

Hälg Group

Nachhaltigkeits- bericht 2023



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

Unser Beitrag in der Praxis 16

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

Zusammen wachsen: Die Hälg Group auf dem Weg in die Zukunft

Geschätzte Kundinnen und Kunden,
Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner

Als inhabergeführtes Familienunternehmen mit über 100 Jahren Geschichte ist Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenskultur verwurzelt. Wir möchten Ihnen mit diesem Bericht einen Einblick in unser entsprechendes Engagement geben und transparent über unsere Ziele, Fortschritte und Herausforderungen berichten. Dies ist bereits das zweite Mal nach unserem ersten Bericht im Jahr 2022.

Einige der Höhepunkte aus dem vergangenen Jahr: Im Bereich «Soziales» haben wir eine umfassende Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, die beeindruckend hohe Zufriedenheitswerte ergab. Dies bestärkt uns darin, dass wir als Arbeitgeberin auf dem richtigen Weg sind, doch wir ruhen uns nicht auf unseren Lorbeeren aus und arbeiten kontinuierlich daran, uns weiter zu verbessern.

Im Bereich «Umwelt» haben wir unsere elektrisch betriebene Fahrzeugflotte zwar noch auf bescheidenem Niveau, aber dennoch signifikant erweitert und wir sind stolz darauf, dass wir als Dienstleisterin für Gebäudetechnik und Facility Management weiterhin einen massgeblichen Beitrag im schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen leisten können.

Im Bereich «Wirtschaft» haben wir durch die Stärkung unserer Organisation eine solide Grundlage für die nachhaltige unternehmerische Entwicklung der Hälg Group geschaffen. Falls Ihnen dies alles zu trocken erscheint, empfehlen wir Ihnen unseren Film als unterhaltsame Alternative.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre und gute Unterhaltung beim Zuschauen.

Roger Baumer
Mitinhaber

Marcel Baumer
Mitinhaber

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



Hälg Group – ein inhabergeführtes Familienunternehmen

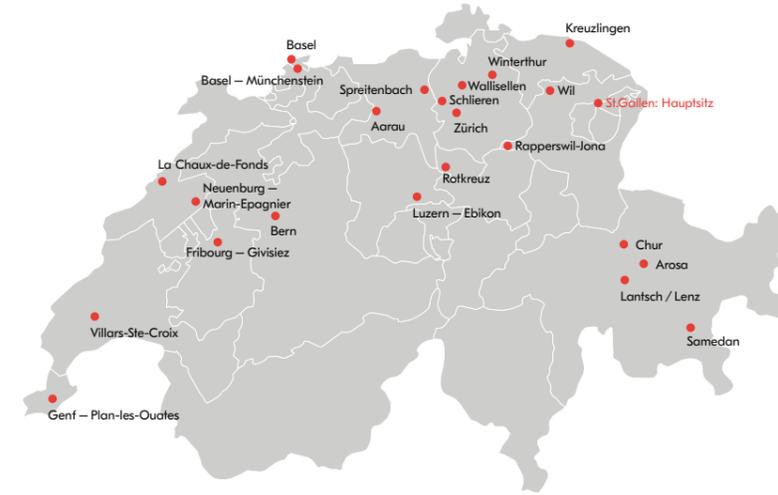
Als Familienunternehmen orientieren wir uns an einer langfristigen und nachhaltigen Zielsetzung: Wir wollen das führende Schweizer Dienstleistungsunternehmen für Gebäudetechnik und Facility Management sein.

Organisation

Die Hälg Group ist in der Schweiz tätig (GRI 2-1) und beschäftigt an 24 Standorten 1144 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).



360

Gesamtumsatz der Hälg Group in Millionen CHF

1144

Mitarbeitende

Unternehmensführung



Der Ausschuss für das operative Management der Auswirkungen bildet der Delegierte des Verwaltungsrates zusammen mit der CSR-Beauftragten (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).

Oberstes Kontrollorgan (GRI 2-9) ist der Verwaltungsrat der Hälg Holding AG (v.l.n.r.):

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

Berücksichtigung der Unabhängigkeit gewählt (GRI 2-10/GRI 2-18). Das Präsidium und drei weitere Sitze sind von externen Persönlichkeiten ausserhalb der Inhabergefamilie 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 Interessenskonflikte vermieden werden (GRI 2-15). 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).

Der Verwaltungsrat wird jährlich von der Generalversammlung und damit von den Inhabern der Hälg Holding AG nach einem definierten Nominations- und Auswahlverfahren und unter

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).



