

GRI S 2021 – Inhaltsindex

Die Vaudoise Versicherungen haben die in diesem Index aufgeführten Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards kommuniziert.

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|---|-------|---|
| GRI 2: Allgemeine Angaben | | |
| GRI 2–1 Organisationsprofil | | |
| Rechtlicher Name | | Mutuelle Vaudoise, Société Coopérative, Vaudoise Versicherungen Holding AG (im Text «die Vaudoise», «die Gruppe» oder «das Unternehmen») |
| Art der Eigentumsverhältnisse und Rechtsform | | siehe Geschäftsbericht Seiten 38 bis 40 |
| Standort des Hauptsitzes | | Lausanne, Schweiz |
| Länder, in denen die Organisation tätig ist | | Schweiz und Liechtenstein |
| GRI 2–2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | | |
| Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | 7 | |
| Geprüfte Konzernabschlüsse und öffentlich zugängliche Finanzinformationen: Informationen zu den Unterschieden zwischen der Liste der Entitäten, die im Finanzbericht enthalten sind, und der Liste im Nachhaltigkeitsbericht. | 7 | siehe Geschäftsbericht Seiten 66 bis 105 |
| Informationen zum Ansatz, der für die Konsolidierung der Informationen verwendet wurde | 7 | siehe Geschäftsbericht Seite 78 |
| GRI 2–3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | | |
| Berichtszeitraum und Häufigkeit der Nachhaltigkeitsberichte | 94 | |
| Berichtszeitraum des Finanzberichts und, falls dieser nicht mit dem Nachhaltigkeitsbericht übereinstimmt, Gründe dafür erläutern: Informationen zu den Abweichungen | | 1. Januar bis 31. Dezember 2022 |
| Datum der Veröffentlichung des Berichts oder der berichteten Informationen | | 29.03.2023 |
| Kontaktstelle für Fragen zum Bericht oder zu den berichteten Informationen | 94 | |
| GRI 2–4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | | |
| Angaben zu den Richtigstellungen oder Neudarstellungen von Informationen aus früheren Berichtszeiträumen | 62 | Die Personalkategorien wurden angepasst, um die bei der Vaudoise verwendete Kategorisierung besser darzustellen. |

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|--|-------|--|
| GRI 2–5 Externe Prüfung | | |
| Richtlinien und Praktiken der Organisation für die Einholung externer Prüfungen, einschliesslich der Frage, ob und wie das höchste Kontrollorgan und die Führungskräfte einbezogen waren | 19 | |
| Externe Überprüfung des Nachhaltigkeitsberichts | | Nicht anwendbar |
| GRI 2–6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | | |
| Branche(n), in der/denen die Organisation tätig ist | 7 | |
| Beschreibung der Wertschöpfungskette | 7 | |
| Andere relevante Geschäftsbeziehungen | 7 | siehe Geschäftsbericht Seite 26 |
| Wesentliche Änderungen bei den oben genannten Punkten gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum | 7 | |
| GRI 2–7 Angestellte | | |
| Gesamtzahl der Angestellten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region | | 2022 beschäftigte die Vaudoise 1'930 Personen, davon 1'145 Männer und 785 Frauen. Die meisten davon, nämlich 1'339 Personen (765 Männer und 574 Frauen), haben in der Romandie gearbeitet, 536 (341 Männer und 195 Frauen) in der Deutschschweiz und 55 (39 Männer und 16 Frauen) in der italienischen Schweiz. |
| Gesamtzahl der Angestellten mit unbefristeten Arbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen, nicht garantierten Arbeitszeiten sowie mit Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region | | 2022 waren 1'764 Personen bei der Vaudoise unbefristet angestellt, davon 1'062 Männer und 702 Frauen. Von den 1'764 Personen waren 1'213 in der Romandie tätig (703 Männer und 510 Frauen), 499 in der Deutschschweiz (322 Männer und 177 Frauen) und 52 in der italienischen Schweiz (37 Männer und 15 Frauen). Die Zahl der Angestellten mit befristeten Arbeitsverträgen belief sich auf 166, davon waren jeweils die Hälfte Frauen und Männer. 126 von ihnen arbeiteten in der Romandie (62 Männer, 64 Frauen), 37 in der Deutschschweiz (19 Männer und 18 Frauen) und 3 Personen in der italienischen Schweiz (2 Männer und 1 Frau). 1'461 Personen, davon 1'028 Männer und 433 Frauen arbeiteten im Jahr 2022 Vollzeit. 985 von ihnen arbeiteten in der Romandie (680 Männer, 305 Frauen), 428 in der Deutschschweiz (310 Männer und 118 Frauen) und 48 Personen in der italienischen Schweiz (38 Männer und 10 Frauen). 469 Personen waren teilzeitbeschäftigt (117 Männer und 352 Frauen), wovon 354 Personen in der Romandie (85 Männer, 269 Frauen) arbeiteten, 108 in der Deutschschweiz (31 Männer und 77 Frauen) und 7 in der italienischen Schweiz (1 Mann und 6 Frauen). |
| Methoden und Annahmen, die zur Zusammenstellung der Daten verwendet wurden, und wie die Daten berichtet werden | | In den Daten sind die Personen enthalten, die an folgenden Stellen arbeiten: am Geschäftssitz, im Innen- und Aussen-dienst sowie bei Pittet Associés, BernInvest, Epona und neocredit.ch. Sie werden im Rahmen der Gesamtanzahlen genannt. |

