahr 2025 einen moderaten Umsatzrückgang auf CHF 350 Mio. Hauptursache war eine lokale Auslastungslücke im Geschäftsfeld «Anlagenbau», während sich andere Bereiche stabil entwickelten oder wuchsen. Gleichzeitig legte die Hälg Group mit gezielten Akquisitionen die Grundlage für weiteres Wachstum. Der im Vorjahresvergleich deutlich höhere Auftragseingang und -bestand bilden eine solide Basis für die zukünftige Entwicklung. Voraussetzung für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg sind zudem ausreichend finanzielle Mittel, die

durch eine angemessene Dividendenpolitik der Aktionäre sichergestellt werden (GRI 201-1). Mit einem gut ausgebauten finanziellen Controlling stellt die Hälg Group jederzeit hohe Transparenz sicher und kann bei Bedarf frühzeitig Massnahmen ergreifen. Im Berichtszeitraum hat die Hälg Group keine finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand erhalten (GRI 201-4). Gegenüber Vorsorgeeinrichtungen kommt sie ihren Verpflichtungen vollumfänglich nach; aus Gründen der Vertraulichkeit werden hierzu keine weiteren Angaben gemacht (GRI 201-3).

Umsatz der Hälg Group in Millionen CHF



Entwicklung und Meilensteine der Hälg Group

Mit der Gründung einer Einzelfirma – der Ferd. Hälg, Zentralheizungsfabrik – hat Ferdinand Hälg am 19. April 1922 den Grundstein für die Hälg Group gelegt. Der Zeitstrahl präsentiert die entscheidenden Meilensteine der Hälg Holding AG.

| | | |
|-------------|---|--|
| 1989 | Gründung der Hälg Holding AG | |
| 1995 | Übernahme der Paul Wirz AG | |
| 1996 | Einführung Prozessmanagement nach ISO 9001 | |
| 2000 | Gründung der Hälg Facility Management AG | |
| 2003 | Übernahme der Thermovent AG (2010: Integration Hälg & Co. AG) | Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 100 Millionen CHF |
| 2005 | Übernahme der Klima AG | |
| 2006 | | |
| 2008 | Führungsbeginn der vierten Generation durch die Brüder Roger und Marcel Baumer | Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 200 Millionen CHF |
| 2010 | Übernahme der Brunner Haustechnik AG (2017: Fusion Vadea AG) | Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 250 Millionen CHF |
| 2012 | Übernahme der Zahn + Co. AG | |
| 2014 | Einführung der Regional- und neuen Führungsstruktur | |
| 2017 | Gründung der Vadea AG Übernahme der Dober AG | |
| 2018 | Übernahme der Meneo Energie SA | |
| 2020 | Übernahme und Integration der Jul. Meisser Haustechnik AG in die Hälg & Co. AG Chur | Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 300 Millionen CHF |
| 2021 | Übernahme und Integration der Malpur Gebäudetechnik AG in die Niederlassung Winterthur | |
| 2022 | Die Hälg Group feiert ihr 100-jähriges Jubiläum Übernahme und Integration der Simeon Haustechnik AG in die Hälg & Co. AG Chur Die Vadea AG wird unabhängig Übernahme und Integration der ETAVIS Facility Management AG in die Hälg Facility Management AG Übernahme und Integration der Gygli +Partner AG in die Hälg & Co. AG Bern | |
| 2023 | Übernahme der Ardüser AG | |
| 2024 | Hälg Group stärkt Organisationsstruktur für eine verantwortungsvolle und langfristige Zukunft Übernahme und Integration der Meier Tobler Lüftungshygiene AG Übernahme und Integration der Caspar Haustechnik AG Übernahme und Integration der Oberhänli AG Gebäudetechnik | Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 350 Millionen CHF |
| 2025 | Übernahme und Integration der Löwen Bau- und Betriebs AG Übernahme und Integration der Charly Sanitaire SA Übernahme und Integration der Wintsch Klimatechnik AG Übernahme und Integration der Dörflinger & Partner AG Übernahme der Valcalorie SA | |
| | ↓ | |

Wirtschaft



Wettbewerbswidriges Verhalten

Wir stehen ein für eine liberale Wirtschaftsordnung. Dabei ist der Wettbewerb Motor der Volkswirtschaft und damit Voraussetzung für Innovation, Wachstum, Arbeitsplätze und Wohlstand. Wir setzen uns dafür ein, dass durch unser Handeln der Wettbewerb nicht eingeschränkt wird und weder unsere Kundinnen und Kunden sowie Partnerinnen und Partner noch wir als Unternehmen wirtschaftlichen Schaden erleiden.

Wir zählen dabei im Sinne unserer Vertrauenskultur auf die Integrität unserer Mitarbeitenden. Selbstverständlich sind die wichtigsten Regeln in den Anstellungsbedingungen und entsprechenden Weisungen festgehalten.

In der Hälg Group ist es deshalb untersagt, von Dritten Geld, Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen, um sich damit im Verhalten oder in Entscheidungen in einer bestehenden oder angestrebten Geschäftsbeziehung beeinflussen zu lassen. Davon aus-

genommen sind Zuwendungen und Einladungen im geschäfts- und ortsüblichen Rahmen von geringem kommerziellem Wert. Sinngemäss ist auch das Anbieten von unrechtmässigen Vorteilen, unangemessenen Einladungen und Geschenken an Kunden und Dritte verboten, wenn damit ein ungerechtfertigter Vorteil erlangt werden soll.

Die Hälg Group ist sehr bedacht auf die Sicherstellung des kartellrechtskonformen Verhaltens. Mit Informationen und Aufklärung soll das Risiko gegen Verstösse gegen das Kartellgesetz ausgeschlossen oder zumindest minimiert werden. Die Mittel dazu sind eine explizite interne Weisung und Schulungen. In der Weisung sind die Eckpunkte des kartellrechtskonformen Verhaltens aufgeführt, die Konsequenzen werden dargelegt und eine interne Meldestelle für Abweichungen ist definiert. In Ergänzung dazu steht den Mitarbeitenden zudem eine externe Meldestelle zur Verfügung,

um eine Feststellung oder einen Verdacht zu melden, dies ist auch anonym möglich. Mit einem E-Learning werden alle Schlüsselpersonen regelmässig und nachvollziehbar sensibilisiert und geschult. Die Hälg Group ist und war in keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung involviert (GRI 206-1).

