

Nachhaltigkeitsbericht 2024/25

Geschäftsjahr 48, Oktober 2024 - September 2025





Rico Cadegg, CEO

«Wir freuen uns, Ihnen die sechste Ausgabe unseres Nachhaltigkeitsberichts präsentieren zu können. In Zusammenarbeit mit ClimatePartner haben wir erneut unseren Corporate Carbon Footprint ermittelt, der in diesem Jahr um rund zwei Prozent über dem Vorjahreswert liegt. Da gleichzeitig die Zahl der Vollzeitäquivalente gestiegen ist, konnten die Emissionen pro FTE weiter gesenkt werden, was zeigt, dass wir Wachstum und Emissionsentwicklung zunehmend entkoppeln.

Wie in den Vorjahren entfällt auch diesmal der grösste Anteil unserer Gesamtemissionen auf Scope 3. Besonders ins Gewicht fallen dabei die Anfahrtswege unserer Mitarbeitenden, die elektronischen Geräte sowie Emissionen im Zusammenhang mit der Arbeit im Home-Office. Um diesen Bereichen gezielt zu begegnen, setzen wir weiterhin auf eine nachhaltige Mobilitätskultur, fördern die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und ermöglichen flexible Arbeitsmodelle. Gleichzeitig achten wir bei der Beschaffung und Nutzung unserer elektronischen Geräte verstärkt auf Energieeffizienz, eine möglichst lange Nutzungsdauer sowie eine verantwortungsvolle Entsorgung. Ein wichtiger Schritt ist das erarbeitete Mobilitätskonzept, aus dem im kommenden Geschäftsjahr konkrete Massnahmen abgeleitet und umgesetzt werden sollen.

Im aktuellen Berichtsjahr haben wir zudem unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickelt. Dabei haben wir die Perspektive unserer Kunden mittels einer Marktrecherche berücksichtigt. Die Analyse soll künftig jährlich überprüft und weiterentwickelt werden, um unsere Nachhaltigkeitschwerpunkte klar zu definieren.

Seit April 2023 sind wir im Swiss Triple Impact Verzeichnis gelistet und richten unsere Geschäftstätigkeit konsequent an den UN Sustainable Development Goals aus. Gemeinsam mit ClimatePartner haben wir konkrete Reduktionsziele definiert und legen darüber in diesem Bericht transparent Rechenschaft ab. Das erneut erreichte EcoVadis-Silberzertifikat spiegelt unsere kontinuierlichen Bemühungen wider. Diese Fortschritte sind Teil unseres laufenden Prozesses, unsere Nachhaltigkeitsleistung messbar weiterzuentwickeln.

Zum Schluss möchte ich unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meinen aufrichtigen Dank aussprechen. Ihre wertvollen Vorschläge und Ideen tragen dazu bei, dass wir unsere Nachhaltigkeit weiter verbessern können.»



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Nachhaltigkeit in der APP	5
1.2	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht	6
1.3	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	6
2	Umwelt	8
2.1	Erhebung durch ClimatePartner	8
2.2	Der Corporate Carbon Footprint der APP	8
2.3	Weiterführende Analysen der APP	12
3	Arbeitspraktiken und Menschenrechte	16
3.1	Mitarbeitendenstruktur in der APP-Organisationsform	16
3.2	Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeitskultur	18
3.3	Personalentwicklung	21
3.4	Gesundheit und Sicherheit	22
4	Faire Geschäftspraktiken	25
4.1	Verhaltenskodex und Hinweisgebersystem	25
4.2	Qualitätsversprechen	25
4.3	Informationssicherheit	26
5	Nachhaltigkeitsengagement der APP	27
5.1	Aktuelle Feststellungen	27
5.2	Feststellungen Geschäftsjahr 2023/24	29
6	Zertifizierungen, Mitgliedschaften und Partnerschaften	30
6.1	ClimatePartner-Zertifizierung	30
6.2	«Next Generations»	30
6.3	Swiss Triple Impact Programm	30
6.4	EcoVadis	31



Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Datenqualität</i>	8
<i>Tabelle 2 Corporate Carbon Footprint</i>	9
<i>Tabelle 3: Verteilung der Emissionen nach Standort</i>	10
<i>Tabelle 4: Ausgewählte Klimaschutzprojekte aus dem ClimatePartner-Portfolio</i>	12
<i>Tabelle 5: Geschlechterverteilung der APP</i>	17
<i>Tabelle 6: Liste der Rollen und deren Zuteilung nach Geschlecht</i>	18
<i>Tabelle 7: Ergebnisse in den Dimensionen Great Place to Work®</i>	19
<i>Tabelle 8: Rapportierte Ausbildungsstunden nach Geschlecht und Beraterstufe</i>	22
<i>Abbildung 1: Verteilung der Emissionen nach Scope</i>	10
<i>Abbildung 2: Gesamtemissionen der letzten Jahre</i>	11
<i>Abbildung 3: Pro-FTE Emissionen der letzten Jahre</i>	11
<i>Abbildung 4: Arbeitsweg, zurückgelegte Distanzen pro Transportmittel</i>	13
<i>Abbildung 5: Arbeitsweg, verursachte Emissionen pro Transportmittel</i>	13
<i>Abbildung 6: Distanz und Emissionen fossiler versus erneuerbarer Transportmittel</i>	14
<i>Abbildung 7: Entwicklung Gesamtwertung Great Place to Work®</i>	19
<i>Abbildung 8: Ergebnisse Great Place to Work Umfrage 2024</i>	19
<i>Abbildung 9: Aufbau Personalentwicklung APP</i>	21
<i>Abbildung 10: Einzelbewertungen der EcoVadis-Kategorien</i>	31



1 Einleitung

1.1 Nachhaltigkeit in der APP

Seit ihrer Gründung vor mehr als vier Jahrzehnten steht die Übernahme gesellschaftlicher, sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Verantwortung im Zentrum der Werte der APP Unternehmensberatung AG (APP). Die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen sowie die konsequente Förderung nachhaltiger Entwicklungen in Umwelt, Gesellschaft und Geschäftstätigkeit sind fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert und spiegeln sich in den folgenden Grundsätzen wider:

- «Wir wollen kommenden Generationen eine erfolgreiche APP, eine intakte Natur und Umwelt sowie eine integrative und solidarische Gesellschaft hinterlassen.»
- «Wir berücksichtigen bei unserem Handeln die ökonomische, ökologische und soziale Wirkung.»

Ausgehend von diesen Grundsätzen haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, welche die zentralen Schwerpunktthemen für Nachhaltigkeit identifiziert.

- Nachhaltigkeit im Kerngeschäft: Der Hauptfokus liegt auf der kontinuierlichen Integration von Nachhaltigkeit in unseren Beratungsdienstleistungen. Durch das Swiss Triple Impact (STI) Programm verpflichten wir uns, Nachhaltigkeit in alle unsere Dienstleistungen zu integrieren.
- Mensch und Soziales: Als Dienstleistungsunternehmen liegt ein grosser Fokus auf dem Faktor Mensch. Hier fokussieren wir uns auf Gleichbehandlung und Diversität durch ein respektvolles und chancengleiches Arbeitsumfeld.
- Reduktion des Umwelteinflusses: Durch unsere Geschäftstätigkeiten nehmen wir Einfluss auf unsere Umwelt. Wir sind bestrebt, unsere CO₂-Emissionen und unseren Verbrauch nicht-regenerativer Ressourcen zu reduzieren.
- Lieferanten und Supply Chain: Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten zusammen, um nachhaltige Beschaffungspraktiken sicherzustellen und gemeinsame Entwicklungsziele zu verfolgen.

Für die konsequente Nachverfolgung der beschriebenen strategischen Schwerpunkte haben wir uns im Rahmen der Teilnahme am Swiss Triple Impact Programm die nachfolgenden Ziele gesetzt. Dabei wird deutlich, dass wir als Beratungsunternehmen die grösste Nachhaltigkeitswirkung erzielen, wenn wir Nachhaltigkeit konsequent in unsere Dienstleistungen integrieren.

Ziel	Beitrag zu den SDGs
Ziel 1: Bis 2025 wenden wir in allen Beschaffungsprojekten, bei welchen wir unsere Kunden begleiten, ökologische und soziale Nachhaltigkeitskriterien an, im Vergleich zu 10 % der Beschaffungsprojekte 2022.	  
Ziel 2: Bis 2026 haben wir in allen unseren Beratungsdienstleistungen das Thema Nachhaltigkeit integriert: Von der Offertstellung über die Leistungserbringung und -evaluation, im Vergleich zu Anfang 2022, wo das bei keiner Beratungsdienstleistung der Fall war.	  
Ziel 3: Bis 2025 tragen wir mit unseren Vorschlägen zur Weiterentwicklung von nachhaltigen Industriestandards und Arbeitspraktiken in mindestens zwei Gremien in den Themenbereichen Projektmanagement und öffentliche Beschaffung bei.	   
Ziel 4: Bis 2026 verpflichten wir uns zusammen mit sechs unserer wichtigsten Lieferanten zu gemeinsamen SDG-bezogenen Entwicklungszielen und unterstützen sie bei deren Umsetzung.	 
Ziel 5: Bis 2025 werden bei uns die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Arbeitsbedingungen und die faire Behandlung unabhängig vom Geschlecht mit einer Zufriedenheitsrate von über 80 % bewertet, gemessen mit einer Great Place to Work® Mitarbeiter:innenbefragung.	  



Die Ziele sind im Swiss Triple Impact Verzeichnis öffentlich publiziert und einsehbar unter: [APP wird in das Swiss Triple Impact Verzeichnis aufgenommen | APP Unternehmensberatung AG](#).

1.2 Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht

Seit dem Geschäftsjahr 2019/20 verfolgen wir konsequent den Weg der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch in dieser sechsten Ausgabe unseres Nachhaltigkeitsberichts legen wir ausführlich Zeugnis über unsere aktuellen Nachhaltigkeitskennzahlen in den Bereichen Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte sowie faire Geschäftspraktiken ab und zeigen den aktuellen Stand unseres Nachhaltigkeitsengagements auf. Wir analysieren die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr, um daraus wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen.

