

Hälg Group

Nachhaltigkeits- bericht 2021



100

Hälg Group.
Zukunftsfähig. Seit 1922.

Hälg Group 04

Organisation & Führung 04

Mitgliedschaften & Initiativen 05

Leitbild 06

Strategie 06

Marktumfeld 07

Anspruchsgruppen 07

Einbindung der Anspruchsgruppen 07

Vorgehensweise & wesentliche Themen 08

Vorgehen zur Bestimmung des Inhalts 08

Wesentliche Themen im Überblick 08

Beitrag zu den Zielen der Vereinten Nationen 09**Wirtschaft** 11

Entwicklung und Meilensteine der Hälg Group 12

Wettbewerbswidriges Verhalten 13

Umwelt 14

Unser Beitrag in der Praxis 16

Emissionen 17

Soziales 19

Beschäftigung 20

Arbeitssicherheit 21

Aus- und Weiterbildung 22

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

Über diesen Bericht 27

Impressum 27

**Hälg Group.
Zukunftsfähig.
Seit 1922.**Geschätzte Kundinnen und Kunden,
Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

Im Jahr 1922 wurde in St. Gallen die Ferd. Hälg Zentralheizungsfabrik gegründet. Aus dieser Einzelfirma ist in 100 Jahren die heutige Hälg Group mit über 1000 Mitarbeitenden entstanden. Noch immer ist das Unternehmen in Familienbesitz und wird heute in vierter Generation von den Nachkommen von Ferdinand Hälg geleitet.

100 Jahre Hälg Group

Das lange Bestehen der Hälg Group zeigt, dass sich unser Unternehmen immer wieder erfolgreich auf neue Marktgegebenheiten ausgerichtet und damit die Grundlage für eine beständige und nachhaltige Entwicklung geschaffen hat. Verantwortungsvolles Handeln und nachhaltige Unternehmensführung sind Werte, die seit jeher fester Bestandteil der DNA unseres Unternehmens sind.

Verantwortungsvolles Handeln

Als Eigentümer der Hälg Group wollen wir unsere Überzeugung gegen innen und aussen noch sichtbarer machen. Daher erklärten wir «Verantwortungsvolles Handeln» im Rahmen der Strategie 2021 – 2023 zu einem der drei strategischen Ziele.

Erster Nachhaltigkeitsbericht

Gleichzeitig wollen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung noch systematischer wahrnehmen. Daher haben wir uns entschieden, pünktlich zu unserem 100-jährigen Bestehen, unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht, mit dem GRI-Standard als Orientierungsrahmen, zu publizieren.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre und freuen uns, in Zukunft in einem Zweijahresrhythmus über unsere Aktivitäten und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit zu berichten.

Roger Baumer
MitinhaberMarcel Baumer
Mitinhaber

Hälg Group – ein inhabergeführtes Familienunternehmen

Als Familienunternehmen orientieren wir uns an einer langfristigen und nachhaltigen Zielsetzung: Wir wollen das führende Schweizer Dienstleistungsunternehmen für Gebäudetechnik über den ganzen Lebenszyklus einer Anlage sein. Das Facility Management ergänzt das Portfolio mit hochstehenden Diensten um Gebäude, Areale und deren Nutzende.

Organisation & Führung

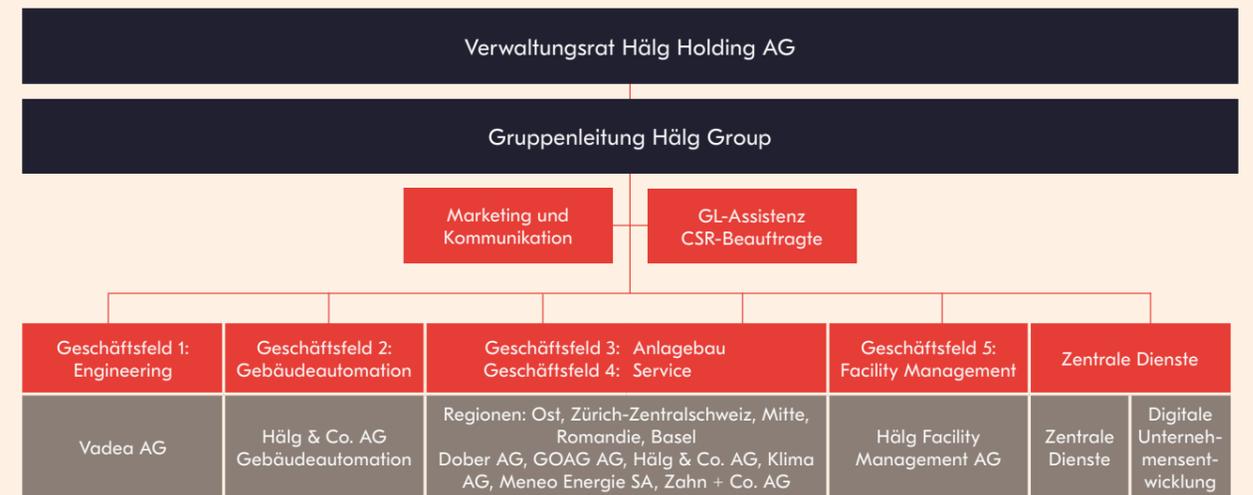
Die Hälg Group beschäftigt an 22 Standorten 1117 Mitarbeitende. Die Unternehmensgruppe ist in fünf Geschäftsfeldern organisiert, denen Tochtergesellschaften zugeordnet sind (siehe Grafik, GRI 102-45). Mit Ausnahme der Vadea AG und der GOAG General Optimizing AG treten die Gesellschaften unter der Dachmarke «Hälg Group», als eigenständige juristische Einheiten auf (GRI 102-2). Die Tochtergesellschaften sind zu 100 Prozent im Besitz der Hälg Holding AG (GRI 102-1) mit Hauptsitz in St. Gallen (GRI 102-3). Diese ist zu 100 Prozent im Besitz von Marcel und Roger Baumer (GRI 102-5).

Im Geschäftsfeld «Anlagenbau und Service» sind die Niederlassungen in Regionen zusammengefasst, wobei Basel eine eigene Region bildet.

Mit dieser Struktur werden Synergien genutzt, Kompetenzen und Ressourcen gebündelt und die Führungsspanne reduziert. In den Geschäftsfeldern Engineering, Gebäudeautomation und Facility Management obliegt die schweizweite Verantwortung jeweils einer Führungskraft respektive einem Führungsteam. Bei Bedarf werden Ressourcen und Know-how gruppenübergreifend zusammengefasst. Dieses Zusammenspiel zwischen Autonomie und Flexibilität mit einer starken Gruppe verstehen wir als Wettbewerbsvorteil gegenüber unserer Mitbewerber, ob klein oder gross. In den Zentralen Diensten werden Dienstleistungen für die ganze Hälg Group erbracht. Auch die Fachstellen für Qualitätsmanagement und Corporate Social Responsibility sind hier eingebettet. Mit dieser Organisation

stellen wir eine hohe Professionalität sicher und schaffen Skalenvorteile. Unsere Kundinnen und Kunden setzen ebenso hohe Erwartungen in unsere Dienstleistungen, wie wir in unsere Lieferantinnen und Lieferanten. Als Gebäudetechnik-Dienstleisterin ist die Hälg Group auf qualitativ hochstehende Produkte (Rohmaterialien, Apparate, Komponenten etc.) und Dienstleistungen sowie langfristige Lieferantenbeziehungen angewiesen (GRI 102-9). Die zentrale Beschaffung ist besorgt, dass der Einkauf stets unter Berücksichtigung ethischer Grundsätze erfolgt. Ein Qualitätsmanagement-System nach ISO 9001:2015 stellt sicher, dass wir unsere Leistungen gruppenübergreifend konsistent und möglichst einheitlich erbringen können. Als integriertes Management-System sind

Engineering	Gebäudeautomation	Anlagenbau	Service	Facility Management
Planung Heizung, Lüftung, Klima, Kälte, Sanitär; Energieberatung; Brandschutz; Badewassertechnik; Trinkwasserhygiene	Realisierung und Service Gebäudeautomation	Realisierung und Sanierung Heizung, Lüftung, Klima, Kälte, Sanitär	Wartung, Unterhalt und Betrieb von Heizung, Lüftung, Klima, Kälte, Sanitär sowie Mess-, Steuer und Regeltechnik	Integrales Facility Management
Vadea AG	Hälg & Co. AG	Dober AG, GOAG AG, Hälg & Co. AG, Klima AG, Meneo Energie SA, Zahn + Co. AG		Hälg Facility Management AG



hier neben den Leistungserstellungsprozessen auch die Management-Prozesse, die Support-Prozesse und die kontinuierliche Verbesserung dokumentiert (GRI 102-11).