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

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

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. Dabei entwickeln wir Lösungen, die zum Wohlbefinden der Menschen in Gebäuden beitragen und uns stolz machen.

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



Die Leitsätze zu den einzelnen Anspruchsgruppen sind (GRI 2-23):

- Kundinnen und Kunden: Wir stellen den Kundennutzen ins Zentrum.
- Mitarbeitende: Wir packen unsere Aufgaben engagiert an.
- Partnerinnen und Partner: Wir gestalten Partnerschaften aktiv.
- Öffentlichkeit: Wir leben Gemeinschaft.
- Aktionäre: Wir wollen langfristigen Unternehmenserfolg.



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», auf dem digitalen Kanal, u.a. durch unseren Webauftritt und mit 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 Kanäle informiert. Das Intranet ist für alle Mitarbeitenden orts- und geräteunabhängig 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.

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 dem Jahr 2021 wurde daher bestätigt und dient als Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht (GRI 3-1).

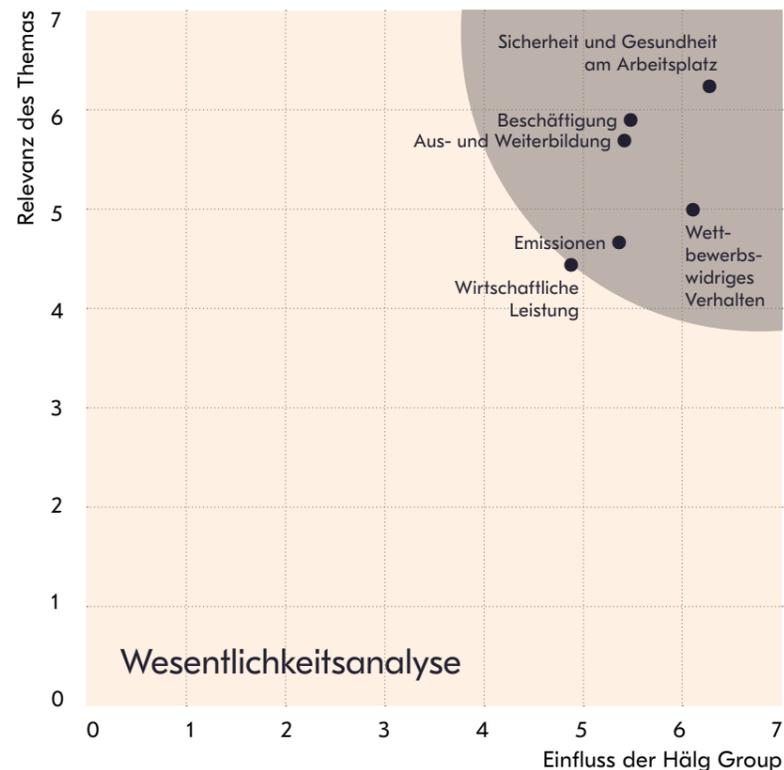
Liste der wesentlichen Themen

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 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 der Management-Perspektive direkt und messbar Einfluss nehmen kann und wird.

In der Abbildung werden die wesentlichen Themen dargestellt (GRI 3-2). Da Umweltcompliance (GRI 307-2016) und Sozioökonomische Compliance (GRI 419-2016) nun in den GRI-Standards 2021 in den Allgemeinen Angaben enthalten sind (Angabe 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen), werden sie an dieser Stelle nicht mehr abgebildet. Im Weiteren wurde der vorliegende Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 verfasst, was Anpassungen der Darstellungen zur Folge hat, welche jedoch keine direkten weiteren Auswirkungen haben (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; die Gleichstellung zwischen Frau und Mann ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Unsere Mitarbeitenden werden regelmässig über die lebenswichtigen Regeln der Arbeitssicherheit 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 ist.