Wirtschaft

Umwelt – Unser Beitrag als Gebäudetechnik-Dienstleisterin

Gemäss Berichten des Bundesamts für Umwelt macht der Gebäudesektor mehr als einen Fünftel der gesamten Treibhausemissionen der Schweiz aus. Sie entstehen vorwiegend durch fossile Brennstoffe für Heizung und Warmwasser.

Längerfristig weisen die Emissionen der Gebäude eine abnehmende Tendenz auf und dies trotz steigender Energiebezugsflächen im Haushalts- und Dienstleistungsbereich. Verbesserte Isolationsstandards bei Neu- und Umbauten, energetische Sanierungen im Bestand sowie der Ersatz fossiler Heizsysteme durch nicht-fossile Energieträger wie Wärmepumpen oder Holz haben die Treibhausgasintensität von Gebäuden in den vergangenen Jahren deutlich reduziert. Im Rahmen der Energiestrategie 2050 soll dieser Entwicklungspfad weitergeführt werden. Im Fokus stehen dabei die Steigerung der Energieeffizienz sowie der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien.

Als Dienstleisterin in der Gebäudetechnik nehmen wir bei dieser Transformation eine zentrale Rolle ein (GRI 201-2). Wir entwickeln für unsere Kundinnen und Kunden Lösungen, die das Wohlbefinden in Gebäuden erhöhen und gleichzeitig Ressourcen schonen und dies unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben und Normen.

Auch innerbetrieblich richten wir uns konsequent auf Klimaschutz aus. Für das Jahr 2024 haben wir erstmals eine umfassende CO₂-Bilanz erstellt. Diese Nullmessung bildet die Grundlage für unsere definierten Klimaziele und den daraus abgeleiteten Absenkpfad. Um Fortschritte systematisch messen zu können, werden wir die CO₂-Bilanz jährlich aktualisieren.

Zur Erreichung unserer Klimaziele arbeiten wir derzeit insbesondere an der weiteren Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte, der Dekarbonisierung unseres Strombezugs sowie an der Sanierung von Liegenschaften in unserem Eigentum. Zudem prüfen wir Massnahmen zur Weiterentwicklung des Mobilitätsmanagements unserer Mitarbeitenden.

Unser Auftrag auf dem Suurstoffi Areal zeigt, wie wir unseren Beitrag zum schonenden Umgang mit Ressourcen leisten:



Unser Beitrag in der Praxis

Wir sind stolz, dass wir unsere Verantwortung im schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen fähig wahrnehmen können.

Eine Auswahl an umgesetzten Projekten ist auf unserer Website zu finden:

➔ haelg.ch/referenzen



Unsere Emissionen verstehen

Bisher haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung ausschliesslich über Treibhausgasemissionen aus unserer Fahrzeugflotte berichtet. Um ein umfassendes Verständnis unserer Emissionen zu erhalten und eine fundierte Grundlage für die Steuerung von Klimaschutzmassnahmen zu schaffen, haben wir für das Jahr 2024 erstmals eine vollständige Treibhausgasbilanz erstellt. Die Bilanz wurde gemäss dem international

anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) erstellt. Wo möglich, wurden unternehmensspezifische Aktivitätsdaten verwendet. Für brennstoffbedingte Emissionen ohne verfügbare Verbrauchsdaten wurden geeignete Durchschnittswerte eingesetzt.

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist in unserer Unternehmensstrategie verankert. Mit der Treibhausgasbilanz verfügen wir

erstmalig über eine belastbare Datengrundlage, um konkrete Klimaziele zu definieren und Fortschritte messbar zu machen. Die erste Bilanz für das Jahr 2024 wurde inzwischen überprüft und aktualisiert. In diesem Bericht beziehen wir uns auf die aktualisierte Treibhausgasbilanz für das Jahr 2025.

Emissionen aus eigenen Quellen

Unsere direkten Treibhausgasemissionen beliefen sich im Jahr 2025 auf 2372 tCO₂eq (GRI 305-1). Sie entstehen hauptsächlich durch den Einsatz von Brennstoffen und Treibstoffen, insbesondere im Zusammenhang mit unserer Fahrzeugflotte. Im Vergleich zur Basismessung (2024: 1992 tCO₂eq) sind die Emissionen gestiegen. Hauptgrund ist das Wachstum der Hölz Group.

| | 2021 | 2023 | 2025 |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Anzahl Fahrzeuge | 592 | 618 | 696 |
| davon Elektro-Antrieb | 14 2.36 % | 31 5.02 % | 73 10.49 % |
| davon Hybrid-Antrieb | 10 1.69 % | 18 2.91 % | 28 4.02 % |
| davon Benzin-Antrieb | 26 4.39 % | 27 4.37 % | 34 4.89 % |
| davon Diesel-Antrieb | 538 90.88 % | 542 87.70 % | 561 80.60 % |

Emissionen aus eingekaufter Energie

Unsere indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie beliefen sich im Jahr 2025 auf 185 tCO₂eq (GRI 305-2). Sie entstehen durch den Bezug von Strom und Fernwärme an unseren Standorten. Aufgrund des Unternehmenswachstums ist im Vergleich zum Basisjahr (2024: 175 tCO₂eq) ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Gleichzeitig schreitet die Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte voran:

1240 → 1295 Mitarbeitene
+ 2 neue Standorte

Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

Unsere weiteren indirekten Emissionen beliefen sich im Jahr 2025 auf 167885 tCO₂eq (GRI 305-3). Im Vergleich zum Basisjahr (2024: 200196 tCO₂eq) ist der Wert signifikant gesunken. Der Hauptgrund liegt bei den eingekauf-

ten Gütern und Dienstleistungen, die den grössten Anteil unserer Scope-3-Emissionen ausmachen. Aufgrund des Umsatzrückgangs von 365 Mio. CHF auf 350 Mio. CHF wurden weniger Materialien beschafft und installiert.

Gleichzeitig hat sich der Leistungsmix verändert: Der Anteil klassischer Anlagenbauprojekte nahm ab, während Serviceleistungen mit geringerem Materialeinsatz zunahm.

Entwicklung unserer Emissionen

Um unsere Emissionsentwicklung unabhängig vom Unternehmenswachstum zu beurteilen, betrachten wir auch die Emissionsintensitäten im Verhältnis zum Umsatz (GRI 305-4).