Auch in diesem Jahr haben wir unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) in Zusammenarbeit mit ClimatePartner ermittelt. Der CCF ist der CO₂-Fussabdruck eines Unternehmens, also die Summe aller CO₂-Emissionen, welche die APP im Geschäftsjahr 2024/25 verursacht hat. In Anerkennung der von uns verursachten CO₂-Emissionen unterstützen wir zwei Klimaschutzprojekte. Des Weiteren beleuchten wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht strukturelle Entwicklungen im Personalbereich und geben Einblick in unsere Arbeitsbedingungen – gestützt auf einer Datenanalyse und Ergebnisse aus der Great Place to Work-Umfrage, die jeweils alle zwei Jahre durchgeführt wird.

Im Nachhaltigkeitsbericht analysieren wir unsere Entwicklung in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Wirtschaft. Kapitel 5 zeigt den Beitrag der umgesetzten Massnahmen zu unseren STI-Zielen sowie zentrale Handlungsfelder für das kommende Geschäftsjahr. Dies bildet die Grundlage für weitere Massnahmen zur Stärkung des Nachhaltigkeitsengagements der APP. Weiter verfolgen wir das Ziel, die Übereinstimmung unseres Berichts mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) kontinuierlich auszubauen, um eine noch transparentere, vergleichbarere und umfassendere Darstellung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten zu gewährleisten.

1.3 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde die Validierung der Schwerpunktthemen im G48 initiiert. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse untersucht in einer Inside-Out Betrachtung den Nachhaltigkeits-Impact des Unternehmens sowie in einer Outside-In Betrachtung die Chancen und Risiken für das Unternehmen. Ein Thema ist wesentlich, wenn es in mindestens einer dieser Betrachtungen Relevanz zeigt. Die Analyse ist noch nicht abgeschlossen und wird im nächsten Geschäftsjahr vertieft und erweitert.

Identifikation von Nachhaltigkeitsthemen: In einem ersten Schritt erstellte die APP eine Liste der zu bewertenden, potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Das Vorgehen umfasste folgende Elemente:

- **Sammlung potenzieller Nachhaltigkeitsthemen:** Auf Basis der Unternehmensstrategie sowie aktueller nationaler Trends und Entwicklungen im Bereich der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit wurde eine strukturierte Themenliste erarbeitet.
- **Analyse des Unternehmenskontexts:** Zur Validierung und Einordnung der identifizierten Themen wurden die relevanten Stakeholdergruppen bestimmt. Die Auswahl erfolgte anhand klar definierter Kriterien: strategische Relevanz, Betroffenheit durch unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie Einfluss auf unser Unternehmen. Die Wesentlichkeitsmatrix verdeutlicht, dass Lieferanten, Kunden und Mitarbeitende als besonders relevante Stakeholdergruppen einzustufen sind, da sie sowohl einen hohen Einfluss auf die APP haben als auch stark von deren Geschäftstätigkeit betroffen sind.
- **Interne und externe Konsultation:** Im Rahmen einer gezielten Marktanalyse mit Fokus auf unsere relevanten Kundengruppen wurden externe Perspektiven systematisch berücksichtigt. Ergänzend wurden die Mitarbeitenden mittels einer Umfrage eingebunden, um interne Sichtweisen strukturiert zu erfassen.

Bewertung der identifizierten Nachhaltigkeitsthemen gemäss der doppelten Wesentlichkeit: In einem zweiten Schritt hat die APP die identifizierten Nachhaltigkeitsthemen bewertet. Die Bewertung erfolgte zunächst für die Stakeholdergruppe der Mitarbeitenden. Die Einbeziehung der Kunden und Lieferanten ist für das kommende Geschäftsjahr vorgesehen. Im Rahmen der Bewertung wird ein zweistufiger Ansatz gewählt.

Der erste Teil besteht aus einem geschlossenen Bewertungsformat, in dem vorselektierte Kriterien hinsichtlich ihrer Relevanz systematisch priorisiert werden müssen. Ziel ist es, eine klare Fokussierung und Vergleichbarkeit der Themen zu gewährleisten.



Der zweite Teil wird offen gestaltet und ermöglicht eine übergeordnete, qualitative Einschätzung weiterer Aspekte. Dadurch können zusätzliche Perspektiven und bisher nicht berücksichtigte Themen in die Analyse einbezogen werden.

- **Auswirkungen gegen aussen (Inside-Out-Perspektive) – Mitarbeitende:**

Als Beratungsunternehmen hat die APP insbesondere durch Arbeitsbedingungen, Führungs- und Unternehmenskultur, Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie durch Massnahmen im Bereich Diversität und Chancengleichheit direkten Einfluss auf Zufriedenheit, Motivation und langfristige Bindung der Mitarbeitenden. Auch Aspekte wie Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gesundheitliche Rahmenbedingungen wirken sich unmittelbar auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aus.

- **Auswirkungen gegen innen (Outside-In-Perspektive) – Mitarbeitende:**

Die Mitarbeitendenumfrage, an der 68 von 115 Mitarbeitenden teilnahmen, zeigt klar priorisierte Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit. Als zentrales Thema wurde Chancengleichheit identifiziert, gefolgt von Arbeitnehmendenrechten. Dies unterstreicht die hohe Bedeutung fairer Arbeitsbedingungen, transparenter Entwicklungsmöglichkeiten sowie von Diversität und Inklusion für die Arbeitgeberattraktivität und die langfristige Mitarbeitendenbindung. Auch klimarelevante Emissionen zählen zu den priorisierten ökologischen Themen. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass soziale Aspekte derzeit im Vordergrund stehen, gleichzeitig jedoch klare Erwartungen an eine verantwortungsvolle Klimastrategie und konkrete Massnahmen zur Emissionsreduktion bestehen.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse der Stakeholdergruppe Mitarbeitende lieferte zentrale Erkenntnisse zu den nachhaltigen Schwerpunktthemen. Die geplante Erweiterung der Analyse auf Kunden und Lieferanten soll zusätzliche relevante Impulse und Erkenntnisse liefern.



2 Umwelt

2.1 Erhebung durch ClimatePartner

Für das Geschäftsjahr 2024/25 haben wir Kennzahlen zu unseren Emissionen und unserem Energieverbrauch erhoben und in Zusammenarbeit mit ClimatePartner unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) berechnet.

ClimatePartner setzt sich seit Jahren für Lösungen zum Klimaschutz ein und hilft Unternehmen, ihre Emissionen zu berechnen und zu reduzieren sowie Klimaschutzstrategien umzusetzen. Das Unternehmen verfügt zudem über ein grosses Netzwerk an Partnerschaften mit verschiedenen Klimaschutzprojekten und ermöglicht seinen Kunden dadurch, verursachte Emissionen durch Unterstützung solcher Projekte auszugleichen.

2.2 Der Corporate Carbon Footprint der APP

ClimatePartner orientiert sich bei der Berechnung des Corporate Carbon Footprints an den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol). Hierbei werden zur Abgrenzung der verschiedenen Emissionsquellen folgende Bereiche (Scopes) unterschieden:

- **Scope 1:** Umfasst alle CO₂-Emissionen, welche direkt im Unternehmen (oder durch den eigenen Fuhrpark) anfallen (z. B. beim Heizen) oder durch die eigenen Produktionsprozesse verursacht werden. Es handelt sich hierbei also um Emissionen, welche aus den eigenen Geschäftstätigkeiten im engeren Sinne entstehen und direkt durch das Unternehmen gesteuert werden können.
- **Scope 2:** Umfasst alle indirekten CO₂-Emissionen, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme, Kälte und Dampf bei externen Energieversorgern verursacht werden. Es handelt sich hierbei folglich um Emissionen, die aus der Erzeugung der von einem Unternehmen beschafften Energie resultieren.
- **Scope 3:** Umfasst alle weiteren indirekten CO₂-Emissionen. Dies beinhaltet beispielsweise Emissionen aus der Anfahrt von Mitarbeitenden zum Arbeitsort oder der Entsorgung von Abfällen. Bestandteil von Scope 3 sind ebenfalls vorgelagerte Emissionen, die auch als Vorketten bezeichnet werden. Dies sind Emissionen, welche zusätzlich zur jeweiligen Produktion der Energie bei den Leistungserbringern anfallen (z. B. Bau des Kraftwerks, Instandhaltung, etc.).

Die APP verwendet, für die Berechnung des Corporate Carbon Footprints möglichst Primärdaten. Für Scope 1 und Scope 2 liegen uns Wärme- und Stromemissionsdaten unserer Vermieter vor. Demgegenüber sind Primärdaten für Scope 3 häufig nur eingeschränkt verfügbar. Die Berechnung der Emissionen erfordert daher oftmals den Einsatz von Extrapolationen, Näherungswerten sowie sekundären Datenquellen. Die folgende Tabelle zeigt die Datenkategorien sowie deren jeweilige Abdeckungsquote. Wir sind bestrebt, diese Quote jährlich zu verbessern, um die Genauigkeit des Corporate Carbon Footprints kontinuierlich zu erhöhen.

Kategorie der Daten	Scope	Primärdatenquote	Sekundärdatenquote
Aktivitätsdaten	Scope 3	96.51%	3.49%
Emissionsfaktoren	Scope 3	0%	100%

Tabelle 1: Datenqualität

Die nachfolgende Tabelle¹ zeigt die verursachten Emissionen aller erfassten Kategorien auf. Auf der linken Seite befinden sich die Werte des vorherigen Geschäftsjahres und rechts die aktuellen Werte des Geschäftsjahres 2024/25. Ganz rechts in der Tabelle ist die relative Veränderung der verursachten Emissionen ausgewiesen.

¹ Die Angaben in der Tabelle sind auf eine Kommastelle gerundet.