Oberstes Kontrollorgan ist der Verwaltungsrat der Hälg Holding AG. Er setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, wobei das Präsidium und drei weitere Sitze extern (ausserhalb

der Familie) besetzt sind. Als Inhaber sind Roger und Marcel Baumer ebenfalls Mitglieder des Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat hat die Oberleitung der Gesellschaft, er entscheidet unter anderem über ökonomische, ökologische und soziale Themen und wählt als operatives Führungsorgan die Gruppenleitung der Hälg Group.

315
Gesamtumsatz 2021
der Hälg Group
in Millionen CHF

1117
Mitarbeitende



Mitgliedschaften & Initiativen

Die Hälg Group ist Mitglied in den relevanten Branchen- und Wirtschaftsverbänden (GRI 102-13):

- fmpro Schweizerischer Verband für Facility Management und Maintenance
- Fördergemeinschaft Wärmepumpen Schweiz
- Gruppe der Schweizerischen Gebäudetechnik Industrie
- Minergie®

- Schweizerisch-Liechtensteinerischer Gebäudetechnik-Verband
- Schweizerische Gesellschaft für Reinraumtechnik
- Schweizerischer Ingenieur- und Architekten-Verein
- Schweizerischer Verein von Gebäudetechnik-Ingenieuren
- Schweizerischer Verein Luft- und Wasserhygiene
- SVIT FM Schweiz

Dezentrale Struktur
Die Hälg Group ist an 22 Standorten in der Schweiz tätig (GRI 102-4), wobei nicht an jedem Standort die Leistungen aller Geschäftsfelder angeboten werden. Die Niederlassungen geniessen in ihrem definierten Markt und innerhalb der Leitplanken der Group-Strategie einen hohen Grad an Autonomie. Dies ist ein Erfolgsfaktor in einem sehr fragmentierten und lokalen Markt.

Die Hälg Group unterstützt die von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SGDs), ohne Mitglied des UN Global Compact zu sein (GRI 102-12).

Leitbild



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

- Lieferanten/Partner: Wir gestalten Partnerschaften aktiv.
- Öffentlichkeit: Wir leben Gemeinschaft.
- Aktionäre: Wir wollen langfristigen Unternehmenserfolg.

Die Werte werden den Mitarbeitenden durch diverse Schulungen sowie mittels E-Learning vermittelt. Sie dienen in der täglichen Praxis als Leitplanke für unser Verhalten und unsere Führungsentscheide.

Die Leitsätze zu den einzelnen Anspruchsgruppen sind (GRI 102-16):

- Kundinnen und Kunden: Wir stellen den Kundennutzen ins Zentrum.
- Mitarbeitende: Wir packen unsere Aufgaben engagiert an.

Strategie

Die Unternehmensstrategie der Hälg Group wird regelmässig überprüft und jeweils für drei bis fünf Jahre definiert. Die aktuelle Strategie wurde in mehreren Schlaufen entwickelt, in denen sich Verwaltungsrat, Gruppenleitung, Niederlassungsleiter und die Abteilungsleiter der zentralen Dienste einbrachten. Das Leitbild gab dabei den grundsätzlichen Werte-Rahmen.

Um Gutes noch besser zu machen, legen wir unsere Schwerpunkte insbesondere auf die Befähigung unserer Mitarbeitenden und auf die Digitalisierung von Prozessen und Arbeitsmitteln. Damit erhöhen wir die Effektivität und Effizienz und steigern den Nutzen für unsere Kundinnen und Kunden.

Für die Hälg Group stehen die Mitarbeitenden im Zentrum. Sie müssen den sich verändernden Anforderungen gewachsen sein. Auch darum ermöglichen wir nachhaltige sowie fundierte Aus- und Weiterbildungen.

Unser Anspruch ist es, die schweizweit meistempfohlene Dienstleisterin für Gebäudetechnik und Facility Management zu sein und als Familienunternehmen langfristig und verantwortungsvoll zu handeln. Dabei entwickeln wir Lösungen, die zum Wohlbefinden der Menschen in Gebäuden beitragen und uns stolz machen.

Für die Jahre 2021–2023 haben wir uns konkret drei Ziele gesetzt:

- Nachhaltige Profitabilität
- Verantwortungsvolles Handeln
- Meistempfohlene Unternehmung

In diesem Sinne soll die neue Strategie Gutes noch besser machen.

Abgeleitet von diesen Zielen legten die Geschäftsfelder und Niederlassungen eigene Pläne fest, die auf die jeweiligen Märkte und Kundenbedürfnisse abgestimmt sind.



Das Marktumfeld der Hälg Group

Seit 100 Jahren bewegen wir uns erfolgreich als Qualitätsanbieterin in einem kompetitiven Markt und pflegen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Marktakteurinnen und -akteuren.

Die Anspruchsgruppen

Die Hälg Group berücksichtigt die Bedürfnisse ihrer Anspruchsgruppen ausgewogen und setzt auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit (GRI 102-42). Die wesentlichen Anspruchsgruppen können der Abbildung entnommen werden (GRI 102-40).



Einbindung der Anspruchsgruppen

Die Hälg Group pflegt einen institutionalisierten Dialog mit internen und externen Anspruchsgruppen. Gegen aussen informieren wir in gedruckter Form mit unserem Jahresbericht und dem Kundenmagazin «update», auf dem digitalen Kanal, u.a. durch unseren Webauftritt und mittels Beiträgen auf 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 digitale Kanäle (E-Mail, Teams etc.) informiert. In Ergänzung dazu erscheint zweimal jährlich das Mitarbeitermagazin «Celsius», das allen Mitarbeitenden und Pensionierten per Post zugestellt wird. In aktiver 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.

Die Anspruchsgruppen werden über definierte und etablierte Prozesse eingebunden (GRI 102-43). Kundinnen und Kunden werden regelmässig hinsichtlich ihrer Zufriedenheit und Verbesserungsmöglichkeiten befragt. Mit wichtigen Lieferanten und anderen Partnern finden Jahresgespräche statt. Mitarbeitende können mit Anliegen und Ideen über den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) sowie über den Innovationsprozess direkt an die dafür zuständigen Stellen gelangen.

Vorgehensweise & wesentliche Themen

Mit dem Inhalt und der Struktur unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts, legen wir die Basis für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement. Neben einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt der Bericht auch die organisatorischen Rahmenbedingungen, im Speziellen die dezentrale Struktur.