Lehrbetrieb aus Überzeugung

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

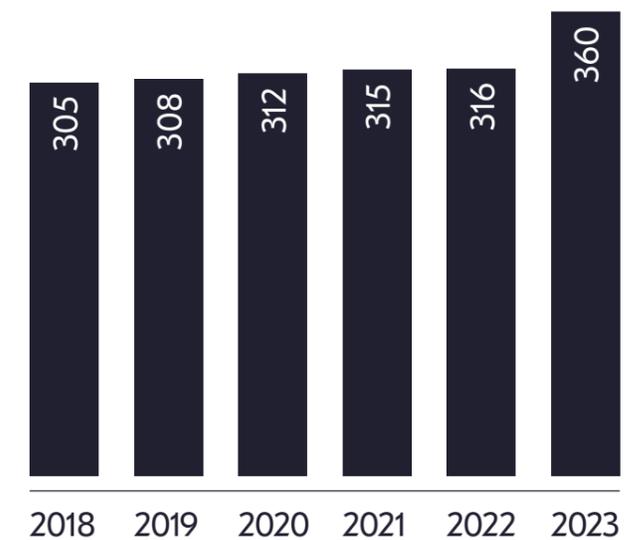
Wirtschaftlicher Erfolg ist sowohl Zweck als auch Grundlage unternehmerischen Handelns. Im Sinne des nachhaltigen Handelns ist dabei die langfristige Entwicklung wichtiger als Quartals- oder Monatsergebnisse.

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 Stakeholdern nachkommen können. Ausserdem soll das Unternehmen auch Krisen überwinden können; wenn möglich aus 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 kontinuierliche Investitionen in unseren Betrieb, einschliesslich Arbeitsmittel, Fahrzeuge sowie IT-Systeme und -Tools. Zudem setzen wir beträchtliche Ressourcen in Programme und Initiativen zur Förderung unserer Mitarbeitenden ein. Um unsere Wettbewerbsposition zu stärken, investieren wir kontinuierlich in die Geschäftsentwicklung. Ein Zeichen für den nachhaltigen Erfolg und eine zielführende Investitionspolitik ist das kontinuierliche Wachstum, das die Hälg Group seit mehr als zwei Jahrzehnten verzeichnet. Voraussetzung dafür sind ausreichend Mittel, was mit einer angemessenen Dividendenpolitik seitens der Aktionäre erreicht wird (GRI 201-1).

Mit einem gut ausgebauten finanziellen Controlling stellt die Hälg Group sicher, dass sie in finanzieller Hinsicht jederzeit höchste Transparenz hat und bei Bedarf Massnahmen ergreifen kann. Im Berichtszeitraum hat die Hälg Group keinen monetären Wert der finanziellen Unterstützung von der öffentlichen Hand erhalten (GRI 201-4). Gegenüber Vorsorgeeinrichtungen kommt die Hälg Group ihren Verpflichtungen vollumfänglich nach. Aus Gründen der Vertraulichkeit gibt sie über deren Gestaltung jedoch keine Auskünfte (GRI 201-3).

Gesamtumsatz 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.

Wirtschaft

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
2003	Übernahme der Thermovent AG (2010: Integration Hälg & Co. AG)	
2005	Übernahme der Klima AG	
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	
2017	Gründung der Vadea AG Übernahme der Dober AG	
2018	Übernahme der Meneo Energie SA Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 300 Millionen CHF	300 Mio. CHF
	Die Hälg Holding AG wird zur Anerkennung ihres EcoVadis CSR-Ratings zum ersten Mal mit der Silber-Medaille ausgezeichnet	
2020	Übernahme und Integration der Jul. Meisser Haustechnik AG in die Hälg & Co. AG Chur	
2021	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 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	
2023	Übernahme und Integration der Gygli + Partner AG in die Hälg & Co. AG Bern Übernahme der Ardüser AG Die Hälg Holding AG überschreitet zum ersten Mal den Jahresumsatz von 350 Millionen CHF	350 Mio. CHF
2024	Hälg Group stärkt Organisationsstruktur für eine verantwortungsvolle und langfristige Zukunft	
	↓	



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 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 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 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 die Gebäudeheizung und der 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 zugenommen haben. Dank verbesserten Isolationsstandards bei Neu- und Umbauten, der energetischen Sanierung alter Gebäude und dem vermehrten Ersatz von Heizöl und Erdgas durch nicht-fossile Energieträger (wie Wärmepumpen, Holz, etc.) für die Gebäudeheizungen, nahm die Treibhausgasintensität der Gebäude in den letzten Jahren markant ab.

Im Rahmen der Energiestrategie 2050 soll dieser Pfad weiterverfolgt werden. Besonders relevant für Gebäude sind dabei die Aspekte der Energieeffizienz und der erneuerbaren Energien. Der Energieverbrauch der Gebäude soll damit weiter gesenkt und der Einsatz von erneuerbaren Energien wie Sonne, Holz, Wind oder Geothermie gestärkt werden.