Kategorie	2023/24		2024/25		Δ	Δ
	CO ₂ [kg]	Anteil an Total	CO ₂ [kg]	Anteil an Total	CO ₂ [kg]	CO ₂ [%]
Direkte Emissionen aus Einrichtungen des Unternehmens						
Wärme (eigenerzeugt)	0.0	0.0%	0.0	0%	-	-
Kältemittel	1'401	1.9%	0	0	-1401	-100 ²
Fuhrpark	0.0	0.0%	0.0	0.0%	-	-
Total Scope 1	1'401	1.9%	0	0%	-1'401	-100
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf						
Fremderzeugte Wärme	8'843	12.2%	8'250	11.1%	-593	-7
Fernkälte	0	0.0%	0	0%	-	-
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf						
Strom	26.31	0.0%	150	0.2%	123.7	+470
Total Scope 2	8'869	12.3%	8'400	11.3%	-469	-5
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen						
Elektronische Geräte	19'460	26.9%	11'516	15.6%	-7'944	-41
Gastronomie	11'684	16.1%	7'786	10.5%	-3'898	-33
Büromaterial	1'237	1.7%	134	0.2%	-1'103	-89
Wasser	317	0.4%	200	0.3%	-117	-37
Externes Rechenzentrum	30	0.0%	30	0.0%	+0	+0
Anfahrt Mitarbeitende						
Anfahrt Mitarbeitende	12'842	17.7%	13'513	18.3%	+672	+5
Home-Office	5'648	7.8%	16'870	22.8%	+11'222	+199
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen						
Vorkette Wärme/Kälte	4'571	6.3%	5'866	7.9%	+1'295	+28
Vorkette Strom	562	0.8%	750	1.0%	+188	+33
Vorkette Kraftstoffe	0	0.0%	0	0.0%	-	-
Geschäftsreisen						
Hotelübernachtungen	4'402	6.1%	3'020	4.1%	-1'382	-31
Bahnfahrten ³	75	0.1%	2'504	3.4%		
Flüge	0	0.0%	1'330	1.8%	+1'330	-
Miet- und Privatfahrzeuge	772	1.1%	1'890	2.6%	+1'118	+145
Abfälle aus dem Betrieb						
Betriebsabfall	505	0.7%	200	0.3%	-305	-60
Transport zur Abfallentsorgung	10	0.0%	10	0.0%	+0	+4
Total Scope 3	62'115	100%	65'619	88.7%	+3'504	+6
Total Emission	72'385	100%	74'019	100%	1'634	+2

Tabelle 2 Corporate Carbon Footprint

² Da ein Nachfüllen von Kältemitteln noch aussteht, konnten keine Emissionen infolge ausgetretener Klimagase festgestellt werden. In den vergangenen Jahren war dies die einzige Quelle direkter Emissionen.

³ Der Wert des Vorjahres ist aufgrund einer fehlerhaften Datenerhebung um rund einen Faktor 10 zu tief angegeben und kann nicht mehr zuverlässig rekonstruiert werden. Deshalb wurden die Angaben zum Vorjahresvergleich weggelassen.



Die Erhebung des Corporate Carbon Footprints hat ergeben, dass die APP im Geschäftsjahr 2024/25 durch ihre Geschäftsaktivitäten Emissionen in der Höhe von **74,02 Tonnen CO₂** verursacht hat. Der Hauptteil der Emissionen fällt durch indirekte Emissionen aus beschaffter Energie (Scope 2) und vor allem andere indirekte Emissionen (Scope 3) an. Die Anfahrt zum Arbeitsort sowie das Arbeiten im Homeoffice sind für rund 40 Prozent der Emissionen verantwortlich. Daneben bilden eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Geschäftsreisen grosse Posten.

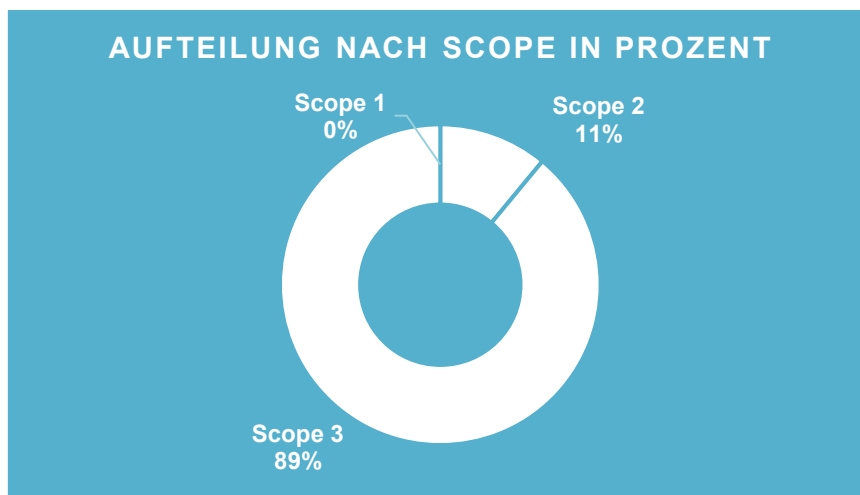


Abbildung 1: Verteilung der Emissionen nach Scope

Standort	2023/24		2024/25	
	CO ₂ [kg]	Anteil an Total	CO ₂ [kg]	Anteil an Total
Basel	758	1.1%	1'517	2.0%
Bern	64'511	89.1%	61'494	83.1%
Luzern	537	0.7%	489	0.7%
Zürich	6'578	9.1%	9'521	12.9%
St. Gallen	0	-	998	1.3%
Total Emissionen	72'384	100%	74'019	100%

Tabelle 3: Verteilung der Emissionen nach Standort

Der Hauptanteil der Emissionen entfällt weiterhin auf den Standort Bern. Im Geschäftsjahr 2024/25 wurden dort 83 Prozent der gesamten Emissionen verursacht. Mit 89 von insgesamt 128 Mitarbeitenden ist Bern der mit Abstand grösste Standort. Zudem werden sämtliche Beschaffungen und Abrechnungen von Arbeitsmaterial zentral über den Standort Bern abgewickelt, was im Vergleich zu den übrigen Standorten zu höheren Emissionswerten führt. Der Anteil des Standorts Zürich beträgt rund 13 Prozent und liegt damit leicht über dem Vorjahreswert. Diese Entwicklung ist auf das Wachstum des Standorts zurückzuführen resp. auf die Zunahme der Mitarbeitendenzahl um acht Personen also um rund 30 Prozent. Der Standort Basel verzeichnet im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Zunahme der Emissionen, ebenfalls aufgrund einer Aufstockung von vier auf fünf Mitarbeitende. An den Standorten Luzern und St. Gallen arbeiten jeweils nur einzelne Mitarbeitende. Entsprechend fällt der Anteil dieser Standorte an den Gesamtemissionen gering aus.

2.2.1 Veränderung gegenüber dem Vorjahr

Vergleicht man das Total der verursachten CO₂-Emissionen in diesem Geschäftsjahr mit den früheren Jahren zeigt sich, dass es zu einem leichten Anstieg kam. Die 74,0 Tonnen CO₂ in diesem Geschäftsjahr entsprechen **einer Erhöhung der Emissionen von 2 Prozent** im Vergleich zum Vorjahr.

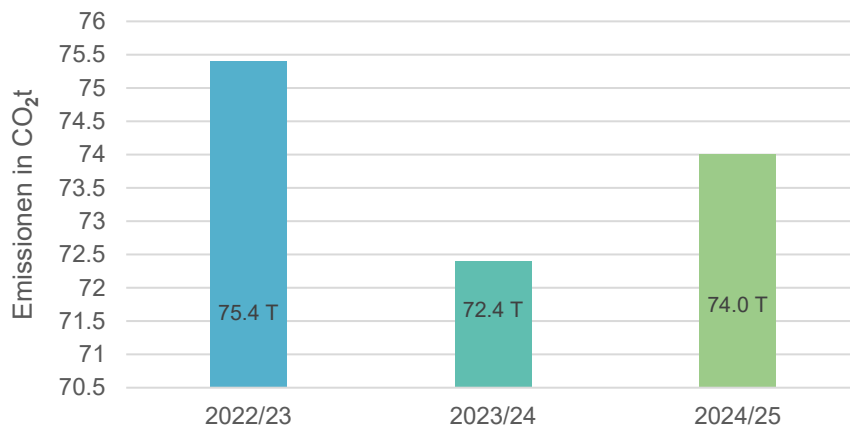


Abbildung 2: Gesamtemissionen der letzten Jahre

Parallel dazu hat sich die Anzahl der Vollzeitäquivalente (FTE) im Unternehmen um + 6,7 Prozent erhöht. Trotz einer Erhöhung der absoluten Emissionen konnten die durchschnittliche CO₂-Emission pro FTE weiter gesenkt werden. Der Wert liegt nun bei 678 kg CO₂ pro FTE, was einem Rückgang von 30 kg CO₂ pro FTE entspricht – eine Senkung um 4,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

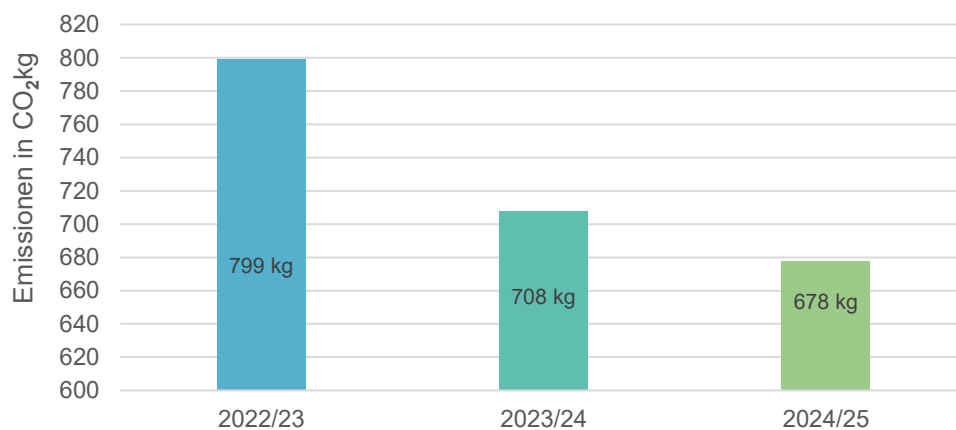


Abbildung 3: Pro-FTE Emissionen der letzten Jahre

2.2.2 Veränderungen in einzelnen Kategorien

Während die APP Unternehmensberatung AG ihre Emissionen in Scope 1 und Scope 2 insgesamt um 1'870 kg CO₂ senken konnte, stiegen die Emissionen in Scope 3 um 3'504 kg CO₂. Auf Ebene der einzelnen Scopes variieren die Emissionsbeiträge je nach Kategorie.

