



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2020

Bauwerk Group



Inhalt

Editorial

Über die Bauwerk Group

Umgang mit Covid-19

Wertschöpfungskette

Handlungsfelder

- Gesunde Produkte
- Intakte Umwelt
- Motivierte Mitarbeitende
- Faire Geschäftspraktiken

Managementansätze

- Kundengesundheit und -sicherheit
- Ressourceneffizienz
- Emissionen & Klimawandel
- Mitarbeitendenmotivation
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Korruptionsbekämpfung

Über unsere Berichterstattung

GRI Content Index

Glossar

BAUWERK GROUP IN ZAHLEN

1641

Mitarbeitende weltweit

40,0

Durchschnittsalter

2,2%

Investitionsquote

261,4

Mio. Netto-
umsatz in CHF

8,2 Mio

verkaufte Quadrat-
meter Parkett

46%

Anteil Mitarbeiterinnen

31

verschiedene Nationalitäten

46%

Eigenkapitalquote

11,9%

EBITDA-Marge

0,8%

F&E-Quote

2

Brands

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Zum Zeitpunkt meines letzten Editorials befanden wir uns am Beginn einer weltweiten Pandemie. 12 Monate später hat diese Pandemie immer noch grosse Auswirkungen auf unsere Gemeinschaften und unser Unternehmen. In der Gruppe hatten wir bis Ende des Jahres leider 97 Covid-19-Fälle zu beklagen. Glücklicherweise haben sich alle unsere Mitarbeitenden wieder erholt. Wir haben aber auch viel gelernt in diesem vergangenen Jahr, wie Sie in diesem Bericht sehen werden. Insgesamt bin ich sehr zufrieden und stolz darauf, wie wir dieses herausfordernde Jahr mit internen Veränderungen und externen Unwägbarkeiten gemeistert haben. Und ich möchte allen unseren Mitarbeitenden für ihr Engagement, ihre Flexibilität und ihre Hartnäckigkeit in diesen schwierigen Zeiten danken.

Es ist nie der richtige Zeitpunkt für eine Pandemie, aber in unserem Fall war das Timing besonders herausfordernd: Anfang 2020 standen wir in den Startlöchern, um unsere Strategie zur Verfolgung unserer neuen Vision «Innovativer Leader im Bereich natürlicher, nachhaltiger Holzfußböden» umzusetzen. Obwohl wir nicht alle unsere Schlüsselinitiativen wie geplant starten oder vortreiben konnten, haben wir dennoch erhebliche Fortschritte gemacht. Zum Beispiel haben wir mit unserem Bestreben, die Bauwerk Group zu unserem «gemeinsamen Zuhause» zu machen, mehr erreicht, als ich vor einem Jahr erwartet hätte. Paradoxerweise hat die Pandemie auf positive Weise dazu beigetragen, uns als Gruppe näher zusammenzubringen. Wir sind im Umgang mit der Pandemie und bei der gleichzeitigen Verfolgung unserer Geschäftsziele als Unternehmen weiter zusammengewachsen. Als Teil unserer Strategie – und im Nachhinein als gute Widerspiegelung des Zusammenhalts – haben wir unseren Namen in Bauwerk Group geändert. Auch wenn Boen nicht mehr in unserem Gruppennamen vertreten ist, bleiben wir ein Haus der Marken und unsere Kunden werden uns weiterhin als Bauwerk und Boen sehen und spüren.

Trotz eines Rückgangs der verkauften Quadratmeter um 6 % war 2020 finanziell gesehen das beste Jahr in der Geschichte unserer Gruppe. Für uns ist dies ein klares Indiz dafür, dass sich unsere Initiativen hinsichtlich Effizienz und Produktivität auszahlen. Wir verbessern ständig unsere Holzausbeute und reduzieren die Abfallmenge, was sowohl ein finanzieller als auch ein ökologischer Gewinn ist. Besonders zu Beginn der Pandemie profitierten wir von sinkenden Rohstoffpreisen aufgrund eines Überangebots auf dem Markt. Ausserdem haben wir nicht dringende Investitionsprojekte verschoben (siehe [Jahresabschluss 2020](#)).

Einige wichtige Erfolge möchte ich hier erwähnen: Im Berichtsjahr haben wir unsere Umweltmanagement-Zertifizierung nach

ISO 14001 auf die Produktionsstandorte in Kroatien und Litauen ausgeweitet. Überdies haben wir begonnen, unser SPS-Effizienz- und Engagement-Programm in der Schweiz zu implementieren.

Weiter haben wir ein Intranet eingeführt, um Informationen zu teilen und die Kommunikation innerhalb unserer Gruppe zu verbessern, damit wir unserer «gemeinsames Zuhause»-Verpflichtung besser gerecht werden. Und schliesslich wurden unsere Bemühungen in Kroatien gewürdigt: Wir sind sehr stolz darauf, von der Stadt Đurđevac für unsere positiven Beiträge für die Gemeinde ausgezeichnet worden zu sein.

Obwohl wir uns in diesen herausfordernden Zeiten berechtigterweise mit Prognosen für die nahe Zukunft zurückhalten, sehe ich persönlich viel Schwung in unserer Organisation. Erstens: Die aktuelle Pandemie und ihre Ursachen zeigen uns als Einzelpersonen und Gemeinschaften, wie wichtig unsere körperliche Gesundheit und – im übertragenen Sinne – die Gesundheit unseres Planeten sind. Als Unternehmen, das ausschliesslich auf natürliches Holz setzt, wollen wir mit unseren gesunden Produkten und einem stringenten Nachhaltigkeitsmanagement dazu beitragen. Zweitens hat uns die Pandemie, wie ich bereits erwähnt habe, als Gruppe näher zusammengebracht. In Zukunft werden wir an unserem "gemeinsamen Zuhause" weiterbauen und unsere Prozesse und Systeme harmonisieren. Drittens: So sehr wir uns alle darauf freuen, uns wieder persönlich zu treffen und zu begrüßen, so klar ist auch, dass sich die Häufigkeit und Form von grenzüberschreitenden Geschäftsreisen und Zusammenkünften zweifellos ändern wird.

In der Bauwerk Gruppe nehmen wir die kleinen wie die grossen Veränderungen an und stellen uns der Herausforderung, die besten Lösungen für uns als Unternehmen sowie für unsere Stakeholder und die natürliche Umwelt zu finden. *April 2021*

In diesem Bericht sind einige Mitarbeitende mit Gesichtsmasken abgebildet. Dies hängt mit Präventionsmassnahmen zur aktuellen Covid-19 Situation zusammen. Nähere Informationen zu unserem Reporting finden sich [hier](#).



KLAUS BRAMMERTZ,
President and CEO

Über die Bauwerk Group

EINE GRUPPE, ZWEI MARKEN

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

Wie wir Wert schaffen

Wir entwickeln, produzieren und verkaufen Parkett. Vertrieben wird unser Parkett über zwei Markenorganisationen, Bauwerk Parkett und Boen. Dreischichtparkett, der Schwerpunkt im Boen-Sortiment, kann in schwimmender Verlegung direkt von Profis oder versierten Endkunden installiert werden. Wir erreichen die Boen-Endverbraucher primär über den Gross- und Einzelhandel. Boen ist weltweit präsent und besonders etabliert in den Märkten Skandinavien, Deutschland, Vereinigtes Königreich, China, baltische Staaten, Polen, Schweiz und USA. Darüber hinaus produziert die Bauwerk Group auch Sportbeläge aus Holz, seit 2020 auch unter der Marke Bauwerk. Das hauptsächlich von Bauwerk Parkett verkaufte Zweischichtparkett muss professionell vollflächig verklebt werden. Wir erreichen die Bauwerk-Endkunden insbesondere über ausgewählte Bodenleger, aber auch firmeneigene Parkettwelten – dies sind Showrooms, in denen Interessenten das Parkett direkt und in inspirierender Atmosphäre erleben und sich von kompetenten Parkett-Spezialisten beraten lassen können. Die Marke Bauwerk Parkett ist besonders stark in den Märkten Schweiz, Deutschland und Österreich sowie einigen internationalen Märkten mit Bodenlegertradition vertreten. Mit den zwei Marken haben wir ein komplettes Angebot über alle wichtigen Verkaufskanäle hinweg und sind in allen grossen Parkettmärkten weltweit. 2020 haben wir 8,2 Mio. Quadratmeter Parkett verkauft; dies entspricht einer Fläche von 1150 Stan-

dard-Fussballfeldern. Wir haben sämtliche Dienste von der Beschaffung von Gütern über die Produktion zu Logistikleistungen bis hin zu den klassischen Support-Funktionen wie Personal, IT, Qualitätsmanagement (TQM), F&E und Finanzen zusammengeführt. Dies bietet uns grosse Synergiepotenziale im Einkauf von Rohstoffen, Produktionsmitteln und Handelsprodukten, aber auch bei der breiteren Nutzung unseres Knowhows aus der Forschung und Entwicklung. Darüber hinaus haben wir eine übergreifende Marketing- und Vertriebsorganisation geschaffen, die unsere neue Unternehmensstrategie widerspiegelt.

Nachhaltigkeitsmanagement bei der Bauwerk Group

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

Um diesen Prozess voranzutreiben, haben wir vor einigen Jahren ein funktionsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee ins Leben gerufen. Den Vorsitz in diesem Komitee hat unser CEO. Daneben sind die Leiter Qualitätsmanagement, Umwelt- und Sicherheitsmanagement, Personal, Forschung und Entwicklung, Einkauf sowie Vertreter beider Marken Teil des Komitees. Ende 2019 und Anfang 2020 haben wir unsere Vision und Gruppenstrategie in einem Prozess unter Beteiligung von Vertretern aus allen Abteilungen überarbeitet. Unsere neue Vision ist es, «innovativer Leader im Bereich natürlicher, nachhaltiger Holzfussböden» zu werden. Um dies umzusetzen, haben wir ein Paket von strategischen Initiativen definiert, die von Exzellenz in der Produktion über die Förderung der digitalen Transformation und unternehmerischen (Führungs-)Kultur bis zur Nachhaltigkeit reichen. Bei allen Initiativen wird monatlich der Fortschritt überprüft. Auch wenn es eine Initiative gibt, deren Fokus vollständig auf der Integration des Nachhaltigkeitsmanagements sowie dem Umgang mit Chancen und Risiken in Verbindung mit dem Klimawandel liegt, haben wir dafür gesorgt, dass nachhaltigkeitsbezogene Aspekte bei jeder unserer strategischen Initiative berücksichtigt werden.

BAUWERK®
Parquet

 **BOEN**

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis



Innovativer Leader im
Bereich natürlicher,
nachhaltiger Holzfussböden

VISION DER BAUWERK GROUP

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

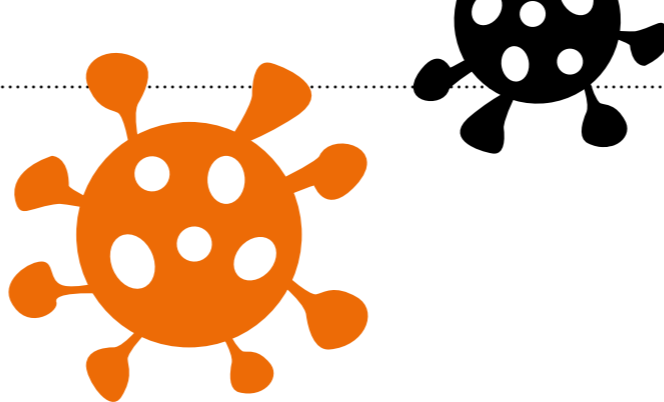
UMGANG MIT COVID-19

Die weltweite Covid-19 Pandemie erreichte uns, als Kroatien, Litauen, Russland und die Schweiz, d.h. alle unsere Produktionsländer, Ende Februar 2020 innerhalb von zwei Tagen ihre ersten nationalen Fälle meldeten. Glücklicherweise wurden wir zu einem sehr frühen Zeitpunkt auf das Coronavirus aufmerksam. Unser Vertriebsbüro in Hongkong diente als eine Art «Frühwarnposten», so dass wir das Thema bereits ab Mitte Januar des Berichtsjahrs diskutierten. Anfang Februar schrieb unser Chief Human Resources Officer die erste Ausgabe der späteren offiziellen Covid-Leitlinien der Gruppe. Von Anfang an verfolgten wir einen «glokalen» Ansatz – d.h. wir führten globale Leitlinien ein, die dann an den lokalen Kontext angepasst wurden. Während die erste Leitlinie hauptsächlich Empfehlungen enthielt, enthielten die späteren Ausgaben Vorgaben, die Woche für Woche strenger wurden. Bis Ende 2020 veröffentlichten wir 13 Versionen unserer internen Covid-Leitlinien.

Darüber hinaus erstellten wir ein Verzeichnis mit allen relevanten Ansprechpartnern bei Verdachtsfällen und führten ein Logbuch mit allen gemeldeten Covid-19-Infektionen, -Isolationen und -Quarantänen. Ausserdem stellten wir eine Vorlage mit allen Präventionsmassnahmen zur sofortigen Umsetzung an den Betriebsstandorten bereit. Auch wenn unsere Gruppe bis Oktober 2020 vollständig Covid-frei blieb, was nur aufgrund des hohen Masses an Disziplin und Solidarität unserer Mitarbeitenden möglich war, hatten wir doch bis Ende des Jahres 97 Fälle zu beklagen. Glücklicherweise sind alle unsere Mitarbeitenden wieder genesen.

Aus der anfänglichen «One-Man-Show» wurde schnell eine virtuelle Projektgruppe mit Vertretern aus allen Tochtergesellschaften. Diese Gruppe kam je nach aktueller Situation in den verschiedenen Ländern regelmässig zusammen. Ausserdem wurde unsere Konzernprojektgruppe durch lokale Projektgruppen ergänzt.

Im Rückblick auf das Jahr 2020 hat uns die Krise paradoxerweise näher zusammengebracht – und tut dies noch immer. Die Erfahrung hat gezeigt, dass unsere Mitarbeitenden positiv und konstruktiv reagierten, sofern die Gründe für bestimmte Präventionsmassnahmen verständlich erklärt wurden. Trotz dieses positiven Zwischenfazit werden wir in unserer Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit 2021 unser Krisenmanagement näher beleuchten.



«Unsere Erfolgsfaktoren sind das Vertrauen der Mitarbeitenden, welches im letzten Jahrzehnt aufgebaut worden ist, eine klare und schlüssige Kommunikation sowie eine konsequente Umsetzung unserer Regeln.»

Edita Morkūnienė, Director Human Resources
und Leiterin der Covid Task Force, Litauen

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Produktion mit Sicherheitsmassnahmen

Während der Pandemie waren wir in der Lage, unser Tagesgeschäft aufrecht zu erhalten. Da die erste Welle der Pandemie mit einer Abnahme der Auftragseingänge einher ging, mussten wir die Anzahl der Schichten zeitweise reduzieren. Im Verlaufe des Berichtsjahrs haben wir jedoch unsere Kapazitäten abhängig von der Nachfrage schrittweise wieder erhöht. An allen unseren Produktionsstandorten haben wir einen Einsatzplan für kritische Funktionen eingeführt, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende mit den gleichen Fertigkeiten nicht in derselben Schicht arbeiten. Bei allen Schichtwechseln wurde sichergestellt, dass Mitarbeitende aus verschiedenen Schichten nicht miteinander in Kontakt kommen. Weiterhin haben wir Bereiche mit separaten Eingängen und Ausgängen in den Produktionshallen und den Pausenräumen geschaffen. Wir haben ausserdem unsere Mitarbeitenden in der Fertigung gebeten, ihre Arbeitskleidung bereits zu Hause anzuziehen.

Management der Lieferkette

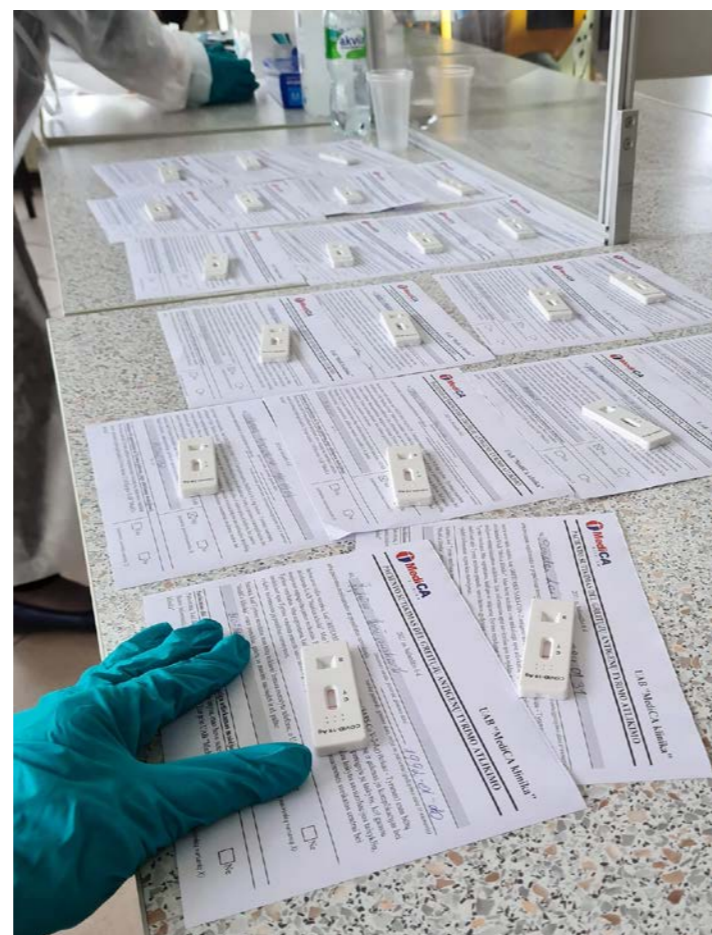
In den frühen Phasen der Pandemie war die Anlieferung von Rohmaterialien eine Herausforderung. Von einem Tag auf den anderen waren Grenzen geschlossen und die Versorgungslage war unsicher. Zum Glück hat sich diese Situation recht schnell entspannt, da die betreffenden Länder Vorkehrungen für grenzüberschreitende Transporte getroffen haben. Zudem haben wir spezielle Richtlinien und Verfahren für unsere Logistikpartner eingeführt. In Litauen durften LKW-Fahrer ihr Fahrzeug während des Be- oder Entladens von Waren nicht verlassen. Erforderliche Papiere wurden an einem speziellen Fenster geprüft, und man musste ein Belieferungsfenster online buchen. Darüber hinaus informierten wir unsere Lieferanten proaktiv über gemeldete Fälle in unseren Betriebsstätten, so dass die Lieferanten von diesen Fällen nicht indirekt durch Dritte oder die lokale Presse erfahren mussten.

Bürotätigkeit – wie immer, nur anders

Leitende Büroangestellte, einschliesslich der Mitglieder des Management-Teams und deren Stellvertreter, durften nicht mehr persönlich zusammenkommen. Nach Möglichkeit nutzten wir Online-Tools für unsere Meetings und förderten Telearbeit. Während der zwei Corona-Wellen haben praktisch alle Verwaltungsmitarbeitenden im Home-Office gearbeitet.

Kurzarbeit wo sinnvoll

Während der Pandemie boten viele Regierungen Massnahmen zur Krisenbewältigung an, um die lokale Wirtschaft zu unterstützen. Wo notwendig und sinnvoll führten wir Kurzarbeit ein, mit Ausnahme von Kroatien, Russland, Schweden und den USA, wo ein solches Modell nicht existierte. Kroatien gewährte jedoch Covid-19-bezogene Beihilfen unter der Bedingung, dass alle unsere Mitarbeitenden weiter beschäftigt wurden; diese Bedingungen konnten wir zum Glück erfüllen, da es unser Auftragsbestand ermöglichte, die Produktion aufrecht zu erhalten. Mitarbeitende in Kurzarbeit erhielten 80% ihrer normalen Gehälter. In Ländern, in denen die offizielle Höhe niedriger war, haben wir die Zahlung von uns aus auf zunächst 80% und mit einer zweiten Zahlung auf nahezu 100% aufgestockt, um die Gleichbehandlung innerhalb der Gruppe zu garantieren.