Während die Intensität im Scope 1 und 2 leicht gestiegen ist, konnte die Gesamtintensität der Emissionen reduziert werden.

Für das Berichtsjahr werden keine Angaben zu ozonabbauenden Substanzen sowie zu Stickstoff- und Schwefeloxiden gemacht, da die Datengrundlagen noch nicht vollständig erhoben

werden (GRI 305-6/7). Wir prüfen, diese Emissionen künftig im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Emissionsberichterstattung zu erfassen.

| Kennzahl | 2024 | 2025 |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Intensität Scope 1–2 | 0.006 kg CO ₂ eq/CHF | 0.007 kg CO ₂ eq/CHF |
| Intensität Scope 1–3 | 0.554 kg CO ₂ eq/CHF | 0.487 kg CO ₂ eq/CHF |

Unser Weg zur Emissionsreduktion

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Treibhausgasemissionen bis 2030 deutlich zu reduzieren:

- 25% im Scope 1 und Scope 2
- 20% im Scope 3

Die grössten Reduktionspotenziale sehen wir in:



Elektrifizierung der Fahrzeugflotte



Dekarbonisierung des bezogenen Stroms

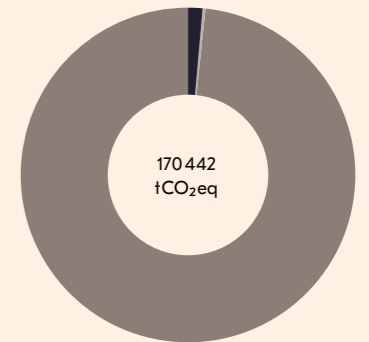


Pendlerverkehr und Mobilitätsmanagement

Im Berichtsjahr ist es uns noch nicht gelungen, die Emissionen im Scope 1 und 2 zu senken (GRI 305-5). Wir nehmen diese Entwicklung zum Anlass, unsere Massnahmen weiter zu konkretisieren und gezielt voranzutreiben.

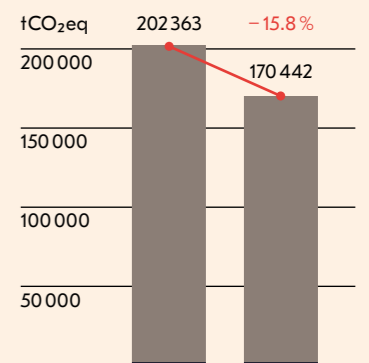
Gesamtemissionen

| | tCO ₂ eq | % |
|--------------------------------------|---------------------|--------|
| Scope 1 | 2372 | 1.4 % |
| Scope 2 | 185 | 0.1 % |
| Scope 3 | 167 873 | 98.5 % |
| Eingekaufte Güter & Dienstleistungen | 42 975 | 25.2 % |
| Kapitalgüter | 1224 | 0.7 % |
| Brennstoff | 615 | 0.4 % |
| Pendlerverkehr | 708 | 0.4 % |
| Nutzung der verkauften Produkte | 122 007 | 71.6 % |



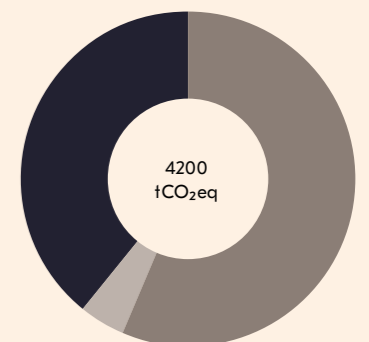
Jahresreihe 2024 – 2025

| | 2024 | 2025 |
|---------|---------|---------|
| Scope 1 | 1992 | 2372 |
| Scope 2 | 175 | 185 |
| Scope 3 | 200 196 | 167 885 |



Emissionen im direkten Einflussbereich

| | tCO ₂ eq | % |
|--------------------------------------|---------------------|--------|
| Scope 1 | 2 372 | 56.5 % |
| Treibstoffe | 2 224 | 53.0 % |
| Brennstoffe | 148 | 3.5 % |
| Scope 2 | 185 | 4.4 % |
| Fernwärme | 175 | 4.2 % |
| Strom | 10 | 0.2 % |
| Scope 3 | 1 643 | 39.1 % |
| Brennstoff- & energiebez. Emissionen | 615 | 14.6 % |
| Betriebsabfälle | 202 | 4.8 % |
| Geschäftsreisen | 1 | 0.0 % |
| Pendlerverkehr | 706 | 0.4 % |
| Vermietete Objekte | 120 | 2.8 % |





Soziales – Entwicklung aktiv fördern

Mitarbeitende, die sich mit ihrer Expertise und ihrem Engagement einbringen, sind der Schlüssel zu unserem nachhaltigen Erfolg. Sie nehmen eine zentrale Rolle zur Stärkung unserer Reputation ein und sind unser Differenzierungsmerkmal gegenüber unseren Mitbewerbern.

Die Hältg Group setzt sich kontinuierlich mit dem Halten und Entwickeln von Mitarbeitenden auseinander. Mit der Initiative «Führung@Hältg» haben wir unsere Führungskultur weiterentwickelt. Ein entwicklungsorientiertes Dialogformat ergänzt den klassischen Zielsetzungs- und Qualifikationsprozess. Mit «Progress FOCUS» wurde dieser Ansatz erweitert: Führungskräfte fördern neben der Entwicklung und Bindung ihrer Teams auch ihre persönlichen Gewinnungskompetenzen und nutzen gezielt Netzwerkchancen. Dies mit dem Ziel, die individuellen Stärken zu fördern, Entwicklungsfelder zu erschliessen und eine nachhaltige Nachfolgeplanung zu ermöglichen.