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|---|--------------|---|
| Kontextinformationen, die für das Verständnis der angegebenen Beschäftigtenzahlen erforderlich sind | | |
| Erhebliche Schwankungen in der Zahl der Angestellten während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen | | Bisher wurden nur für das aktuelle Jahr Daten übermittelt. |
| GRI 2–8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind | | |
| Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind und deren Arbeit von der Organisation kontrolliert wird | | Dieser Indikator wird derzeit entwickelt. Somit wird erst im nächsten Jahr darüber berichtet. |
| Methoden und Annahmen, die zur Erstellung der Daten verwendet wurden, einschliesslich der Angabe, ob die Zahl der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, berichtet wird | | |
| Erhebliche Schwankungen der Zahl der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen | | |
| GRI 2–9 Führungsstruktur und Zusammensetzung | | |
| Führungsstruktur, einschliesslich der Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans | | siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45 |
| Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans, die für die Entscheidungsfindung und die Überwachung der Bewältigung der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind | | siehe Geschäftsbericht Seiten 43 bis 45 |
| Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Ausschüsse | | siehe Geschäftsbericht Seite 43 und Seiten 50 bis 53 |
| GRI 2–10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | | |
| Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Ausschüsse | | siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45 |
| Kriterien für die Nominierung und Auswahl der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans | | siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45 |
| GRI 2–11 Die oder der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans | | |
| Angabe, ob die oder der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch eine Führungskraft in der Organisation ist | | siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45 |
| Falls die oder der Vorsitzende gleichzeitig eine Führungskraft ist, Angaben zu ihrer bzw. seiner Stellung innerhalb der Unternehmensleitung, den Gründen für diese Regelung und dazu, wie Interessenkonflikte verhindert und gemindert werden | | siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45 |