Als Dienstleisterin in der Gebäudetechnik nehmen wir eine zentrale Rolle für die Abnahme dieser Treibhausgasintensität ein (GRI 201-2). Es ist unser Ziel, dass wir mit und für unsere Kundinnen und Kunden Lösungen 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. Im Anlagenbau realisieren wir fachgerechte Installationen nach dem neusten Stand der Technik. In der Gebäudeautomation sorgen wir mit der Mess-, Regel- und Steuerungstechnik für einen effizienten Energieeinsatz. Mit unseren Serviceleistungen stellen wir sicher, dass Anlagen kontinuierlich gewartet und unterhalten werden. Im Facility Management übernehmen wir als integrale Facility Managerin die Verantwortung für ganze Gebäude und Areale.

«Sinnhaftigkeit ist für mich im Job wichtig. Für ein Unternehmen zu arbeiten, das Lösungen für ressourcenschonende Gebäude entwickelt, macht mit stolz.»

Marie-Christine Wartenweiler, Hälgi & Co. AG Aarau



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 ausgestaltetes Flottenmanagement.



Unser Beitrag in der Praxis

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

➔ haelg.ch/referenzen

Energetische Sanierung für 581 Wohnungen

Die Überbauung «Telli» in Aarau gehört zu den architektonischen Zeitzeugen der 1970er-Jahre. In den Jahren 2021 und 2022 wurden 581 Wohnungen energetisch saniert, während die Mieterinnen und Mieter die Wohnungen bewohnten. Die Hälg & Co. AG Aarau realisierte in diesem besonderen Projekt die Lüftungsanlagen.



Telli Hochhäuser Aarau
Hälg & Co. AG Aarau

Realisierung der Lüftungsanlagen

➔ haelg.ch/telli

Neues Quartier ist 2000-Watt-Gesellschaft-tauglich

Mitten in Suhr ist ein lebendiges, innovatives Quartier mit über 200 hochwertigen Wohnungen entstanden. Mit der Umsetzung von erhöhten energetischen Anforderungen werden die Zielsetzungen der 2000-Watt-Gesellschaft erreicht. Die Hälg Group plante hier alle gebäudetechnischen Anlagen und setzte sie auch um.



Henz-Areal Suhr
Hälg & Co. AG Aarau und Klima AG Spreitenbach

Planung und Realisierung der gebäudetechnischen Anlagen

➔ haelg.ch/henz-areal

Nachhaltigere Energieversorgung für das Allmend-Areal

Zusammen mit dem Neubau für das Schulhaus Allmend stimmte die Bevölkerung der Gemeinde Uitikon der neuen Energieversorgung auf dem Allmend-Areal zu. Mittels einer Wärmepumpenanlage mit Erdsonden und Photovoltaikanlagen entstand eine nachhaltigere Energieversorgung. Die Hälg & Co. AG Zürich wurde mit dem Austausch des Ölkessels durch eine Wärmepumpe beauftragt.



Energieverbund Uitikon Allmend Uitikon
Hälg & Co. AG Zürich

Austausch Ölkessel durch Wärmepumpe

➔ haelg.ch/energieverbund-allmend

Wärme aus erneuerbaren Energien

Das Valbella Resort wurde im Sommer 2022 komplett saniert. Neben dem Bau neuer Juniorsuiten und der Erweiterung der Garage wurde das Restaurant vergrössert. Die Integration einer Luftwärmepumpe ermöglicht es dem Valbella Resort, die Wärme für die Räumlichkeiten aus erneuerbaren Energien zu gewinnen. Die Hälg & Co. AG Chur realisierte beim Umbau des Resorts die Heizungs- und Kühlanlagen.



Valbella Resort Valbella
Hälg & Co. AG Chur

Realisierung der Heizungs- und Kühlanlagen bei der Sanierung

➔ haelg.ch/valbella-resort

Heizungssanierung für ein Einfamilienhaus

Im Jahr 1981 bezog die Familie Bodmer ihr Einfamilienhaus. Um die Klimaziele zu erreichen, beschloss das Stadtwerk Winterthur, die Gasversorgung schrittweise stillzulegen. Diese Entwicklung festigte den Beschluss der Familie Bodmer ihr Heizsystem umfassend zu sanieren. Für die ganzheitliche Heizungssanierung wurde die Hälg & Co. AG Winterthur beauftragt. Die Hälg Group realisiert jährlich viele vergleichbare Sanierungen für Ein- und Mehrfamilienhäuser.