Die Mitarbeitendenbefragung wird jährlich durchgeführt. Auch in der jüngsten Befragung 2025 stellten uns die Mitarbeitenden ein positives Zeugnis aus (Teilnahmequote 75%). Auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu) bewerteten sie die Hältg Group als Arbeitgeberin sehr positiv:

4.9 Gesamtzufriedenheit

5.1 Unterstützung durch Vorgesetzte

5.2 Weiterempfehlungsbereitschaft

Die Hältg Group gilt auch bei Branchenverbänden und bei der Paritätischen Kommission als verlässliche Partnerin. Über die zwei Sprachregionen Deutsch- und Westschweiz hinweg unterliegt unser Unternehmen den Bestimmungen von vier Gesamtarbeitsverträgen (Suissetec, Meroba, Mevauba, Allpura). Diesen sind alle aus den entsprechenden Berufsgruppen (41.9%) zugehörenden Mitarbeitenden unterstellt (GRI 2-30). Die Hältg Group erfüllt die geltenden Standards und gewährt teilweise auch eine Besserstellung, was zum Beispiel im Bereich des jährlichen Ferienanspruchs der Fall ist.

Im Rahmen verschiedener Submissionsverfahren sowie der grundsätzlichen Lohngleichheitsverpflichtungen (Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 01.06.2020) wird die Hältg Group auch in regelmäßigen Abständen hinsichtlich Lohnstruktur geprüft. Die bislang durchgeführten behördlichen Kontrollen zeigen, dass die Vorgaben zur Lohngleichheit zwischen Frau und Mann in der Hältg Group eingehalten werden.

Wir pflegen den Kontakt mit unseren Mitarbeitenden auch nach ihrem Erwerbsleben aktiv. Unter anderem organisieren wir jedes Jahr einen attraktiven Tagesausflug, wozu auch deren Partnerinnen und Partner eingeladen sind. Der Pensioniertenanlass wird von den ehemaligen Mitarbeitenden sehr geschätzt.



Dies bestätigt auch Roman Kessler aus Chur. Wie wir unser soziales Engagement leben, erzählt er am besten selbst:



Beschäftigung

Vor dem Hintergrund einer langfristigen Mitarbeiterbindung sind faire und zeitgerechte Anstellungsbedingungen zentral und für die Hälg Group eine Selbstverständlichkeit. Auch der sich verändernden Gesellschaft wird Rechnung getragen. So gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig sind wir uns der Wichtigkeit von physischer und mentaler Gesundheit bewusst; speziell im Rahmen der steigenden Anforderungen des Arbeitsalltages. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unter anderem mit folgenden Instrumenten Rechnung getragen:

- Teilzeitarbeitsmodelle
- Option von Kauf von zusätzlichen Ferientagen
- Homeoffice-Vereinbarungen
- Elternzeit für Mütter und Väter

Hinsichtlich des per 01.01.2021 angepassten Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen, entschädigt die Hälg Group auf freiwilliger Basis überdurchschnittlich mit einer Lohnfortzahlung von 100 % anstatt 80 %. Von den total 1295 Mitarbeitenden (Stand Ende 2025)

1295 Mitarbeitende der Hälg Group nach Beschäftigungsverhältnis

253 Teilzeit
1042 Vollzeit

nahmen im Berichtszeitraum fünf Frauen und 37 Männer Elternzeit in Anspruch (GRI 401-3). Generell stehen betriebliche Leistungen wie Elternzeit oder Versicherungen allen Mitarbeitenden der Hälg Group zu, dies umfasst auch Teilzeitbeschäftigte oder Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis (GRI 401-2). Im Berichtszeitraum stellte die Hälg Group 288 neue Mitarbeitende ein und die Mitarbeiterfluktuation betrug 13.8 % (GRI 401-1). Im Vergleich zur Vorperiode (2023) entspricht dies einem Rückgang von beinahe zwei Prozent und stellt ein erfreuliches Ergebnis dar. Die Fluktuationsrate liegt damit wieder auf einem stabilen Niveau.

Weitere Details sind in den Grafiken sowie unter den Kennzahlen im Überblick zu finden (Seite 25).

Im Berichtszeitraum hat die Hälg Group mit der Erarbeitung eines Konzepts für ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) begonnen. Dieses schafft eine strukturierte Grundlage für die Planung, Umsetzung und Weiterentwicklung gesundheitsfördernder und präventiver Massnahmen. Durch den umfassenden Support können Gesundheitsrisiken frühzeitig erkannt oder Wiedereingliederungsmassnahmen nach Krankheit und Unfall rechtzeitig geplant werden.

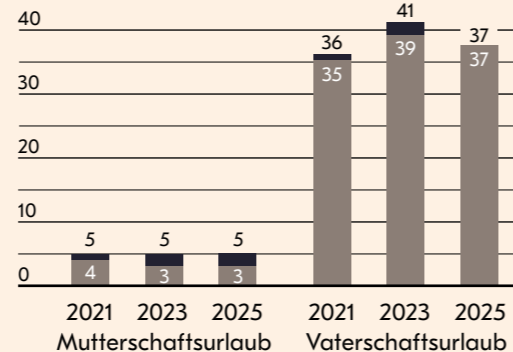
Zusätzlich bietet die Hälg Group mit einer betrieblichen Sozialberatung allen Mitarbeitenden eine kostenlose, externe und vertrauliche Unterstützung in belastenden Berufs- oder Lebenssituationen an. Das Angebot wird von unseren Mitarbeitenden geschätzt und die Hemmschwelle zur Nutzung konnte seit Einführung gesenkt werden.

Eintritte inkl. Lernende

| Altersklasse | Total | Mann | Frau |
|--------------|------------|------------|-----------|
| Unter 30 | 118 | 100 | 17 |
| 30 bis 50 | 115 | 98 | 16 |
| Über 50 | 55 | 45 | 10 |
| Total | 288 | 243 | 43 |