Vorgehen zur Bestimmung des Inhalts (GRI 102-46)

Zur Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen führten wir 2021 einen mehrstufigen Prozess durch. In einem ersten Schritt wurde in einem moderierten Workshop mit dem CEO und Miteigentümer sowie dem Projektteam eine erste Vorselektion der

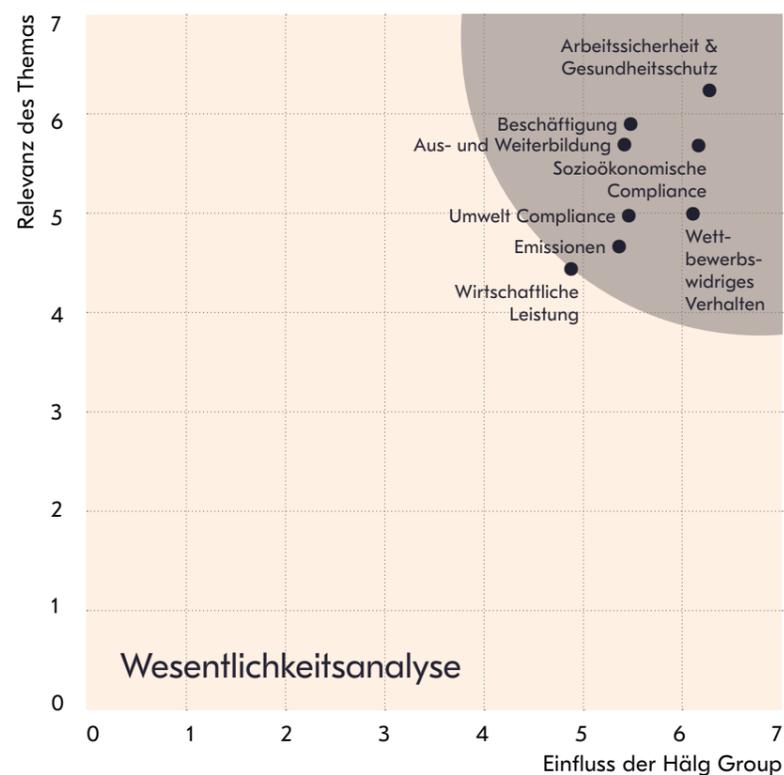
Themen vorgenommen. Auf dieser Grundlage folgte im Anschluss eine klassische Wesentlichkeitsanalyse, wobei Kadermitarbeitende (n=115) und Kundinnen und Kunden (n=214) der Hälg Group befragt wurden. Mit der Validierung der Ergebnisse aus der

Befragung durch das Management und die Eigentümer wurde der mehrstufige Prozess abgeschlossen.

Wesentliche Themen im Überblick (GRI 102-47)

Die Wesentlichkeitsanalyse bestätigt, dass der gesetzte Schwerpunkt unseres Engagements auf die sozialen Themen zielführend und effektiv ist (GRI 102-44). In einem «people business» sind die Mitarbeitenden ein zentraler Erfolgsfaktor. Denn nur als attraktive Arbeitgeberin wird es uns gelingen, unsere Position als Qualitätsanbieterin langfristig zu erhalten und zu steigern. Im Weiteren sind dies die Themen, in denen die Hälg Group aus einer Management-Perspektive direkt und messbar Einfluss nehmen kann und will.

Der vorliegende Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Hälg Group; in künftigen Auflagen wird an dieser Stelle über erhebliche Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und deren Abgrenzung (GRI 102-49) sowie über die Auswirkung möglicher Neudarstellungen beziehungsweise über die Gründe für die Neudarstellung (GRI 102-48) berichtet.



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; die Gleichstellung zwischen Frau und Mann ist für uns eine Selbstverständlichkeit.



Arbeitsicherheit & Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeitenden werden regelmässig über die lebenswichtigen Regeln der Arbeitsicherheit geschult. Zudem werden ihnen Sicherheitsbekleidung und -material von höchster Güte zur Verfügung gestellt. Nicht nur die physische, auch die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist uns ein grosses Anliegen. Mit Proitera steht den Mitarbeitenden der Hälg Group kostenlos eine betriebliche Sozialberatung für jegliche Lebensfragen zur Verfügung, wobei die Anonymität der Mitarbeitenden sichergestellt wird.



Lehrbetrieb aus Überzeugung

Wir bilden Fachleute von morgen aus. Rund 10 Prozent unserer Mitarbeitenden befinden sich in der Ausbildung. 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.



Ökologische Verantwortung in unserer DNA

Als Dienstleisterin der Gebäudetechnik beraten wir unsere Kundinnen und Kunden täglich im Bereich von energieoptimierter Gebäudetechnik. Die ökologische Verantwortung ist damit ein fester Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Auch innerbetrieblich pflegen wir einen sorgsamen Umgang mit den natürlichen Ressourcen und legen hierbei einen Schwerpunkt auf eine moderne und energieeffiziente Fahrzeugflotte.





Wirtschaft – langfristiger Erfolg und Unabhängigkeit

Als Unternehmen streben wir langfristigen Erfolg und wirtschaftliche Unabhängigkeit an. Damit bieten wir unseren Mitarbeitenden eine solide Lebensgrundlage und sind langfristig in der Lage, die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden zu decken. Beiden geben wir damit die notwendige Sicherheit.

Wirtschaftlicher Erfolg ist sowohl Zweck als auch Grundlage unternehmerischen Handelns. Mit einem gut ausgebauten Controlling stellt die Hälg Group sicher, dass wir in finanzieller Hinsicht jederzeit höchste Transparenz haben und bei Bedarf Massnahmen ergreifen können. Im Sinne des nachhaltigen Handels ist dabei die langfristige Entwicklung wichtiger als Quartals- oder Monatsergebnisse.

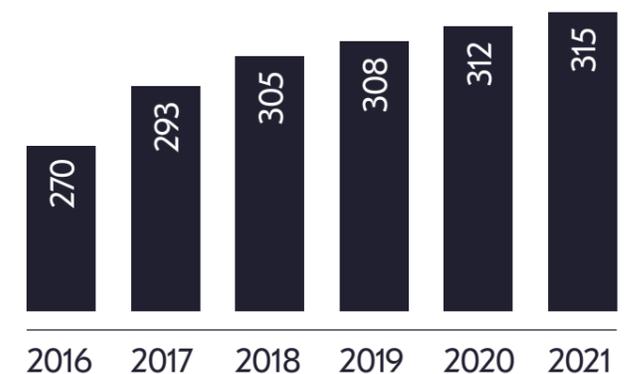
Zur Wahrung der finanziellen Unabhängigkeit erwirtschaftet die Hälg Group die Mittel, um kurz- und langfristig unternehmerisch handlungsfähig zu sein. In der kurzen Frist bedeutet dies, dass wir jederzeit unseren finanziellen Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitenden, Lieferanten und anderen Anspruchsgruppen nachkommen können. Ausserdem soll das Unternehmen auch Krisen überwinden können; wenn möglich mit eigenen Mitteln. In der langen Frist bedeutet dies, dass das Unternehmen jederzeit über die Mittel für eine nachhaltige Entwicklung verfügt und damit dauerhaft wettbewerbsfähig bleiben kann.

Dies erfordert laufende Investitionen, die wir grundsätzlich aus eigenen Mitteln tätigen, zum Beispiel für Arbeitsmittel oder Fahrzeuge. Substanziell zugenommen haben in den letzten Jahren die Investitionen in neue IT-Systeme. Weiter wird in die vielfältigen Programme und Initiativen zur Entwicklung unserer Mitarbeitenden investiert.

Darüber hinaus investieren wir in die Entwicklung von neuen Geschäften und Märkten, um uns im Markt zu differenzieren oder um die Wettbewerbsposition zu stärken. Die Hälg Group ist in der Vergangenheit auch durch den Kauf von Unternehmen gewachsen. Neben den finanziellen Mitteln konnten wir in den letzten Jahren auch das dafür notwendige Know-how aufbauen, um derartige Akquisitionen erfolgreich zum Nutzen des Unternehmens zu realisieren.

Voraussetzung für die Entwicklung der Hälg Group sind ausreichend Mittel, was mit einer angemessenen Dividendenpolitik seitens der Aktionäre erreicht werden kann (GRI 201-1). Ein Zeichen für den nachhaltigen Erfolg ist das kontinuierliche Wachstum, das die Hälg Group seit Jahren verzeichnen kann.

Gesamtumsatz der Hälg Group in Millionen CHF



Entwicklung und Meilensteine der Hälg Group

Mit der Gründung einer Einzelfirma – der Ferd. Hälg, Zentralheizungsfabrik – legte Ferdinand Hälg am 19. April 1922 den Grundstein für die Hälg Group. Bis zur Gründung der Hälg

Holding AG durch Dr. Heinz Graf-Hälg im Jahr 1989 entwickelt sich das Unternehmen organisch und gründete Niederlassungen an verschiedenen Standorten in der Schweiz.