Heizungssanierung Einfamilienhaus Winterthur
Hälg & Co. AG Winterthur

Planung und Realisierung von Heizung, PV-Anlage und Sanitär

➔ haelg.ch/heizungssanierung-efh

Emissionen

Die aus Überzeugung gewählte dezentrale Struktur der Hälg Group hat zur Folge, dass unternehmerische Entscheidungen weitgehend in den Niederlassungen gefällt und nur wenige Rahmenbedingungen zentral vorgegeben werden. Dazu zählt das Fahrzeugmanagement mit rund 620 Fahrzeugen (Ende 2023). Der vorliegende Bericht fokussiert daher auf die direkten THG-Emissionen (Scope 1), welche auf die Fahrzeugflotte zurückzuführen sind. Auf weitere Angaben gehen wir nicht ein, da sie in unserer dezentralen Struktur nicht anwendbar sind (GRI 305-2/3/4/6/7).

Für die Hälg Group sind Fahrzeuge ein 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 mitführen können. Bei der Auswahl der Fahrzeuge für Montage- und Servicemitarbeitende (sogenannte rote Flotte) müssen diverse Basisanforderungen (z. B. Reichweite, Nutzlast) berücksichtigt werden, was die Fahrzeugauswahl erheblich einschränkt.

Mehr Flexibilität besteht bei der Auswahl der Fahrzeuge für Kadermitarbeitende. Um die CO₂-Belastung so gering wie möglich zu halten, ist der maximale CO₂-Ausstoss gedeckelt. Zudem wird mit einem Bonus- / Malus-System ein weiterer Anreiz für Fahrzeuge mit geringer Belastung geschaffen. Mit dem Programm «eMobility» fördert die Hälg Group aktiv die Wahl eines Elektrofahrzeuges.

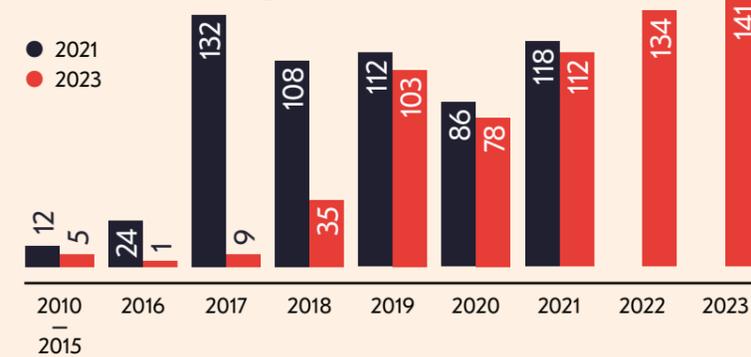
Die Zusammensetzung der Fahrzeugflotte findet sich in den Darstellungen unten, mehr Details auf Seite 25. Der Bestand an Fahrzeugen mit alternativem Antrieb hat sich seit 2021 mehr als verdoppelt, während der Bestand mit konventionellem Antrieb trotz Flottenzuwachs stabil geblieben ist.

Im Berichtsjahr betrug das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) der Fahrzeugflotte 1650 Tonnen CO₂-Äquivalent nach WLTP-Messverfahren bei einer Fahrleistung von 11687165 Kilometern (GRI 305-1). Damit ist es uns nicht gelungen, die ausgewiesenen THG-Emissionen zu reduzieren (GRI 305-5).

Es ist zu beachten, dass Ende 2021 über 160 Fahrzeuge unserer damaligen Flotte vor Einführung des WLTP-Messverfahrens zugelassen wurden. Ende 2021 waren es noch 15. Zudem wurde das WLTP-Messverfahren seit seiner Einführung weiterentwickelt und verschärft. Da beide Faktoren einen direkten Einfluss auf die Zuteilung der Energieeffizienz-Kategorie und auf den ausgewiesenen CO₂-Ausstoss haben, ist keine Vergleichbarkeit zwischen den Berichtsperioden gegeben.

Mit dem Ziel, die THG-Emissionen aus der Fahrzeugflotte zu reduzieren, hat die Hälg Group im Berichtszeitraum eine umfassende Studie in Auftrag gegeben. Geprüft wurde ob und wie der CO₂-Ausstoss der Fahrzeuge für Montage- und Servicemitarbeitende reduziert und unter welchen Voraussetzungen den Projektleitern ein Elektrofahrzeug angeboten werden kann. Basierend auf den Studienergebnissen wurde beschlossen, dass im Jahr 2024 rund 20 Fahrzeuge der roten Flotte durch Elektrofahrzeuge ersetzt werden sollen.