- **Scope 1:** Da ein Nachfüllen von Kältemitteln noch aussteht, konnten keine Emissionen infolge ausgetretener Klimagase festgestellt werden. In den vergangenen Jahren war dies die einzige Quelle direkter Emissionen.
- **Scope 2:** Die Emissionen fremderzeugter Wärme wurden leicht reduziert, während Emissionen aus eingekauftem Strom gestiegen ist. Insgesamt sind die Emissionen in dieser Kategorie leicht gesunken (–469 kg oder 5 %).
- **Scope 3:** Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich in den Scope-3-Emissionen deutliche Verschiebungen: Die Emissionen im Bereich Home-Office sind mit +11'222 (+199 %) deutlich angestiegen und tragen massgeblich zur Zunahme der Kategorie Anfahrt Mitarbeitende und Home-Office bei. Demgegenüber ist der Bereich Eingekaufte Güter und Dienstleistungen um 13'060 kg (–40 %) gesunken, insbesondere durch reduzierte Emissionen bei elektronischen Geräten und Gastronomie. Trotz der positiven Gesamtentwicklung verdeutlichen diese Zahlen, dass weiterhin gezielte Massnahmen erforderlich sind, um nicht nur einzelne Kategorien zu optimieren, sondern eine nachhaltige Emissionsreduktion in allen Bereichen sicherzustellen. Eine detaillierte Analyse der einzelnen Kategorien erfolgt in Kapitel 2.3.



2.2.3 Klimaschutzengagement der APP

Als Unternehmen übernehmen wir Verantwortung für die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehenden Treibhausgasemissionen. Dazu identifizieren wir nach der Bilanzierung Emissionstreiber, reduzieren diese durch geeignete Massnahmen und verzichten auf vermeidbare Emissionen. Jedoch gibt es aktuell immer noch nicht vermeidbare oder reduzierbare Emissionen, für die wir Verantwortung übernehmen, indem wir Klimaschutzprojekte finanziell unterstützen.

In diesem Geschäftsjahr gleichen wir das Gesamtergebnis des CO₂-Fussabdrucks unseres Unternehmens über ein zertifiziertes Klimaschutzprojekt aus dem ClimatePartner-Portfolio aus. Das von uns unterstützte [Kombiprojekt](#) stärkt in der Schweiz die Klimaresilienz der Wälder und verbessert in Indien die Lebensbedingungen durch Zugang zu sauberem Wasser, erneuerbarer Energie und lokaler Wertschöpfung.

Region	Projekt	Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs)
Schweiz	Das Projekt in Basel-Landschaft unterstützt den klimaresilienten Waldumbau durch die Auswahl und Pflanzung geeigneter heimischer Baumarten in Zusammenarbeit mit Forstexpert:innen und erfahrenen Organisationen.	   
Indien	Das Projekt verbessert den Zugang zu sauberem Trinkwasser und nachhaltiger Beleuchtung im ländlichen Indien, indem Kleinunternehmer:innen Mikrokredite für Wasserfilter und Solarleuchten erhalten. Gleichzeitig werden lokale Lieferketten in abgelegenen Regionen aufgebaut.	    

Tabelle 4: Ausgewählte Klimaschutzprojekte aus dem ClimatePartner-Portfolio

2.3 Weiterführende Analysen der APP

2.3.1 Anfahrt Mitarbeitende

In einem Beratungsunternehmen ist Mobilität ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsalltags, da Mitarbeitende häufig beim Kunden vor Ort tätig sind. Entsprechend stellt die Mitarbeitendenmobilität einen zentralen Einflussfaktor auf die verursachten Emissionen dar. Da ein gewisses Mass an Reisetätigkeit unvermeidbar ist, verfolgt die APP konsequent das Ziel, möglichst nachhaltige Rahmenbedingungen für den Arbeitsweg ins Büro sowie für Kundenreisen zu schaffen.

Alle Standorte der APP befinden sich in der Nähe zum Hauptbahnhof (maximal 15 Gehminuten), wodurch eine effiziente Anreise mit dem öffentlichen Verkehr (ÖV) gewährleistet ist. Ergänzend stehen an allen Standorten Veloständer zur Verfügung; am Standort Bern zudem Ladestationen für E-Bikes und E-Autos. Kundenreisen erfolgen grundsätzlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Für schwer erreichbare Kundenstandorte können Mitarbeitende auf ein Mobility-Firmenabonnement zurückgreifen. Über einen eigenen Fuhrpark verfügt die APP nicht. Hinsichtlich des Arbeitsorts wird den Mitarbeitenden viel Flexibilität gewährt und es ist schon seit jeher möglich, auch von zu Hause aus zu arbeiten.

Im Berichtsjahr 2024/25 ist bei der Mitarbeitendenanfahrt eine leichte Zunahme der ausgewiesenen CO₂-Emissionen zu verzeichnen. Die gesamten Emissionen stiegen von 12'842 kg CO₂ im Jahr 2023/24 auf 13'513 kg CO₂ im Jahr 2024/25, was einer Erhöhung um 671kg CO₂ entspricht. Die Emissionen pro Vollzeitäquivalent (FTE) nahmen jedoch um rund 1,5 Prozent ab. Insgesamt bleibt das Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden somit stabil, wobei viele weiterhin umweltfreundliche Verkehrsmittel wie Zug oder S-Bahn nutzen.



Kennzahlen	2023/24	2024/25	Δ CO ₂ [kg]	Δ CO ₂ [%]
Anfahrt Mitarbeitende Total [in kg CO₂]	12'842	13'513	+672	+5
Anfahrt Mitarbeitende pro FTE [in kg CO₂/FTE]	125.5	123.8	-1.7	-1.4

Die APP führt jährlich eine Mitarbeitendenbefragung durch, um eine präzisere Analyse der während des Arbeitswegs verursachten Emissionen zu ermöglichen. Abbildung 4 zeigt, welche Distanzen pro Transportmittel zurückgelegt werden. Demgegenüber stehen die dabei verursachten Emissionen, dargestellt in Abbildung 5

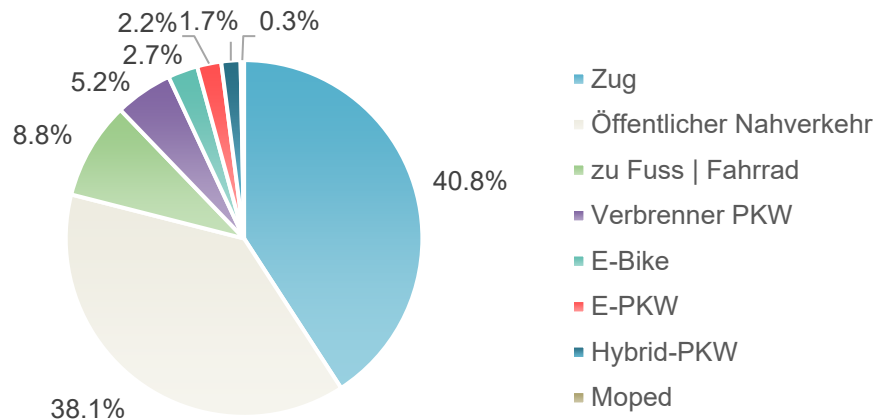


Abbildung 4: Arbeitsweg, zurückgelegte Distanzen pro Transportmittel

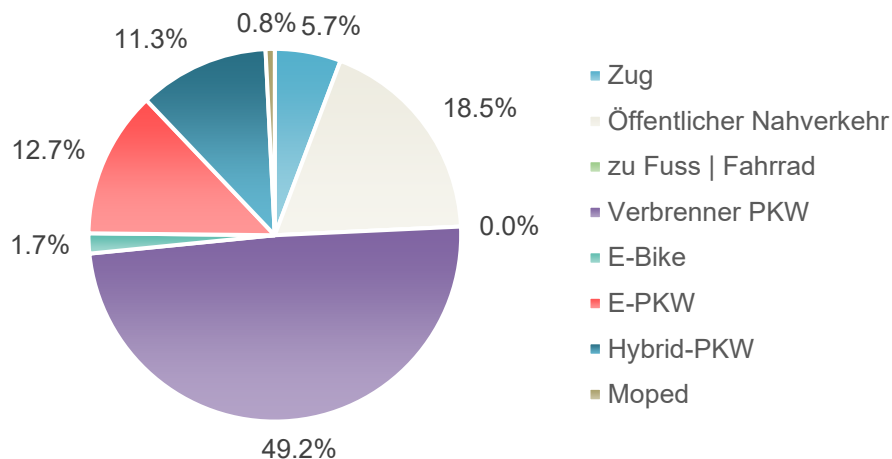


Abbildung 5: Arbeitsweg, verursachte Emissionen pro Transportmittel

Der grösste Anteil der zurückgelegten Distanz entfällt auf den öffentlichen Verkehr, insbesondere auf den Fernverkehr mit der Bahn, der 41 Prozent der Kilometer, jedoch nur knapp 6 Prozent der Emissionen verursacht. Auch der öffentliche Nahverkehr ist mit 38 Prozent der Kilometer ein zentraler Mobilitätsträger, welcher zwar emissionsintensiver als der Fernverkehr ist, jedoch immer noch zu den emissionsärmsten Transportmitteln zählt.