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|--|--------------|---|
| GRI 2–12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | | |
| Rolle des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte bei der Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung des Zwecks, der Werte oder der Leitbilder, der Strategien, der Politik und der Ziele der Organisation in Bezug auf nachhaltige Entwicklung | 16 | |
| Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Sorgfaltspflicht und anderer Prozesse zur Ermittlung und Steuerung der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen | 16 | |
| Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der unter Punkt 2-12-b beschriebenen Organisationsprozesse und die Häufigkeit der Überprüfungen | 16 | |
| GRI 2–13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | | |
| Beschreibung, wie das höchste Kontrollorgan die Verantwortung für das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen delegiert | 16 | |
| Verfahren und Häufigkeit, mit der Führungskräfte oder andere Angestellte dem höchsten Kontrollorgan über das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen Bericht erstatten | 16 | |
| GRI 2–14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | | |
| Angabe, ob das höchste Kontrollorgan für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschliesslich der wesentlichen Themen der Organisation, verantwortlich ist, und wenn ja, Beschreibung des Verfahrens zur Überprüfung und Genehmigung der Informationen | 16 | |
| Angabe der Gründe, falls das höchste Kontrollorgan nicht für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschliesslich der wesentlichen Themen der Organisation, zuständig ist | 16 | |
| GRI 2–15 Interessenkonflikte | | |
| Verfahren, mit denen das höchste Kontrollorgan sicherstellt, dass Interessenkonflikte vermieden und gemindert werden | | siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45 |
| Angabe, ob Interessenkonflikte gegenüber den Anspruchsgruppen offengelegt werden | | siehe Geschäftsbericht Seiten 40 bis 45 |

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|---|-------|---|
| GRI 2–16 Übermittlung kritischer Anliegen | | |
| Beschreibung, ob und wie kritische Angelegenheiten dem höchsten Kontrollorgan weitergeleitet werden | 18 | |
| Gesamtzahl und Art der kritischen Angelegenheiten, die dem höchsten Kontrollorgan während des Berichtszeitraums mitgeteilt wurden | 18 | |
| GRI 2–17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | | |
| Massnahmen, die ergriffen wurden, um das gesammelte Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung des höchsten Kontrollorgans im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern | 18 | |
| GRI 2–18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | | |
| Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen | 18 | |
| Angabe, ob die Bewertungen unabhängig sind oder nicht, und zur Häufigkeit der Bewertungen | 18 | |
| Massnahmen, die als Reaktion auf die Bewertungen ergriffen wurden, einschliesslich Änderungen in der Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und der organisatorischen Praktiken | 18 | |
| GRI 2–19 Vergütungspolitik | | |
| Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte | | siehe Geschäftsbericht Seiten 140 bis 147 |
| Beschreibung, wie die Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte mit ihren Zielen und Leistungen in Bezug auf das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zusammenhängt | 18 | |
| GRI 2–20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung | | |
| Verfahren für die Gestaltung der Vergütungspolitik und die Festlegung der Vergütung | | siehe Geschäftsbericht Seiten 140 bis 147 |
| Ergebnisse der Abstimmungen der Stakeholder (einschliesslich der Aktionärinnen und Aktionäre) über die Vergütungspolitik und -vorschläge, falls zutreffend | | siehe Geschäftsbericht Seiten 140 bis 147 |

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|--|-------|-----------------------------|
| GRI 2–21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | | |
| Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation und dem mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person) | | Nicht berichteter Indikator |
| Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation zum mittleren prozentualen Anstieg der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person) | | Nicht berichteter Indikator |
| Kontextinformationen, die zum Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie sie zusammengestellt wurden, erforderlich sind | | Nicht berichteter Indikator |
| GRI 2–22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | | |
| Anwendungserklärung des höchsten Kontrollorgans oder der leitenden Führungskraft der Organisation über die Relevanz der nachhaltigen Entwicklung für die Organisation und deren Strategie zum Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung | 4 | |
| GRI 2–23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | | |
| Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln | 15 | |
| Spezifische Verpflichtungserklärung zur Achtung der Menschenrechte | | |
| Links zu den Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen, falls sie öffentlich zugänglich sind, oder Begründung, falls die politischen Verpflichtungen nicht öffentlich zugänglich sind | 15 | |
| Ebene, auf der jede der Verpflichtungserklärungen innerhalb der Organisation genehmigt wurde, mit Angabe, ob es sich um die höchste Ebene handelt | 15 | |
| Angabe, inwieweit die Selbstverpflichtungen auf die Aktivitäten der Organisation und ihre Geschäftsbeziehungen zutreffen | 15 | |
| Angabe, wie die Verpflichtungserklärungen den Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen und -partnern sowie anderen relevanten Parteien mitgeteilt werden | 15 | |
| GRI 2–24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen | | |
| Beschreibung, wie das Unternehmen jede seiner politischen Verpflichtungen für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren in alle seine Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen einbindet | 15 | |