Inverkehrsetzung



Fahrzeuge

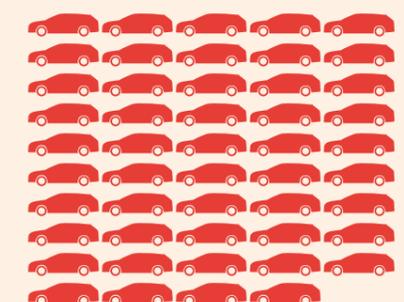
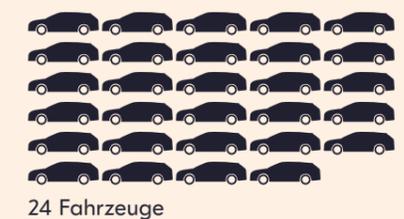
2021 **592** 2023 **618**

Emissionen

	2021	2023
THG Emissionen (Tonnen)	1404	1650
Fahrleistung (Kilometer)	10887684	11687165

Antrieb elektrisch oder hybrid

● 2021 ● 2023





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.

Im Rahmen der Strategie 2021 – 2023 haben wir uns ganzheitlich mit dem Thema «Halten und Entwickeln von Mitarbeitenden» auseinandergesetzt. Dies bedeutet auch, dass der fachlichen und persönlichen Entwicklung der Mitarbeitenden noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Im Zuge der Initiative «Führung@Hältg» haben wir unsere Führungskultur nachhaltig verändert. Ein entwicklungsorientiertes Dialogformat zwischen den Mitarbeitenden und den Führungskräften ergänzt den klassischen Zielsetzungs- und Qualifikationsprozess. Dies mit dem Ziel, die individuellen Stärken zu fördern, Entwicklungsfelder zu erschliessen und eine nachhaltige Nachfolgeplanung zu ermöglichen. Die im Jahr 2023 durchgeführte Mitarbeitendenbefragung bestätigt, dass die Hältg Group mit ihrem Ansatz auf dem richtigen Weg ist. Auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 6 (trifft voll und ganz zu) attestieren die Mitarbeitenden der Hältg Group als Arbeitgeberin ein positives Zeugnis:

5.0 Gesamtzufriedenheit

5.2 Unterstützung durch Vorgesetzte

5.3 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 (47.9%) zugehörigen 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 1144 Mitarbeitenden (Stand Ende 2023)

1144 Mitarbeitende der Hälg Group nach Beschäftigungsverhältnis

202 Teilzeit
942 Vollzeit

nahmen im Berichtszeitraum fünf Frauen und 41 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 245 neue Mitarbeitende ein und die Mitarbeiterfluktuation betrug 15.6 % (GRI 401-1). Die statistischen Werte haben sich im Vergleich zur Berichtsperiode im Jahr 2021 nur geringfügig verändert, und die Fluktuationsrate hat sich wieder auf das Niveau vor der Corona-Pandemie eingependelt.

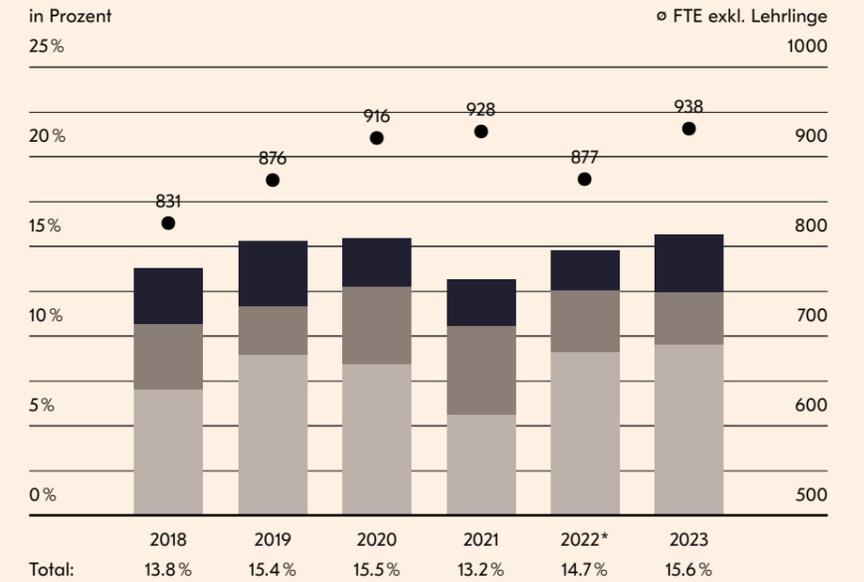
Weitere Details sind in den Grafiken sowie unter den Kennzahlen im Überblick zu finden (Seite 25).