Motorisierte Individualfahrzeuge verursachen trotz geringer Kilometeranteile einen erheblichen Teil der Emissionen. Der klassische Personenwagen steht für 5 Prozent der zurückgelegten Kilometer, ist jedoch für 49 Prozent der Gesamtemissionen verantwortlich. Auch grosse Fahrzeuge tragen mit 1 Prozent der Kilometer rund 5 Prozent der Emissionen bei.



Wie das Verhältnis Distanz zu Emissionen für fossil betriebene Transportmittel versus Langsamverkehr (zu Fuss, Fahrrad, E-Bike) sowie ÖV aussieht, ist in Abbildung 6 dargestellt: Fossile Transportmittel sind für knapp drei Viertel der Emissionen verantwortlich, obwohl nur 9 Prozent der Distanz mit ihnen zurückgelegt wird.

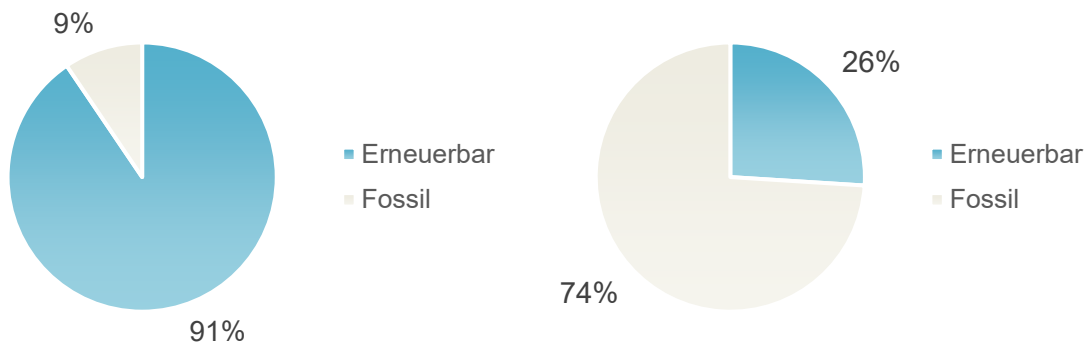


Abbildung 6: Distanz und Emissionen fossiler versus erneuerbarer Transportmittel

Die APP plant im neuen Geschäftsjahr, die Emissionen in der Kategorie Anfahrt Mitarbeitende durch ein gezieltes Mobilitätskonzept weiter zu senken. Dazu sollen Anreize geschaffen werden, um den Autoverkehr zu reduzieren. Initiativen, die kurze Wege innerhalb der Stadt bewusst aktiv gestalten, sollen die aktive Mobilität ebenfalls fördern. Mit einer Befragung der Mitarbeitenden wird das Mobilitätsangebot der APP untersucht, um daraus Massnahmen abzuleiten, welche die Emissionsintensität reduzieren und dennoch eine Fairness gewährleisten.

2.3.2 Elektronische Geräte

In der Kategorie Elektronische Geräte konnten wir die Emissionen im Vergleich zum Vorjahr deutlich reduzieren (-7'947 kg). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die vor zwei Jahren beschafften Geräte effizient genutzt werden. Trotz des Rückgangs bleibt diese Kategorie mit 15,6 Prozent der Gesamtemissionen der zweitgrösste Posten innerhalb von Scope 3, was die hohe Bedeutung nachhaltiger Beschaffungsstrategien in diesem Bereich unterstreicht.

Kennzahlen	2023/24	2024/25	Δ CO ₂ [kg]	Δ CO ₂ [%]
Elektronische Geräte Total [in kg CO₂]	19'460	11'516	-7'944	-41
Elektronische Geräte pro FTE [in kg CO₂/FTE]	190	105	-85	-45

2.3.3 Home-Office

Auch im Home-Office verursachen unsere Mitarbeitenden CO₂-Emissionen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit für die APP entstehen. Dazu zählen der Stromverbrauch sowie der Wärmebedarf für die Beheizung. In dieser Kategorie stiegen die Gesamtemissionen um 11'222 kg und die Emissionen pro FTE um 99 kg. Im Geschäftsjahr 2024/25 arbeiteten die Mitarbeitenden insgesamt 7'636 Tage im Home-Office, verglichen mit 6'924 Tagen im Vorjahr.

Kennzahlen	2023/24	2024/25	Δ CO ₂ [kg]	Δ CO ₂ [%]
Home-Office Total [in kg CO₂]	5'648	16'870	+11'222	+199
Home-Office pro FTE [in kg CO₂/FTE]	55	154	+99	+180

Insgesamt stiegen die Emissionen in dieser Kategorie um 199 Prozent und machen mit 22,8 Prozent nun den grössten Anteil der Scope-3-Emissionen aus. Dies ist eine Neuerung im aktuellen Geschäftsjahr, zuvor stellte die Kategorie mit 7,8 Prozent der Gesamtemissionen einen vergleichsweise kleinen Posten dar.

2.3.4 Wärme

Zum Heizen nutzt die APP an den Standorten Bern und Basel Fernwärme. Dabei handelt es sich um umweltfreundliche Wärme, die grösstenteils aus der Verbrennung von Kehrlicht und Holz gewonnen wird. Am Standort Luzern kommt eine



Wärmepumpe zum Einsatz, welche erneuerbare thermische Energie aus Seewasser nutzt. In Zürich werden die Räumlichkeiten mit einer Kombination aus Erdgas und Biogas beheizt.

Insgesamt verursachte der Wärmeverbrauch – bestehend aus den Kategorien Fremderzeugte Wärme sowie Vorkette Wärme/Kälte – CO₂-Emissionen von 14'116 kg. Dies entspricht einer Erhöhung der Gesamtemissionen um 5 Prozent sowie einer Abnahme von 2 Prozent kg CO₂/FTE.

Kennzahlen	2023/24	2024/25	Δ CO ₂ [kg]	Δ CO ₂ [%]
Wärme Total [in kg CO₂]	13'414	14'116	+702	+5
Wärme pro FTE [in kg CO₂/FTE]	131	129	-2	-2

Der Anstieg der totalen Emissionen Wärme ist darauf zurückzuführen, dass im Berichtsjahr ein neuer Standort in St. Gallen eröffnet wurde, der sich in einem Raum innerhalb eines Co-Working-Spaces befindet. Zudem konnte für die Standorte Basel und Luzern die Erneuerbarkeit der Energieträger zum Zeitpunkt der Datenauswertung nicht nachgewiesen werden.

2.3.5 Strom

Den **Stromverbrauch** deckt die APP am Standort Bern und Luzern mit Ökostrom, vorwiegend aus Sonnenkraft. Unser Büro am Standort Zürich wird seit März 2023 mit reinem, zertifiziertem Naturstrom aus der Schweiz beliefert. Pro verkaufte Kilowattstunde fließen 0,7 Rappen in den naturemade star-Fonds, mit dem Renaturierungsprojekte in der Schweiz unterstützt werden. Im Co-Working-Space in Basel wird Strom aus Kernenergie verwendet, unsere Verhandlungen für eine grünere Alternative waren bis jetzt noch nicht erfolgreich. Nachstehend sind die durch unseren Stromverbrauch verursachten Emissionen aufgeführt, die sich aus der Kategorie Strom und Vorkette Strom zusammenschreiben.

Kennzahlen	2023/24	2024/25	Δ CO ₂ [kg]	Δ CO ₂ [%]
Strom Total [in kg CO₂]	589	900	+311	+53
Strom pro FTE [in kg CO₂/FTE]	5.8	9	+3.2	+55

Der erhöhte Stromverbrauch ist sehr wahrscheinlich auf den Anstieg der Anzahl Mitarbeitende sowie auf eine Umnutzung von Flächen am Standort Zürich zurückzuführen, bei der ein zusätzliches Sitzungszimmer zu Arbeitsplätzen mit Bildschirmen umfunktioniert wurde. Die APP führt jährlich gezielte Aktivitäten durch, um ihre Mitarbeitenden für einen bewussten und effizienten Umgang mit Energie zu sensibilisieren. Dazu gehören beispielsweise Hinweisschilder in den Büros, der Einsatz energieeffizienter Beleuchtung sowie Hinweise und Tipps in internen Newslettern.



3 Arbeitspraktiken und Menschenrechte

3.1 Mitarbeitendenstruktur in der APP-Organisationsform

Die Organisationsform der APP basiert auf selbstverantwortlichen, hierarchisch strukturierten Zirkeln. Innerhalb dieser Zirkel resp. Subzirkel sind Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung klar definiert, flexibel verteilt und werden rollenbasiert ausgeübt. So sollen Agilität, Kundenfokus und eine effiziente Nutzung der Ressourcen gefördert werden. Alle Mitarbeitenden können sich nach ihren Interessen eigenständig einbringen und Rollen übernehmen. Die Führung wird flexibel nach Fähigkeiten und Interessen verteilt, wodurch Eigenverantwortung, Transparenz und schnelle Entscheidungsfindung gestärkt werden.

Per Ende Geschäftsjahr 2024/25 (welches am 30. September 2025 endete) beschäftigte die APP 128 Mitarbeitende. Im Schnitt entsprach der Personalbestand über das ganze Jahr rund 109,2 FTEs. Damit sind 13 Personen mehr angestellt als im letzten Geschäftsjahr. Die durchschnittliche Firmenzugehörigkeit aller zurzeit beschäftigten Mitarbeitenden beträgt **6,9 Jahre**. Dieser Wert hat sich im Vergleich zum letzten Jahr leicht erhöht (+5 %).



Die Fluktuationsrate (gemäss BDA-Formel⁴) lag im Geschäftsjahr 2024/25 bei 8,2 Prozent, was einem Rückgang von 34 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dieser Rückgang ist vor allem auf die Zunahme der Gesamtmitarbeitendenzahl von 115 Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2023/24 auf 128 Mitarbeitende im Jahr 2024/25 zurückzuführen. Absolut betrachtet haben im letzten Geschäftsjahr zwar mehr Personen das Unternehmen verlassen, wie in der untenstehenden Tabelle ersichtlich, doch relativ zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden ergibt sich dadurch ein deutlicher Rückgang der Fluktuationsrate. Kündigungsgründe werden konsequent abgefragt und ausgewertet.