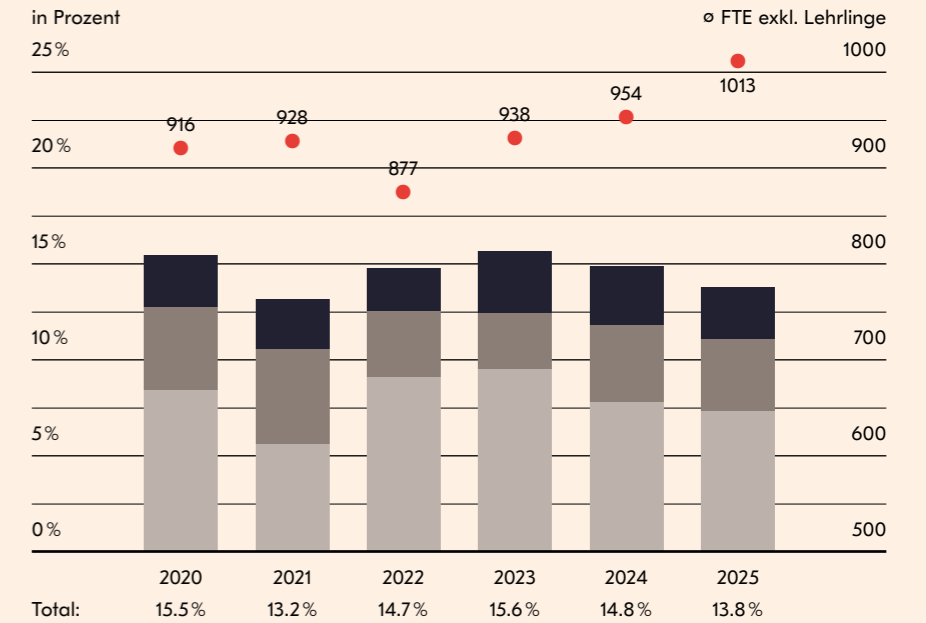
Bezogene Elternzeit

- Anzahl
- Rückkehrerinnen und Rückkehrer



Fluktuationsrate Hälg Group

- Pensionierung (natürliche Fluktuation)
- Kündigung durch Arbeitgeberin (unfreiwillige Fluktuation)
- Kündigung durch Arbeitnehmende (freiwillige Fluktuation)
- FTE (letzte 12 Monate)



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitssicherheit ist für die Hälg Group eine Selbstverständlichkeit. So trägt das Unternehmen Sorge zu vorbildlichen Arbeitsbedingungen und setzt sich für den Schutz der Mitarbeitenden ein. Dies bedeutet, dass jede neue Mitarbeitende, der eine Stelle gesund und unversehrt antritt, dies auch bei einem Austritt sein soll.

Zur Umsetzung der Ziele und zur Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Regeln wie UVG und KVG hat die Hälg Group zusammen mit der SUVA und unter Einhaltung der Norm EKAS (Eidgenössische Koordi-

nationskommission für Arbeitssicherheit) bereits 2001 ein Arbeitssicherheitssystem entwickelt (GRI 403-1), das für alle Mitarbeitenden der Hälg Group zur Anwendung kommt (GRI 403-8). Zusätzlich ist die Hälg Facility Management AG nach ISO 45001 für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zertifiziert.

Für die Umsetzung des Arbeitssicherheitssystems ist die operative Leitung verantwortlich. Diese wird unterstützt durch die Arbeitssicherheitsorganisation bestehend aus Sicherheitsbeauftragten (SIBE) und Kontaktpersonen der Arbeitssicherheit (KOPAS).

Der SIBE rapportiert direkt an den CEO Gebäudetechnik und ist für die ganze Hälg Group verantwortlich.

Die KOPAS sind in den jeweiligen Niederlassungen erste Ansprechpersonen für Belange der Arbeitssicherheit (GRI 403-3) und arbeiten eng mit dem Sicherheitsbeauftragten auf Gruppenstufe zusammen (GRI 403-4).

In den Zuständigkeitsbereich der Sicherheitsorganisation fällt auch die Durchführung von regelmässigen Sicherheitsschulungen in den Betrieben. Neue Mitarbeitende und Lernende werden bei Stellenantritt und teilweise direkt durch den Sicherheitsbeauftragten geschult. Dies als Ergänzung zu einem E-Learning, das alle Neueintretende absolvieren (GRI 403-5).

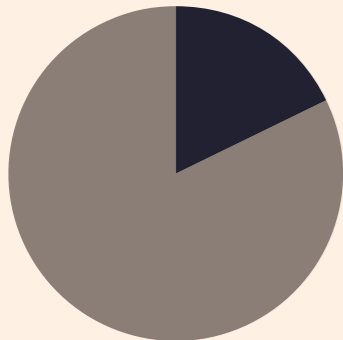
Der Sicherheitsbeauftragte legt jährlich ein Sicherheitsprogramm fest, das aus mehreren Phasen und damit Schwerpunktthemen besteht (GRI 403-7). In diesen Phasen werden die Mitarbeitenden auf sicherheitsrelevante Themen spezifisch hingewiesen. Parallel werden Sicherheitsaudits durchgeführt (GRI 403-2).



Mitarbeitende der Hälg Group nach Geschlecht

- Frauen 17.3 %
- Männer 82.7 %

224



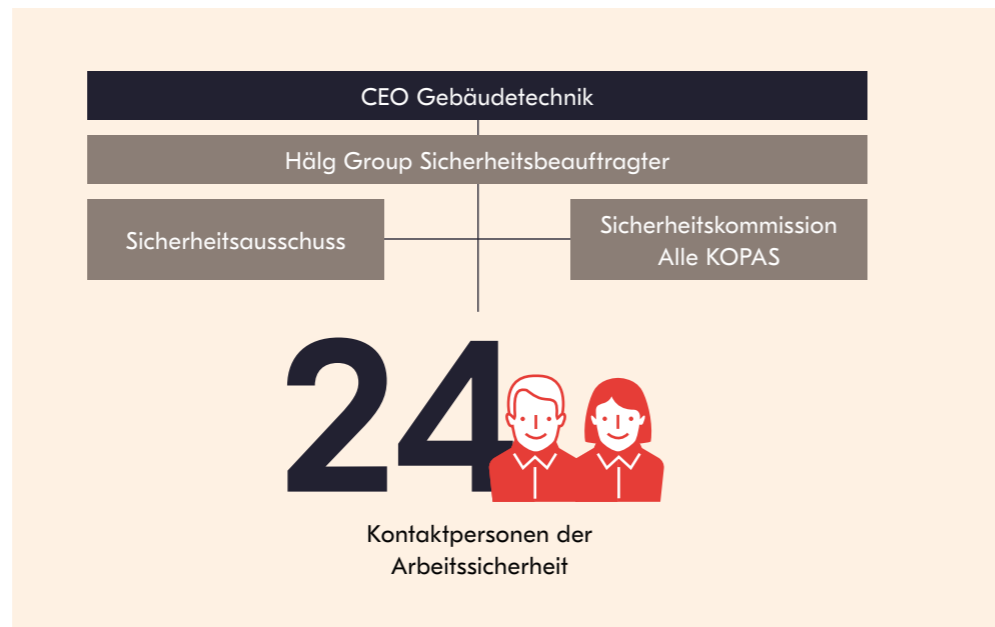
1071



Die Unfallzahlen werden monatlich erhoben und sind Bestandteil des Management Information Systems. Sie schaffen eine Grundlage für die Definition von Massnahmen und Kampagnen, um die Sicherheit weiter zu erhöhen und die Unversehrtheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten (GRI 403-2). Dazu gehört, dass jederzeit die notwendigen Arbeits- und Schutzmittel zur Verfügung gestellt werden. Mitarbeitende können über einen E-Shop ihre persönliche Schutzausrüstung selbstständig kostenlos beziehen. Darüber hinaus investiert die Hälg Group jährlich einen substantiellen Betrag in die Erneuerung von sicheren Arbeitsmitteln wie zum Beispiel Leitern und Hebebühnen (GRI 403-6).