Der Zeitstrahl präsentiert die entscheidenden Meilensteine seit Gründung 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 Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 100 Millionen CHF	100 Mio. CHF
2002	Einführung der Dachmarke «Hälg Building Services Group»	
2003	Übernahme der Thermovent AG (2010: Integration Hälg & Co. AG)	
2005	Übernahme der Klima AG Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 150 Millionen CHF	150 Mio. CHF
2006	Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 200 Millionen CHF	200 Mio. CHF
2008	Führungsbeginn der vierten Generation durch die Brüder Roger und Marcel Baumer	
2010	Übernahme der Brunner Haustechnik AG (2017: Fusion Vadea AG) Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 250 Millionen CHF	250 Mio. CHF
2012	Übernahme der Zahn + Co. AG	
2014	Einführung der Regional- und neuen Führungsstruktur mit der Gruppenleitung Bezug des neuen Hauptsitzes in St. Gallen	
2015	Roger und Marcel Baumer werden Entrepreneur of the Year (Ernst & Young)	
2017	Gründung der Vadea AG	
2018	Übernahme der Dober AG Übernahme der Meneo Energie SA Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 300 Millionen CHF	300 Mio. CHF
2019	Die Hälg Holding AG wird zur Anerkennung ihres EcoVadis CSR-Ratings zum ersten Mal mit der Silber-Medaille ausgezeichnet	
2020	Rebranding	
2021	Übernahme und Integration der Jul. Meisser Haustechnik AG in die Niederlassung Chur Übernahme und Integration der Malpur Gebäudetechnik AG in die Niederlassung Winterthur Einführung Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 bei der Hälg Facility Management AG	
2022	Die Hälg Group feiert ihr 100-jähriges Jubiläum	



↓

Wettbewerbswidriges Verhalten

Wir stehen ein für eine liberale Wirtschaftsordnung. Dabei ist der Wettbewerb Motor der Volkswirtschaft und damit Voraussetzung für 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 durch unlauteres Verhalten erleiden.

Wir zählen dabei im Sinne unserer Vertrauenskultur auf die Integrität unserer Mitarbeitenden. Selbstverständlich sind gleichzeitig 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 ausgenommen sind Zuwendungen und Einladungen im geschäfts- und ortsüblichen Rahmen von geringem kommerziellen Wert. Sinngemäss ist auch das Anbieten von unrechtmässigen Vorteilen, unangemessenen Einladungen und Geschenken an Kundinnen und 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 mindestens minimiert werden. Die Mittel dazu sind eine explizite interne Weisung und Schulungen. In der Weisung sind die Eckpunkte des kartellrechtskonformen Verhaltens aufgeführt, die Konse-

quenzen werden dargelegt und eine Meldestelle für Abweichungen ist definiert. Mit einem E-Learning werden zudem alle Schlüsselpersonen regelmässig und nachvollziehbar sensibilisiert und geschult. Die Hälg Group ist und war in keine Verfahren wegen Verletzung des Kartellrechts oder Ähnliches involviert (GRI 206-1).

Wettbewerbswidriges Verhalten

In einer liberalen Wirtschaftsordnung ist der Wettbewerb die Voraussetzung für Wachstum, Arbeitsplätze und Wohlstand. Im Sinne unserer Vertrauenskultur zählen wir auf die Integrität unserer Mitarbeitenden und sensibilisieren sie gleichzeitig auf unterschiedlichen Kanälen. Damit steht einem rechtskonformen und partnerschaftlichen Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden nichts im Weg.



Umwelt – Unser Beitrag als Gebäudetechnik-Dienstleisterin

Gemäss schweizerischer Emissionsstatistik nach den Vorgaben der UNO-Klimakonvention trägt der Gebäudepark rund einen Viertel zu den CO₂-Emissionen in der Schweiz bei. Sie entstehen in erster Linie beim Verbrauch fossiler Brennstoffe für Gebäudeheizung und Aufbereitung von Warmwasser in Wohn- und Geschäftsgebäuden.

Längerfristig weisen die Emissionen der Gebäude eine abnehmende Tendenz auf. Dies, obwohl die Energiebezugsflächen sowohl bei den Haushalten als auch bei den Dienstleistungen stetig zunehmen. Dank verbesserten Isolationsstandards bei Neu- und Umbauten, der energetischen Sanierung alter Gebäude und dem vermehrten Ersatz von Heizöl durch nicht-fossile Energieträger (wie Wärmepumpen, Holz etc.) für die Gebäudeheizungen nahm die Treibhausgasintensität der Gebäude in den letzten Jahren bereits markant ab.

Im Rahmen der Energiestrategie des Bundes soll dieser Pfad weiterverfolgt werden. Besonders relevant für Gebäude sind dabei die Aspekte der Energieeffizienz und der erneuerbaren Energien. Der Energieverbrauch bei Gebäuden soll weiter gesenkt und die erneuerbaren Energien Sonne, Holz, Biomasse, Wind und Geothermie gestärkt werden.

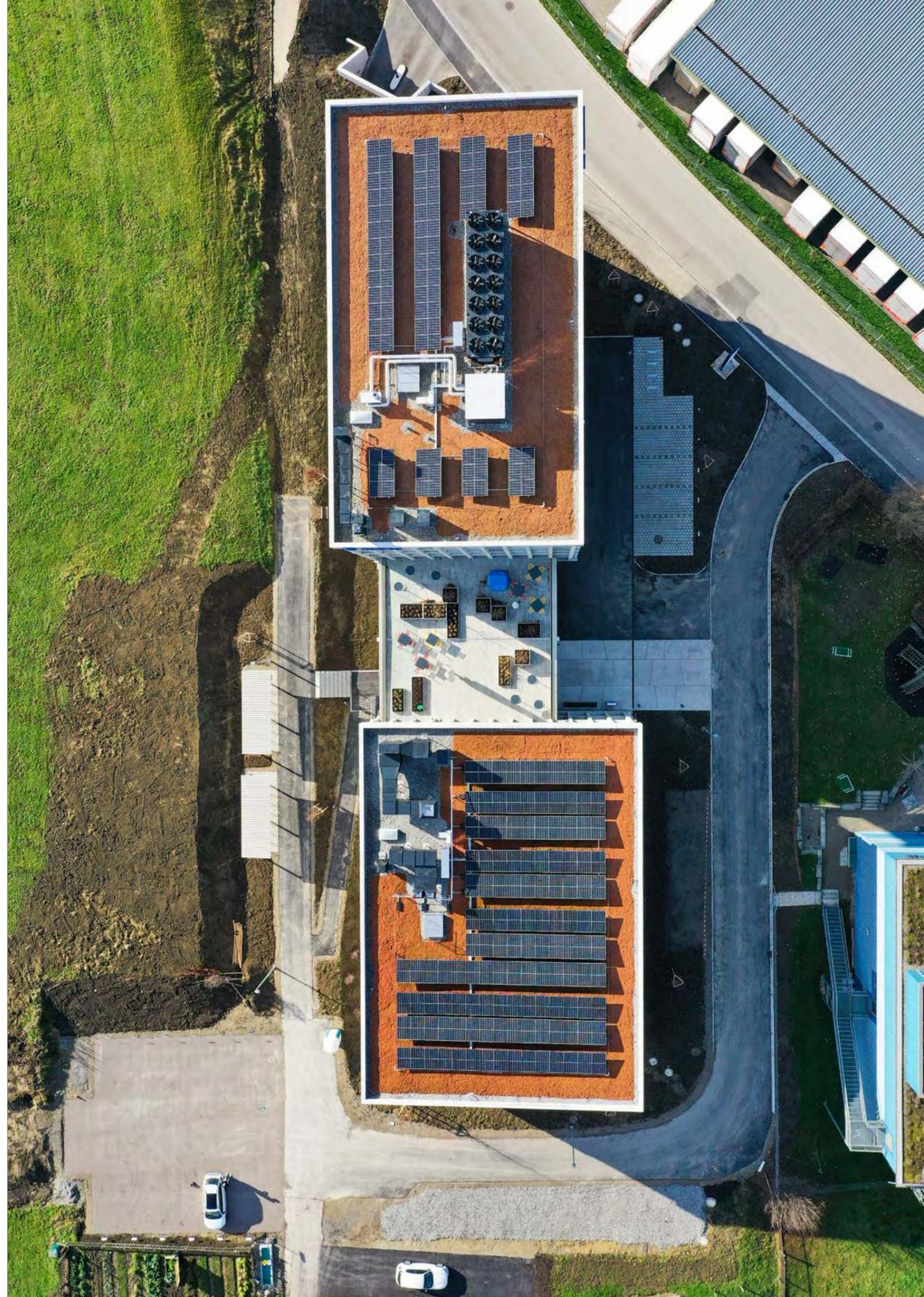
Als Dienstleisterin in der Gebäudetechnik nehmen wir eine zentrale Rolle für die Abnahme dieser Treibhausgasintensität ein (GRI 201-2). Unser Ziel ist mit und für unsere Kundinnen und Kunden Lösungen zu entwickeln, welche das Wohlbefinden in und um Gebäude erhöhen und gleichzeitig die natürlichen Ressourcen schonen. Dabei halten wir uns jederzeit an die gültigen gesetzlichen Vorgaben und technischen Normen.