Kommunikation und Durchsetzung von Regeln

Um unsere Mitarbeitenden zeitnah zu informieren, haben wir verschiedene Kommunikationskanäle genutzt. Seit Herbst 2020 nutzen wir unser neu eingerichtetes Intranet und zusätzlich die «weffect» App, die bereits 2019 eingeführt wurde. Alle Mitarbeitenden aus den Produktionslinien, die ohne Computer arbeiten, wurden während ihrer Pausen informiert. Aus diesem Grund installierten wir am grössten Standort TV-Bildschirme, auf denen die neuesten Informationen und Richtlinien permanent präsentiert wurden. Damit wir unsere Mitarbeitenden ausserhalb des Werksgeländes erreichen können, haben wir sie um eine private E-Mail-Adresse gebeten. Schliesslich haben wir auch, um unseren Mitarbeitenden bei ihren Fragen eine hilfreiche Unterstützung zu bieten, an allen Produktionsstandorten Mitarbeitenden-Hotlines eingeführt. Die Zuständigkeit für diese Hotlines liegt bei den lokalen HR-Abteilungen. Zwar sind Kommunikation und Vertrauen in Krisenzeiten wichtig; es braucht aber mehr: Wir haben früh erkannt, dass die Befolgung unserer Regeln davon abhängt, dass sie auch durchgesetzt werden. Daher haben wir regelmässig Prüfungen durchgeführt und bei schweren Verstössen gegen Covid-19-Regeln auch wirksame Massnahmen ergriffen.

Tests in Litauen

An unserem Produktionsstandort in Litauen haben wir die Körpertemperatur unserer Mitarbeitenden bei deren Zutritt zum Betriebsgelände gemessen. Anfänglich war dies die Aufgabe eines Sicherheitspostens. Zum Winterbeginn haben wir einen vollautomatischen Temperaturscanner aufgestellt, bei dem die Temperatur einfach beim Vorbeigehen gemessen wird. Bei einer erhöhten Temperatur nach zwei aufeinanderfolgenden Messungen wurde die betreffende Person vorsichtshalber nach Hause geschickt. Darüber hinaus haben wir, um einen möglichst sicheren Start nach Weihnachten 2020 sicherzustellen, unsere gesamte Belegschaft in Kietaviškės mit der überwältigenden Beteiligungsrate von 100% getestet – ein grosser Vertrauensbeweis. «Dieses Vertrauen entsteht nicht in ein paar Wochen – dafür braucht es Jahre und unsere Kultur der aktiven Beteiligung der Mitarbeitenden ist hierfür die Grundlage», ist Artūras Šumakaris, Vice President of Operations, überzeugt.

«Jeder war sich darüber im Klaren, dass das individuelle Verhalten Auswirkungen auf die Gemeinschaft hat. Es geht um den Schutz der Kollegen zur Rechten und zur Linken.»

Marko Osmanović, Head of TQM, Kroatien

«Dank einer schnellen Reaktion und des «glokalen» Ansatzes, welcher klare Vorgaben beinhaltet und dennoch Raum für lokale Anpassungen gelassen hat, sind wir in der Lage gewesen, bislang ohne übermässiges persönliches Leid durch diese Pandemie zu kommen.»

Michael Kummer, Chief Human Resources Officer

WERTSCHÖPFUNGSKETTE BAUWERK GROUP 2020



Einkauf

Wir haben **191'054 m³** Hartholz und Weichholz (inkl. HDF-Holzwerkstoffe) zur Produktion von Parkett eingekauft.

96% der Hartholzeinkäufe für die Decklagen sind aus Eiche.

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

21% unseres Holzbedarfs decken wir mit Holz aus unseren eigenen Sägewerken.

2020 hatten wir **232** aktive Holzlieferanten.

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

Produktentwicklung & Produktion

Wir haben **0,8%** unseres Umsatzes in die Produktentwicklung investiert.

Im Herbst 2020 haben wir unsere zwei volumenstarken Produktionsstandorte in Kroatien und Litauen erfolgreich in unser Umweltmanagementsystem nach **ISO 14001** integriert.

Unsere internen VOC-Emissionen in der Schweiz bewegen sich mit **5,4 Tonnen** weiter auf einem sehr niedrigen Niveau.

Im April 2020 hat unser Produktionsstandort in Kroatien die Sveti Juraj-Auszeichnung für herausragende Leistungen zum Nutzen der Gemeinde Đurđevac erhalten.

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

Verkauf

Wir haben **8,2 Mio. m²** Parkett verkauft; dies entspricht einer Fläche von 1150 Standard-Fussballfeldern.

481 Bodenleger haben Schulungen in unseren Bauwerk-Akademien in mehreren Ländern besucht und **428 Endkunden** sind in Reinigungs- und Pflege-Workshops geschult worden.

In unseren insgesamt **17 «Bauwerk Parkettwelten»** in vier Ländern haben wir **tausende von Endkunden und Architekten** beraten.

Wir haben **1299 Handelskunden** in der BOEN Academy geschult.

Ausserdem haben wir Schulungen für **273 Kunden** unserer Handelspartner durchgeführt.

- Emissionen & Klimawandel
- Mitarbeitermotivation
- Kundengesundheit und -sicherheit

Auswirkungen

Die wichtigsten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft über die gesamte Wertschöpfungskette. Nähere Informationen dazu finden sich in unseren Managementansätzen bei wesentlichen Themen.

Handlungsfeld

GESUNDE PRODUKTE

Jeder von uns hält sich zwischen 80 und 90 Prozent des Lebens in geschlossenen Räumen auf und atmet dabei zehn bis zwanzig Kubikmeter Luft pro Tag ein und aus. Auch wenn die heutigen, nahezu luftdichten Gebäudehüllen aus energetischer Sicht durchaus sinnvoll sind, sind die notwendigen Lüftungssysteme aber bedenklich hinsichtlich eines gesunden Lebensumfelds. Holz ist ein natürliches Material. Bei der Parkettproduktion werden Leime, Lacke, Farben, Beizen, Öle sowie Reinigungs- und Pflegeprodukte während der Verlegung und der nachfolgenden Nutzungsphase verwendet. Wenn diese Mittel unsachgemäss entwickelt und angewendet werden, können sie die Raumluftqualität und damit verbunden ein gesundes Lebens- oder Arbeitsumfeld über die Lebensdauer des Holzfussbodens beeinträchtigen. Mit unseren Marken Boen und Bauwerk Parkett stehen wir für Parkett von hoher Qualität, das gesundheitlich unbedenklich ist. Um die hohen Qualitätsansprüche für beide Marken zu erfüllen, setzen wir auf kontinuierliche Investitionen in die Produktentwicklung, glaubwürdige Zertifikate, sowie eine gezielte Information und Schulung der Verleger und (End-)Verbraucher.

Unsere künftigen Prioritäten

Die konsistente Eliminierung oder Substitution potenziell schädlicher Stoffe beim Verleimen, Verpressen, der Oberflächenbehandlung und bei der Entwicklung von Reinigungs- und Pflegeprodukten für den Heimgebrauch bleibt der Hauptfokus unserer gruppenweiten Innovationsbestrebungen.



Nähere Informationen dazu finden sich in [unserem Managementansatz zu Kundengesundheit und -sicherheit](#).



SENTINEL HAUS
INSTITUT



Zertifikate unserer Marken

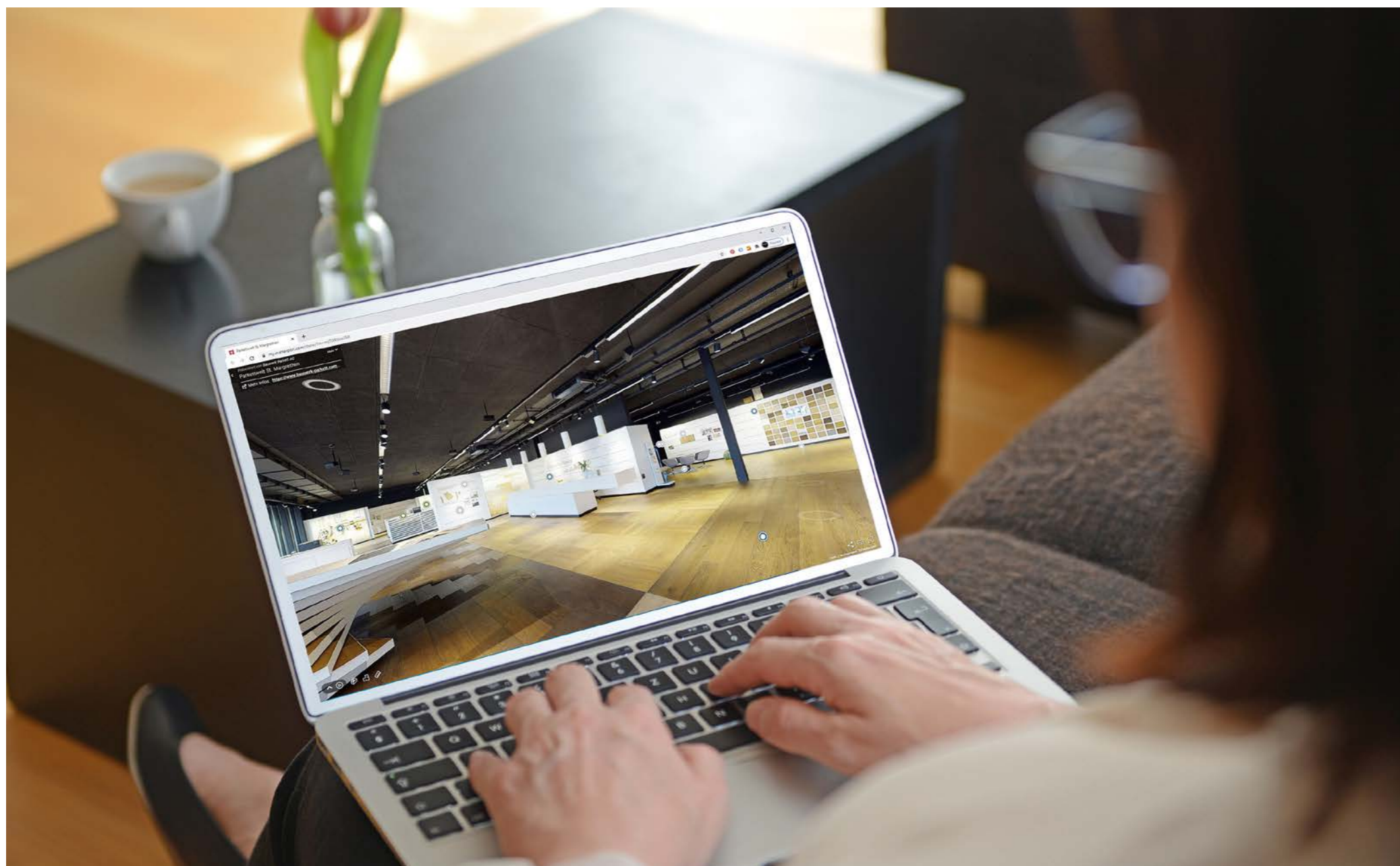
Boen Parkettprodukte sind mit dem «Blauen Engel» ausgezeichnet. Produkte mit diesem Gütesiegel weisen sehr niedrige Emissionswerte auf, um ein gesundes Raumklima sicherzustellen. Bis auf ganz wenige Ausnahmen ist das Sortiment von Bauwerk Parkett nach dem hohen Standard des Sentinel-Haus-Konzepts zertifiziert. Bei einzelnen Produkten geht Bauwerk Parkett sogar noch deutlich über diesen Standard hinaus. Die Produkte des Zweischichtsortiments erfüllen, ebenfalls bis auf ganz wenige Ausnahmen, die strengen Anforderungen des eco-INSTITUT Labels. Dieses garantiert eine Qualitätskontrolle durch regelmässige Laborprüfungen auf gesundheitlich bedenkliche Emissionen, Inhaltsstoffe und Geruch. Das Label garantiert eine gute Luftqualität in öffentlichen und privaten Gebäuden. Darüber hinaus ist für die Marke Bauwerk das Cradle to Cradle™-Zertifikat von besonderer Bedeutung. Dieses basiert auf dem Designgrundsatz «from cradle to cradle» (d.h. «von der Wiege zur Wiege»). Als erster Holzbodenbelagshersteller tragen wir das Zertifikat Cradle to Cradle Certified™ Gold für alle schallreduzierenden Silente-Parkettböden der Marke Bauwerk. Dieses vollflächig verklebte 2-Schicht-Produkt kann nach der Gebrauchsphase vollständig und ohne negative Umweltauswirkungen wiederverwertet werden.

zurück zum Inhaltsverzeichnis

100% NATURHOLZ- PARKETT

14,2% des verkauften Parketts hat die Zertifizierung Cradle to Cradle Certified™.





AUS DER NOT EINE TUGEND GEMACHT

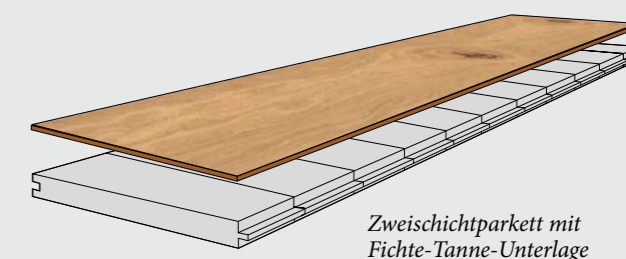
«Wir hatten uns schon auf Januar 2021 gefreut, wenn die BAU Fachmesse in München eigentlich stattfinden sollte. Ein solches Grossereignis erfordert immer eine lange Vorbereitung. Je näher jedoch der Sommer 2020 heranrückte, desto geringer wurde die Wahrscheinlichkeit, dass die Messe Wirklichkeit werden würde», sagt Finn Roger Opedal, Vice President Marketing. Zudem blieben viele der Showrooms unserer Gruppe für Wochen, wenn nicht für Monate geschlossen. Wie also sollten wir unsere Neuheiten präsentieren und Kundenbeziehungen pflegen, ohne unsere Kunden

zu treffen? Alles begann mit dem 3D-Scanning eines unserer Showrooms. «Wir wollten einen 360°-Rundgang durch unsere 'Parkettwelten'- und Boen-Showrooms bieten», erläutert Finn Roger Opedal. Während ihres «Besuchs» können unsere Kunden unser Sortiment durchstöbern und sich dabei inspirieren lassen sowie produktspezifische Informationen und Videos oder Empfehlungen für Parkettverlegung und -pflege herunterladen. Darüber hinaus kann uns der Kunde kontaktieren, um Broschüren und Muster zu bestellen oder einen Covid-sicheren Termin zu vereinbaren. Obwohl dieser Prozess Zeit in Anspruch nahm – unser virtueller Showroom wurde erst im Februar 2021 eröffnet – konnten wir zum Glück auf enge Beziehungen zu Kunden zählen, die unsere Qualitäten kennen und zu schätzen wissen. Im Nach-

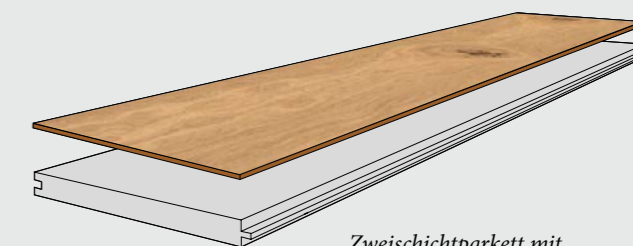
hinein war die Entwicklung unseres virtuellen Showrooms auch ein Katalysator für die markenübergreifende Zusammenarbeit. Hierfür benötigten wir die Kreativität, die Agilität und den Verstand sämtlicher Beteiligten beider Marken. «Es war spannend zu erleben, wie dies mit einer übergreifenden Vertriebsorganisation funktioniert hat», fügt der neue gruppenweite Marketing Manager begeistert hinzu. «Wir haben gemeinsam an einer Lösung gearbeitet, von der beide Marken profitieren. Dies ist auch das Ziel unserer neuen Strategie. Und die Realisierung des Showrooms hat den Beweis dafür geliefert, dass wir die Bauwerk Group zu unserem gemeinsamen Zuhause gemacht haben.»

UNSERE TYPEN

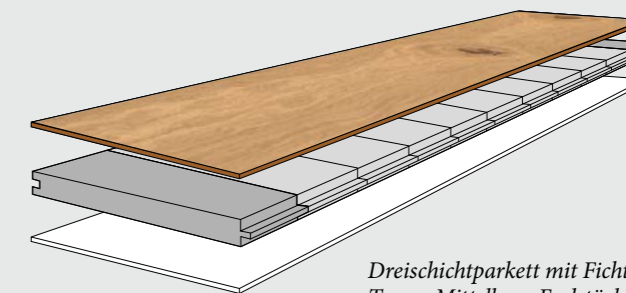
Wir sind spezialisiert auf Zweischicht- und Dreischichtparkett. Daneben verkaufen wir noch eine geringe Menge an Parkett aus Massivholz – weniger als 2 Prozent unseres Umsatzes mit Parkett.



Zweischichtparkett mit
Fichte-Tanne-Unterlage



Zweischichtparkett mit
HDF-Unterlage



Dreischichtparkett mit Fichte-
Tanne-Mittellage, Endstücke aus
Plattenwerkstoffen und Fichte-
Tanne Gegenzug



Handlungsfeld

INTAKTE UMWELT

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

Zur Erhaltung unserer Rohstoffqualität und Verbesserung unserer Ausbeute in verschiedenen Sortierungen gibt es mehrere Projekte, Initiativen und Investitionen, die wir 2020 erfolgreich begonnen haben und kontinuierlich verbessern werden.

Nähere Informationen dazu finden sich in [unseren Managementansätzen zu Ressourceneffizienz](#) sowie [Emissionen und Klimawandel](#).



BREITERE WURZELN

Im Herbst 2020 haben wir unsere zwei volumenstarken Produktionsstandorte in Kroatien und Litauen erfolgreich in unser Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingebunden. «In Litauen haben wir beinahe jede Abteilung einbezogen, und die Vorbereitung für den 'Audit-Tag' begann bereits vor zwei Jahren», erläutert Steffen Wöhrle, Manager of Group Environment and Safety. Ein Jahr vor dem offiziellen Audit starteten wir interne Audits zur Identifizierung aller Lücken, die es im Jahr 2020 zu schliessen galt. Da unser Produktionsstandort in der Schweiz das gesamte Zertifizierungsverfahren bereits mehrmals durchlaufen hat, konnten wir uns auf eine solide Grundlage und jahrelanges Know-how stützen. «Allerdings muss ein solches System an die lokalen Bedingungen angepasst werden. Wir wollten keinen Papiertiger schaffen, um lediglich dem externen Auditor zu gefallen», betont Steffen Wöhrle. Vielmehr war es das Ziel, ein Managementsystem zu schaffen, welches uns bei den täglichen Abläufen und der Erreichung unserer strategischen Ziele unterstützt und das gleichzeitig der Norm entspricht. «Dieses Ziel haben wir eindeutig erreicht», sagt Steffen Wöhrle. Natürlich ging es nicht ganz ohne Papiere, die unsere Standorte jedoch auf ein Minimum beschränken konnten.