Der Anstieg der absoluten Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen im Berichtsjahr ist vor dem Hintergrund des Wachstums der Mitarbeitendenzahl zu sehen. Bezogen auf die Anzahl Mitarbeitender liegt die Unfallhäufigkeit weiterhin unter dem Niveau von 2021, auch wenn sie im Vergleich zu den Vorjahren leicht zugenommen hat (GRI 403-9).

Über die arbeitsbedingten Erkrankungen (GRI 403-10) können wir keinen Bericht ablegen. Gemäss Datenschutzverordnung sind Gesundheitsdaten der Mitarbeitenden besonders schützenswert. Mitarbeitende sind weder verpflichtet, diese offen zu legen, noch haben wir als Arbeitgeberin das Recht, diese einzufordern.



| Unfallstatistik | 2021 | | 2023 | | 2025 | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | absolut | relativ | absolut | relativ | absolut | relativ |
| Mitarbeitende | 1177 | | 1144 | | 1295 | |
| Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Anzahl dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen (Total) | 126 | 11.28% | 105 | 9.18% | 132 | 10.19% |
| Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit geringen Folgen (Bagatell) | 60 | 5.37% | 39 | 3.41% | 55 | 4.25% |
| Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Gross) | 66 | 5.91% | 66 | 5.77% | 77 | 5.95% |
| Wichtigste Arten der arbeitsbedingten Verletzungen | | | | | | |
| Kopf (inkl. Augen) | 61 | 5.46% | 39 | 3.41% | 44 | 3.40% |
| Extremitäten | 157 | 14.06% | 33 | 2.89% | 33 | 2.55% |
| Übrige | 47 | 4.21% | 33 | 2.89% | 44 | 3.40% |

Aus- und Weiterbildung

Unsere Mitarbeitenden sehen sich steigenden und sich wandelnden Kompetenzanforderungen gegenüber – fachlich, methodisch sowie im Umgang mit neuen Arbeitsmitteln und der Digitalisierung.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, entwickeln wir unsere bewährten Schulungskonzepte kontinuierlich weiter. Besonderen Wert legen wir darauf, interne Schlüsselpersonen als Know-how-Träger aktiv in die Weiterbildungsformate einzubinden. Weiterbildung verstehen wir als eigene Verantwortung, die wir in Zusammenarbeit mit ausgewählten externen Partnern wahrnehmen.

Im Berichtszeitraum wurden den Mitarbeitenden der Hälg Group interne Schulungen gemäss tabellarischer Darstellung angeboten (GRI 404-2).

Basierend auf den mit sämtlichen Mitarbeitenden jährlich getroffenen Zielvereinbarungen (GRI 404-3), werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten besprochen und konkrete Weiterbildungsmassnahmen abgeleitet. Im Berichtsjahr wurden durchschnittlich 6.9 Stunden pro Mitarbeitenden für Aus- und Weiterbildung rapportiert (GRI 404-1).

| Zielgruppe | Schulung | Inhalte (u. a.) | Dauer |
|--------------------------------------|---|---|---------|
| Neue Mitarbeitende | Hälg Day | • Allg. Einführung in die Hälg Group • Arbeitssicherheit • Hälg Group als Arbeitgeberin • gegenseitiges Kennenlernen | 0.5 Tag |
| Servicetechnikerinnen und -techniker | Auftritt bei Kundinnen und Kunden | • Rolle des Servicetechnikers • kundenorientierter Technikauftritt • von der Marktleistung zum Nutzen • Zusatzverkäufe | 2 Tage |
| Bauleitende Installateure | Installation@Hälg | • Rolle des bauleitenden Installateurs • Kommunikation und Organisation • Digitalisierung in der Montage • Verantwortungsbereich Arbeitssicherheit | 2 Tage |
| Projektleitende | PM-Basis | • Rolle der Projektleitenden • Prozess- und Projektmanagement • Kick-off Sitzung • Beststellungsänderungen | 1 Tage |
| Erfahrene Projektleitende | Verhandlungstraining | • Phasen einer Verhandlung • Harvard-Konzept für Verhandlungen • Verhandlungstechniken • Faktoren für den Verhandlungserfolg | 1 Tag |
| Erfahrene Projektleiter | Vertrags- und Nachtragsmanagement | • Grundlagen Werkvertrag • Grundlagen Nachtragsmanagement | 1 Tag |
| Fach- und Führungskräfte | Progress In Zusammenarbeit mit dem KMU-Institut der Universität St. Gallen | • Unternehmensführung • Strategisches Management • Führen mit Kennzahlen • Organisation & Prozesse • Leadership • Rolle als Führungskraft • Mitarbeiterführung • Teamführung | 10 Tage |

Aberundet werden die Schulungen mit einer Palette an Kursen, die online mittels unternehmensinterner E-Learningplattform absolviert werden. Sie stehen allen Mitarbeitenden zeit- und ortsunabhängig zur Verfügung und stellen die Konsistenz und Qualität

der Schulung unabhängig der Trainerin oder des Trainers sicher. Inhalte der Kurse sind unter anderem:

- Arbeitssicherheit
- Einkaufsrichtlinien
- Informations- und IT-Sicherheit
- Kartellgesetz
- Kurse zu Tools und interne Richtlinien



Wir bilden unsere Fachleute von morgen aus: Rund 10 Prozent unserer Mitarbeitenden befinden sich in der Ausbildung. Mit einer fundierten Lernendenausbildung und einem breiten Weiterbildungsangebot fördern wir den qualifizierten Berufsnachwuchs in unterschiedlichen Berufen. Nach erfolgreichem Lehrabschluss übernehmen wir die Nachwuchskräfte nach Möglichkeit in eine Festanstellung. Auch Zweitlehren, Praktika, IV-Eingliederungen oder Umschulungen werden unterstützt.