Unseren Beitrag dazu leisten wir in allen Geschäftsfeldern. In der Planung entwickeln wir energieeffiziente Konzepte und Lösungen. Im Anlagenbau realisieren wir fachgerechte Installationen nach dem neusten Stand der Technik. In der Gebäudeautomation sorgen wir mit der Mess-, Regel- und Steuertechnik für einen effizienten Einsatz der Energie und für eine laufende energetische Optimierung. Mit unseren Serviceleistungen stellen wir sicher, dass die Anlagen dauernd gewartet und unterhalten sind. Im Facility Management schliesslich übernehmen wir als integrale Facility Managerin die Verantwortung für ganze Gebäude und Areale.

Der Hälg Group wurden im Berichtszeitraum keine Bussgelder oder andere Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnung auferlegt (GRI 307-1).

Umwelt

Wir sind stolz, dass wir unsere Verantwortung im schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen als Dienstleisterin in der Gebäudetechnik täglich wahrnehmen können. Gleichzeitig wollen wir auch innerbetrieblich unseren Beitrag leisten und fokussieren uns auf ein nachhaltig ausgestattetes Flottenmanagement. Damit können wir zentral einen Einfluss auf die Senkung der THG-Emissionen nehmen.



Unser Beitrag in der Praxis

Folgende Beispiele zeigen auszugsweise, wie wir als Gebäudetechnik-Dienstleisterin täglich unseren Beitrag zum schonenden Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen leisten. Weitere Projekte sind auf unserer Website zu finden:

➔ haelg.ch/referenzen

Zero-Zero: CO₂-frei und weitgehend energieautark

Die Zug Estates AG lässt auf dem Suurstoffi-Areal in Rotkreuz ein Quartier für Wohnen, Arbeit und Freizeit bauen und setzt dabei auf das schweizweit (noch) einzigartige Energiekonzept «Zero-Zero» (CO₂-frei und weitgehend energieautark), das von der Hochschule Luzern entwickelt wurde. Unsere Niederlassung in Ebikon konnte im Baufeld I die Wärme- und Kälteverteilung realisieren.



Suurstoffi Rotkreuz, Baufeld I Rotkreuz
Hälg & Co. AG Luzern – Ebikon

Realisierung der Wärme- und Kälteverteilung

➔ haelg.ch/suurstoffi

Ecoquartier les Vergers

In der Genfer Gemeinde Meyrin ist seit 2014 ein Ökoquartier entstanden. Es gilt als eines der grössten und innovativsten Wohnprojekte der Schweiz, da autarke Deckung des Energiebedarfs und soziale Nachhaltigkeit im Fokus stehen. Unsere Niederlassung in Genf war mit der Installation der Heizungs- und Lüftungsanlagen in mehreren öffentlichen Gebäuden betraut.



Ecoquartier les Vergers Meyrin
Hälg & Co. AG Genf – Plan-les-Ouates

Installation der Heizungs- und Lüftungsanlagen in öffentlichen Gebäuden

➔ haelg.ch/ecoquartier

Energiestudie zur Reduktion des fossilen Brennstoffs

In Bülach (ZH) liegt ein rund 44 000 m² grosses Areal, das bis 2002 von der Giesserei Bülachguss AG genutzt wurde. Im Anschluss entstand ein Quartier mit rund 490 Wohnungen, Büro- und Gewerbeflächen. Um ein Energiesystem zu identifizieren, das den Wärmebedarf mit so wenig fossilen Brennstoffen wie möglich liefern kann, wurde unser Planungsbüro in Wallisellen (Vadea AG) von der Bauherrin Allreal mit einer Energiestudie beauftragt.



Energiestudie Bülachguss-Areal Bülach
Vadea AG Wallisellen

Energiestudie

➔ haelg.ch/energiestudie

Energiekonzept 2050

Im Zuge der Umsetzung des Energiekonzepts 2050 baut die Stadt St. Gallen ihr Fernwärmenetz seit über 25 Jahren laufend aus. Heute sind mehr als 17 000 Wohnungen und Betriebe angeschlossen. Unsere Niederlassung in St. Gallen konnte in den vergangenen Jahren ihre Kompetenz und Expertise bei der Planung und Realisierung der technischen Anlagen zur Energieerzeugung und Nutzeinspeisung für die Fernwärmezentrale Waldau (2017) und Lukasmühle (2021) unter Beweis stellen.



Fernwärmezentrale Lukasmühle St. Gallen
Hälg & Co. AG St. Gallen

Ausführungsplanung und Realisierung der technischen Ausrüstung für das Gewerk «Heizung».

➔ haelg.ch/lukasmuehle

Emissionen

Die aus Überzeugung gewählte dezentrale Struktur der Hälg Group hat zur Folge, dass unternehmerische Entscheide weitgehend dezentral in den Niederlassungen gefällt und nur wenige Rahmenbedingungen zentral vorgegeben werden. Dazu zählt das Fahrzeugmanagement mit rund 600 Fahrzeugen (Stand Ende 2021). Der vorliegende Bericht fokussiert daher die direkten THG-Emissionen (Scope 1), welche auf die Fahrzeugflotte zurückzuführen sind.

Für die Hälg Group sind Fahrzeuge ein elementares Arbeitsmittel. Unsere Baustellen und Objekte, die wir betreuen, sind über die ganze Schweiz

verteilt. Unsere Arbeit verrichten wir bei Kundinnen und Kunden und Mitarbeitende müssen das Material und die benötigte Ausrüstung dabei haben. Bei der Zusammensetzung der Flotte müssen daher für Montage- und Servicemitarbeitende diverse Basisanforderungen (zum Beispiel Reichweite, Nutzlast) berücksichtigt werden, welche die Fahrzeugauswahl einschränken. Mit einer maximalen Laufzeit von fünf Jahren (oder 160 000 Kilometern) stellt die Hälg Group bei allen Fahrzeugtypen sicher, dass die Flotte auf dem aktuellen Stand der Technik und damit energieeffizient ist. Mehr Flexibilität besteht bei der Auswahl der Fahrzeuge für Kadermitar-



beitende, womit auch der ökologische Aspekt ins Zentrum rückt. Um die CO₂-Belastung so gering wie möglich zu halten, ist der maximale CO₂-Ausstoss pro Kilometer gedeckelt. Zudem wird mit dem Bonus- / Malus-System ein weiterer Anreiz für ein Fahrzeug mit tiefer CO₂-Belastung geschaffen. Mit dem Programm «eMobility» fördert die Hälg Group aktiv die Wahl eines Elektrofahrzeuges. Basierend auf den bestehenden Bestimmungen resultiert eine Fahrzeugflotte gemäss untenstehenden Grafiken.

Mit der Publikation des ersten Nachhaltigkeitsberichts wird das Basisjahr für die Berechnung der direkten THG-Emissionen definiert. Im Jahr 2021 betrug das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) der Fahrzeugflotte 1404 Tonnen CO₂-Äquivalent nach WLTP-Messverfahren bei einer Fahrleistung von 10 887 684 Kilometern (GRI 305-1). Über den Umfang der Senkung der THG-Emissionen infolge Initiativen zur Emissionssenkung wird im zweiten Nachhaltigkeitsbericht erstmals berichtet (GRI 305-5).