Um die Beteiligung der lokalen Belegschaft zu fördern, entschied sich Steffen Wöhrle für ein «Train the Trainer»-Konzept. Er gab den lokalen Vertretern die Rahmenbedingungen vor, liess dabei aber genügend Raum für individuelle Ideen und Methoden. In der Rückschau war die Tatsache, dass wir keine externe Unterstützung vorgesehen haben und interne Audits durch lokale Mitarbeitende durchgeführt worden sind, ein entscheidender Erfolgsfaktor. Die Akzeptanz war viel grösser, da unsere eigenen Leute die Mitarbeitenden aus den verschiedenen Abteilungen unterstützt haben. Dies hat die Umweltspezialistin Neringa Mašalaitė direkt erfahren: «Einige Leute brauchten etwas mehr Unterstützung als andere; eines war aber bei allen gleich: Es ist immer entscheidend, die Sprache der Adressaten zu sprechen». Die internen Auditoren hatten mit einigen Mitarbeitenden gesprochen und selbst den grössten Skeptiker begreiflich gemacht, dass es nicht darum geht, Lücken aufzudecken, sondern vielmehr darum, unser gegenwärtiges System zu verbessern. Wir haben während des internen Audits neue Konzepte verfolgt, weil wir begonnen haben, Prozesse zu hinterfragen, die in den letzten Jahren unverändert geblieben sind. Auch wenn der Produktionsstandort in Kroatien in unserem erneuerten ISO 14001-Zertifikat bereits einbezogen ist, wird das offizielle externe Audit erst 2021 stattfinden.

zurück zum  Inhaltsverzeichnis

Unsere künftigen Prioritäten

Unser Umwelt- und Ressourcenmanagement ist auf kontinuierliche Verbesserung ausgerichtet. Wir arbeiten in allen Standorten an der Steigerung unserer Ressourceneffizienz und der Reduktion unserer Treibhausgasemissionen. Im letzteren Fall investieren wir weiter in Datenverfügbarkeit und Transparenz. Im Bereich der Logistik setzen wir verstärkt auf Direktversand und kombinierten Verkehr (siehe «Vollständige Transparenz – noch nicht in Sicht»). Darüber hinaus sind für unsere drei Hauptproduktionsstandorte Solarstromanlagen geplant, von denen ein Teil während des Jahres 2021 in Betrieb genommen wird. Um den Klimawandel und dessen verschiedene Folgen noch weiter in unserer Unternehmensstrategie zu berücksichtigen, werden wir 2021 einen Fahrplan mit einer detaillierten Bewertung unserer Chancen und Risiken entwickeln.

49%

unserer Einkäufe von Hartholz und Weichholz (inkl. HDF-Holzwerkstoffe) sind FSC™- und PEFC®-zertifiziert; dies ist der gleiche Anteil wie 2019.

35%

unserer Hartholzeinkäufe für die Decklagen-Produktion sind FSC™-zertifiziert; dies ist ein Anstieg um 5 Prozentpunkte gegenüber 2019.



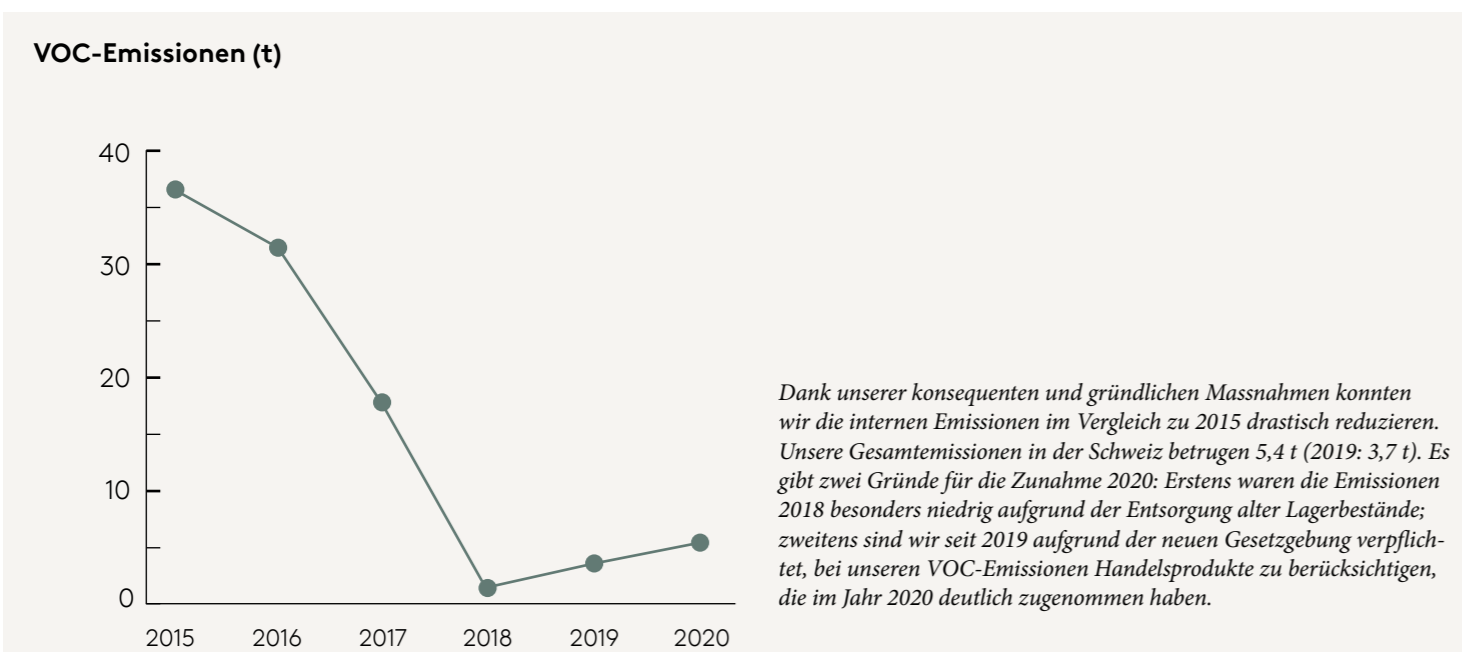
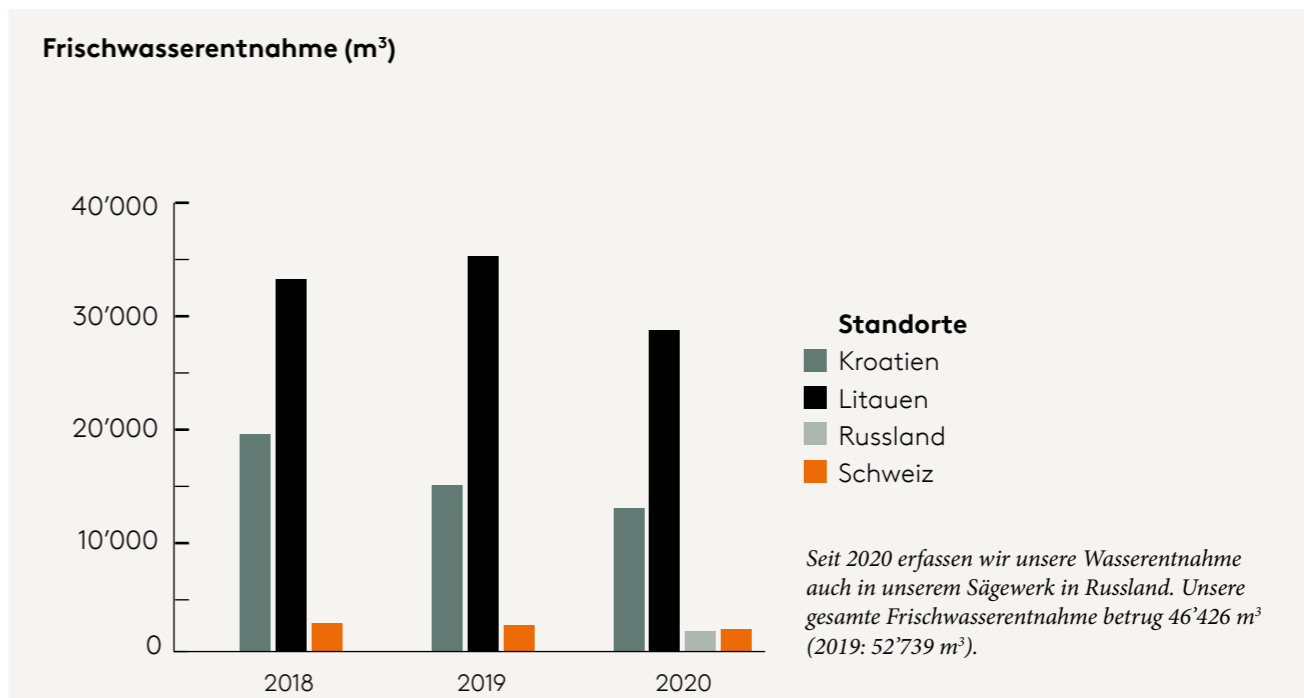
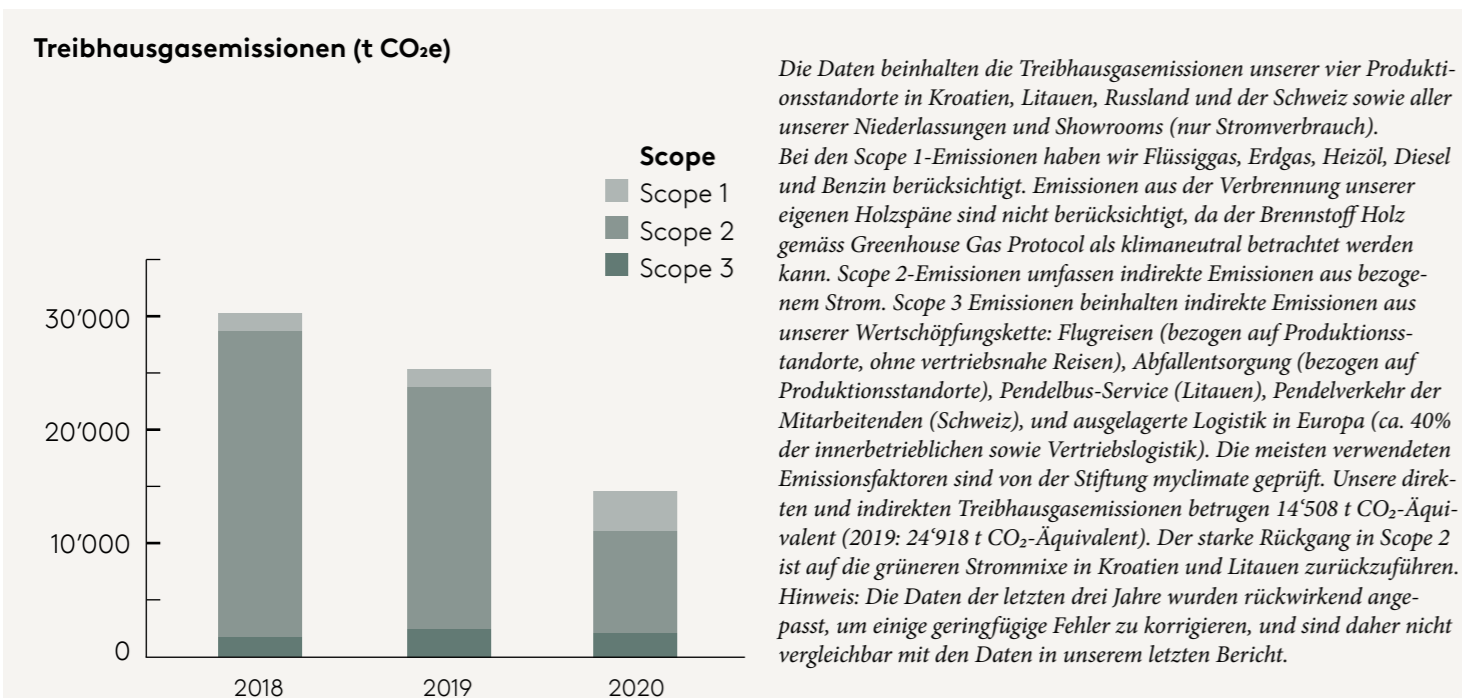
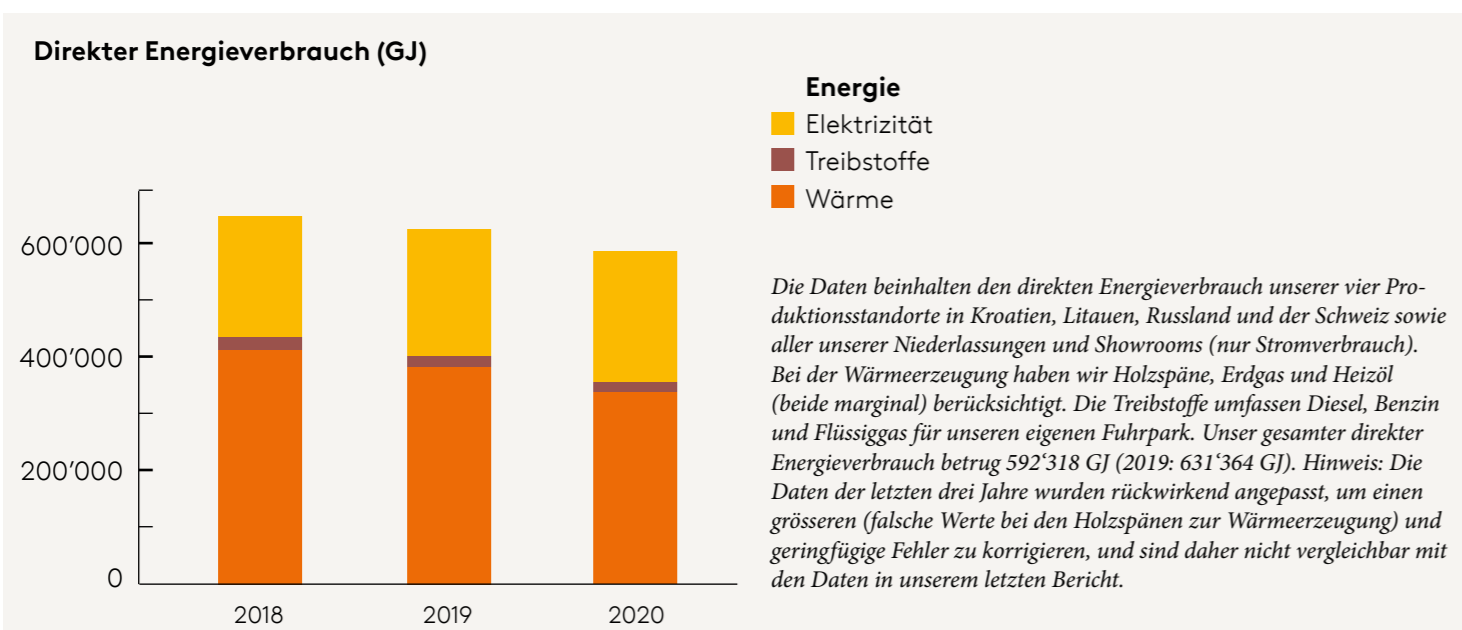
VOLLSTÄNDIGE TRANSPARENZ – NOCH NICHT IN SICHT

Unser übergeordnetes Ziel bleibt das gleiche: wir wollen eine vollständige Transparenz bezüglich der Treibhausgasemissionen in Verbindung mit unseren Logistikoperationen erreichen – ob es sich nun um Transporte von Rohmaterialien oder Betriebs- und Hilfsstoffen zu unseren Produktionsstandorten, gruppeninterne Transporte aus der Fertigung ins Lager, Transporte von bezogenen Handelswaren ins Lager oder der Distributionslogistik vom Lager zu Grosshändlern oder Verlegern und Kunden handelt. Nach unserem derzeitigen Wissensstand ist dies ein hochgestecktes Ziel. «Datenverfügbarkeit und -qualität bleiben unsere zentrale Herausforderung, da wir nicht von allen unseren Logistikdienstleistern die entsprechenden Parameter erhalten», erklärt Jörg Holderegger, Director Group Logistics. «Aber wir haben erhebliche Fortschritte bei der Abbildung unserer Transporte aus der Perspektive der Emissionen gemacht.»

Obleich die Pandemie den grenzüberschreitenden Transportverkehr zum Teil gebremst hat, haben wir unseren Direktversand weiter ausgebaut (siehe vorangegangene Berichte). 2020 hat die Logistikabteilung den Direktversand von beiden volumenstarken Produktionsstandorten in Kroatien und Litauen forciert. Aus Đurđevac haben wir ausgewählte Grosshandelskunden in Europa sowie in Nah- und Fernost direkt bedient. Diese Direkttransporte haben 33% aller Transporte von Fertigwaren aus dem kroatischen Standort ausgemacht (2019: 13%). Ausserdem haben im Jahr 2020 Grosshandelskunden in Skandinavien und Zentraleuropa mehr Parkett direkt aus Kietaviškės erhalten. Nach Skandinavien, vor allem nach Norwegen, haben wir 38% unserer Waren (2019: 33%) direkt versendet. Und bei Schlüsselmärkten in Zentraleuropa stehen wir bei einer sehr hohen Quote von 85%. Das sind 10 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2019. Ein Hauptmarkt unserer Gruppe, die Schweiz, wird hauptsächlich ab unserem Lager in Berneck in der Nähe unseres Produktionsstandorts in St. Margrethen bedient. Das Ziel ist, den erforderlichen 24-Stunden-Lieferservice ab Lager anzubieten und die höchste Flexibilität zu garantieren. Der Versand von Fertigwaren direkt aus dem Schweizer Produktionsstandort ist für die nahe Zukunft vorgesehen. Schliesslich haben wir Fortschritte bei unserem kombinierten Verkehr mit LKW/Schiff/LKW gemacht: von Litauen über Trelleborg (Schweden) zu unserem Lager in Norwegen haben wir 52% unserer Fertigwaren (2019: 46%) befördert; und unsere Route vom Hafen von Rijeka (Kroatien) zu unserem Lager in Tveit (Norwegen) wurde zu 100% auf dem Wasserweg bedient (2019: 68%). «So sehr ich auch mit unseren Verbesserungen zufrieden bin, so sehe ich noch viel Potential bei unseren gruppenweiten Logistikpartnern und bei uns im Hinblick auf diese angestrebte Transparenz», erklärt Jörg Holderegger zum Abschluss.



zurück zum Inhaltsverzeichnis



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

Bei der Bauwerk Group sind wir davon überzeugt, die richtigen Leute zu haben, die etwas bewegen wollen. Unsere Mitarbeitenden streben danach, Werte zu schaffen und jeden Tag besser zu werden. Diese Überzeugung leitet unseren Ansatz zur Entwicklung von Mitarbeitenden und Führungskräften und ist der Grund, weshalb eine hohe Eigenverantwortung und aktive Einbindung der Mitarbeitenden für uns so wichtig ist.

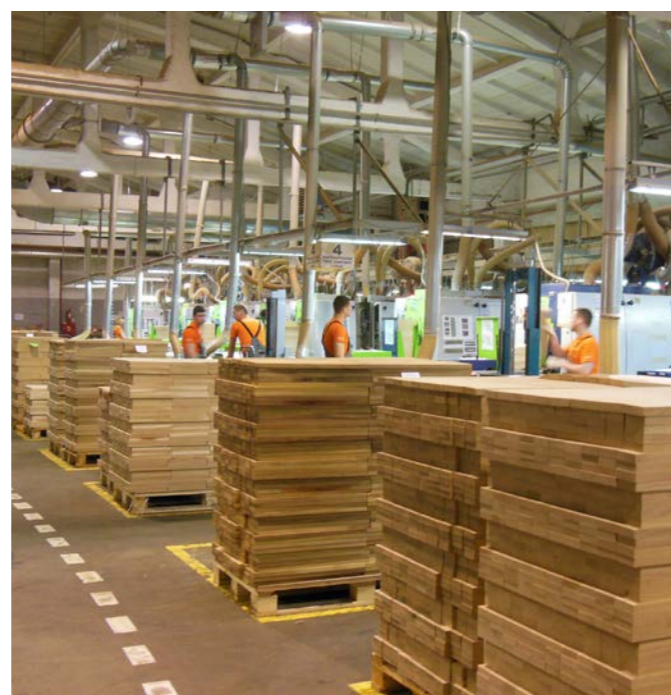
Nähere Informationen dazu finden sich in unseren Managementansätzen zu Mitarbeitendenmotivation sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.