«Wir leben Gleichbehandlung.»

Es ist uns wichtig, dass niemand benachteiligt ist. Schon seit der Gründung im Jahre 1977 herrscht bei der APP Lohngleichheit. Alle Mitarbeitenden derselben Reife, das heisst mit ähnlicher Qualifikation und Berufserfahrung, verdienen gleich viel. Die Lohngleichheit wird jährlich mittels Logib-Lohnvergleichsanalyse des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) überprüft. Dabei ist eine durchschnittliche Lohndifferenz bei sonst gleichen Voraussetzungen von maximal 5 Prozent erlaubt. Die Ergebnisse des Geschäftsjahres 2024/25 zeigen, dass unter Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale die unerklärte geschlechtsspezifische Lohnlücke bei der APP minimal ist: Frauen verdienen im Schnitt etwa 0,4 Prozent mehr als Männer, was im Bereich des statistischen Fehlers liegt.



⁴ Eine der gängigsten Formeln zur Berechnung der Fluktuationsrate, welche die namensgebende Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände empfiehlt. Sie fokussiert sich auf den durchschnittlichen Personalbestand in Relation zu den arbeitnehmerseitig initiierten Abgängen während desselben Zeitraums.



Nebst der Lohngleichheit lebt die APP auch Lohntransparenz – das heisst, dass alle Löhne auf allen Stufen von allen Mitarbeitenden eingesehen werden können. Ausgeschlossen sind erfolgsabhängige Vergütungen.

Die APP zielt auf Vielfalt und Chancengleichheit für Mann und Frau ab. Waren 2009 nur 16 Prozent der Mitarbeitenden Frauen, liegt der Frauenanteil im Geschäftsjahr 2024/25 bei rund 33,6 Prozent.

Kennzahlen (per Stichtag 30.09.2025)	2023/24	2024/25	Δ
Anzahl Mitarbeitende	115	128	+13% P
Frauen (in Prozent)	29.6%	33.6%	+4% P
Männer (in Prozent)	70.4%	66.4%	-4% P
Anzahl FTEs (Durchschnitt über das gesamte Geschäftsjahr)	102.3⁵	109.2⁶	+6.9% P
Frauen	26.4	34.3	+7.9% P
Männer	71.5	74.9	+3.4% P

Tabelle 5: Geschlechterverteilung der APP

Im Rahmen der Zirkel resp. Subzirkel können Mitarbeitende unterschiedliche Rollen einnehmen und sich damit eigenständig nach individuellen Interessen einbringen. Die Zirkel und Subzirkel organisieren sich bis auf die in *Tabelle 6* angegebenen Rollen weitgehend selbst. Innerhalb dieser Organisationsstruktur übernehmen Mitarbeitende Rollen, die ihre konkreten Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse definieren. Top-Level Zirkel-Rollen können ausschliesslich von Mitgliedern der Geschäftsleitung übernommen werden. Für jeden Zirkel- und Rollentyp werden Funktionspunkte vergeben, die Einfluss auf die individuelle Erfolgsbeteiligung haben. Im aktuellen Geschäftsjahr wurde erstmals eine geschlechterspezifische Auswertung der Zirkel- und Rollenverteilung vorgenommen. Ein Vergleich mit dem vorherigen Geschäftsjahr ist daher noch nicht möglich.

Kennzahlen (per Stichtag 30.09.2025 für das Geschäftsjahr 2024/25)	Frauen (Anzahl Personen)	Frauen (%)	Männer Anzahl Personen	Männer (%)
Lead Zirkel Verwaltungsrat (VR-Präsident:in)	0	0	1	100
Mitglied VR-Zirkel	0	0	3	100
Lead GL-Zirkel	0	0	1	100
Mitglied der Geschäftsleitung / Lead Zirkel	0	0	7	100
Lead Subzirkel Kunden	2	9	20	91
Lead Subzirkel Personalgewinnung	0	0	1	100
Personalgewinnungsperson	4	67	2	33
Lead Subzirkel Personalmarketing	1	100	0	0
Lead Starzirkel	0	0	1	100
Förderperson	4	20	16	80
Lead Dienstleistungen & Themen	0	0	1	100
Lead Subzirkel Dienstleistungen & Themen	3	33	6	67

⁵ Die Differenz zur Anzahl FTEs im Fliesstext stammt daher, dass im Text die durchschnittlichen FTEs über das gesamte Jahr angegeben wurden. In der Tabelle handelt es sich um den Wert zum Abschluss unseres Geschäftsjahres per September 2024.

⁶ Die Differenz zur Anzahl FTEs im Fliesstext stammt daher, dass im Text die durchschnittlichen FTEs über das gesamte Jahr angegeben wurden. In der Tabelle handelt es sich um den Wert zum Abschluss unseres Geschäftsjahres per September 2024.



Dispoperson	3	60	2	40
Lead Informationssicherheit und Datenschutz, Qualität, Finanzen und Controlling, Knowledge-Management	1	25	3	75
Lead Nachhaltigkeit	0	0	1	100
Lead Subzirkel Informatik	0	0	1	100
Lead operative IT	0	0	1	100
Moderation APPis-Zirkel	0	0	2	100
Moderation Subzirkel Management Services	1	50	1	50
Moderation WTO-Zirkel	1	50	1	50
GL-/VR-Assistenzperson	1	100	0	0

Tabelle 6: Liste der Rollen und deren Zuteilung nach Geschlecht

Die obenstehende Auswertung zeigt eine deutlich ungleiche Geschlechterverteilung in strategischen Führungs- und Leitungsrollen. Zentrale Entscheidungsfunktionen auf oberster Ebene, insbesondere im Verwaltungsrat, in der Geschäftsleitung sowie in Lead-Zirkel-Rollen werden zum Stichtag ausschliesslich von Männern wahrgenommen.

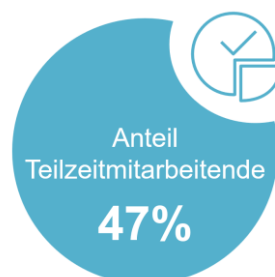
Auf der operativen und fachlichen Ebene ist die Geschlechterverteilung differenzierter. Frauen sind insbesondere in Rollen mit koordinierenden, unterstützenden oder spezialisierten Aufgaben vertreten, beispielsweise in der Personalgewinnung, im Personalmarketing, in der Moderation einzelner Subzirkel sowie in Assistenzfunktionen. In einzelnen Bereichen übernehmen Frauen zudem Leitungsfunktionen auf Subzirkel-Ebene, was auf eine stärkere Beteiligung in operativen Führungsrollen hinweist. Die Rollen haben je nach Ausprägung als strategische oder operative Funktion einen unterschiedlichen Einfluss auf das Erfolgsbeteiligungsmodell.

3.2 Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeitskultur

Wir wünschen uns, dass unsere Mitarbeitenden Spass an ihrer Arbeit haben und sich entfalten können. Dafür sorgen wir mit vorteilhaften Arbeitsbedingungen, einem positiven Arbeitsklima und einem wertschätzenden Umgang miteinander.

«Wir bieten unseren Mitarbeitenden faire Arbeitsbedingungen.»

Sämtliche Mitarbeitende bei der APP sind fest angestellt. Dabei ist die Anstellung unbefristet und mit einem fixen Pensum verbunden. Ein Pensum von 100 Prozententspricht hierbei **40 Stunden pro Woche** – also rund zwei Stunden weniger als der Schweizer Durchschnitt (Studie vom Bundesamt für Statistik). Für Mitarbeitende, die gerne mehr arbeiten möchten, bietet die APP die Möglichkeit an, das Pensum auf 105 Prozent zu erhöhen (42 Stunden pro Woche). Umgekehrt können alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Position und Funktion im Unternehmen, auch in **Teilzeit** arbeiten – was im Geschäftsjahr 2024/25 rund **47 Prozent** unserer Mitarbeitenden genutzt haben. Dieser Anteil erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 1,8 Prozentpunkte.



Überstunden können bei der APP vollständig kompensiert werden, alle Mitarbeitenden erhalten **6 Wochen Ferien**. Zusätzlich zu diesen Ferien besteht die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen.



Um die Stimmung bei den Mitarbeitenden abzuholen, hat die APP letztmals im Geschäftsjahr 2023/24 eine anonyme Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Während in diesem Geschäftsjahr auf die Umfrage verzichtet wurde, folgt eine erneute Mitarbeitendenbefragung im Herbst 2026, die im nächsten Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt wird.

Die letztjährige Befragung wurde zum vierten Mal mit der Unterstützung von [Great Place to Work®](#) durchgeführt. Great Place to Work® ist ein internationales Forschungs- und Beratungsinstitut, welches sich auf Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität spezialisiert hat. Die Umfrage enthält jeweils Fragen zu den folgenden fünf Dimensionen:

- Glaubwürdigkeit: Vertrauenswürdigkeit und -verlässlichkeit des Managements
- Respekt: Anerkennung der persönlichen und professionellen Werte und Beiträge
- Fairness: Gerechte Beteiligung aller im Hinblick auf Vergütung und Anerkennung
- Stolz: mit der Arbeit, dem Team und dem Unternehmen verbundene Gefühle
- Teamgeist: Freundlichkeit und Sinn für Gemeinschaft/Familie

Anhand der Antworten wird von Great Place to Work® ein Trust Index berechnet. Dieser stellt eine Gesamtwertung über alle fünf Dimensionen dar. Im **Geschäftsjahr 2023/24** erreichte die APP einen Trust Index Wert von **89 Prozent**, was einer Reduktion von 3 Prozent gegenüber der letzten Erhebung entspricht. Aufgrund der neuen Organisationsform wurde die Umfrage ausnahmsweise jährlich statt im üblichen Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführt, sodass die Ergebnisse sowohl für das vergangene als auch das aktuelle Geschäftsjahr gültig sind.