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|---|-------|--|
| GRI 2–25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | | |
| Verpflichtungen für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die die Organisation nach eigenen Angaben verursacht oder zu denen sie beigetragen hat | 19 | |
| Ansatz zur Ermittlung und Behandlung von Beschwerden, einschliesslich Beschwerdeverfahren, die die Organisation eingerichtet hat oder an denen sie beteiligt ist | 19 | |
| Andere Verfahren, mit denen die Organisation für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die sie selbst verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, sorgt oder daran mitwirkt | 19 | |
| Beschreibung, wie die Stakeholder, die die vorgesehenen Nutzenden der Beschwerdeverfahren sind, in die Gestaltung, Überprüfung, Anwendung und Verbesserung dieser Verfahren einbezogen werden | 19 | |
| Beschreibung, wie die Organisation die Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren und anderer Abhilfemassnahmen verfolgt, und Beispiele für deren Wirksamkeit, einschliesslich des Feedbacks der Stakeholder | 19 | |
| GRI 2–26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | | |
| Verfahren, mit denen Einzelpersonen sich bei der Umsetzung der Richtlinien und Praktiken der Organisation für verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren beraten lassen und ihre Anliegen über das Geschäftsgebaren der Organisation melden | 19 | |
| GRI 2–27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | | |
| Gesamtzahl der wesentlichen Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen während des Berichtszeitraums | | Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen. |
| Gesamtzahl und Geldwert der während des Berichtszeitraums gezahlten Geldbussen für Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen | | Im Berichtszeitraum wurden keine Bussen für Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen gezahlt. |
| Wesentliche Verstösse | | Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstösse. |
| Beschreibung, wie die Organisation wesentliche Verstösse festgestellt hat | | Es gibt einen Prozess zur Behandlung von Compliance-Risiken; siehe Geschäftsbericht Seiten 45 bis 48 |
| GRI 2–28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | | |
| Mitgliedschaften in Industrieverbänden, andere Mitgliedschaften sowie Mitgliedschaften in nationalen oder internationalen Interessenvertretungsorganisationen, in denen das Unternehmen eine wichtige Rolle spielt | 16 | |

| GRI-Standard und Informationselement | Seite | Zusätzliche Informationen |
|---|-------|---|
| GRI 2–29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | | |
| Ansatz für die Zusammenarbeit mit Stakeholdern | 14 | |
| GRI 2–30 Tarifverträge | | |
| Angabe des Prozentsatzes der gesamten Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind | | Da der Versicherungssektor im Allgemeinen nicht tarifvertraglich geregelt ist, müssen die Beschäftigten der Vaudoise keine Tarifverträge unterzeichnen. Das Thema wird im Tarifausschuss des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV) zwar diskutiert, aber es finden in der Versicherungsbranche keine Verhandlungen statt. Eine Ausnahme besteht bei der Vaudoise, sie hat die Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) des Bankensektors unterzeichnet, um bestimmte Führungskräfte von der Arbeitszeiterfassung gemäss Arbeitsgesetz zu befreien. Ein Prozentsatz liegt derzeit nicht vor. |