DIE ERFOLGSGESCHICHTE GEHT WEITER

«Es geht einfach darum, besser zu werden», erläutert Boris Poklepović, unser SPS-Koordinator in Kroatien. SPS-Gruppen sind in Litauen seit mehr als einem Jahrzehnt sehr erfolgreich. Sie bieten einen Rahmen für unsere Mitarbeitenden in Eigeninitiative, unsere Produkte und Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Welche Erfahrungen haben wir nun an unserem Standort in Kroatien seit der Einführung von SPS im Jahr 2019 gemacht? «Meiner Meinung nach kann SPS nicht von oben verordnet werden. Vielmehr ist SPS ein Ansatz, der von allen Mitarbeitenden – sei es in der Produktion, der Verwaltung oder dem Vertrieb – unterstützt werden muss. Nur dann werden sie das grosse Verbesserungspotenzial in ihrem Arbeitsalltag erkennen», erklärt Boris Poklepović. Er vergleicht SPS sogar mit einer Glaubenseinstellung von welcher man grundlegend überzeugt ist.

Nach zwei Jahren hat jeder das Potenzial erkannt und deutliche Verbesserungen erlebt. Deshalb ist SPS am Produktionsstandort in Kroatien als «Budi Bolji» (sei besser) bekannt. Der Erfolg spiegelt sich auch in unseren Zahlen wider: 2020 ist es uns dank SPS-Initiativen gelungen, einen sechsstelligen Betrag einzusparen. Insbesondere haben wir die Effizienz durch Verbesserung der Organisation von Prozessen, Räumen und Klassifizierungskontrollen in unserem Sägewerk gesteigert. Darüber hinaus haben wir die Qualität verbessert, die Trocknungszeiten in unseren Öfen verkürzt und erfolgreich technische Verbesserungen zur Steigerung der Produktionskapazität umgesetzt. Diese Leistungen und Einblicke aus Kroatien werden uns bei der Einführung von SPS in der Schweiz, die 2020 wegen Covid-19 nur langsam angelaufen ist, helfen. Allerdings sind SPS-Initiativen keine Lösung von der Stange, sondern müssen dem spezifischen Kontext Rechnung tragen und lokal verankert werden. Dies dürfte in St. Margrethen, das im Länderdreieck Schweiz, Österreich und Deutschland liegt, wesentlich sein. Jeder der Standorte hat seine eigenen Stärken und Schwächen; aus diesem Grund gibt es auch kein Richtig oder Falsch bei der Wahl der am besten geeigneten Tools aus der umfassenden SPS-Toolbox.



EINE OASE VOR DER HAUSTÜRE

«Selbstverständlich sind wir gespannt, wie es aussehen wird, wenn es endlich zu blühen beginnt», erklärt Marcel Zillig, Manager of Technics and Projects in St. Margrethen, und fügt schmunzelnd hinzu: «Die Saatgutmischung, die wir für unseren Park verwendet haben, enthielt 50% Blumensamen und sah zumindest im Katalog vielversprechend aus». Seit unsere Firma vor mehreren Jahren die Rohholzverarbeitung von der Schweiz nach Kroatien verlegt hat, wurden der ehemalige Holzlagerplatz und dessen Überdachungen nicht länger genutzt. Bereits 2019 bekundete eine Gruppe engagierter Mitarbeitenden aus dem Produktionsteam ihr Interesse an der Schaffung eines eigenen Freizeitparks im Vorhof. Zwischen Frühling 2019 und Sommer 2020 verwandelten die selbsternannten «Beetbrüder» 2500 m² Brachfläche in einen Park, der einen Lebensraum für einheimische Flora und Fauna schafft, einschliesslich eines Turmfalken auf dem Silogebäude. Darüber hinaus bietet der Park unseren Mitarbeitenden einen Raum, wo sie zu Mittag essen oder sich in der Kaffeepause treffen können. Unsere «Beetbrüder» machten sich in ihrer Freizeit an die Arbeit, und die Firma trug die Kosten für die Baumaterialien. Die Baumaschinen und die Erde für den Landschaftsbau wurden von einem lokalen Bauunternehmen, zum Teil im Tausch gegen den Aushubkies, zur Verfügung gestellt. Unsere Mitarbeitenden liessen sich ausserdem von einer lokalen Umweltschutzorganisation beraten, um den Park so naturnah wie möglich zu gestalten. Zusätzlich zu einheimischen Sträuchern wurden sieben Bäume gepflanzt. «Die Auswahl der Baumarten erfolgte nicht zufällig», erläutert der Werksleiter Patrick Signer. «Wir wollten eine direkte Verbindung zu unserem Parkett schaffen und damit den Besucherinnen und Besuchern ein besseres Verständnis der Herkunft unseres Produkts geben.» Ein Bummel durch den Park lässt sich perfekt in die kleinen Werksführungen an unserem Produktionsstandort, die in der Regel am Anfang der Präsentation unseres Unternehmens stehen, integrieren. Obwohl der Park offiziell im Sommer 2020 im Rahmen einer kleinen Feier eröffnet wurde, werden Besucherinnen und Besucher erst dann den Park betreten dürfen, wenn die Pandemie vorüber ist. «Wir können es kaum erwarten, bis sie die von uns geschaffene Oase endlich sehen können», fügt Marcel Zillig hinzu.



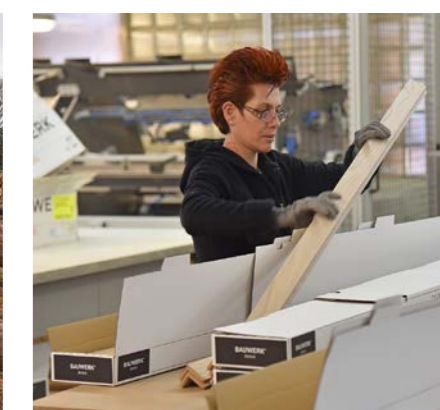
SCHULUNGEN AUF KNOPF-DRUCK

Die Schulung einer Belegschaft, die überwiegend aus Fabrikarbeitenden besteht, ist eine Herausforderung, da Schulungen üblicherweise während des Produktions-Schichtbetriebs stattfinden müssen. Um unseren Produktionsmitarbeitenden die erforderlichen Informationen zu vermitteln, stoppten wir die Produktion zwei bis drei Stunden, so dass wir eine Schulungseinheit für eine ganze Abteilung abhalten konnten. Dies soll sich nun ändern: «Unser Ziel ist es, agiler hinsichtlich Mitarbeiterentwicklung und insbesondere -schulung zu werden,» sagt Michael Kummer, Chief Human Resources Officer. Der Zugang zu individuellem Wissen durch unsere Mitarbeitenden, wenn sie es brauchen und Zeit für den Wissenserwerb haben, ist dabei das entscheidende Element. Über einen gemeinsamen Laptop in jeder Produktionsabteilung können Mitarbeitende immer dann an den relevanten Schulungen teilnehmen, wenn dies in ihren Zeitplan passt.

Dies geht einher mit unseren Anstrengungen zur Harmonisierung von Richtlinien und Leitlinien innerhalb der Gruppe. Bis Ende 2020 waren in Litauen, wo 864 Mitarbeitende in der Produktion arbeiten, bereits sechs verschiedene Lernmodule implementiert: Brandbekämpfung, Datenschutz, Umweltschutz, Kundenservice, Sicherheit am Arbeitsplatz und Einführung von Mitarbeitenden. Edita Morkūnienė, Director of Human Resources in Litauen, mag die ansprechende Präsentation der Inhalte: «Es ist fast wie ein Spiel, bei dem sich jeder persönlich herausgefordert fühlt.» Am Ende jedes Lernmoduls werden die Mitarbeite-

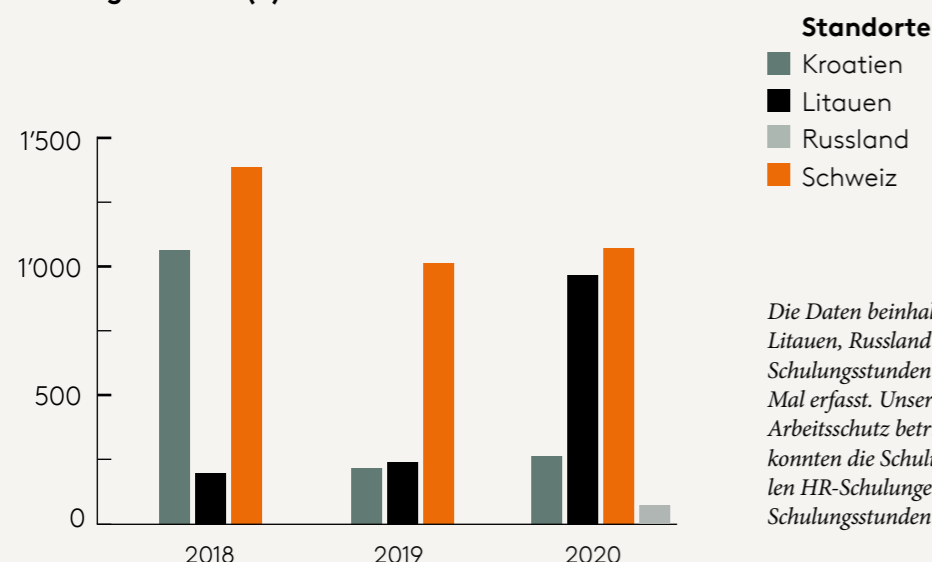
rin oder der Mitarbeiter auf den Lernerfolg hin geprüft. Diese Funktion bringt einen weiteren Vorteil mit sich: In Litauen leisten wir Fortbildungen im Auftrag des Staates, die wir nun auf unserer Plattform durchführen.

Ein solcher Wechsel zu digitalen Tools birgt Tücken, meint jedenfalls Michael Kummer: «Ich möchte nicht, dass unsere Führungskräfte Schulungen vollständig an die E-Learning-Plattform delegieren.» Und Edita Morkūnienė unterstreicht: «Die Interaktion mit anderen Kollegen bleibt sehr wichtig, da wir so viel von den Erfahrungen Anderer lernen können. Dies kann nicht von einem Tool abgebildet werden – weder heute noch morgen.» Nach der vollständigen Einführung in Litauen werden wir die E-Learning-Plattform an unseren Standorten in der Schweiz und Kroatien implementieren. Wir wollen alle relevanten Gruppenrichtlinien bis Ende 2021 auf der Plattform haben.



zurück zum Inhaltsverzeichnis

Schulungsstunden (h)



Die Daten beinhalten unsere Produktionsstandorte in Kroatien, Litauen, Russland und der Schweiz. Im Jahr 2020 haben wir die Schulungsstunden in unserem Sägewerk in Russland das erste Mal erfasst. Unsere Schulungsstunden in Bezug auf Umwelt/Arbeitsschutz betrugen insgesamt 2316 (2019: 1446). In Litauen konnten die Schulungsstunden durch die Einführung der digitalen HR-Schulungen erhöht werden. 2018 fielen in Kroatien mehr Schulungsstunden wegen des Anlaufs der Produktion an.

wefect+

Unsere benutzerfreundliche webbasierte Engagement-Plattform – wefect – ist für alle unsere Mitarbeitenden zugänglich:

- 2020 haben ca. 120 Kollegen ca. 1000 Aktionen und Beiträge geteilt.
- Im Berichtsjahr haben wir grosse Unterschiede bei der Nutzung abhängig von Einstellung, Kultur und Region festgestellt.
- Der Trend geht in Richtung kleinerer aktueller Interaktionen, zum Beispiel zu Covid-spezifischen Aktionen oder das Sales Race zum Jahresende, die sehr gut angenommen wurden.



zurück zum Inhaltsverzeichnis

MEHR ALS EIN ABZEICHEN

Im April 2020 hat unser Produktionsstandort in Kroatien das goldene Sveti Juraj (St. Georg)-Abzeichen erhalten – eine öffentliche Auszeichnung für herausragende Leistungen, die von unserer «Heimatstadt» Đurđevac verliehen wird. Diese Auszeichnung erfüllt uns mit grossem Stolz, da unser ganzheitlicher Beitrag zur Stärkung der Gemeinschaft gewürdigt wird, insbesondere da wir noch in der Anlaufphase waren. Dank unserer exzellenten Produktionsergebnisse und der damit verbundenen Neueinstellungen konnten wir der Gemeinschaft etwas zurückgeben. «Diese Auszeichnung markiert ganz gewiss nicht das Ende unseres Weges», erklärt Igor Benaković, Operations und Managing Director. «Vielmehr ist sie die Bestätigung, dass wir uns, als das jüngste Familienmitglied der Bauwerk Group, auf dem richtigen Weg befinden».

Am Anfang hatten wir in Đurđevac grosse Schwierigkeiten, neue Mitarbeitende zu finden, und waren darüber hinaus mit einer erheblichen Fluktuation konfrontiert. «Es fühlte sich an, als ob der Teich leergefischt war», erinnert sich Igor Benaković. Insbesondere junge Männer verliessen den regional ländlichen Raum oder sogar das Land, in der Hoffnung, anderswo bessere Perspektiven zu finden. Wir werden weiterhin unseren Beitrag dazu leisten, dass die Attraktivität unserer Region für die Menschen, die hier leben, gesteigert wird. «Es ist unsere Verantwortung unter Beweis zu stellen, dass dies ein Ort mit einer grossen Zukunft ist», sagt Igor Benaković. Im Übrigen setzen wir weiter auf unsere internen Massnahmen zur Stärkung des Zusammenhalts innerhalb der Teams und zwischen

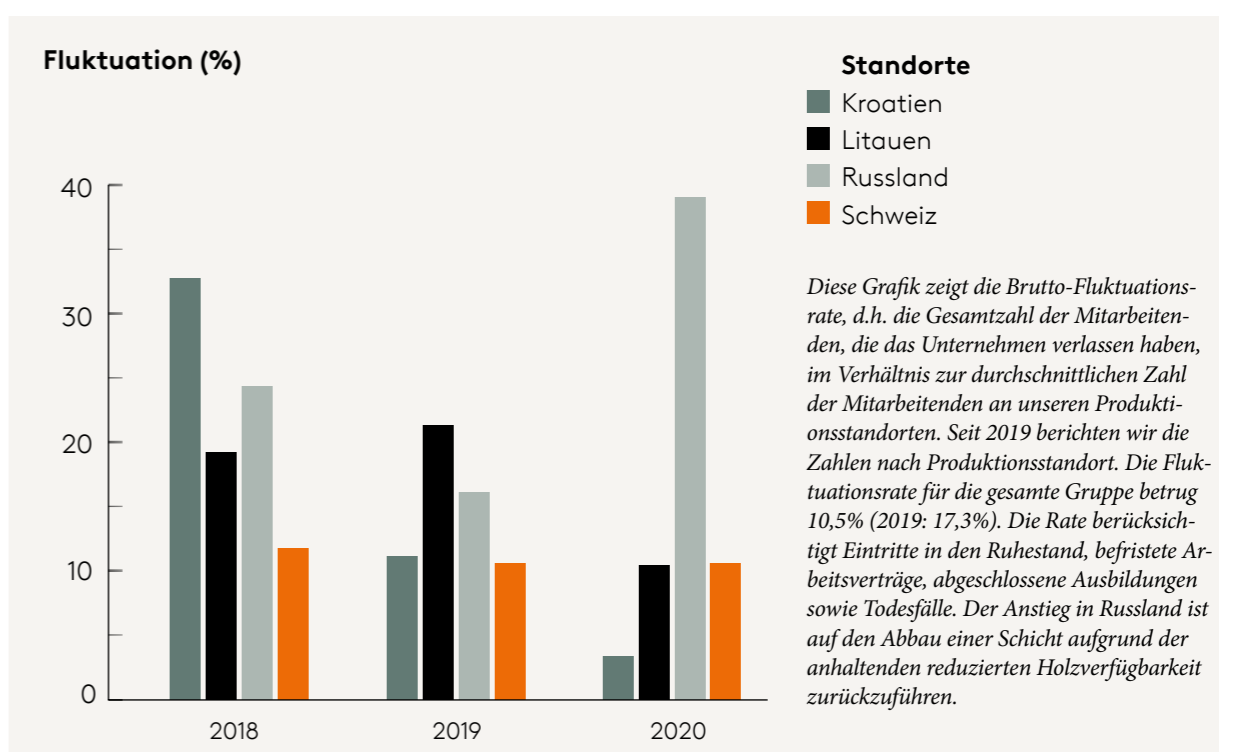
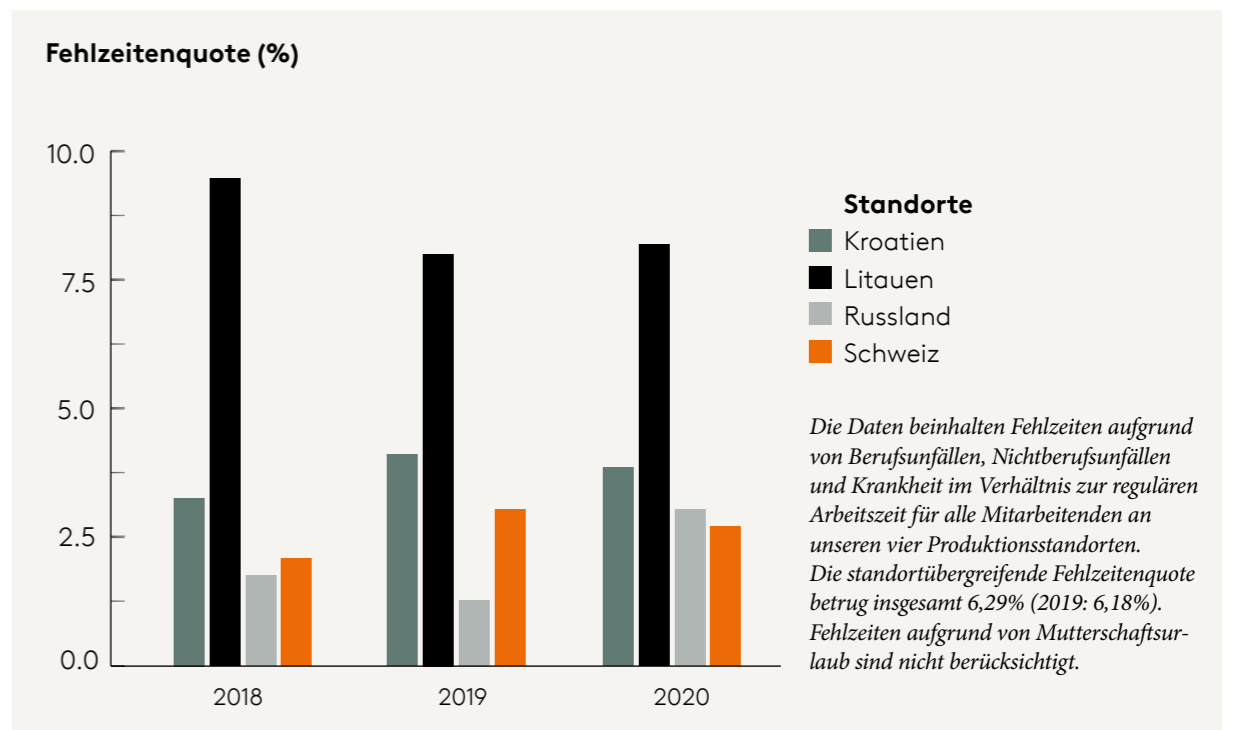
den Teams, der Führungskompetenzen und auf Eigeninitiative (siehe «Die Erfolgsgeschichte geht weiter» und die Geschichte in unserem letzten Bericht «Task Force Mitarbeiterbindung»). Wir laden unsere Mitarbeitenden dazu ein, mit uns zu wachsen; wir sind interessiert an langfristigen Beziehungen. Ende 2020 haben wir eine zusätzliche Schicht in einer der Produktionshallen eingerichtet. Daher mussten wir unsere Belegschaft um 10% erhöhen. Zum Glück fanden wir, anders als noch in der Vergangenheit, innert kurzer Zeit qualifizierte Mitarbeitende. Die Covid-19 Pandemie hat dabei definitiv eine Rolle gespielt. Wir sehen jedoch auch dies als ein Zeichen, dass sich alle unsere Anstrengungen lohnen und dass wir als ein attraktiver Arbeitgeber in der Gemeinschaft anerkannt sind.