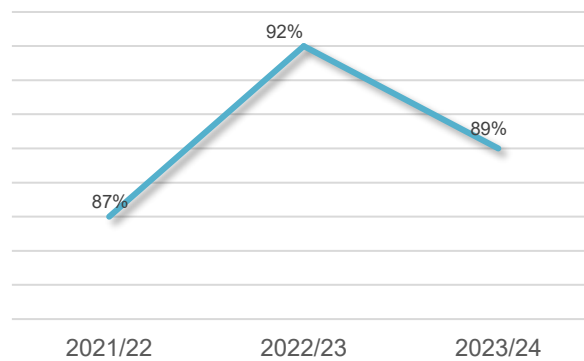


Abbildung 7: Entwicklung Gesamtwertung Great Place to Work®

In der Gesamtauswertung von Great Place to Work® im Jahr 2025 konnte die APP dank der positiven Einschätzung ihrer Mitarbeitenden den 4. Platz in ihrer Unternehmenskategorie (schweizweit) erreichen und erzielte in allen fünf Dimensionen einen überdurchschnittlich guten Wert. Nachfolgend die damaligen Umfrage-Ergebnisse sowie ein Vergleich zu den restlichen Firmen in der Kategorie Best Medium Workplaces:

Kennzahl	2022/23	2023/24	Δ %P
Trust-Index	92%	89%	-3
Glaubwürdigkeit	94%	90%	-4
Respekt	91%	87%	-4
Fairness	91%	90%	-1
Stolz	88%	86%	-2
Teamgeist	96%	93%	-3

Tabelle 7: Ergebnisse in den Dimensionen Great Place to Work®

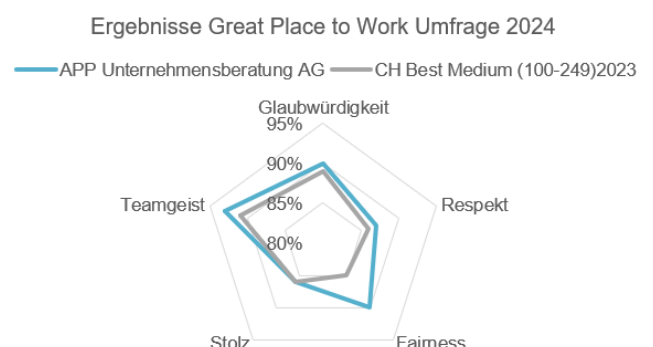


Abbildung 8: Ergebnisse Great Place to Work® Umfrage 2024

Neben diesen Kategorien zeigen die Umfrageergebnisse aus der letztjährigen Umfrage, dass unsere Mitarbeitenden ein hohes Vertrauen in die Führungskräfte haben. Besonders hervorzuheben ist, dass 49 Prozent der Befragten ein sehr hohes Vertrauen in die Führung zeigen – ein Anstieg um 6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Gleichzeitig geben



47 Prozent an, ein hohes Vertrauen zu haben, was einen Rückgang von 10 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Zusätzlich geniessen die Mitarbeitenden bedeutenden Freiraum zur Entfaltung neuer Arbeitsweisen, den sie aktiv nutzen und schätzen. Die positiven Rückmeldungen zeigen, dass die Mitarbeitenden die Arbeitsumgebung als vertrauensfördernd, flexibel und innovationsfreundlich wahrnehmen.

Im Rahmen der Reorganisation hat sich die APP verschiedene Ziele gesetzt, deren Erreichung in der Great Place to Work Umfrage aus Sicht der Mitarbeitenden bewertet wurde.

Ziel	Beschreibung	Beurteilung
Ziel 1:	Die neue Organisation ermöglicht den einzelnen Mitarbeitenden der APP im Rahmen der Unternehmenspolitik grösstmögliche Selbstbestimmung und Eigenverantwortung.	Erfüllt
Ziel 2:	Die neue APP-Organisation ist auf die optimale Beratung und Weiterentwicklung unserer bestehenden sowie den Aufbau potenzieller Kunden ausgerichtet.	Erfüllt
Ziel 3:	Die neue Organisation begünstigt die Weiterentwicklung und Förderung der Mitarbeitenden und definiert dafür entsprechende Rollen und Prozesse.	Teilweise erfüllt
Ziel 4:	Die neue Organisation hat einen effizienten und effektiven Dispoprozess mit entsprechenden Rollen etabliert.	Teilweise erfüllt
Ziel 5:	Mit der neuen APP100+-Organisation haben wir gute Voraussetzungen für die künftige Weiterentwicklung und das Wachstum der APP.	Erfüllt

Im Zusammenhang mit Ziel 3 wurde bei der APP die Massnahme des Start-Zirkels eingeführt. Im Rahmen dieses neu etablierten Formats werden neu eingetretene Beratende mit der APP-Kultur und den Unternehmenswerten vertraut gemacht, erhalten grundlegende Fachkenntnisse und werden beim Einstieg in die eigenverantwortliche Organisation begleitet. Hinsichtlich der Erreichung von Ziel 4 wurden bislang noch keine Massnahmen umgesetzt, dazu ist eine tiefergehende Analyse notwendig. Unabhängig davon legt die APP grossen Wert darauf, ihre Strukturen und Prozesse kontinuierlich an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen. Dazu wird regelmässig Feedback eingeholt, um eine erfolgreiche Umsetzung zu gewährleisten.

«Wir vertrauen einander und haben Gestaltungsfreiraum.»

Mitarbeitende können beispielsweise via Innovationsprozesse neue Ideen für Dienstleistungen und Angebote einbringen und diese aufbauen. Im Geschäftsjahr 2024/25 brachten die Mitarbeitenden mithilfe des Value Proposition Canvas (VPC) eine neue Geschäftsidee ein, während drei weitere aus dem Vorjahr weitergeführt wurden. Zusätzlich wurde in diesem Geschäftsjahr ein Innovationsexperiment am Markt durchgeführt.





3.3 Personalentwicklung

Die Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden ist für ein Unternehmen wie die APP ein zentrales Instrument zur Sicherstellung und Aufrechterhaltung der Dienstleistungsqualität. Deshalb sind wir bemüht, unseren Mitarbeitenden ein attraktives Angebot zu bieten, welches ihnen ermöglicht, sich individuell zu entwickeln und zu entfalten. Um dies entsprechend umzusetzen, verfügt die APP über ein umfassendes Personalentwicklungskonzept.

«Unser Know-how ist unser Kapital und wir entwickeln es ständig weiter.»

Das Personalentwicklungskonzept, dargestellt in der untenstehenden Abbildung, setzt sich aus obligatorischen Basis-, Einführungs- und Zertifizierungskursen sowie frei wählbaren Vertiefungsangeboten und individuellen Kursen, Weiterbildungen und Zertifizierungen zusammen. Zudem stehen Coaching- & Mentoring-Programme zur Verfügung. Der Morpho-Halt betitelt ein dreitägiges Seminar, bei dem es nebst der Förderung des Zusammenhalts darum geht, Neues zu lernen, das Beratungswissen zu erweitern, Sozial- und Selbstkompetenz zu entwickeln sowie sich im Vortragen, Präsentieren, Anleiten und Teamarbeit zu üben. Der Fortschritt in der Personalentwicklung aller Mitarbeitenden **wird mindestens zweimal jährlich** im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen durchgeführt.

Zusätzlich wird jeder Person eine Förderperson zugeteilt. Je nach individuellem Bedarf finden Austauschgespräche statt, in denen sowohl fachliche als auch persönliche Anliegen besprochen werden.



Abbildung 9: Aufbau Personalentwicklung APP

Für die Weiterbildung stehen den Beratenden pro Jahr **100 Ausbildungsstunden** und den Mitarbeitenden der Funktion Assistant **50 Ausbildungsstunden** zur Verfügung (bei einer 100 %-Anstellung). Da sich dieser Wert unterscheidet, wird im kommenden Abschnitt die Anzahl Ausbildungsstunden der Funktion Assistant in der Berechnung der Durchschnittswerte nicht mitberücksichtigt. Für Mitarbeitende, welche eine individuelle Weiterbildung besuchen sowie für neueintretende Mitarbeitende im ersten Jahr kann das persönliche Ausbildungsstundenbudget auch wesentlich überschritten werden.

Die Anzahl der genutzten Ausbildungsstunden haben sich im Vergleich zum Vorjahr auf 108 Ausbildungsstunden pro FTE (+3.8 %) erhöht. Unsere Beratenden haben mehr Stunden genutzt, um sich sowohl in internen als auch in externen Kursen weiterbilden zu lassen.

Die Ausbildungsstunden der Mitarbeiter blieben im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant und erhöhten sich lediglich um eine Stunde (+1 %). Bei den Mitarbeiterinnen stiegen die Ausbildungsstunden pro FTE hingegen deutlich um neun Stunden (+8 %). Insgesamt liegt das Ausbildungsvolumen bei den Frauen weiterhin über jenem der Männer. Über alle Senioritätsstufen hinweg ist – mit Ausnahme der Senior Consultants – ein Anstieg der Ausbildungsstunden zu verzeichnen.



Die Ergebnisse unterstreichen das kontinuierliche Engagement der APP, gezielt in die Weiterbildung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden zu investieren und deren fachliche sowie persönliche Kompetenzen nachhaltig zu stärken.

Kennzahl ⁷	2023/24	2024/25	Δ
Durchschnittliche Ausbildungsstunden pro FTE⁸	104	108	+4
Durchschnittliche Ausbildungsstunden nach Geschlecht			
Frauen (Durchschnittswert pro FTE)	128	138	+10
Männer (Durchschnittswert pro FTE)	95	96	+1
Durchschnittliche Ausbildungsstunden nach Senioritätsstufe			
Assistant	36	43	+7
Junior Consultant	209	215	+6
Consultant	91	97	+6
Senior Consultant	54	49	-5
Leading Consultant	49	81	+32
Director / Senior Director	42	44	+2

Tabella 8: Rapportierte Ausbildungsstunden nach Geschlecht und Beraterstufe

3.4 Gesundheit und Sicherheit

In der Beratungsbranche ist ein enger Kundenkontakt und die Interaktion mit einer Vielzahl von Personen aus unterschiedlichen Organisationen und Bereichen unabdingbar. Dabei allen Erwartungen bei einem bereits vollen Terminkalender gerecht zu werden, kann schon mal ein Stressgefühl auslösen. Um dies souverän meistern zu können, ist es wichtig, dass man ausgeglichen ist. Zudem benötigt der Mensch Erholungsphasen, um langfristig zufrieden, erfolgreich und leistungsfähig zu bleiben. Die APP schafft die notwendigen Rahmenbedingungen, um den Mitarbeitenden nicht nur eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen, sondern sie mit Massnahmen dazu zu animieren, sich auch gesundheitlich fit zu halten.