Im Berichtszeitraum wurde das Angebot an Lehrberufen gezielt erweitert. Neu bildet die Hälg Group auch Gebäudeinformatiker/in EFZ sowie Informatiker/in EFZ aus und trägt damit der zunehmenden Digitalisierung Rechnung.

Ausblick

Die nachhaltige Ausrichtung der Geschäftstätigkeit ist seit jeher im Wertesystem der Hälg Group verankert. Zum 100-jährigen Bestehen der Hälg Group haben wir im Frühling 2022 unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht mit den GRI-Standards als Orientierungsrahmen veröffentlicht, wir berichten seither in einem Zweijahresrhythmus über unsere Aktivitäten und Fortschritte.



Ausblick

Kennzahlen

Wirtschaft

Als inhabergeführtes Familienunternehmen wollen wir finanziellen Erfolg erzielen und nachhaltig profitabel arbeiten. Die langfristige Entwicklung ist dabei wichtiger als die kurzfristige Profitmaximierung. Wie es unser Leitbild vorsieht, wollen wir unsere finanzielle Unabhängigkeit sichern. Sie soll es uns ermöglichen, laufend in die Entwicklung des Unternehmens zu investieren. Damit sichern und schaffen wir Arbeitsplätze. Unsere Kundinnen und Kunden und weitere externe Anspruchsgruppen können darauf vertrauen, dass sie auch morgen auf die Hälg Group zählen können.

Umwelt

In den kommenden Jahren verfolgen wir unsere definierten Klimaziele. Grundlage dafür bildet unsere CO₂-Bilanz, die wir als Steuerungsinstrument nutzen. Zur Zielerreichung setzen wir gezielte Massnahmen in den Bereichen Fahrzeugflotte, Strombedarf und Sanierung von eigenen Liegenschaften um. Ebenfalls prüfen wir Massnahmen zur Weiterentwicklung des Mobilitätsmanagements unserer Mitarbeitenden. Zudem ist die Zertifizierung nach ISO 14001 vorgesehen, dies stellt einen wichtigen Meilenstein zur systematischen Verankerung unserer Umweltziele dar.

Soziales

Die Förderung unserer Mitarbeitenden sind zentrale Erfolgsfaktoren der Hälg Group. Aufbauend auf dem im Jahr 2025 gestarteten BGM-Konzept werden wir das Thema Gesundheit künftig verstärkt präventiv weiterentwickeln. Im Jahr 2026 starten wir mit einer Datenerhebung und führen an mehreren Standorten eine Job-Stress-Analyse durch. Auf dieser Grundlage leiten wir gezielte präventive Massnahmen ab. Der gesamte Prozess wird von externen Partnern begleitet und fachlich unterstützt. Damit stärken wir unsere Präventionskultur und investieren nachhaltig in die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Kennzahlen im Überblick

| Wirtschaft | 2021 | 2023 | 2025 |
|--|------|------|------|
| Umsatz in Mio. CHF | 315 | 360 | 350 |
| Anzahl Standorte | 22 | 24 | 30 |
| Anzahl Mitarbeitende | 1117 | 1144 | 1295 |
| Weiterempfehlungsrate von Kundinnen und Kunden | 98 % | 97 % | 97 % |
| Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten | 0 | 0 | 0 |

| Soziales | 2021 | 2023 | 2025 |
|--|-------------|-------------|--------------|
| Anzahl Mitarbeitende | 1117 | 1144 | 1295 |
| davon Lernende | 102 9.13 % | 104 9.09 % | 99 7.64 % |
| davon Frauen | 184 16.47 % | 204 17.83 % | 224 17.30 % |
| davon Männer | 933 83.53 % | 940 82.17 % | 1071 82.70 % |
| davon Teilzeitmitarbeitende | 210 18.80 % | 202 17.66 % | 253 19.54 % |
| davon Vollzeitmitarbeitende | 907 81.20 % | 942 82.34 % | 1042 80.46 % |
| davon unter Tarifvertrag | 525 47 % | 500 43.71 % | 542 41.85 % |
| davon nicht unter Tarifvertrag | 592 53 % | 644 56.29 % | 753 58.15 % |
| Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende | 137 12.27 % | 245 21.42 % | 288 22.24 % |
| Mitarbeiterfluktuation | 13.2 % | 15.6 % | 13.8 % |
| Bezogene Elternzeit | 41 3.67 % | 46 4.02 % | 42 3.24 % |
| davon von Frauen | 5 0.45 % | 5 0.44 % | 5 0.39 % |
| davon von Männern | 36 3.22 % | 41 3.58 % | 37 2.86 % |
| Anzahl rapportierter Stunden für Aus- und Weiterbildung (total) | 10 612 | 10 417 | 8 656 |
| Durchschnittliche Anzahl Stunden für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitender | 9.5 | 9.1 | 6.9 |
| Weiterempfehlungsquote der Mitarbeitenden (aus Mitarbeitendenbefragung) | --- | 83 % | 94 % |
| Arbeitssicherheit | | | |
| Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | 0 | 0 | 0 |
| Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit geringen Folgen | 60 5.46 % | 39 3.41 % | 55 4.25 % |
| Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen | 66 5.91 % | 66 5.77 % | 77 5.95 % |

| Umwelt | 2021 | 2023 | 2025 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in tCO ₂ eq | --- | --- | 2372 |
| Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) in tCO ₂ eq | --- | --- | 185 |
| Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in tCO ₂ eq | --- | --- | 167 885 |
| Intensität der THG-Emissionen Scope 1–2 in kg tCO ₂ eq pro CHF | --- | --- | 0.007 |
| Intensität der THG-Emissionen Scope 1–3 in kg tCO ₂ eq pro CHF | --- | --- | 0.487 |
| Anzahl Fahrzeuge in der Flotte | 592 | 618 | 696 |
| davon Elektro-Antrieb | 14 2.36 % | 31 5.02 % | 73 10.49 % |
| davon Hybrid-Antrieb | 10 1.69 % | 18 2.91 % | 28 4.02 % |
| davon Benzin-Antrieb | 26 4.39 % | 27 4.37 % | 34 4.89 % |
| davon Diesel-Antrieb | 538 90.88 % | 542 87.70 % | 561 80.60 % |
| Anzahl gefahrener Kilometer mit der Fahrzeugflotte in Kilometern | 10 887 684 | 11 687 165 | 14 124 059 |

Stand: 31.12.2025

Anwendungserklärung: Die Hälg Group hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 berichtet.