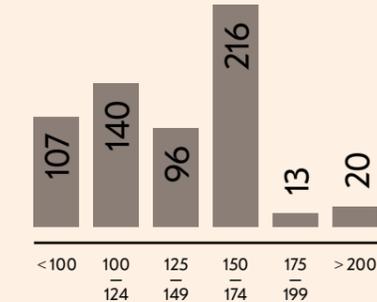
Umwelt

Umwelt

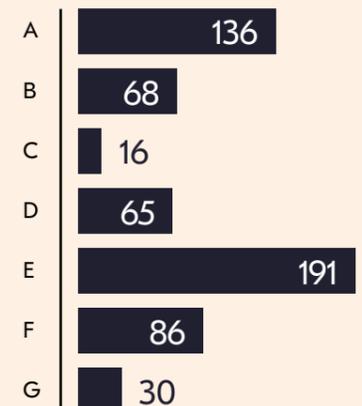
Inverkehrsetzung



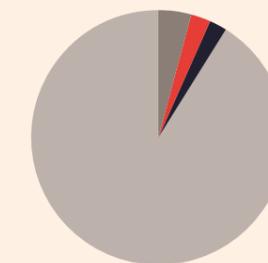
CO₂-Ausstoss / km



Energieeffizienz-Kategorie



592
Fahrzeuge



Treibstoff

- Diesel
- Benzin
- Elektrisch
- Anderes (Hybrid, Plug-in)



Soziales – Entwicklung aktiv fördern

Mitarbeitende, die sich mit ihrem Wissen, ihrem Engagement und ihrem Gestaltungswillen einbringen, sind der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg der Hälg Group. Sie nehmen nicht nur fachlich, sondern auch menschlich eine zentrale Rolle zur Stärkung unserer Reputation ein und sind damit unser Differenzierungsmerkmal gegenüber Mitbewerberinnen und Mitbewerbern.

Die Hälg Group befasst sich seit rund eineinhalb Jahren intensiv mit der Thematik des Fachkräftemangels. Im Rahmen der Strategieentwicklung haben wir uns von der typischen Rekrutierungsthematik gelöst und gehen diese Herausforderung nun bewusst und systematisch umfassender an. Das Unternehmen ist überzeugt, dass das Halten und Entwickeln von Mitarbeitenden die zentralen Erfolgsfaktoren sind. Dies bedeutet konkret, dass die Hälg Group die fachliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden künftig stärker in den Fokus rückt. Im Zuge der Initiative «Führung@Hälg» gilt es, unsere Führungskultur über die kommenden Jahre nachhaltig zu verändern. Ein entwicklungsorientiertes Dialogformat zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften ergänzt den bisherigen, klassischen Zielsetzungs- und Qualifikationsprozess. Die Initiative soll individuelle Stärken fördern, Entwicklungsfelder erschliessen sowie eine längerfristige Entwicklungsplanung ermöglichen.

Im Kontext eines partnerschaftlichen Verhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Unternehmung gilt es auch die geltenden Gesetze und Vorschriften zu beachten. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle einer Nichteinhaltung ermittelt (GRI 419-1). Die Hälg Group gilt auch bei Branchenverbänden und bei der Paritätischen Kommission als verlässliche, faire Partnerin. Über die zwei Sprachregionen Deutsch- und Westschweiz hinweg ist unser Unternehmen durch vier Gesamtarbeitsverträge (GAV Gebäudetechnik und GAV Reinigung) reglementiert, denen alle aus den entsprechenden Berufsgruppen (47%) zugehörigen Mitarbeitenden unterstellt sind (GRI 102-41).

Neben der Bearbeitung von Branchenentwicklungs- und Bildungsthemen gilt es, gegenüber diesen eine Offenlegung bezüglich Einhaltung der definierten und verhandelten Anstellungsbedingungen sicherzustellen. Die Hälg Group erfüllt in diesem Kontext die geltenden Standards und gewährt teilweise eine Besserstellung, beispielsweise beim jährlichen Ferienanspruch. Im Rahmen verschiedener Submissionsverfahren sowie der grundsätzlichen Lohngleichheitsverpflichtungen (Revision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 01.06.2020) wird die Hälg 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 Hälg 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 Anlass wird von den ehemaligen Mitarbeitenden sehr geschätzt und auch Roger und Marcel Baumer freuen sich über den persönlichen Austausch in einem lockeren Rahmen.

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.

Die Wirksamkeit unserer Anstellungsbedingungen sowie unsere offene Haltung, die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu berücksichtigen, zeigt sich darin, dass 89% unserer Mitarbeitenden die Hälg Group als Arbeitgeberin weiterempfehlen. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unter anderem mit folgenden Instrumenten Rechnung getragen:

- verschiedene Teilzeitarbeitsmodelle
- Option zum 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 1117 Mitarbeitenden (Stand Ende 2021) nahmen im Berichtszeitraum 36 Männer und fünf Frauen Elternzeit in Anspruch, wovon 35 respektive vier Mitarbeitende nach Beendigung des Vater- respektive Mutterschaftsurlaubs wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrten (GRI 401-3).

Im Berichtszeitraum stellte die Hälg Group total 137 neue Mitarbeitende ein und die Mitarbeiterfluktuation betrug 13.2% (GRI 401-1). Details können

den Grafiken entnommen werden. Bei der Fluktuation sei darauf hingewiesen, dass bisher keine Auswertung nach Altersklassen und Geschlecht durchgeführt wurde. Die Hälg Group nimmt die Berichterstattung zum Anlass, dies per 2022 aufzunehmen.

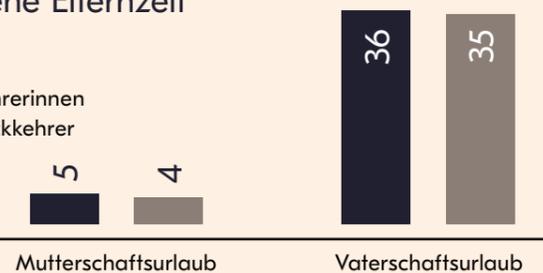
Zur Unterstützung des betrieblichen Gesundheitsmanagements hat die Hälg Group ein ganzheitliches Zusammenarbeitsmodell zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und dem Human Resources Management etabliert. Bei Bedarf steht den Führungskräften eine interne Beratung zur Verfügung. Durch den umfassenden Support können zum Beispiel Gesundheitsrisiken frühzeitig erkannt oder Wiedereingliederungsmassnahmen nach Krankheit und Unfall rechtzeitig geplant werden. Zusätzlich bietet die Hälg Group mit einer betrieblichen Sozialberatung (Proitera) sämtlichen Mitarbeitenden eine kostenlose, externe und vertrauliche Unterstützung in belastenden Berufs- oder Lebenssituationen. 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	66	58	8
30 bis 50	60	46	14
Über 50	11	9	2
Total	137	113	24

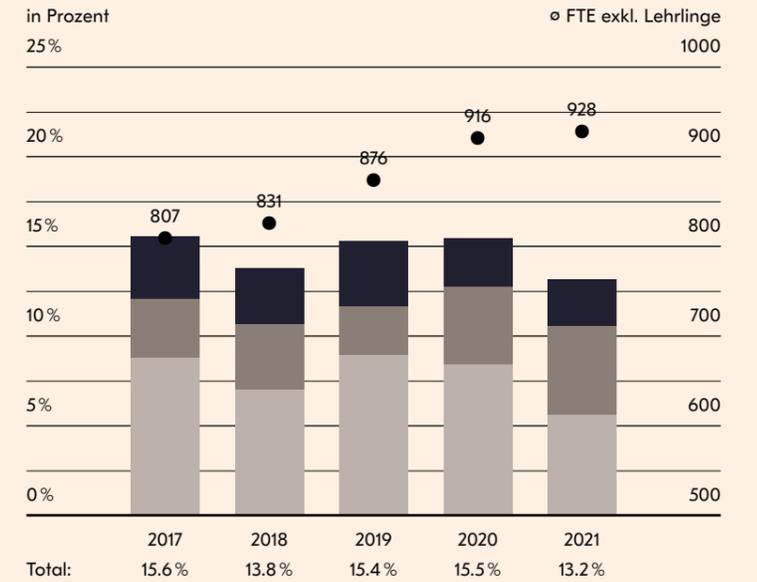
Bezogene Elternzeit

- Anzahl
- Rückkehrerinnen und Rückkehrer



Fluktuationsrate Hälg Group

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



Arbeitsicherheit

Die Gewährleistung und Verbesserung der Arbeitsicherheit verstehen sich für die Hälg Group von selbst. Unsere vorbildlichen Arbeitsbedingungen liegen uns am Herzen und wir setzen uns aktiv für den Schutz unserer Mitarbeitenden ein. Dies bedeutet, dass jede und jeder neue Mitarbeitende, die oder der eine Stelle gesund und unversehrt antritt, dies auch bei einem Austritt sein soll. Betreffend Unfallhäufigkeit möchte die Hälg Group stets im besten Viertel der vergleichbaren bei der SUVA versicherten Unternehmen sein. Zur Umsetzung der Ziele und zur Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Regeln