| GRI-Standard | Indikator | Seite |
|--|---|-------|
| Wesentliche Themen 2022 | | |
| GRI 3-1 | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | 9 |
| GRI 3-2 | Liste der wesentlichen Themen | 10 |
| 1 Engagierter Versicherer | | |
| ESG-Risikomanagement | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 21 |
| Cybersicherheit und Datenschutz | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 27 |
| Eigener Indikator | Behördlich eingeleitete Verfahren gegen die Vaudoise Versicherungen | 30 |
| | Anteil der Mitarbeitenden, die das E-Learning zum Datenschutz erfolgreich abgeschlossen haben | 30 |
| | Anzahl durchgeführter interner Phishing-Kampagnen | 30 |
| Wirtschaftliche Leistung | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 31 |
| GRI 201-1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | 34 |
| Produkte und Dienstleistungen | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 34 |
| GRI 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | 39 |
| Eigener Indikator | Beraterinnen und Berater, die nach den neuesten Standards geschult wurden (z. B. Cicero) | 39 |
| | Anteil in Prozent der Überprüfungen oder Weiterentwicklungen von Versicherungsprodukten/-lösungen, die eine Analyse zur Integration von Nachhaltigkeitskriterien beinhalteten | 39 |
| 2 Verantwortungsvoller Investor | | |
| Nachhaltige Anlagen | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 42 |
| GRI 305-4 | Intensität der Treibhausgasemissionen | 48 |
| FS10 | Prozentsatz der Anzahl Unternehmen im Aktienportefeuille, mit denen ein Austausch zu ESG-Fragen stattfindet | 48 |
| FS11 | Prozentsatz der Anlagewerte, die ESG-Kriterien einbinden | 48 |
| Eigener Indikator | Prozentsatz der Investitionen mit positiver Wirkung | 48 |
| | Beteiligungsquote in Bezug auf die Ausübung der Stimmrechte | 48 |

| GRI-Standard | Indikator | Seite |
|---|--|-------|
| 3 Motivierender Arbeitgeber | | |
| Arbeitsumfeld | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 52 |
| GRI 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | 57 |
| GRI 401-3 | Elternzeit: Anzahl und Prozentsatz der Mitarbeitenden, die Ihre Arbeit nach einer Elternzeit wieder aufgenommen haben, nach Geschlecht | 58 |
| Eigener Indikator | Durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeitenden in %, gemessen anhand einer Umfrage | 56 |
| Diversität und Chancengleichheit | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 59 |
| GRI 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 62 |
| Aus- und Weiterbildung | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 66 |
| GRI 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und angestellter Person | 70 |
| Eigener Indikator | Durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeitenden in %, gemessen anhand einer Umfrage | 70 |
| | Anzahl angebotener Schulungen | 70 |
| 4 Corporate Citizen | | |
| Soziokulturelles Engagement | | |
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 71 |
| Eigener Indikator | Anzahl <i>involve</i> -Projekte pro Jahr | 75 |
| | Anzahl Freiwilligenstunden pro Jahr und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter | 75 |
| | Investierter Betrag | 75 |
| | Anzahl Praktika zur Wiedereingliederung pro Jahr | 75 |

| GRI-Standard | Indikator | Seite |
|--------------|-----------|-------|
|--------------|-----------|-------|

5 Klimabewusstes Ressourcenmanagement

Energie

| | | |
|-----------|--|----|
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 76 |
| GRI 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 79 |
| GRI 302-2 | Energieverbrauch ausserhalb der Organisation | 79 |
| GRI 302-3 | Energieintensität | 79 |

CO₂-Fussabdruck

| | | |
|-----------|--|----|
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 82 |
| GRI 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 84 |
| GRI 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 84 |
| GRI 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | 84 |
| GRI 305-4 | Intensität der Treibhausgasemissionen | 48 |

Nachhaltige Beschaffung

| | | |
|-------------------|---|----|
| GRI 3-3 | Management von wesentlichen Themen | 90 |
| GRI 204-1 | Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten | 92 |
| Eigener Indikator | Prozentualer Anteil der Lieferanten mit einem Umsatz von über CHF 50'000.-, die anhand von ökologischen und sozialen Kriterien geprüft werden | 92 |