Verwendeter GRI 1: GRI 1: Grundlage 2021

Anwendbarer GRI-Branchenstandard: keiner

| GRI-Standard | Angabe | Auslassung/Grund/Erklärung | Ort |
|--|---|--|-----|
| Allgemeine Angaben | | | |
| Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | Angabe 2-1 Organisationsprofil | | 4 |
| | Angabe 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | | 4 |
| | Angabe 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | | 27 |
| | Angabe 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | | 8 |
| | Angabe 2-5 Externe Prüfung | | 27 |
| Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen | | | |
| | Angabe 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | | 4 |
| | Angabe 2-7 Angestellte | | 4 |
| | Angabe 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | | 20 |
| Unternehmensführung | | | |
| | Angabe 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung | | 5 |
| | Angabe 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | | 5 |
| | Angabe 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans | | 5 |
| | Angabe 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bewältigung der Auswirkungen | | 5 |
| | Angabe 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | | 5 |
| | Angabe 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | | 5 |
| | Angabe 2-15 Interessenkonflikte | | 5 |
| | Angabe 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen | | 6 |
| | Angabe 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | | 5 |
| | Angabe 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | | 5 |
| | Angabe 2-19 Vergütungspolitik | Verschwiegenheitspflicht: Aufgrund von Verschwiegenheitspflichten der Führungskräfte publizieren wir keine Informationen zur Vergütungspolitik und -verfahren sowie zur Jahresgesamtvergütung. | 5 |
| | Angabe 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung | | 5 |
| | Angabe 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | | 5 |
| Strategie, Richtlinien und Praktiken | | | |
| | Angabe 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | | 6 |
| | Angabe 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | | 6 |
| | Angabe 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen | | 5 |
| | Angabe 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | | 6 |
| | Angabe 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | | 6 |
| | Angabe 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | | 5 |
| | Angabe 2-28 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen | | 4 |
| Einbindung von Stakeholdern | | | |
| | Angabe 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | | 7 |
| | Angabe 2-30 Tarifverträge | | 19 |
| Wesentliche Themen | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | Angabe 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | | 8 |
| | Angabe 3-2 Liste der wesentlichen Themen | | 8 |
| | Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen | | 8 |
| Wirtschaftliche Leistung | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | Angabe 3-3 Management der wesentlichen Themen | | 11 |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | Angabe 201-1 unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | | 11 |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | Angabe 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen | | 14 |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | Angabe 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne | Verschwiegenheitspflicht: Die Hälg Group erfüllt ihre Verpflichtungen gegenüber Vorsorgeeinrichtungen, gibt aber keine Auskünfte über ihre Gestaltung aufgrund von Vertraulichkeitsgründen. | 11 |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | Angabe 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand | | 11 |
| Wettbewerbswidriges Verhalten | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | Angabe 3-3 Management der wesentlichen Themen | | 13 |
| GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | Angabe 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | | 13 |
| Emissionen | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | Angabe 3-3 Management der wesentlichen Themen | | 16 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | Angabe 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | | 16 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | Angabe 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | | 16 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | Angabe 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | | 16 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | Angabe 305-4 Intensität der Treibhausmissionen | | 17 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | Angabe 305-5 Senkung der Treibhausmissionen | | 17 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | Angabe 305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen | Fehlende Angaben: Datengrundlagen noch nicht vollständig erhoben, Weiterentwicklung der Berichterstattung wird geprüft. | 17 |
| GRI 305: Emissionen 2016 | Angabe 305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen | | 17 |

| Beschäftigung | | |
|--------------------------------|--|----|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | Angabe 3-3 Management der wesentlichen Themen | 19 |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | Angabe 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | 21 |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | Angabe 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | 20 |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | Angabe 401-3 Elternzeit | 20 |

| Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | | |
|---|--|----|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | Angabe 3-3 Management der wesentlichen Themen | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen | 21 |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | Angabe 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen | 21 |

Rechtliche Verbote: Gemäss dem neuen Datenschutzgesetz (DSG) der Schweiz sind die Gesundheitsdaten der Mitarbeitenden besonders geschützt. Wir haben als Arbeitgeberin daher nicht das Recht, sie zu einzufordern.

| Aus- und Weiterbildung | | |
|--------------------------------------|--|----|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | Angabe 3-3 Management der wesentlichen Themen | 23 |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | Angabe 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | 23 |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | Angabe 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 23 |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | Angabe 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 23 |

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 erstellt und am 24. März 2025 publiziert.

Kontaktperson bei Fragen zu diesem Bericht (GRI 2-3):



Die Hälg Group berichtet in einem Zweijahresrhythmus über ihre Aktivitäten und Fortschritte, der letzte Bericht umfasste den Berichtszeitraum 2023 (GRI 2-3). Die Vorgaben der Global Reporting Initiative werden dazu angewendet; im vorliegenden Bericht stammen diese aus dem Jahr 2021.

Die Prüfstelle der Hälg Group ist die PricewaterhouseCoopers AG (St. Gallen). Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde keiner externen Prüfung unterzogen (GRI 2-5).

Tamara Bosshard
 CSR-Beauftragte
 Hälg Group
 Lukasstrasse 30
 9001 St. Gallen
 +41 71 243 39 80
tamara.bosshard@haelg.ch

Impressum

Herausgeber
 Hälg Group
 Lukasstrasse 30
 9001 St. Gallen
 haelg.ch
haelg@haelg.ch

Redaktion
 Tamara Bosshard

Design
 Die Gestalter AG, St. Gallen
gestalter.ch

Fotografie
 Focus Format GmbH (Cover)
 Michael Huwiler, Rorschach

Hälg Group
Lukasstrasse 30
9001 St. Gallen
T +41 71 243 38 38
haelg@haelg.ch
haelg.ch