wie UVG und KVG entwickelte die Hälg Group zusammen mit der SUVA und unter Einhaltung der Norm EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitsicherheit) bereits 2001 ein Arbeitssicherheitssystem, das seither umgesetzt und laufend weiterentwickelt wird (GRI 403-1). Die Hälg Facility Management AG ist zudem seit 2021 nach ISO 45001 zertifiziert.

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

Arbeitsicherheit (KOPAS). Der SIBE rapportiert direkt an den CEO und ist für die ganze Hälg Group verantwortlich. Die KOPAS sind in den jeweiligen Niederlassungen erste Ansprechpersonen für Belange der Arbeitsicherheit (GRI 403-3) und arbeiten eng mit dem Sicherheitsbeauftragten auf Gruppenebene zusammen (GRI 403-4).

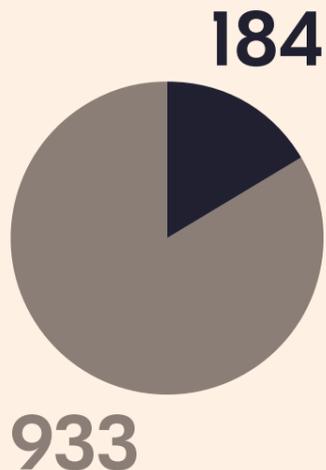
In den Zuständigkeitsbereich der Sicherheitsorganisation fällt auch die Durchführung von regelmässigen Sicherheitsschulungen in den Betrieben. Neue Mitarbeitende und Lernende werden ausserdem bei ihrem Eintritt speziell und teilweise auch direkt durch den Sicherheitsbeauftragten geschult. Dies als Ergänzung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

Der Sicherheitsbeauftragte legt jährlich ein Sicherheitsprogramm (GRI 403-9) 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 in den Niederlassungen Sicherheitsaudits durchgeführt (GRI 403-2). Zu den wesentlichen Gefahren beziehungsweise Risiken im Kontext von arbeitsbedingten Verletzungen zählen das Stürzen und Stolpern, Schnittverletzungen und



Mitarbeitende der Hälg Group nach Geschlecht

- Frauen
- Männer



Verletzungen der Augen. Zur Minimierung dieser Risiken und zur Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden in den Niederlassungen werden diese Themen regelmässig als Schwerpunktthemen aufgenommen.

Die Unfallzahlen werden monatlich erhoben und sind Bestandteil des Management Information Systems (GRI 403-9). Sie schaffen eine Grundlage für die Definition von Massnahmen und Kampagnen, um die Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten (GRI 403-2).

Dazu gehört, dass jederzeit die notwendigen Arbeits- und Schutzmittel zur Verfügung stehen. Mitarbeitende können über einen E-Shop ihre persönliche Schutzausrüstung selbständig beziehen. Darüber hinaus investiert die Hälg Group jährlich einen substanziellen Betrag in die Erneuerung von sicheren Arbeitsmitteln wie zum Beispiel Leitern oder Hebebühnen (GRI 403-6).



Kontaktpersonen der Arbeitssicherheit

Betriebsunfälle

Hälg Group	2019	2020	2021	Veränderung
Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	+/- 0
Anzahl dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen (Total)	129	121	126	+4%
Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit geringen Folgen (Bagatell)	62	48	60	+25%
Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Gross)	67	73	66	-10%

Wichtigste Arten der arbeitsbedingten Verletzungen	2019	2020	2021	Veränderung
Augen	32	31	45	+45%
Kopf	29	24	16	-33%
Extremitäten	185	155	157	+1%
Übrige	43	33	47	+42%

Aus- und Weiterbildung

Die Mitarbeitenden der Hälg Group sehen sich steigenden Kompetenzanforderungen gegenüber. Sie betreffen den Berufsalltag an sich, die technische Entwicklung, die Veränderung der Arbeitsmittel durch die Digitalisierung, aber auch die Anforderungen an die Persönlichkeit. Exemplarisch steht hierfür die BIM-Initiative (Building Information Modeling) als Grundlage für die digitale Transformation in der Baubranche, welche in der Hälg Group fester Bestandteil der Umsetzung unserer strategischen Ziele ist.

Basierend auf den mit sämtlichen Mitarbeitenden jährlich getroffenen

Zielvereinbarungen (GRI 403-3) werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten besprochen und konkrete Weiterbildungsmaßnahmen abgeleitet. Im Berichtsjahr wurden im Durchschnitt 7.5 Stunden (pro Jahr und Mitarbeitenden) als Aus- und Weiterbildung rapportiert (GRI 404-1). Die Hälg Group unterstützt ihre Mitarbeitenden sowohl ideell als auch finanziell. Im berufsbezogenen Kontext werden für externe Aus- und Weiterbildungen üblicherweise Beiträge zwischen 50 und 100 Prozent der Gesamtkosten geleistet.

Der Schwerpunkt der internen Angebote liegt auf Schulungen und

Programmen, die unternehmensspezifisches Know-how vermitteln und die den gruppenweiten Erfahrungsaustausch fördern. Im Berichtszeitraum wurden den Mitarbeitenden der Hälg Group interne Schulungen gemäss tabellarischer Darstellung auf Seite 23 angeboten (GRI 404-2).

Die umfassende Überprüfung und Weiterentwicklung des bestehenden internen Schulungsangebots wurde im Berichtszeitraum lanciert. Zusätzliche Angebote für unsere Montagemitarbeitenden und ein Programm mit dem Themenschwerpunkt «BIM» sind für 2022 in Planung.



Abgerundet 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 (GRI 404-2):

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

Wir bilden unsere Fachleute von morgen aus; Rund 10 Prozent unserer Mitarbeitenden befinden sich in der Ausbildung. Mit einer fundierten Lehrlingsausbildung und einem breiten Weiterbildungsangebot fördern wir den qualifizierten Berufsnachwuchs in unterschiedlichen Berufen. Nach er-

folgreichem Lehrabschluss übernehmen wir die jungen Nachwuchskräfte nach Möglichkeit in eine Festanstellung. Auch Zweitlehren, Praktika, IV-Eingliederungen oder Umschulungen werden von der Hälg Group unterstützt.

Zielgruppe	Schulung	Inhalte (u.a.)	Dauer
Neue Mitarbeitende	Hälg Day	• Allg. Einführung in die Hälg Group • Arbeitssicherheit • Hälg Group als Arbeitgeberin • gegenseitiges Kennenlernen	1 Tag
Service-technikerinnen und -techniker	Auftritt bei Kundinnen und Kunden	• Rolle • kundenorientierter Auftritt • von der Marktleistung zum Nutzen • Zusatzverkäufe	2 Tage
Projektleitende	PM-Ausbildung Level 1	• Rolle des von Projektleitenden • Projektentwicklung • Kommunikation • Führung in Projekten • Governance in Projekten	6 Tage
Erfahrene Projektleitende	PM-Ausbildung Level 2	• Führung & Kommunikation • Selbst- & Zeitmanagement • Verhandlungsmanagement • Recht in der Praxis • Nachtragsmanagement	6 Tage
Fach- und Führungskräfte	Progress In Zusammenarbeit mit dem KMU-Institut der Universität St.Gallen (KMU-HSG)	• Unternehmensführung • Strategisches Management • Führen mit Kennzahlen • Organisation & Prozesse • Leadership • Rolle als Führungskraft • Führung von Mitarbeitenden • Teamführung	10 Tage

Ausblick

Die nachhaltige Ausrichtung der Geschäftstätigkeit ist seit jeher im Wertesystem der Hälg Group verankert. Mit dem vorliegenden Bericht legen wir die Basis für ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement und werden in Zukunft in einem Zweijahresrhythmus über unsere Aktivitäten und Fortschritte berichten.