Unsere künftigen Prioritäten

Nach der Replikation der SPS-Gruppen und deren Grundprinzipien von Litauen nach Kroatien in den letzten zwei Jahren werden wir 2021 in der Schweiz damit fortfahren. Eine aus der überarbeiteten Strategie abgeleitete Schlüsselinitiative ist «Making Bauwerk Group our joint home» [Bauwerk Group zu unserem gemeinsamen Zuhause machen]. Wir haben ein Personal-Controlling-Projekt mit dem Zweck gestartet, die Lücke beim Reporting aus den Personalmanagementsystemen zu schliessen, die sich nicht harmonisieren lassen. Zudem intensivieren wir unsere Anstrengungen, mittels «wefect» Smartphone-App das Engagement unserer Mitarbeitenden zu erhöhen. 2021 werden wir unsere nächste gruppenweite Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit durchführen, um erneut breites Feedback zu unseren Massnahmen zur Steigerung der Mitarbeitendenmotivation und -zufriedenheit zu erhalten. Ausserdem ist nach wie vor der Implementierungsprozess für das zertifizierte gruppenweite Arbeitssicherheitsmanagement-System im Gange.

66%
UNSERER OFFENEN STELLEN
IM MANAGEMENT SIND 2020
MIT INTERNEN KANDIDATEN
BESETZT WORDEN.



Unsere Anspruchsgruppen erwarten zu Recht, dass wir uns als Anbieter von qualitativ hochwertigem Parkett auch in unserem Geschäftsalltag vorbildlich verhalten. Wir sind jedoch mit potenzieller Korruption konfrontiert, da die meisten Staaten, in denen wir einen Grossteil unseres Holzes beschaffen und verarbeiten, im Korruptionsindex von Transparency International nicht auf den vorderen Rängen auftauchen (siehe [Ranking 2020](#)). Diese Ranglisten sind nicht nur abstrakte Zahlen, sondern spiegeln sich auch in den Erfahrungswerten unserer alltäglichen Arbeit wider. Vor allem bei der Beschaffung von Rohmaterialien sind unterschiedliche Ausprägungen von Korruption nach wie vor an der Tagesordnung. Genau dort geht eine strikte Haltung gegenüber Korruption in gewissen Situationen mit wirtschaftlichen Nachteilen einher.

Wir haben in unserer gruppenweiten Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung eine Nulltoleranzpolitik festgehalten. Die Korruptionsbekämpfung ist ein zentraler Fokus bei der Bauwerk Group und Bestandteil von Mitarbeiterschulun-

gen und -gesprächen, Leistungsbeurteilungen, sowie fixes Traktandum aller Sitzungen des (erweiterten) Management-Teams. Während des Berichtsjahrs haben wir die Einrichtung unseres zentralen EHS-Datenerfassungs- und Management-Tools, mit dem Informationen und Daten zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften aufgezeichnet und verwaltet werden, für unsere Hauptproduktionsstandorte abgeschlossen. Unsere Verpflichtung zur Einhaltung fairer Geschäftspraktiken gilt auch gegenüber den lokalen Gemeinschaften an unseren Produktionsstandorten.

Am Ende des Berichtsjahrs ist ein potenzieller Korruptionsfall von einem Whistleblower gemeldet worden. Die Untersuchungen mit Unterstützung durch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen sind noch im Gang. Ein potenzieller Fall konnte dank unseres Whistleblower-Mechanismus verhindert werden.

Nähere Informationen dazu finden sich in [unserem Managementansatz zu Korruptionsbekämpfung](#).



NOTWENDIGKEIT DER TRANSPARENZ NIMMT ZU

Die letzten zwei bis drei Jahre haben wir eine deutliche Entwicklung in Richtung mehr Transparenz im Bereich Nachhaltigkeit gesehen. Dies ist die Folge sowohl von neuen Vorschriften als auch von einem wachsenden Trend in Richtung Integration von Nachhaltigkeit in Geschäftsabläufe in allen Branchen. Unsere Branche bildet dabei keine Ausnahme. «Vielmehr», berichtet Klaus Brammertz, CEO, «erleben wir, dass mit der andauernden Pandemie Gesundheits- sowie Nachhaltigkeitsthemen stärker in den Fokus unserer Anspruchsgruppen kommen». Er betont: «Dies betrifft ausdrücklich auch unsere Kunden». So ist es nicht überraschend, dass unsere zwei Marken und die Gruppe zunehmend Informationen über den Fussabdruck unseres Unternehmens und der Marken mit externen Parteien teilen. Zudem betreiben grössere Einzelkunden ihre eigenen Lieferantenbewertungssysteme oder beauftragen Dritte mit

diesen Bewertungen. In jedem Fall müssen von uns Fragenkataloge und Online-Datenbanken ausgefüllt werden, um zu zeigen, wie wir uns in Bezug auf Geschäftsethik, Menschenrechte, Umweltschutz und andere nachhaltigkeitsbezogene Themen positionieren und verhalten. Natürlich sind diese Entwicklungen mit einigen Herausforderungen verbunden, da eine Fülle von verschiedenen Richtlinien und Anforderungen zu beachten sind. «Diese Herausforderungen nehmen wir gerne an und sehen sie als Antrieb, unsere interne Datentransparenz und -verfügbarkeit weiter zu erhöhen», erklärt Christian Steiner, Director of Group Total Quality Management. «Wir nutzen die Ergebnisse dieser Plattformen, die uns oftmals einen Vergleich mit unseren Mitbewerbern ermöglichen, als Ansporn zur kontinuierlichen Verbesserung. «Und wie unlängst der Kontakt mit einem Grosskunden gezeigt hat, kann dies auch ein guter Einstieg sein für eine Diskussion über potenzielle Kooperationen, um künftige Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit gemeinsam anzupacken», fügt Christian Steiner hinzu.

O MELDUNGEN
 ÜBER UNGESETZLICH
 HANDELNDE LIEFERANTEN
 BEI DER BESCHAFFUNG VON
 ROHSTOFFEN

VERSTÖSSE
 GEGEN ANTI-
 KORRUPTIONS-
 ODER ANDERE
 RICHTLINIEN
 FESTGESTELLT **O**

Unsere künftigen Prioritäten

2019 haben wir einen neuen Verhaltenskodex und eine neue Menschenrechtspolitik formell eingeführt, und 2021 sehen wir es als klare Priorität an, diese auf allen Ebenen und an allen Standorten in unseren Verfahren und Routinen weiter umzusetzen, mit dem ultimativen Ziel, diese fest und nachhaltig in unserer Kultur zu verankern. Dies beinhaltet eine Verfeinerung unserer internen Prozesse zur Überwachung und Berichterstattung bezüglich fairer Geschäftspraktiken und Korruption. Derzeit stellen wir unser ERP-System auf eine Cloud-basierte Version um, die Anfang 2022 vollständig implementiert sein wird. Parallel werden wir ein digitales Tool im Supplier Relationship Management-System implementieren, in dem unsere Anforderungen an unsere Lieferanten kontinuierlich überwacht werden.

UNSERE MANAGEMENTANSÄTZE BEI WESENTLICHEN THEMEN

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Angaben zu Managementansätzen ermöglichen es einer Organisation, ihr Management von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen bezogen auf ihre wesentlichen Themen zu erläutern. Dies umfasst Beschreibungen darüber, wie die Organisation die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen identifiziert, analysiert und darauf reagiert.

Nachstehend finden sich die Angaben zu unseren Managementansätzen bei unseren sechs wesentlichsten Themen (Schlüsselthemen). Die Informationen sind nach den Empfehlungen in GRI 103 wie folgt strukturiert: Eine Erklärung der Wesentlichkeit des Themas und seiner Grenzen (103-1), der Managementansatz und seine Bestandteile (103-2) sowie die Evaluation des Managementansatzes (103-3).



KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

Relevante GRI Standards::

GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i></p>	<p>80 bis 90 Prozent des Lebens hält sich jeder von uns in geschlossenen Räumen auf und atmet dabei zehn bis zwanzig Kubikmeter Luft pro Tag ein und aus. Auch wenn die heutigen, nahezu luftdichten Gebäudehüllen aus energetischer Sicht durchaus sinnvoll sind, sind die notwendigen Lüftungssysteme aber bedenklich hinsichtlich der Luftqualität. Bei der Parkettproduktion werden Leime, Lacke, Farben, Beizen, Öle sowie Reinigungs- und Pflegeprodukte während der Herstellung und der nachfolgenden Nutzungsphase verwendet. Wenn diese Mittel unsachgemäss entwickelt und angewendet werden, können sie die Raumluftqualität und ein damit verbundenes gesundes Lebens- oder Arbeitsumfeld über die Lebensdauer des Holzfußbodens beeinträchtigen.</p>
<p><i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i></p> <p><i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></p>	<p>Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden bestehen nachgelagert bei der Verlegung, in der Nutzungsphase und bei der Entfernung nach Gebrauch unseres Parketts. Diese Auswirkungen sind jedoch zum Teil durch die Produktionsphase und die Qualität unserer Produkte vorbestimmt. Vorgelagerte Tätigkeiten sind für Holz nicht relevant, jedoch wichtig hinsichtlich der Beschaffung von Produktionsmaterialien wie Leime, Lacke und Öle sowie von uns vertriebenen Reinigungs- und Pflegeprodukten.</p>
<p><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></p>	<p>Die Auswirkungen sind direkt hinsichtlich der Qualität und potenziellen Emissionen des Parketts und indirekt hinsichtlich der (durch Dritte durchgeführten) Verlegung und Reinigung in der Nutzungsphase.</p>
<p><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</i></p>	<p>Wir setzen auf kontinuierliche Investitionen und Innovationen in Produktentwicklung, glaubwürdige Bewertungen und Zertifikate, sowie zielgerichtete Informationen und Schulungen für Verleger und (End-)Verbraucher.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></p>	<p>Wir wollen aktiv alle gefährlichen Stoffe ersetzen, die die Gesundheit der Menschen, die mit unseren Produkten arbeiten oder sie verwenden, negativ beeinflussen könnten.</p>
<p><i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i></p> <p><i>i. Richtlinien</i></p>	<p>Alle unsere Produkte sind durch verschiedene Labels und Zertifizierungssysteme zertifiziert, wobei der Schwerpunkt auf niedrigen Emissionen in die Luft und der Verwendung von gesundheitsverträglichen Materialien liegt. Die einzelnen Zertifizierungen werden regelmässig neu bewertet, mit dem Ziel, bei allen unseren Produkten den neuesten Stand der Materialgesundheit und -sicherheit sowie die optimale Ausrichtung auf die individuellen Markenstrategien zu gewährleisten.</p>

ii. Verpflichtungen

Jedes BG-Produkt ist während der gesamten Nutzungszeit gesundheitlich unbedenklich.

iii. Ziele und Vorgaben

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

Es bestehen keine quantitativen Ziele neben der vorgenannten allgemeinen Zielsetzung und operativen Qualitätszielen (d.h. Reduzierung von Beanstandungen, siehe unten). Darüber hinaus sind Ex-Ante-Emissionszertifikate für alle unsere Produkte obligatorisch.

iv. Verantwortlichkeiten

Unsere Abteilung für Forschung und Entwicklung (F&E) ist verantwortlich für die kontinuierliche Evaluierung, Entwicklung und Erprobung neuer Produktrezepturen und Prozesse für Oberflächenbehandlung und Verleimung. Der Leiter der F&E-Abteilung berichtet direkt an unseren CEO. Weiters ist der Chief Operating Officer verantwortlich für die Festlegung von definierten Standards in Abstimmung mit den Abteilungen F&E und Qualitätsmanagement. Die Abteilung F&E (Anwendungstechnik) bietet Schulungen für Parkettverleger an. Die Marketing-Abteilung bietet Schulungen für Kunden an.

v. Ressourcen

Unsere Gruppe investiert konstant rund 1 % ihres Umsatzes in die Weiter- und Neuentwicklung von Produkten, damit wir unsere führende Rolle im Markt behaupten können. Ein erheblicher Anteil dieser Investitionen betrifft Innovationen bezüglich Kundengesundheit und -sicherheit. Daneben investieren wir in Webplattformen, Social Media-Kanäle und spezielle Veranstaltungen zur Schulung von Verlegern und Endkunden unserer Produkte.

vi. Beschwerdeverfahren

Kundenreklamationen werden individuell und regelmässig untersucht. Auf Grundlage der Merkmale einer Reklamation werden relevante BG-Funktionen bei der zügigen und zufriedenstellenden Abwicklung eingebunden. Diese Themen sind Bestandteil der monatlichen Management Team-Sitzung.

KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

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

Bevor wir neue Leime, Lacke und Öle sowie Reinigungs- und Pflegeprodukte in unseren Entwicklungslabors testen, prüfen wir anhand von technischen bzw. Sicherheits-Datenblättern, ob diese gesundheitlich unbedenklich sind. Unser Schweizer Produktionsstandort ist der Inkubator für unsere Entwicklungen, die wir anschliessend an unseren volumenstarken Standorten in Kroatien und Litauen skalieren. In unserem Innovationsprozess analysieren, bewerten und eliminieren wir potenzielle Risiken aus neuen Produkten im Rahmen unserer obligatorischen Fehleranalyse (Failure Mode und Effect Analysis – FMEA).

In den letzten drei bis fünf Jahren hat unsere Gruppe kontinuierlich alle potenziell schädlichen Substanzen eliminiert, egal, wie gering deren Konzentration gewesen ist. Wir haben viel Zeit damit verbracht, CMRs wie Benzophenon, Polyisocyanat und Azo-Verbindungen aus unseren Produkten zu eliminieren. Die ersten beiden Substanzen werden, oder besser: wurden als Photoinitiatoren und Härtemittel in unseren Lacken verwendet, während Azo-Verbindungen als Färbemittel in Ölen und Beizen verwendet wurden. In den vergangenen Jahren waren wir in der Lage, diese Lacke, Öle und Beizen endgültig und umfassend zu ersetzen oder neu zu formulieren. Neue Lösungen müssen nicht nur in Bezug auf deren Unbedenklichkeit für die Gesundheit, sondern auch in Hinsicht auf den Glanzgrad, die Oberfläche, die Vergilbung, physikalische Eigenschaften wie Robustheit und Elastizität, chemische Eigenschaften wie die Reaktion des Parketts auf alle möglichen Arten von Flüssigkeiten usw. überzeugend sein.

Bei unserem Marketing verlassen wir uns auf anspruchsvolle Gütesiegel und Zertifikate, die unseren Kunden die Sicherheit geben, dass sie einen qualitativ hochwertigen Parkettboden erwerben, der nicht gesundheitsschädigend ist. Darüber hinaus zeigen diese Siegel unseren Mitarbeitern und den privaten oder professionellen Bodenlegern, dass keine Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz bestehen: Boen Parkettprodukte sind mit dem «Blauen Engel» ausgezeichnet worden. Produkte mit diesem Gütesiegel weisen sehr niedrige Emissionswerte auf, um ein gesundes Raumklima sicherzustellen. Das gesamte Sortiment von Bauwerk Parkett ist nach dem hohen Standard des Sentinel Haus Institut-Konzepts zertifiziert. Bei einzelnen Produkten geht Bauwerk Parkett sogar noch deutlich über diesen Standard hinaus. Die Produkte des Zweischichtsortiments erfüllen bis auf ganz wenige Ausnahmen die strengen Anforderungen des eco-INSTITUT-Labels. Dieses garantiert eine Qualitätskontrolle durch regelmässige Laborprüfungen auf gesundheitlich bedenkliche Emissionen, Inhaltsstoffe und Geruch. Das Label garantiert eine gute Luftqualität in öffentlichen und privaten Gebäuden. Darüber hinaus ist für die Marke Bauwerk Parkett das Cradle to Cradle™-Zertifikat von besonderer Bedeutung. Dieses basiert auf dem Designgrundsatz «from cradle to cradle» (d.h. «von der Wiege zur Wiege»). Mit anderen Worten: Jedes zertifizierte Produkt kann nach der Gebrauchsphase vollständig und ohne negative Umweltauswirkungen wiederverwertet werden. Als erster und einziger Holzbodenbelagshersteller tragen wir das Zertifikat Cradle to Cradle Certified™ Gold für alle schallreduzierenden Silente-Parkettböden der Marke Bauwerk Parkett.

Unsere Boen Marke, die vor allem den Gross- und Einzelhandel bedient, bietet fundierte Schulungen für die Geschäftspartner und Kunden, einschliesslich für Maler, Raumgestalter, Schreiner und Bodenleger, an. Für die Kurse können die Boen-Vertriebsmitarbeiter auf die Boen Academy, eine internetbasierte Plattform mit nützlichen Informationen und Hilfsmitteln, zurückgreifen. Boen verwendet in erster Linie digitale Kanäle, wie z.B. YouTube und Social Media, um Endkunden zu erreichen, die ihre eigenen Verlegearbeiten vornehmen.

2020 haben wir 1299 Handelskunden (2019: 1009) und 273 Kunden unserer Handelspartner (2019: 6773) geschult.

Für die Produkte der Bauwerk Marke arbeiten wir mit ausgewählten Bodenlegern zusammen und bieten diesen Partnern professionelle Schulungen in der Bauwerk Parkett Academy in verschiedenen Ländern an.

2020 haben 481 Verleger (2019: 772) Schulungen in unserer Bauwerk-Academy in mehreren Ländern besucht, und 428 Endkunden (2019: 1018) sind in Reinigungs- und Pflege-Workshops in unseren Parkettwelten geschult worden.