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 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.

Fluktuationsrate Hälg Group

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

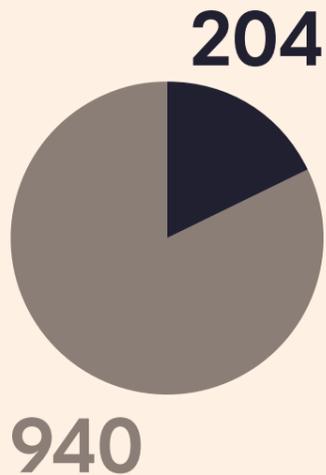
*ab 2022 ohne Vadea AG



Soziales

Mitarbeitende der Hälg Group nach Geschlecht

- Frauen 21.7%
- Männer 78.3%

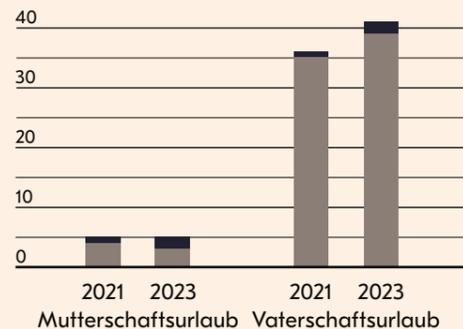


Eintritte inkl. Lernende

Altersklasse	Total	Mann	Frau
Unter 30	93	72	21
30 bis 50	128	101	27
Über 50	24	16	8
Total	245	189	56

Bezogene Elternzeit

- Anzahl
- Rückkehrerinnen und Rückkehrer



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). Während dem Berichtszeitraum wurde zudem ein neues Instrument eingeführt, wodurch Daten effektiver analysiert und Massnahmen noch gezielter abgeleitet werden können.

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 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 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).



Soziales



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 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).

Die tabellarische Übersicht zeigt eine signifikante Reduzierung der Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen seit der letzten Berichtsperiode. Während im Jahr 2021 126 Mitarbeiter arbeitsbedingte Verletzungen erlitten hatten, waren es im Jahr 2023 noch 105 (GRI 403-9), obwohl ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen ist.

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.



Betriebsunfälle					
Hälg Group	2019	2020	2021	2022	2023
Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	0	0
Anzahl dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen (Total)	129	121	126	91	105
Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit geringen Folgen (Bagatell)	62	48	60	42	39
Anzahl arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Gross)	67	73	66	49	66
Wichtigste Arten der arbeitsbedingten Verletzungen					
	2019	2020	2021	2022	2023
Kopf (inkl. Augen)	61	55	61	27	39
Extremitäten	185	155	157	25	33
Übrige	43	33	47	39	33

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 ihrer strategischen Ziele ist.

Basierend auf den mit sämtlichen Mitarbeitenden jährlich getroffenen Zielvereinbarungen (GRI 404-3), werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten besprochen und konkrete Weiterbildungsmassnahmen abgeleitet. Im Berichtsjahr wurden durchschnittlich 9.1 Stunden pro Mitarbeitenden für Aus- und Weiterbildung rapportiert (GRI 404-1).

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 angeboten (GRI 404-2).

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
Service-technikerinnen und -techniker	Auftritt bei Kundinnen und Kunden	• Rolle des Servicetechnikers • kundenorientierter Technikerauftritt • 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-Ausbildung Basis	• Phasenmodell der Projektabwicklung • Rolle der Projektleitenden • Diskussion eigener Praxisbeispiele • Relevanz auf die Reputation	4 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

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:

- 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 Lernenausbildung 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 von der Hälg Group unterstützt.

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.



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 schaffen wir für unsere Mitarbeitenden eine Lebensgrundlage. Unsere Kundinnen und Kunden und weitere 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 wahrnehmen und unsere Kundinnen und Kunden bei der Optimierung ihres Energieverbrauchs unterstützen. Innerbetrieblich legen wir den Schwerpunkt weiterhin auf unsere Fahrzeugflotte. Nach sorgfältiger Analyse werden wir im Jahr 2024 unsere Fahrzeugflotte weiter elektrifizieren und bei künftigen Ersatz- oder Neubeschaffungen bevorzugt auf alternative Antriebsarten setzen. Die technologischen Entwicklungen verfolgen wir laufend, wobei die zuverlässige Leistung für unsere Kundschaft stets oberste Priorität hat.