Ausblick

Wirtschaft

Wir verstehen uns als führendes Unternehmen in der Gebäudetechnik und im Facility Management. Dazu gehört für uns, dass 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 und es uns ermöglichen, laufend in die Entwicklung des Unternehmens zu investieren. Damit schaffen wir für unsere Mitarbeitenden eine Lebensgrundlage. Unsere Kundinnen und Kunden sowie andere, externe Anspruchsgruppen können darauf vertrauen, dass sie auch morgen auf die Hälg Group zählen können.

Umwelt

Unsere Verantwortung als Dienstleisterin in der Gebäudetechnik wollen wir auch in Zukunft aktiv wahrnehmen und unsere Kundinnen und Kunden bei der Optimierung ihres Energieverbrauchs unterstützen. Innerbetrieblich legen wir den Schwerpunkt weiterhin auf die Fahrzeugflotte. Zusammen mit unserem Partner beobachten wir technologische Entwicklungen laufend, um den CO₂-Ausstoss so gering wie möglich zu halten, wobei die garantierte Leistung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden im Zentrum steht. Nebst der Fahrzeugflotte wollen wir dem generellen Mobilitätsmanagement mehr Beachtung schenken und prüfen Alternativen zur individuellen Fortbewegung.

Soziales

Wir sind überzeugt, dass das Halten und Entwickeln von Mitarbeitenden zentrale Erfolgsfaktoren für die Hälg Group sind. Wir werden den Fokus verstärkt auf die Entwicklung unserer Mitarbeitenden legen und unsere Führungskultur im Zuge der Initiative «Führung@Hälg» nachhaltig verändern. Damit unsere Mitarbeitenden die steigenden Kompetenzanforderungen meistern können, werden wir das interne Schulungsangebot weiterentwickeln und fördern als überzeugter Lehrbetrieb auch in Zukunft die Ausbildung des qualifizierten Berufsnachwuchs von morgen. Die konsequente Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist für uns eine Selbstverständlichkeit, an deren Optimierung wir laufend arbeiten.

Kennzahlen im Überblick

Wirtschaft	2021	2023
Gesamtumsatz in Mio. CHF	315	
Anzahl Standorte	22	
Anzahl Mitarbeitende	1117	
Weiterempfehlungsrate von Kundinnen und Kunden	98%	
Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	0	
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	0	

Soziales	2021	2023
Anzahl Mitarbeitende	1117	
davon Lernende	102	
davon Frauen	184	
davon Männer	933	
davon Teilzeitmitarbeitende	210	
davon Vollzeitmitarbeitende	907	
davon unter Tarifvertrag	525	
davon nicht unter Tarifvertrag	592	
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende 2021	137	
Mitarbeiterfluktuation	13.2%	
Bezogene Elternzeit	41	
davon von Frauen	5	
davon von Männern	36	
Anzahl rapportierter Stunden für Aus- und Weiterbildung (total)	10 612	
Durchschnittliche Anzahl Stunden für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitender	7.5	
Weiterempfehlungsrate von Mitarbeitenden (Kununu-Score)	89%	
Arbeitssicherheit		
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	66	
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit geringen Folgen	60	

Umwelt	2021	2023
Anzahl Fahrzeuge in der Flotte	592	
davon Elektro-Antrieb	14	
davon Hybrid-Antrieb	10	
davon Benzin-Antrieb	26	
davon Diesel-Antrieb	538	
davon Energieeffizienz-Klasse A	136	
davon Energieeffizienz-Klasse B	68	
davon Energieeffizienz-Klasse C	16	
davon Energieeffizienz-Klasse D	65	
davon Energieeffizienz-Klasse E	191	
davon Energieeffizienz-Klasse F	86	
davon Energieeffizienz-Klasse G	30	
THG-Emissionen (Scope 1) aus Fahrzeugflotte in Tonnen	1404	
Anzahl gefahrener Kilometer mit der Fahrzeugflotte in Kilometern	10 887 684	
Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen	0	

Stand: 31.12.2021

Kennzahlen

GRI-Inhaltsindex

Referenz	Angabe	Seite
Universelle Standards		
GRI 101: 2016	Grundlagen	
GRI 102: 2016	Allgemeine Angaben	
Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	4
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4
GRI 102-3	Ort des Hauptsitzes	4
GRI 102-4	Betriebsstätten	5
GRI 102-5	Eigentümerstruktur und Rechtsform	4
GRI 102-6	Bediente Märkte	5
GRI 102-7	Größenordnung der Organisation	5
GRI 102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeitenden	20
GRI 102-9	Lieferkette	4
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und der Lieferkette	5
GRI 102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmassnahmen	5
GRI 102-12	Externe Initiativen	5
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	5
Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	3
Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	6
Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	5
Einbindung der Stakeholder		
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	7
GRI 102-41	Tarifverträge	19
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	7
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	7
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	8
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	4
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Inhalts	8
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	8
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	8
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	8
GRI 102-50	Berichtszeitraum	27
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	27
GRI 102-52	Berichtszyklus	27
GRI 102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	27
GRI 102-54	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	27
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	26
GRI 102-56	Externe Prüfung	keine

Referenz	Angabe	Seite
Themenspezifische Standards		
Wirtschaft		
GRI 201: 2016 Wirtschaftliche Leistung		
GRI 103-1/2/3	Angaben zum Managementansatz	11
GRI 201-1	Direkter erwirtschafteter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	11
GRI 201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen sowie andere Risiken und Chancen	14
GRI 206: 2016 Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 103-1/2-3	Angaben zum Managementansatz	13
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	13
Umwelt		
GRI 305: 2016 Emissionen		
GRI 103-1/2/3	Angaben zum Managementansatz	17
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen	17
GRI 305-5	Senkung THG-Emissionen	17
GRI 307: 2016 Umweltcompliance		
GRI 103-1/2-3	Angaben zum Managementansatz	14
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen	14
Soziales		
GRI 401: 2016 Beschäftigung		
GRI 103-1/2-3	Angaben zum Managementansatz	19
GRI 401-1	Anzahl neu eingestellter Mitarbeitende und Fluktuation	20
GRI 401-3	Elternzeit	20
GRI 403: 2016 Arbeitssicherheit		
GRI 103-1/2-3	Angaben zum Managementansatz	21
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	21
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	21, 22
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	21
GRI 403-4	Beteiligung von Mitarbeitenden, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	21
GRI 403-5	Schulungen von Mitarbeitenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	21
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	22
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	21
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	21, 22
GRI 404: 2016 Aus- und Weiterbildung		
GRI 103-1/2-3	Angaben zum Managementansatz	22
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	22
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	23
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	22
GRI 419- 2016 Sozioökonomische Compliance		
GRI 103-1/2-3	Angaben zum Managementansatz	19
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	19



Über diesen Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht befasst sich erstmals umfassend mit Nachhaltigkeitsthemen (GRI 102-51) in der Hälg Group im Zeitraum 2021 (GRI 102-50). Künftig wird in einem Zweijahresrhythmus (GRI 102-52) ein Nachhaltigkeitsbericht der Hälg Group publiziert. Die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) werden dazu angewendet; im vorliegenden Bericht stammen diese aus dem Jahr 2016. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option Kern) erstellt (GRI 102-54). Für die nächste Auflage werden erstmals die neuen Standards (2021) zur Anwendung kommen.

Kontaktperson bei Fragen zu diesem Bericht (GRI 102-53):



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
 Allreal (Seite 16)
 Michael Huwiler, Rorschach
 Losys GmbH, Opfikon
 Damian Poffet, Liebefeld-Bern
 Daniel Gantner, Hälg & Co. AG
 Luzern – Ebikon



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