Beurteilung des Managementansatzes

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</i></p> <p><i>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes</i></p>	<p>Unsere Prozesse und Produkte werden regelmässig von unabhängiger Seite im Zusammenhang mit unseren produktbezogenen Zertifikaten geprüft.</p>
<p><i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i></p>	<p>Im vergangenen Jahr waren keine wesentlichen Anpassungen am Managementansatz erforderlich.</p>
<p><i>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</i></p>	<p>Siehe oben</p>

GEIR WÅLAND
Chief Sales Officer



RESSOURCENEFFIZIENZ

Relevante GRI Standards:

GRI 301: Materialien

GRI 306: Abwasser und Abfall

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i></p>	<p>Ressourceneffizienz ist generell ein wichtiger Hebel für die Verbesserung der von uns verursachten Umweltbelastung. Eiche ist sehr gefragt und macht 96 % unserer Einkäufe von Hartholz für Decklagen und 41% unserer gesamten Einkäufe von Hartholz und Weichholz (ohne HDF) aus. Die Beschaffung von genügend Eichenholz in hoher Qualität ist eine zentrale Herausforderung. Ressourceneffizienz ist lediglich ein Weg, dieser Herausforderung auf der Beschaffungsseite zu begegnen.</p> <p>Ein zwingendes Element aus der Perspektive der Beschaffungskette ist unsere Holzbeschaffung aus Wäldern, die gemäss der Europäischen Holzhandelsverordnung (EU Timber Regulation – EUTR) nachhaltig bewirtschaftet werden. Diese Verordnung ist die Basis für unser Geschäft. Sie zielt darauf ab, in den Mitgliedsstaaten der EU dem Handel mit illegal geschlagenen Hölzern und Holzzeugnissen entgegenzuwirken, einschliesslich reduzierten Emissionen aus der Abholzung und Waldschädigung über die Grenzen der EU hinaus. Würden diese Anforderungen nicht erfüllt, könnte dies zu schweren Schäden für unser Geschäft und unsere Reputation führen.</p> <p>Jenseits der Beschaffungssicherheit von Hartholz und Weichholz, d.h. der Sicherung unseres Geschäfts, ist es für uns aus wirtschaftlicher und ökologischer Perspektive ebenso wichtig, dass industrielle Güter wie Leime, Verpackungsmaterialien sowie Lacke und Öle termingerecht verfügbar sind und möglichst effizient eingesetzt werden. Dies sind die vier Güter, die wir neben Holz mengenmässig am meisten beziehen. 2020 haben wir 1947 t (2019: 2027 t) Leime und Härtemittel, 1085 t (2019: 1157 t) Verpackung, wie z.B. Folien und Kartons, sowie 829 t (2019: 875 t) Lacke und Öle eingekauft.</p>
<p><i>b. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i> <i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></p>	<p>Auswirkungen unserer Ressourceneffizienz entstehen primär bei unseren Produktionsaktivitäten. Einfluss auf die Ressourceneffizienz können wir ausserdem in den vorgelagerten Prozessen durch alternative Beschaffungen nehmen.</p>
<p><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></p>	<p>Die Auswirkungen sind primär direkt durch kontinuierlich verbesserte Produktionsprozesse, die einerseits die Holzausbeute steigern und andererseits den Einsatz von Materialien pro produziertem Quadratmeter reduzieren. Effizienzgewinne führen zu reduzierten Kosten (direkt) und geringerem Materialeinsatz, d.h. geringerer Umweltbelastung (indirekt).</p>
<p><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</i></p>	<p>Wir beziehen Holzprodukte ausschliesslich aus legalen Quellen. Wir kennen unsere Lieferanten und die Herkunft des Holzes. Darüber hinaus wollen wir den Anteil an zertifiziertem Holz im Einkauf und den Anteil an zertifiziertem Fertigparkett erhöhen. Im Rahmen unseres Betriebs- und Umweltmanagements überwachen wir systematisch unsere Materialien, Abwässer und Abfälle mit dem Ziel, unsere Ressourceneffizienz an unseren vier Produktionsstandorten zu steigern. In der Schweiz betreiben wir ein Umweltmanagement-System gemäss dem ISO 14001 Standard. Die Zertifizierung wurde 2020 planmässig erfolgreich auf unsere Standorte in Kroatien und Litauen ausgedehnt. Die Einführung in Russland wird anschliessend erfolgen.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></p>	<p>Wir arbeiten kontinuierlich daran, Massnahmen zur Verbesserung unserer Ressourceneffizienz, insbesondere in Zusammenhang mit Holz und der von uns verursachten Gesamtumweltbelastung, zu identifizieren und zu implementieren. Neben unseren Anstrengungen zur Steigerung unserer Effizienz bei der Holznutzung legen wir einen speziellen Fokus darauf, dass wir Holz ausschliesslich aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern beziehen.</p>
<p><i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i> <i>i. Richtlinien</i></p>	<p>Unsere Verpflichtung, Holz ausschliesslich aus kontrollierten, nachhaltigen und legalen forstwirtschaftlichen Betrieben zu beschaffen, ist in unseren Konzernrichtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (Environment, Health and Safety – EHS) festgeschrieben. In diesen Richtlinien ist ausserdem aufgeführt, dass die Bauwerk Group sich verpflichtet, die Umweltbelastung bei Entwicklung, Fertigung, Distribution, Verbrauch und Nutzung ihrer hochwertigen Produkte zu minimieren. Ferner ist die sparsame Nutzung von Ressourcen in unserem Verhaltenskodex verankert. In unserer Beschaffungsstrategie knüpfen wir an unseren Verhaltenskodex und unseren Ansatz zur Nachhaltigkeit an. Wir arbeiten kontinuierlich an effektiven Massnahmen, einschliesslich der Entwicklung unserer Lieferanten, um dieses Ziel zu erreichen.</p>
<p><i>ii. Verpflichtungen</i></p>	<p>Unsere Verpflichtung, Parkettböden wirtschaftlich zu produzieren und zu vertreiben, geht Hand in Hand mit unseren Anstrengungen, die Ausbeute kontinuierlich zu verbessern, d.h. mehr Quadratmeter Parkett aus derselben Menge an Kubikmeter Rohholz zu produzieren. Ferner haben wir uns verpflichtet, die zentralen Herausforderungen, die uns derzeit daran hindern, den Anteil an zertifiziertem Holz und zertifizierten Holzprodukten aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern (FSC™ und PEFC®) zu steigern.</p>
<p><i>iii. Ziele und Vorgaben</i></p>	<p>Wir setzen uns jährliche Reduktions- oder Effizienzziele bei der Holzausbeute. Wir setzen Ziele für jede Einheit, für jeden Produktionsschritt sowie jede Produktgruppe. Es gibt jedoch kein gruppenweites Ausbeuteziel, da dies im hohen Masse von unserem Produktmix und der Qualität der regionalen Rohstoffe abhängig und daher nicht sinnvoll wäre.</p>
<p><i>iv. Verantwortlichkeiten</i></p>	<p>Chief Operating Officer</p>
<p><i>v. Ressourcen</i></p>	<p>Betriebsplanung und Umweltmanagement auf Ebene der Gruppe und der Produktionsstandorte.</p>

RESSOURCENEFFIZIENZ

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

<p><i>vi. Beschwerdeverfahren</i></p>	<p>Unser internes EUTR-Handbuch spezifiziert unsere Prüfungsverfahren und Massnahmen zur Risikobegrenzung, um die Beschaffung von illegal geschlagenem Holz zu verhindern. Abgesehen davon gibt es bei BG keine spezifischen Beschwerdemechanismen. Sollten wir jedoch Kenntnis von potenziellen Verstössen im Rahmen unserer eigenen Prüfung oder durch Hinweise von Dritten erlangen, werden wir gemäss unseren internen Regeln handeln (siehe vii.)</p>
<p><i>vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen</i></p>	<p>Die Einhaltung der EUTR-Vorschriften, inkl. aller zugehörigen Unterlagen (Ursprungszeugnis etc.), ist die Basis unserer Tätigkeit. Wenn wir feststellen, dass trotz aller verfügbaren Unterlagen das Risiko einer Beschaffung aus potenziell illegalen Quellen besteht, z.B. in Bosnien-Herzegowina, Russland oder der Ukraine, stehen uns mehrere Massnahmen zur Verfügung, einschliesslich Lieferantenaudits vor Ort durch interne und gegebenenfalls externe Partner.</p> <p>Jede Produktionseinheit führt Projekte und Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung bei der Ressourceneffizienz durch. In Litauen und Kroatien werden mittels unseres internen SPS-Programms alle Mitarbeitenden eingebunden, um Abfälle zu minimieren und die Ressourceneffizienz zu verbessern.</p> <p>2020 haben wir 191'054 m³ Holz (inkl. HDF-Holzwerkstoffe) zur Produktion von Parkett bezogen. 96 % der Decklagen (Hartholz) waren aus Eiche. Und 49 % unserer Holzeinkäufe (Hartholz, Weichholz und HDF) stammten aus FSCTM/PEF-C[®]-zertifizierten Quellen; derselbe Anteil wie im letzten Jahr. Daten zu anderen eingekauften Produktionsgütern finden sich in unserem GRI Content Index.</p> <p>An unseren drei Produktionsstandorten in Kroatien, Litauen und der Schweiz betrug unsere gesamte Frischwasserentnahme 44'019 m³; dies ist ein Minus von 17 % gegenüber den 52'739 m³ aus 2019. Bei unserem Sägewerk in Russland haben wir mit der systematischen Erfassung des Wasserentnahme im Jahr 2020 begonnen.</p>

Beurteilung des Managementansatzes

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</i></p> <p><i>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes</i></p>	<p>An jedem Produktionsstandort werden monatlich anhand von Kennzahlen die Materialeffizienz und die Ausbeute gemessen.</p> <p>In unseren Produktions-Cockpits werden negative Abweichungen von der Vorgabe in den betroffenen Bereichen gemeldet und nachverfolgt.</p>
<p><i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i></p>	<p>2020 haben wir unsere Holzausbeute in zentralen Produktgruppen erfolgreich gesteigert.</p>
<p><i>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</i></p>	<p>Um unsere Rohstoffqualität zu erhalten und unsere Ausbeute in den verschiedenen Sortierungen zu verbessern, wurden im Jahr 2020 mehrere Projekte, Initiativen und Investitionen erfolgreich umgesetzt und werden kontinuierlich verbessert.</p>

MICHAEL RANKL
Chief Operating Officer



EMISSIONEN & KLIMAWANDEL

Relevante GRI Standards:

GRI 302: Energie

GRI 305: Emissionen

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i>	Der Klimawandel ist die Herausforderung unserer Zeit und wird für uns auf der Beschaffungsseite immer offensichtlicher. Angesichts unserer Abhängigkeit von Holz als Rohstoff werden wir direkt mit den Auswirkungen des Klimawandels auf Verfügbarkeit und Qualität von Holz konfrontiert. Generell hat der Klimawandel Auswirkungen auf das Wachstum der angebauten Arten und Sorten sowie Zustand des jeweiligen Waldes und seiner Bäume. Weitere Auswirkungen sind der Befall mit Insekten oder Käfern und extreme Wetterereignisse (Bruchholz). Auch wir tragen zum Klimawandel bei durch unsere Entscheidung über die Holzbeschaffung (siehe Ressourceneffizienz) sowie unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen.
<i>b. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i> <i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i>	Treibhausgasemissionen entstehen bei allen unseren Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. In der Produktion insbesondere durch die Nutzung von Elektrizität und anderen Energiequellen, bei vor- und nachgelagerten Aktivitäten vor allem durch Logistik und unsere Geschäftsreisen (Verbrennung von Kraftstoffen). Weitere Informationen finden sich im «GHG-Fussabdruck».
<i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i>	Bei uns bestehen direkte Auswirkungen durch unsere Produktion und Geschäftsreiseaktivitäten sowie hauptsächlich indirekte Auswirkungen durch unseren Einkauf von Rohstoffen/Produktionsmaterialien und unsere Logistik, da wir mit externen Logistikpartnern zusammenarbeiten.
<i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i>	Keine

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</i>	Zur systematischen Erfassung und Kontrolle der von uns verursachten Umweltbelastung nutzen wir ein Umweltmanagement-System, einschliesslich eines gruppenweiten Datenmanagement-Tools, welches wir in den letzten zwei Jahren eingerichtet und aktualisiert haben. Ausserdem motivieren wir unsere Partner (z.B. Lieferanten und Logistikpartner), Daten zu indirekten Emissionen zu erfassen, und arbeiten daran, gemeinsam mit den Partnern Treibhausgasemissionen zu reduzieren.
<i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i>	Wir bemühen uns, die durch uns verursachte Umweltbelastung vollständig zu verstehen. Darüber hinaus streben wir danach, unsere Treibhausgasemissionen und die Umweltbelastung kontinuierlich und systematisch zu reduzieren.
<i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i> <i>i. Richtlinien</i>	In unseren Konzernrichtlinien zu Umwelt, Gesundheit und Sicherheit haben wir uns verpflichtet, Umweltaspekte und -belastungen zu analysieren, zu überprüfen und zu optimieren, um unsere ökologische Leistung ständig zu verbessern. Ausserdem erzeugen wir unsere eigene Heizenergie durch die Verbrennung von Holzabfällen und Reststoffen.
<i>ii. Verpflichtungen</i>	Das langfristige Ziel ist Null Netto-Emissionen.
<i>iii. Ziele und Vorgaben</i>	Wir sind dabei, weiter unseren Einfluss auf den Klimawandel und dessen Auswirkungen auf unser Geschäft zu analysieren. Unser Ziel ist es, so bald wie möglich Ziele für die gruppenweite Reduzierung von Treibhausgasemissionen festzulegen.

iv. Verantwortlichkeiten

Der Environment and Safety Manager der Gruppe ist verantwortlich für die Erfassung und Konsolidierung aller Treibhausgasemissionsdaten und wird dabei von lokalen Environment and Safety Managers und anderen relevanten Abteilungen unterstützt. Die operative Verantwortung für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen liegt bei unserem Chief Operating Officer (COO) und dessen Team aus Betriebsleitern. In enger Abstimmung mit dem Vertrieb sind der COO und der Director Group Logistics ausserdem verantwortlich für unsere Anstrengungen zur Reduktion der Emissionen in Verbindung mit unserer überwiegend ausgelagerten Logistik.

v. Ressourcen

Siehe oben.

vi. Beschwerdeverfahren

Beschwerden werden entweder über unser internes Whistleblowing-System oder unser bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitskomitee entgegengenommen.

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

Unser Produktionsstandort in der Schweiz ist nach ISO 14001 zertifiziert. Unsere zwei Produktionsstandorte in Kroatien und Litauen wurden 2020 planmässig erfolgreich in die Zertifizierung eingebunden.

Zur Steigerung der effizienten Nutzung von Strom und zur Reduzierung produktionsbezogener Treibhausgasemissionen an unserem Schweizer Produktionsstandort arbeiten wir seit 2013 mit einem Moderator der Energieagentur der Schweizer Wirtschaft (EnAW) zusammen. In der Schweiz unterliegen wir als Produktionsunternehmen mit einem Elektrizitätsverbrauch von mehr als 0,5 GWh dem Grossverbraucherartikel des Kantons St. Gallen. Heizenergie ist nicht Gegenstand dieser Kooperation, da wir unsere eigene Wärme aus Holzresten erzeugen. Über eine freiwillige Zielvereinbarung mit dem Kanton für 2013-2022 verfolgen wir den definierten Reduktionspfad. Dank dieser Zusammenarbeit sind wir heute in der Lage, einen umfassenden Massnahmenkatalog konsequent abzuarbeiten und über ein Online-Tool nachzuverfolgen. Diese Bemühungen helfen uns auch dabei, weiteres Potenzial zur Reduzierung des Stromverbrauchs an unseren Standorten in Kroatien und Litauen zu identifizieren. Zusätzlich werden wir 2021 beginnen, Solarstromanlagen an allen unseren Hauptproduktionsstätten zu installieren.

Ferner erfassen wir mit unserem gruppenweiten Datenmanagement-Tool relevante, insbesondere energiebezogene Daten in Verbindung mit unseren direkten und indirekten Treibhausgasemissionen. Mit dieser grundlegenden Arbeit sind wir in der Lage, eine Grundlinie für die zukünftigen Reduzierungen der Treibhausgasemissionen unseres Gesamtbetriebs zu bestimmen.

Sowohl unsere vorgelagerte als auch unsere nachgelagerte Logistik – die an Dritte fremdvergeben wurde – leisten einen Hauptbeitrag zum Treibhausgas-Fussabdruck unserer Gruppe. Hier haben wir unsere Transparenz und Zusammenarbeit mit unseren Logistikdienstleistern weiter gesteigert. Des Weiteren fördern wir den Direktversand an Kunden und die Verwendung kombinierter Verkehre, d.h. Strasse, Schiene und Wasser (siehe unseren Bericht).

2020 betrug unser gesamter direkter Energieverbrauch 592'318 GJ; dies sind 6 % weniger gegenüber 631'364 GJ im Vorjahr. Ferner betrug unsere direkten und indirekten Treibhausgasemissionen 14'508 t CO₂-Äquivalent; dies ist ein signifikanter Rückgang von 42 % gegenüber den 24'918 t CO₂-Äquivalent im Vorjahr. Intern und in unserer Interaktion mit externen Anspruchsgruppen versuchen wir, das Bewusstsein für den Klimawandel und die Dringlichkeit der Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu steigern.

EMISSIONEN & KLIMAWANDEL

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Beurteilung des Managementansatzes (Fortsetzung)

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</i></p> <p><i>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes</i></p>	<p>Unser Nachhaltigkeitsmanagement und unser ökologischer Fussabdruck sowie Treibhausgasemissionen sind ein fester Bestandteil bei den Sitzungen unseres Management-Teams. Darüber hinaus gibt es vierteljährliche Sitzungen unseres Nachhaltigkeitskomitees, bei denen Fortschritte und nächste Schritte besprochen werden, und der Stand unserer Fortschritte wird in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Wir berücksichtigen ausserdem Nachhaltigkeitsaspekte in unseren wichtigsten internen Effizienzsteigerungsprogrammen an unseren Produktionsstandorten, die monatlich ausgewertet werden.</p>
<p><i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i></p>	<p>Unser Management von Umweltbelastungen ist auf Konzernebene noch in Arbeit. Die Entwicklung eines Verständnisses der direkten und indirekten Treibhausgasemissionen einer so komplexen Fertigungs- und Vertriebsorganisation wie BG ist eine grosse Aufgabe. Auch wenn wir im letzten Jahr wichtige Fortschritte bei der weiteren Systematisierung unserer Anstrengungen erzielt haben, sind wir aber noch nicht dort, wo wir mittelfristig sein wollen.</p>
<p><i>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</i></p>	<p>2021 werden wir eine Klimastrategie und einen Aktionsplan erarbeiten, um den Klimawandel und seine diversen Auswirkungen in unserer Strategie und in den Kern- sowie Supportprozessen weiter zu integrieren.</p>



MICHAEL RANKL
Chief Operating Officer

MITARBEITENDENMOTIVATION

Relevante GRI Standards:
GRI 404: Aus- und Weiterbildung

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<p><i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i></p>	<p>Unsere Mitarbeitenden sind über alle Ebenen und Funktionen hinweg der wichtigste Erfolgsfaktor für BG. Damit ein Unternehmen mit geographisch verteilten Standorten, einer komplexen Lieferkette und mit einer relativ kleinen Anzahl an Mitarbeitenden funktionieren kann, braucht das Unternehmen kompetente, einsatzbereite und unternehmerisch denkende Menschen innerhalb der gesamten Organisation.</p> <p>Wir bei BG sind überzeugt, dass jeder einzelne Mitarbeitende wichtige Beiträge zum Erfolg unserer Gruppe und deren kontinuierlichen Verbesserung leisten kann und sollte. Diese Überzeugung leitet unseren Ansatz für die Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Führungsentwicklung im Allgemeinen und ist der Grund, weshalb eine hohe Beteiligung und Miteinbezug der Mitarbeitenden für uns so wichtig ist.</p>
<p><i>b. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i> <i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i></p>	<p>Die meisten Auswirkungen bei diesem Thema treten in der Produktion auf, da dort die meisten unserer Mitarbeitenden arbeiten. Im Marketing, Vertrieb und Kundendienst können motivierte Mitarbeitende in der Wahrnehmung der Kunden einen wichtigen Unterschied machen. Es gibt kaum Auswirkungen bei vorgelagerten Aktivitäten, da wir den Grossteil unserer Rohstoffe produktionsreif einkaufen.</p>
<p><i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i></p>	<p>Da die Mitarbeitermotivation sich auf unsere eigenen Mitarbeitenden bezieht, sind die Auswirkungen per Definition direkt.</p>
<p><i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i></p>	<p>Keine</p>

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</i></p>	<p>Mitarbeitermotivation ist nach unserem Verständnis eine Funktion eines Arbeitsplatzes, der sicher (siehe separaten Managementansatz zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), anspruchsvoll und anspruchsvoll ist und der Möglichkeiten für Entwicklung und Wachstum bietet. Daher sind Aktivitäten zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Organisation und Mitarbeitenden sowie zur Einbindung von Mitarbeitenden auf allen Ebenen für unseren Managementansatz zentral. Diesem Ansatz liegt eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zugrunde. Wir wollen unsere Mitarbeitenden dazu bringen, unserem gemeinsamen Weg zu folgen, indem wir die Schlüsselemente unserer Strategie durch interne Botschafter vermitteln und teilen.</p>
<p><i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i></p>	<p>Motivierte, kompetente und gesunde Mitarbeitende gehen grundsätzlich effektiver und effizienter zur Sache und sind bereit, einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Unternehmens zu leisten. Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden gesund, eingebunden (und damit motiviert) sowie frei von Diskriminierung bleiben, und wir verfolgen das Ziel, dass das hohe Ausbildungsniveau unserer Mitarbeitenden sichergestellt ist. Wir wollen, dass BG unser gemeinsames Zuhause («make BG our joint home») wird.</p>

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

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

ii. Verpflichtungen

Wir haben uns zur fairen und gleichen Behandlung und Weiterentwicklung aller unserer Mitarbeitenden verpflichtet. Als Teil unseres neuen strategischen Rahmens haben wir ausserdem das Ziel gesetzt, BG zu unserem gemeinsamen Zuhause zu machen (siehe unten).

iii. Ziele und Vorgaben

Ein zentrales Ziel ist es, so schnell wie möglich dieselben Standards an allen unseren Produktionsstandorten festzulegen und Innovationen kontinuierlich von einzelnen Standorten auf den Rest der Gruppe zu übertragen. Zur Sicherstellung einer angemessenen Vergütung innerhalb der Gruppe orientieren wir uns an den marktgerechten Löhnen im Land, der Region und der Branche sowie an einem Verbraucherpreisindex.