Soziales

Wir sind fest davon überzeugt, dass das Halten und Entwickeln unserer Mitarbeitenden entscheidende Erfolgsfaktoren sind. Die positiven Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage bestätigen unseren Weg, doch wir ruhen uns nicht auf unseren Lorbeeren aus. Vielmehr sehen wir die offenen Potenziale als Chance, aus denen wir lernen und unsere Führungskultur weiter stärken können. Deshalb planen wir, das betriebliche Gesundheitsmanagement konzeptionell zu überarbeiten und gegebenenfalls erweiterte Massnahmen umzusetzen.

Kennzahlen im Überblick

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

Soziales	2021	2023	2025
Anzahl Mitarbeitende	1117	1144	
davon Lernende	102	104	
davon Frauen	184	204	
davon Männer	933	940	
davon Teilzeitmitarbeitende	210	202	
davon Vollzeitmitarbeitende	907	942	
davon unter Tarifvertrag	525	500	
davon nicht unter Tarifvertrag	592	644	
Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende	137	245	
Mitarbeiterfluktuation	13.2 %	15.6 %	
Bezogene Elternzeit	41	46	
davon von Frauen	5	5	
davon von Männern	36	41	
Anzahl rapportierter Stunden für Aus- und Weiterbildung (total)	10 612	10 417	
Durchschnittliche Anzahl Stunden für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitender	9.5	9.1	
Weiterempfehlungsrate von Mitarbeitenden (Kununu-Score)	89 %	91 %	
Arbeitsicherheit			
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	66	66	
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit geringen Folgen	60	39	

Umwelt	2021	2023	2025
Anzahl Fahrzeuge in der Flotte	592	618	
davon Elektro-Antrieb	14	31	
davon Hybrid-Antrieb	10	18	
davon Benzin-Antrieb	26	27	
davon Diesel-Antrieb	538	542	
davon Energieeffizienz-Klasse A	136	62	
davon Energieeffizienz-Klasse B	68	38	
davon Energieeffizienz-Klasse C	16	69	
davon Energieeffizienz-Klasse D	65	83	
davon Energieeffizienz-Klasse E	191	145	
davon Energieeffizienz-Klasse F	86	99	
davon Energieeffizienz-Klasse G	30	122	
THG-Emissionen (Scope 1) aus Fahrzeugflotte in Tonnen gemäss WLTP-Messverfahren	1 404	1 650	
Anzahl gefahrener Kilometer mit der Fahrzeugflotte in Kilometern	10 887 684	11 687 165	

Stand: 31.12.2023

Anwendungserklärung: Die Hälg Group hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 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 unmittelbarer 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		17
GRI 305: Emissionen 2016	Angabe 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		17
GRI 305: Emissionen 2016	Angabe 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Nicht anwendbar: In unserer dezentralen Struktur werden Entscheidungen grösstenteils in den Niederlassungen getroffen und nur wenige Rahmenbedingungen zentral festgelegt. Daher beschränkt sich der Bericht auf die Emissionen der Fahrzeugflotte.	17
GRI 305: Emissionen 2016	Angabe 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		17
GRI 305: Emissionen 2016	Angabe 305-4 Intensität der Treibhausemissionen		17
GRI 305: Emissionen 2016	Angabe 305-5 Senkung der Treibhausemissionen		17
GRI 305: Emissionen 2016	Angabe 305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen	Nicht anwendbar: In unserer dezentralen Struktur werden Entscheidungen grösstenteils in den Niederlassungen getroffen und nur wenige Rahmenbedingungen zentral festgelegt. Daher beschränkt sich der Bericht auf die Emissionen der Fahrzeugflotte.	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	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.	21
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

Gemäss Content Index – Essentials Service wurde der vorliegende Index durch GRI überprüft. Es wird bestätigt, dass er den Anforderungen für die Berichterstattung nach den GRI-Standards entspricht, übersichtlich dargestellt ist und für die Stakeholder der Hälg Group zugänglich ist. Die Überprüfung erfolgte für die deutsche Version des Berichts.

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 erstellt und am 19. März 2024 publiziert.

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



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

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

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
Ramona & Thomas Vogt (Cover, Seite 16)
Michael Huwiler, Rorschach

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