Die Vorgaben für SPS-Gruppen leiten sich aus den jährlichen Effizienzzielen (d.h. Budget) und strategischen Initiativen der Gruppe ab. Der Beitrag von SPS-Gruppen zu den strategischen Zielen wird anhand von Kennzahlen, wie z.B. Unfallrate, Rate der Beinahe-Unfälle, Produktivität, Ausbeute etc., gemessen. Ein weiteres Ziel ist die Einbindung aller Mitarbeitenden durch SPS-Gruppen an unseren Produktionsstandorten. Ausserdem wollen wir die Meldung von Vorfällen und Unfällen weiter gruppenweit harmonisieren. Für unser gemeinsames Führungstraining im Rahmen der Sitzungen unseres erweiterten Management-Teams (MT+) im Jahr 2020 wurde das Ziel einer Teilnehmerrate von 100 % vorgegeben (Ergebnis 2020: 98 %). Darüber hinaus haben wir die Mitarbeiter ermutigt, Erfahrungen und Erkenntnisse zu teilen und wir haben die aktive Beteiligung auf unserer Webplattform "weffect" gemessen. Im Jahr 2020 haben wir Fokusthemen und spezifische Sprints zu aktuellen Themen eingeführt, die eine gute Resonanz zeigten.

iv. Verantwortlichkeiten

Unser Chief Human Resources Officer – in enger Abstimmung mit unserem CEO – ist verantwortlich für alle Aspekte im Zusammenhang mit der Entwicklung und Einbindung der Mitarbeitenden. Für unsere SPS-Gruppen haben wir einen Director of SPS BG, der an den Director of TQM berichtet.

v. Ressourcen

Chief Human Resources Officer; lokale HR-Manager; SPS-Personal; alle Leiter mit direktunterstellten Mitarbeitenden.

vi. Beschwerdeverfahren

Unsere flache Organisationshierarchie, die informelle Kultur (alle Mitarbeitenden sind per du) und eine Politik der offenen Tür fördern insgesamt ein Umfeld, in dem Mitarbeitende bereit sind, potenzielles Fehlverhalten zu melden. Darüber hinaus haben wir einen internen Whistleblower-Mechanismus etabliert, über den Mitarbeitende Verdachtsfälle zu Verstössen gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie an den Linienvorgesetzten, die Geschäftsleitung oder den Verwaltungsrat melden können (siehe «Faire Geschäftspraktiken»). Ausserdem führen wir regelmässig Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit durch und erarbeiten daraufhin Aktionspläne. Und schliesslich gibt es bei der Bauwerk Group regelmässige Meetings mit Betriebsräten, soweit diese in den Ländern bestehen.

MITARBEITENDENMOTIVATION

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

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

Als Teil unserer Anstrengungen, die Bauwerk Group zu unserem gemeinsamen Zuhause zu machen (siehe oben), setzen wir auf Mitarbeitermotivation und -einbindung. Die Grundlage für die Schaffung eines gemeinsamen Zuhauses sind eine gemeinsame Wertekultur, unsere Arbeitsprinzipien und Führungsgrundsätze. Wir haben daher unsere Broschüre «die Bauwerk Group Reise» aktualisiert und mit unserer neuen Strategie in Einklang gebracht. Darüber hinaus haben wir bei einigen der 2020 abgehaltenen MT+-Sitzungen das Führungstraining aus 2019 aufgefrischt und natürlich auch zur Fokussierung auf unsere «gemeinsames Zuhause»-Initiative sowie auf Führungsaspekte im Zusammenhang mit Covid-19 genutzt. Die Teilnehmer werden dabei durch eine App inkl. Memo-Cards, Peer-Coaching und Mentoring-Beziehungen mit erfahreneren Führungspersonen unterstützt. Zusätzlich zu diesem Führungstraining fördern wir weiterhin eine gemeinsame Führungskultur durch interne Rekrutierung.

Um unsere Verpflichtung zum "gemeinsamen Zuhause" zu erfüllen, haben wir ein neues Intranet eingeführt, um Informationen zu verteilen und die Kommunikation innerhalb unserer Gruppe zu ermöglichen. Die gruppenweite Plattform wird durch drei individuelle Plattformen für unsere drei Produktionsstandorte in Kroatien, Litauen und der Schweiz ergänzt. Dank unseres Intranets sind nun die neuesten Nachrichten, Schlüsseldokumente, Vorschriften und andere wertvolle Informationen für alle unsere Mitarbeitenden zugänglich, ebenso wie neue Möglichkeiten, miteinander zu interagieren. Ferner nutzen wir eine Webplattform für das Mitarbeitenden-Engagement, auf der alle Mitarbeitenden ermuntert werden, Erfolgsgeschichten mit ihren Kolleginnen und Kollegen zu teilen und grossartige Aktionen zu würdigen; so sollen sie sich gegenseitig inspirieren, in ihren Verantwortungsbereichen kontinuierliche Verbesserungen vorzunehmen.

An allen unseren Produktionsstandorten betreiben wir ein Kaizen-basiertes Produktionssystem genannt SPS («Synchrones Produktionssystem»). Das System ist auf gruppenweite strategische Ziele und Initiativen ausgerichtet. SPS-Gruppen bringen mehrere Mitarbeitende während ihrer Arbeitszeit zusammen, damit sie Verbesserungen bei ihren täglichen Abläufen entwickeln und testen können. Die Gruppen sind autonom und wählen somit ihre Aufgaben selbst. Die thematische Bandbreite reicht von effizienzfördernden Massnahmen bis zu Gesundheit und Arbeitssicherheit. Während der «SPS Stunden» werden, wenn notwendig, die Maschinen angehalten, damit sich die Gruppe vollständig auf künftige Verbesserungen konzentrieren kann. Alle sechs Monate vergibt die Bauwerk Group einen Preis an die Gruppe mit den «besten Ergebnissen». Durch diese Einbindung wird die Teamarbeit gestärkt.

Durch die gruppenweite Einführung des EHS-Tools wird der nächste Schritt bei der Vereinheitlichung der Berichterstattung über Vorfälle und Unfälle ermöglicht. Ausserdem haben wir ein Personal-Controlling-Projekt mit dem Zweck gestartet, die Lücke beim Reporting aus Personalmanagementsystemen zu schliessen, die sich nicht harmonisieren lassen. In der Schweiz und in Deutschland bieten wir Lehrstellen als Massnahme gegen den lokalen Fachkräftemangel an. Wir bilden Mitarbeitende in den Bereichen Handel, Fertigungsmechanik, Mechanik und Automatisierung aus. Darüber hinaus bieten wir Praktika und duale Studienprogramme an. Erfahrene Ausbilder betreuen die Auszubildenden/Studenten in Abstimmung mit der Personalabteilung.

Beurteilung des Managementansatzes

a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:

i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes

Der Managementansatz wird fortlaufend durch den Chief Human Resource Officer und das gesamte Management-Team evaluiert. Entsprechende Kennzahlen wie z.B. Fluktuation, Fehlzeiten und Gründe für Kündigungen durch Mitarbeiter, werden durch monatliche, im HR-Cockpit zusammengefasste HR-Reports bereitgestellt sowie bei jeder MT-Sitzung analysiert und diskutiert. 2021 werden wir unsere nächste gruppenweite Umfrage zur Mitarbeitendenzufriedenheit durchführen, um erneut ein umfassendes Feedback zur Wirksamkeit unserer Massnahmen in Bezug auf Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit zu erhalten.

ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.

Infolge von Massnahmen in Verbindung mit der Entlohnung, von Investitionen in moderne Arbeitsplätze und persönlicher Schutzausrüstung ist die Fluktuation von 17,3 % (Nettofluktuation: 14,8 %) im Jahr 2019 auf 10,5 % (Nettofluktuation: 6,6 %) im Jahr 2020 gesunken – was vermutlich zum Teil auf die Covid-19-Krise zurückzuführen ist.

iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.

Im Jahr 2020 wurde die Mitarbeiterengagement-Webplattform «weffect» mit Fokusthemen und Sprints flexibilisiert, wie z.B. Vertriebsinitiativen und Themen im Zusammenhang mit Covid-19. Beide zeigten bei ihrer Aktivierung einen signifikanten Anstieg der Resonanz.

Die Vergütung ist nach einer gründlichen Analyse von Marktdaten für verschiedene Einheiten der Gruppe erneut angepasst worden.



MICHAEL KUMMER
Chief Human Resources Officer

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Relevante GRI Standards:

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i>	Unsere Mitarbeitenden sind über alle Ebenen und Funktionen hinweg und entlang der gesamten Wertschöpfungskette der wichtigste Erfolgsfaktor für BG. Als Arbeitgeberin tragen wir eine Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Unfälle, schwelende Unzufriedenheit oder Konflikte führen sowohl zu Effizienzverlusten als auch zu Reputationsrisiken.
<i>b. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i>	Die meisten Auswirkungen beim Thema Gesundheit und Arbeitsschutz (Occupational Health and Safety – OHS) treten in der Produktion auf, da dort die meisten unserer Mitarbeitenden arbeiten. Es gibt auch relevante Auswirkungen in den nachgelagerten Aktivitäten des Marketings, Vertriebs und Kundendienstes. Es gibt kaum Auswirkungen bei vorgelagerten Aktivitäten, da wir den Grossteil unserer Rohstoffe produktionsreif einkaufen.
<i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i>	
<i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i>	Da sich Gesundheit und Arbeitsschutz auf unsere eigenen Mitarbeitenden und auf bei uns tätige Zeitarbeitskräfte beziehen, sind die Auswirkungen direkt.
<i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i>	Die körperliche und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden resultiert aus unseren Massnahmen als Arbeitgeber, eine gesunde Arbeitsumgebung zu bieten, aber auch aus dem Lebensstil unserer Mitarbeitenden. Wir haben keinen direkten Einfluss darauf, wie unsere Mitarbeitenden zum Beispiel ihre Freizeit verbringen. Was wir jedoch tun können, ist unsere Mitarbeitenden für gesundheits- und sicherheitsspezifische Aspekte zu sensibilisieren.

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</i>	Das Thema Gesundheit und Arbeitssicherheit genießt einen hohen Stellenwert und wir arbeiten daran, ein einheitliches Managementsystem innerhalb der gesamten Gruppe zu implementieren. Wir führen verschiedene Massnahmen zur Minimierung von Gesundheitsrisiken durch und binden unsere Mitarbeitenden in die Schaffung und Erhaltung sicherer Arbeitsplätze ein.
<i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i>	Unsere Mitarbeitenden sind unsere wichtigste Ressource und wir arbeiten stetig daran, Risiken zu identifizieren und die Arbeitsumgebung weiter so gesund und sicher wie möglich zu gestalten.
<i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i>	
<i>i. Richtlinien</i>	Das Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement (OHS) unserer Gruppe basiert auf dem gruppenweiten Verhaltenskodex sowie den Richtlinien zu Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit. In diesem internen Strategiepapier verpflichten wir uns, unsere Anstrengungen an internationalen Standards für Gesundheit und Arbeitssicherheit auszurichten. Die Richtlinien legen auch fest, dass Gesundheits- und Arbeitssicherheitsthemen mit derselben Priorität wie Qualität, Produktivität und Profitabilität behandelt werden.
<i>ii. Verpflichtungen</i>	Siehe oben.

<i>iii. Ziele und Vorgaben</i>	Unser Ziel ist es, mittelfristig ein zertifiziertes gruppenweites OHS-Managementsystem gemäss ISO 45001 zu implementieren.
<i>iv. Verantwortlichkeiten</i>	Unser Group Environment and Safety Manager koordiniert die Massnahmen auf Gruppenebene. Unser Chief Human Resources Officer trägt letztendlich die Verantwortung auf der obersten Führungsstufe.
<i>v. Ressourcen</i>	In der Schweiz gibt es einen Group Environment and Safety Manager auf Vollzeitbasis, in Kroatien einen Total Quality Manager auf Vollzeitbasis, in Litauen je eine Vollzeitstelle für Umweltmanagement sowie Arbeitssicherheit und in Russland schliesslich eine Vollzeitstelle für Umwelt und Arbeitssicherheit.
<i>vi. Beschwerdeverfahren</i>	Unfälle und ihre Ursachen sowie einschlägige Kennzahlen werden regelmässig überprüft und in jährlichen Management Reviews berichtet. Wir planen ausserdem die Einführung einer internen Berichterstattung zu Beinaheunfällen an allen Produktionsstandorten.
<i>vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen</i>	In der Schweiz und in Litauen führen wir regelmässig Risikobewertungen und eine Optimierung unserer Infrastruktur und Prozesse mit Unterstützung von externen spezialisierten Agenturen durch. Wir haben ausserdem ein Case-Management-System für Unfälle und Krankheiten eingerichtet. Unsere Produktionsstandorte in Kroatien und Russland werden in den nächsten zwei Jahren nachziehen. Alle Mitarbeitenden an unseren vier Produktionsstandorten tragen ihre persönliche Schutzausrüstung bei der Arbeit, z.B. Gehörschutz, Sicherheitsschuhe und Schutzbrillen, abhängig von ihren Tätigkeiten und persönlichen Anforderungen. Wir führen regelmässig Sicherheitsschulungen für Mitarbeitende an allen Standorten durch. Die Inhalte dieser Schulungen reichen vom korrekten Umgang mit Maschinen und Chemikalien bis zu Brandschutzübungen zusammen mit örtlichen Feuerwehren.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Relevante GRI Standards:

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Beurteilung des Managementansatzes (Fortsetzung)

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</i></p> <p><i>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes</i></p>	<p>Auf Basis des Management Reviews, das der Environment und Safety Manager der Gruppe vorbereitet, wird die Wirksamkeit unseres OHS-Managements regelmässig auf der MT- und MT+-Ebene evaluiert und diskutiert.</p>
<p><i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i></p>	<p>Auf Basis der OHS-Management Review werden notwendige Verbesserungs-massnahmen definiert und zusammen mit dem Environment und Safety Manager der Gruppe abgestimmt.</p>
<p><i>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</i></p>	<p>Siehe oben.</p>

STEFFEN WÖHRLE
Manager of Group Environment
and Safety



zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Relevante GRI Standards:
GRI 205: Korruptionsbekämpfung

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

<i>a. Eine Begründung für die Wesentlichkeit des Themas</i>	Unsere Anspruchsgruppen (besonders unsere Kunden) erwarten zu Recht, dass wir uns als Anbieter von qualitativ hochwertigem Parkett auch in unserem Geschäftsalltag vorbildlich verhalten. Wir sind jedoch besonders stark mit Korruption konfrontiert, da die meisten Staaten, in denen wir einen Grossteil unseres Holzes beschaffen und verarbeiten, im Korruptionsindex von Transparency International schlecht abschneiden (siehe Ranking 2020). Diese Ranglisten sind nicht nur abstrakte Zahlen, sondern spiegeln sich auch in den Erfahrungswerten unserer täglichen Arbeit wider. Vor allem bei der Beschaffung von Rohmaterialien sind unterschiedliche Schattierungen von Korruption nach wie vor an der Tagesordnung. Genau dort geht eine strikte Haltung gegenüber Korruption in gewissen Situationen mit wirtschaftlichen Nachteilen einher.
<i>b. Die Abgrenzung des wesentlichen Themas, die Beschreibungen folgender Sachverhalte beinhaltet:</i>	Die Herausforderung der Bekämpfung jeder Art von Korruption gilt für unser gesamtes Unternehmen. Primäre Auswirkungen für uns bestehen bei vorgelagerten Tätigkeiten durch den Einkauf von Rohstoffen, insbesondere Hartholz, da dieses hauptsächlich aus vielen kleineren Sägewerken kommt. Ausserdem ist Korruption ein immanentes Risiko auch in unseren nachgelagerten Geschäftsaktivitäten, d.h. im Vertrieb bei Projektgeschäften.
<i>i. wo die Auswirkungen auftreten.</i>	
<i>ii. die Beteiligung der Organisation an den Auswirkungen.</i>	Wir sind im Einkauf von den Auswirkungen der Korruption direkt betroffen. Gleichermassen wichtig ist die indirekte Auswirkung durch unsere Lieferanten und deren Verhalten bei der Holzproduktion and -beschaffung.
<i>c. jede explizite Einschränkung in Bezug auf die Abgrenzung eines Themas.</i>	Keine

Der Managementansatz und seine Bestandteile

<i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation mit dem Thema umgeht</i>	Wir haben in unserer gruppenweiten Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung eine Nulltoleranzpolitik festgeschrieben. Die Korruptionsbekämpfung ist ein Schwerpunkt bei der Bauwerk Group, der Bestandteil von Schulungen und Leistungsbeurteilungen der Mitarbeitenden/Führungskräfte sowie ein fixes Traktandum von Sitzungen des (erweiterten) Management-Teams ist.
<i>b. Eine Erklärung zum Zweck des Managementansatzes.</i>	Die Korruptionsbekämpfung muss für unsere Mitarbeitenden auf allen Ebenen stets oberste Priorität haben. Unsere Kunden erwarten zu Recht, dass ihre hochwertigen Parkettböden von einer Firma hergestellt werden, die alles in ihrer Macht Stehende unternimmt, um Korruption zu bekämpfen.
<i>c. Eine Beschreibung folgender Komponenten, sofern diese im Managementansatz enthalten sind:</i>	Wir haben eine gruppenweite Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung, und alle potenziell exponierten Mitarbeitenden unterzeichnen zusammen mit ihrem Anstellungsvertrag einen Verhaltenskodex zur Vermeidung von Korruption. Wir haben Korruptionsbekämpfung als integralen Bestandteil unserer Bewertung und Auditierung von Lieferanten festgelegt.
<i>i. Richtlinien</i>	

<i>ii. Verpflichtungen</i>	Wir tun alles in unserer Macht Stehende zur Verhinderung von Korruption in jeder Form. Falls dennoch korrupte Praktiken erkannt werden, haben wir uns dazu verpflichtet, diese Vorfälle zügig, lückenlos und transparent aufzuklären und nachhaltige Korrekturmassnahmen zu ergreifen.
<i>iii. Ziele und Vorgaben</i>	Unser allgemeiner Anspruch ist Null-Toleranz gegenüber jeder Form von aktiver oder passiver Korruption.
<i>iv. Verantwortlichkeiten</i>	Eine massgebliche Verantwortung liegt bei allen Mitarbeitenden, die an Einkaufsentscheidungen beteiligt sind. Dabei liegt die Führungsverantwortung in erster Linie beim Chief Operating Officer. Hinsichtlich anderer potenzieller Korruptionsfälle liegt die Verantwortung beim Chief Sales Officer und dem Chief Human Resources Officer. Die Gesamtverantwortung für Korruptionsbekämpfung bei der Bauwerk Group liegt gleichwohl beim CEO und dem Verwaltungsrat.
<i>v. Ressourcen</i>	Wir investieren viel Zeit und Geld in Schulungen und Managementsitzungen bezüglich der Korruptionsbekämpfung. Ferner verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz: In heiklen Fällen oder in Ländern auf einem der hinteren Ränge im Korruptionsindex von Transparency International Transparency führen wir Audits bei den Lieferanten durch, um das Korruptionsrisiko zu minimieren.
<i>vi. Beschwerdeverfahren</i>	Wir haben einen internen Whistleblower-Mechanismus etabliert, über den Mitarbeitende Verdachtsfälle zu Verstössen gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie an den Linienvorgesetzten, die Geschäftsleitung oder den Verwaltungsrat melden können. Angebliche Fälle werden wie folgt behandelt: Potenzielle Fälle werden auf Ebene des Management Teams untersucht und diskutiert. Bei einer hundertprozentigen Sicherheit, dass der Fall wahr ist, werden alle relevanten Anspruchsgruppen informiert, inklusive der daraus gezogenen Schlüsse. Zusätzlich passen wir, falls nötig, unsere betroffenen Prozesse an. Dasselbe Verfahren findet statt, wenn während der Jahresgespräche mit den Mitarbeitenden Zweifel aufkommen. In diesen Gesprächen wird jeder einzelne Mitarbeitende mit der Frage konfrontiert, ob er/sie an potenziellen Korruptionsfällen beteiligt war oder davon Kenntnis hatte.
<i>vii. konkrete Massnahmen, wie zum Beispiel Verfahren, Projekte, Programme und Initiativen</i>	Im Berichtsjahr hat die Bauwerk Group ihr Compliance-Management, inkl. der Korruptionsbekämpfung, weiterverfolgt. Des Weiteren war das Thema Korruptionsbekämpfung Gegenstand bei Leistungsbeurteilungen und bei unseren Führungskräfte-schulungen. Schließlich wurde das zentrale EHS-Datenerfassungs- und -Management-Tool, das auch Informationen und Daten zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften enthält, für alle (Produktions-)Standorte mit Ausnahme des Standorts in Russland umfassend eingerichtet. Letztere wird innerhalb der nächsten zwei Jahre folgen. Ganz am Ende des Berichtsjahres wurde ein (potenzieller) Korruptionsfall durch einen Hinweisgeber bekannt. Die Ermittlungen laufen mit Unterstützung von KPMG.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Relevante GRI Standards:
GRI 205: Korruptionsbekämpfung

Der Managementansatz und seine Bestandteile (Fortsetzung)

<p><i>a. Eine Erläuterung, wie die Organisation den Managementansatz beurteilt, einschliesslich:</i></p> <p><i>i. der Verfahren zur Bewertung der Wirksamkeit des Managementansatzes</i></p>	<p>Korruptionsbekämpfung ist ein fester Bestandteil der regelmässigen Sitzungen des (erweiterten) Management-Teams. Jegliche Vorfälle versuchter oder vollendeter Korruption werden stets im Management-Team diskutiert und an alle Mitarbeitenden innerhalb der Gruppe kommuniziert. Dies ermöglicht eine zeitnahe Diskussion der Ereignisse zusammen mit einer Bewertung, ob unsere Präventionsmechanismen funktionieren.</p>
<p><i>ii. der Ergebnisse der Beurteilung des Managementansatzes.</i></p>	<p>Wir haben in den letzten Jahren erhebliche Fortschritte erzielt. Allerdings gab es zwei Fälle interner Korruption im Jahr 2017 und nun den Verdachtsfall im Jahr 2020. Ein weiterer potenzieller Fall konnte dank unseres Whistleblower-Mechanismus verhindert werden. Unsere Evaluierung ergab, dass unsere Prozesse gut funktionieren.</p>
<p><i>iii. jeglicher diesbezüglicher Anpassungen des Managementansatzes.</i></p>	<p>Im Berichtsjahr waren keine wesentlichen Anpassungen an dem Managementansatz erforderlich.</p>

KLAUS BRAMMERTZ
President and CEO



zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

ÜBER UNSERE BERICHTERSTATTUNG

zurück zum  Inhaltsverzeichnis

Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsthemen

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

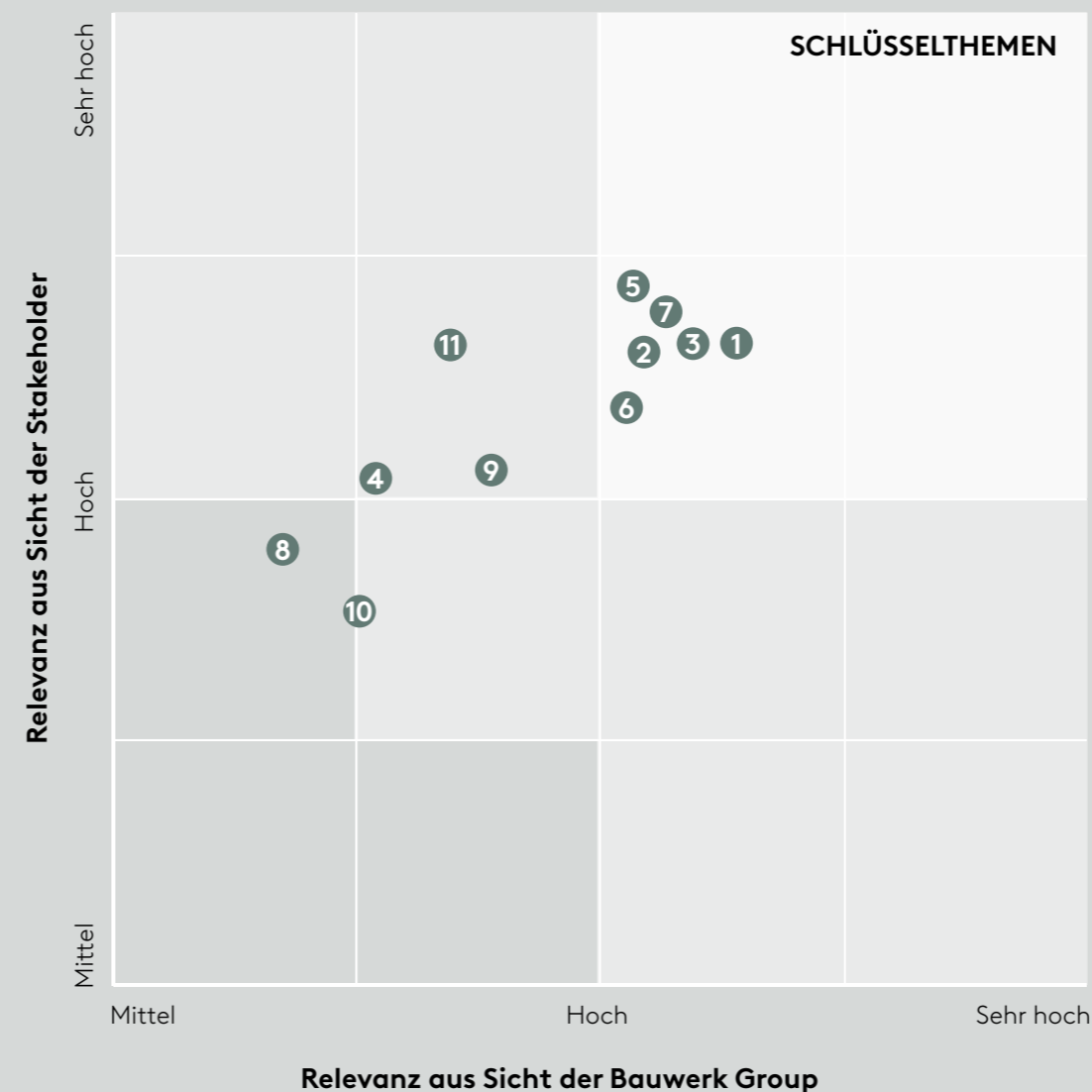
Organisation für Nachhaltigkeit und Berichterstattung

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

Grenzen des Berichts und Datengrundlage

Die Informationen und Daten in diesem Bericht beziehen sich im Allgemeinen auf die Bauwerk Group als Ganzes. Bislang ist das Management von nachhaltigkeitsbezogenen Daten dezentral erfolgt, hauptsächlich über unser ERP-System oder Excel durch die Verantwortlichen in den jeweiligen Geschäftseinheiten. Wir setzen die Einführung eines umfassenden zentralen Datenmanagementsystems in Bezug auf Compliance, Umwelt sowie Gesundheit und Sicherheit fort. Dies wird uns dabei helfen, den Erfolg unseres Nachhaltigkeitsmanagements zu messen und unsere Berichterstattung in der Zukunft weiter zu formalisieren.

WESENTLICHKEITSMATRIX



1 **Gesundheit & Sicherheit unserer Kunden**



2 **Emissionen & Klimawandel**
3 **Ressourceneffizienz**
4 **Lieferantenmanagement**



5 **Mitarbeitendenmotivation**
6 **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**



7 **Korruptionsbekämpfung**
8 **Wettbewerbswidriges Verhalten**
9 **Kundenzufriedenheit & Privatsphäre**
10 **Lokale Gemeinschaften**
11 **Direkte und indirekte ökonomische Auswirkungen**

GRI CONTENT INDEX (nur in englischer Sprache)

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

GRI 102: General Disclosure		Information / Reference
102-1	Name of the organization	Bauwerk Group AG
102-2	Activities, brands, products and services	see p. 3
102-3	Location of headquarters	St. Margrethen, Switzerland
102-4	Location of operations	Austria, Croatia, Germany, Lithuania, Norway, Russia and Switzerland. See p.3.
102-5	Ownership and legal form	Company on shares; 98% EGS Beteiligungen AG
102-6	Markets served	Bauwerk brand: Austria, Benelux, France, Germany, Italy, Romania, Russia, and Switzerland; mainly floor installers and retail. Boen brand: the markets of Scandinavia, Germany, the United Kingdom, China, the Baltic States, Poland, Switzerland and the United States, and many others; mainly via wholesale. See also p. 3
102-7	Scale of the organization	Total number of employees: 1,641 Total number of operations: 5 Net sales: 261 MCHF Total capitalization: equity 113.0 MCHF and debt 57.5 MCHF Quantity of products or services provided: above 2'000 active products of hardwood flooring, side products as glue, lacquer and accessories.
102-8	Information on employees and other workers	Total number of employees - by employment contract, by gender: 1,641, whereof 746 female - by employment contract, by region: CH: 220; LT: 908; RUS: 81; HR: 255; AUT: 33; GER: 85; FRA: 6; NOR: 27; UK: 7; HK: 6; USA: 6; SE: 5 IT: 2 - by employment type, by gender: 1,595 FTE; 78 female parttime; 19 male parttime; no significant portion of the organization's activities are performed by workers who are not employees - our management team comprises 5 people; 5 male, 0 female - Data is compiled using existing KPI and reporting formats, as monthly, quarterly and annual reports, department cockpits and fact sheets
102-9	Supply chain	see p. 3 and p. 6
102-10	Significant changes to the organization and its supply chain	none
102-11	Precautionary Principle or approach	Risk assessments are part of our Board, top management and next level managements meeting agendas. If potential risks are detected we work out scenarios on how to managing them pro-actively.
102-12	External initiatives	see p. 7 (product related standards) and p. 9 – 10 (production and wood related standards)
102-13	Membership of associations	see Bauwerk Parkett AG /see Boen AS
102-14	Statement from senior decision-maker	see p. 2
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	see vision (p. 3) and values of BG
102-18	Governance structure	Board of Directors with 4 members, representing owners and governance functions law and benchmarking industries (6 pre-fixed meetings/year). Management Team (MT) with pre-fixed monthly meetings. Local Management Meetings (LMT) in each entity above 30 employees. Board of Directors and Management Team are responsible for decision-making on economic, environmental, and social topics.
102-40	List of stakeholder groups	see p. 30
102-41	Collective bargaining agreements	none

102-42	Identifying and selecting stakeholders	see p. 30
102-43	Approach to stakeholder engagement	We engage with our key stakeholders on a regular basis. For stakeholder engagement in connection with identifying our material topics see p. 30
102-44	Key topics and concerns raised	see p. 30
102-45	Entities included in the consolidated financial statements	Bauwerk Group AG Bauwerk Parkett AG Bauwerk Parkett Vertriebs GmbH Bauwerk Parkett GmbH Bauwerk France Sarl Boen AS Boen Bruk AS UAB Bauwerk Boen Boen Deutschland GmbH Boen Parkett Deutschland GmbH & Co. Boen UK Ltd. Boen Hardwood Flooring Inc. AO Dominga Nik Bauwerk Boen Group Asia Ltd. Bauwerk Boen d.o.o. Bauwerk Boen Logistics GmbH
102-46	Defining report content and topic Boundaries	see p. 30
102-47	List of material topics	see p. 30
102-48	Restatements of information	see p. 11 (direct energy consumption and greenhouse gas emissions)
102-49	Changes in reporting	none
102-50	Reporting period	Calendar and financial year 2020; effective date: 31.12.2020
102-51	Date of most recent report	This is Bauwerk Group's fourth sustainability report. This report is published in English and German (translation). In case of doubt, only the original English version shall apply. The previous report was published in April 2020.
102-52	Reporting cycle	Annual
102-53	Contact point for questions regarding the report	Klaus Brammert, CEO; bauwerk-group.com/contact/
102-54	Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option
102-55	GRI content index	see p. 31–32
102-56	External assurance	The content of this report has not been externally assured.

GRI CONTENT INDEX (nur in englischer Sprache)

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

GRI: Topic-specific Disclosures		Information / Reference
Economic topics		
205	<i>Anti-corruption 2016</i>	
205	Management approach disclosures	see p. 28–29
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	see p. 28
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	see p. 28
Environmental topics		
301	<i>Materials 2016</i>	
301	Management approach disclosures	see p. 20–21
301-1	Materials used by weight or volume	For wood see p. 6 Foil: 331,300 kg Packaging: 753,300 kg Glue (incl. Hardener): 1,946,500 kg Cleaner / Thinner: 119,650 kg Laquer, Oil: 828,700 kg
302	<i>Energy 2016</i>	
302	Management approach disclosures	see p. 22–23
302-1	Energy consumption within the organization	see p. 22
302-2	Energy consumption outside of the organization	see p. 22 (greenhouse gas emissions)
302-4	Reduction of energy consumption	see p. 22
303	<i>Water 2016</i>	
303	Management approach disclosures	Water management is part of our ISO 14001 certified production in Switzerland. For more information about environmental management and future priorities (certifications of other production sites); see also p. 20–21
303-1	Water withdrawal by source	see p. 21
303-2	Water sources significantly affected by withdrawal of water	none
305	<i>Emissions 2016</i>	
305	Management approach disclosures	see p. 22–23
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	3,724 t CO ₂ e
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	8,596 t CO ₂ e
305-3	Energy indirect (Scope 3) GHG emissions	2,188 t CO ₂ e
305-5	Reduction of GHG emissions	see p. 22
305-7	Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (Sox), and other significant air emissions	For internal VOC emissions see p. 11
306	<i>Effluents and Waste 2016</i>	
306	Management approach disclosures	see p. 20–21
306-1	Water discharge by quality and destination	Data for Croatia, Lithuania and Switzerland (production sites): 46,426 m ³
306-3	Significant spills	none
306-5	Water bodies affected by water discharges and/or runoff	none

Social topics		
401	<i>Employment 2016</i>	
401	Management approach disclosures	see p. 24–25
401-1	New employee hires and employee turnover	see p. 15
403	<i>Occupational Health and Safety 2016</i>	
403	Management approach disclosures	see p. 26–27
403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	for absence ratio and employee turnover rate see p. 15
404	<i>Training and Education 2016</i>	
404	Management approach disclosures	see p. 25–29
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	see p. 25–29
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	around 75%
405	<i>Diversity and Equal Opportunity 2016</i>	
405	Management approach disclosures	see p. 24–25
405-1	Diversity of governance bodies and employees	see GRI 102-8
406	<i>Non-discrimination 2016</i>	
406	Management approach disclosures	see p. 24–25
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	none
416	<i>Customer Health and Safety 2016</i>	
416	Management approach disclosures	see p. 18–19
416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	see p. 18–19
416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	none

GLOSSAR

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

C

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

D

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

E

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

[Weitere Informationen](#)

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

F

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

[Weitere Informationen](#)

G

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

H

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

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

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

L

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

M

Mittellage: Die Schicht zwischen Decklage und Gegenzug beim Dreischichtparkett.



GLOSSAR

zurück zum 
Inhaltsverzeichnis

N

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

O

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

P

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

R

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

S

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

T

Treibhausgasemissionen: Treibhausgase tragen zum Treibhauseffekt und damit der globalen Erwärmung bzw. dem Kli-

mawandel bei. Kohlenstoffdioxid (CO₂) als wichtigstes Treibhausgas entsteht z.B. bei der Verbrennung fossiler Energietoffe bei der Wärme- oder Stromerzeugung sowie beim Warentransport. Die VOC gehören ebenfalls zu den Treibhausgasen. [Weitere Informationen](#)

V

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

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

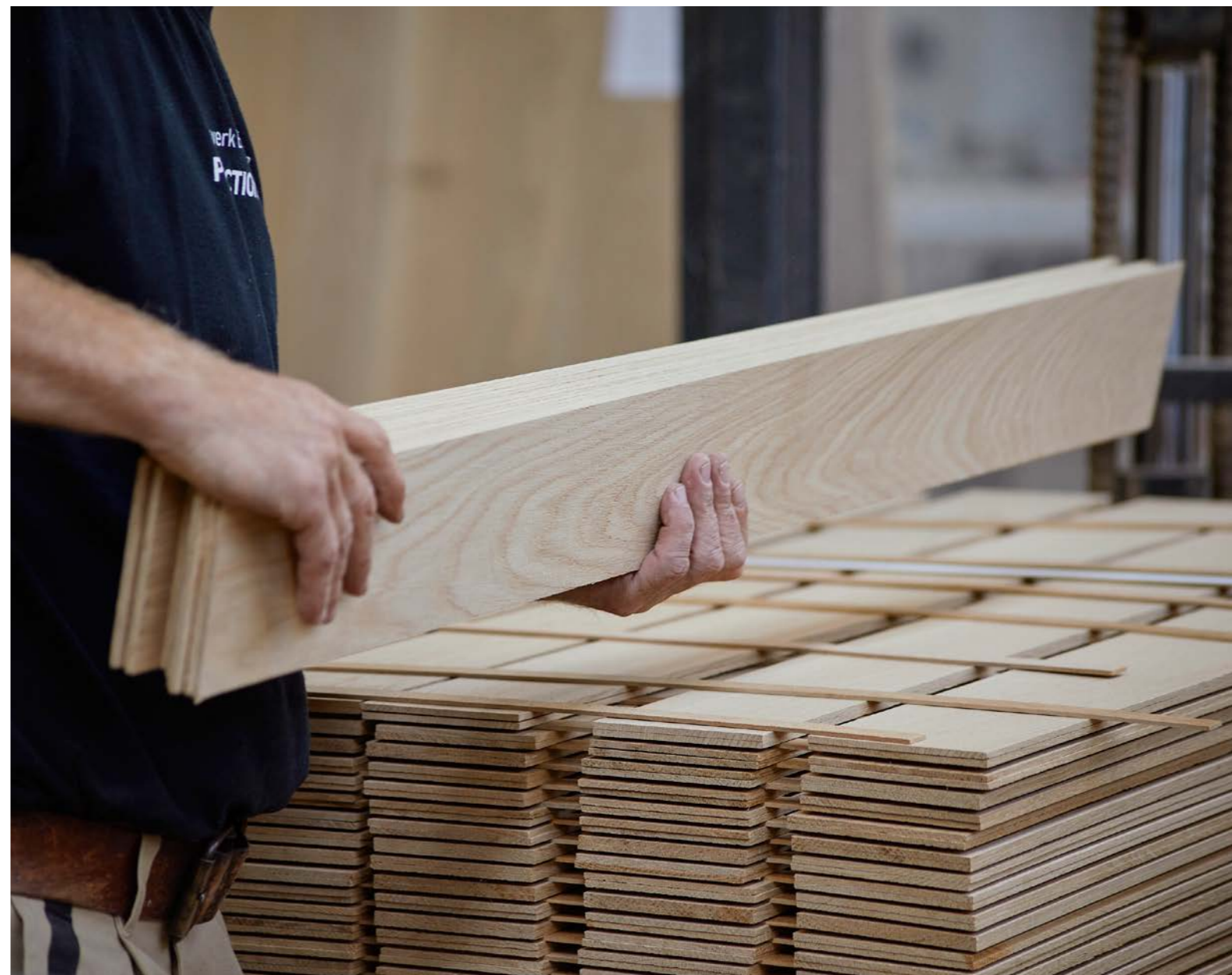
VOC (Volatile Organic Compounds): Flüchtige organische Verbindungen, die in der Form von Lösungsmitteln in Leimen, Naturölen und Reinigungsmitteln in der Produktion beim Verleimen, Verpressen und in der Oberflächenbearbeitung sowie bei der Reinigung der Maschinen zum Einsatz kommen. Gelangen VOC in die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

W

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

Z

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



zurück zum 
Inhaltsverzeichnis




**BAUWERK
GROUP**

www.bauwerk-group.com

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