3.4.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die APP fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf unterschiedliche Weise. Dazu zählt die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und das Jahresarbeitszeitmodell, welches ein flexibles und selbstständiges Einteilen der Arbeitsstunden zulässt. Flexibilität erfahren die Mitarbeitenden auch hinsichtlich ihres Arbeitsortes (sofern keine Vorgaben durch die jeweiligen Kunden bestehen). Viele unserer Mitarbeitenden nutzen diese Möglichkeit und arbeiten gewisse Tage im Home-Office.

Wir gewähren unseren Mitarbeitenden einen Mutter- und Vaterschaftsurlaub, der über die gesetzlichen Vorgaben und die landestypische Handhabung hinausgeht:

- **Mutterschaftsurlaub:** Mitarbeiterinnen der APP erhalten **16 Wochen** Mutterschaftsurlaub bei unverändertem Lohn anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen bei 80 Prozent Lohn.

⁷ Die durchschnittlichen Ausbildungsstunden pro FTE und nach Geschlecht sind ohne die Ausbildungsstunden der Mitarbeitenden der Funktion Assistant gerechnet, da diese Personen einen anderen Referenzwert haben (50 anstelle von 100 Ausbildungsstunden) und es sich mehrheitlich um Frauen handelt. Ohne diese Korrektur wäre ansonsten der Wert bei den Frauen automatisch tiefer.

⁸ Die FTEs werden hier gewichtet ausgewiesen, d. h., dass der FTE-Wert bei einer unterjährigen Anstellung, bei einem Austritt oder bei einem Sabbatical proportional angepasst wird. Es werden auch jene Mitarbeitenden proportional mitgezählt, welche zum Stichtag 30.09. eigentlich bereits nicht mehr bei der APP gearbeitet haben. Durch eine solche Berechnung können die pro Person aufgewendeten Ausbildungsstunden ins richtige Verhältnis gebracht werden.



- **Vaterschaftsurlaub:** Mitarbeitern der APP werden **3 Wochen** Vaterschaftsurlaub bei unverändertem Lohn anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen 2 Wochen bei 80 Prozent Lohn (gem. Volksabstimmung vom 27. September 2020) gewährt.

Weiter sind wir Mitglied bei [profawo](#), einer Non-Profit-Organisation, welche ein breites Dienstleistungsangebot im Bereich der familienergänzenden Betreuung von Kindern und Angehörigen anbietet und Arbeitnehmende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beratend unterstützt. Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Dienstleistungen wie die Vermittlung von Kinder- und Angehörigenbetreuung durch profawo in Anspruch zu nehmen.

3.4.2 Förderung sportlicher und kultureller Aktivitäten

Bei der APP gibt es zahlreiche Angebote, um sich sportlich und kulturell zu engagieren, sodass für alle Mitarbeitenden etwas Passendes dabei ist. Im vergangenen Geschäftsjahr fand erneut das jährliche Skiweekend und Teilnahme beim Grand Prix von Bern sowie beim Grümpeltturnier des FC Schüpfen statt. Die APP bildet jeweils ein Team, um gemeinsam an den Läufen bzw. Fussballspielen teilzunehmen.

Auch in diesem Jahr haben wir wieder an der [Bike to Work Challenge](#) teilgenommen. Insgesamt 15 Mitarbeitende haben zusammen innerhalb von zwei Monaten 3'848 km zurückgelegt. Die Anzahl der Teilnehmenden der APP reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr.



Im vergangenen Jahr haben wir neben unserer Beratungstätigkeit während drei Wochen das Restaurant Wirieblick im Diemtigtal betrieben. In dieser Zeit organisierten wir im Restaurant verschiedene individuelle Anlässe, darunter ein Jass-Turnier sowie ein 5-Gänge-Gala-Dinner. Gleichzeitig versorgten wir die Skifahrenden mit Mittagessen. Ein Grossteil der Mitarbeitenden kam mindestens einen Tag vorbei und unterstützte das Projekt tatkräftig sowohl im Service als auch in der Küche. Die APP führt regelmässig Initiativen durch, um den kulturellen Zusammenhalt zu stärken und Gelegenheiten zu schaffen, sich kreativ und abseits des Arbeitsalltags einzubringen.

3.4.3 Krankheitstage

Im Geschäftsjahr 2024/25 fielen unsere Mitarbeitenden insgesamt 558 Krankheitstage aus, was einem Durchschnitt von 5,1 Krankheitstagen pro FTE entspricht. Dies stellt im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 204 Tage dar. Dies ist auf die Reduktion der Langzeitausfälle von Mitarbeitenden zurückzuführen. Ohne die Berücksichtigung der Langzeitausfälle ist ein leichter Rückgang der Krankheitstage pro FTE um -0,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Unter der Annahme von 260 Arbeitstagen pro Jahr liegt die Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit oder Unfall) im Geschäftsjahr 2024/25 bei 2,3 Prozent. Damit bewegt sich die APP weiterhin unter dem schweizerischen Durchschnitt, was auf ein insgesamt stabiles Gesundheitsmanagement und eine vergleichsweise niedrige Krankheitsquote im Unternehmen hinweist. (vgl. [Bundesamt für Statistik](#)).

Kennzahl ⁹	2022/23	2024/25	Δ
Anzahl Krankheitstage total	762	558	-204
Anzahl Krankheitstage pro FTE	7.5	5.1	-2.4
Anzahl Krankheitstage (ohne Langzeitausfälle)	425	435	+10
Anzahl Krankheitstage (ohne Langzeitausfälle) pro FTE	4.3	4.0	-0.3

⁹ Auch in dieser Auswertung wurde ein gewichteter FTE-Wert verwendet, welcher Zu- und Abgänge sowie Sabbaticals proportional berücksichtigt.



3.4.4 Sozialleistungen

Bei der APP verfügen alle Mitarbeitenden über eine private Unfallversicherung. Die Prämie der Unfallversicherung sowie der Krankentaggeldversicherung wird vollständig durch die APP bezahlt. Zudem besteht über die Pensionskasse die Möglichkeit, eine Lebenspartnerrente zu beantragen.



4 Faire Geschäftspraktiken

4.1 Verhaltenskodex und Hinweisgebersystem

Wir setzen uns für ethische und faire Geschäftspraktiken ein und bekennen uns zu unseren Compliance-Richtlinien, die in unserem Verhaltenskodex definiert sind. Als Mitarbeitende der APP verpflichten wir uns, im Geschäftsalltag auf Basis von unserem Verhaltenskodex, der sich an den zehn Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen orientiert, zu handeln und bei Unklarheiten oder Unsicherheiten Rat bei Personen mit spezifischen Verantwortlichkeiten und/oder Vertrauenspersonen zu suchen. Damit bürgen wir für Transparenz, Qualität sowie Nachhaltigkeit im Interesse der Gesellschaft und unseren Kunden, schaffen die Voraussetzung für ein moralisch einwandfreies Arbeitsumfeld und fördern und schützen unseren guten Ruf.

Trotz dieser Vorkehrungen ist nicht auszuschliessen, dass es in Einzelfällen zu Verstössen von unseren Mitarbeitenden kommen kann. Da wir als KMU über keine eigene Compliance-Abteilung verfügen, wurde im Mai 2021 ein spezifischer Meldekanal eingeführt, welcher externen Partnern und Lieferanten sowie unseren Mitarbeitenden als Anlaufstelle dient, um anonym auf rechtswidrige Handlungen, unethisches Verhalten oder Verstösse gegen den Verhaltenskodex unserer Mitarbeitenden aufmerksam zu machen. Sämtliche Meldungen werden entgegengenommen, untersucht und entsprechende Massnahmen ergriffen. Alle gelieferten Informationen, einschliesslich der Identität der Hinweisgebenden, werden streng vertraulich behandelt. Bei Bedarf kann eine Meldung anonym eingereicht werden. Aufgrund dieser Vertraulichkeit bzw. Anonymität kann garantiert werden, dass die Meldung einer rechtswidrigen oder unethischen Handlung oder eines Verstosses gegen den Verhaltenskodex niemals zu negativen Konsequenzen für die hinweisgebende Person führt, solange die Meldung in redlicher Absicht erfolgt.

Seit der Einführung unseres Hinweisgebersystems wurde eine Meldung erfasst, die von unseren Vertrauenspersonen bearbeitet wurde. Weder die APP-Mitarbeitenden noch unsere Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere Drittpersonen haben illegales oder unethisches Verhalten unserer Mitarbeitenden vermutet oder erfahren.



4.2 Qualitätsversprechen

Wir führen bei jedem Mandatsabschluss eine Qualitätsumfrage durch, um zu überprüfen, ob unsere Kunden jene Leistung respektive Lösung erhielten, welche sie erwartet haben. Die Ergebnisse sämtlicher Qualitätsumfragen werden fortlaufend ausgewertet. Die Kunden bewerten verschiedene Kriterien der erbrachten Beratungsleistung auf einer Skala von ungenügend bis sehr gut. Die durchschnittliche Bewertung unserer Leistungen liegt im aktuellen Jahr mit **8,96 (von 10)** weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Rund **97 Prozent** unserer Kunden bewerteten die Leistungen der APP als gut bis sehr gut. Im Vergleich dazu lag die durchschnittliche Bewertung im Vorjahr bei 9,1 (von 10), wobei **rund 91 Prozent** unserer Kunden die Leistungen als gut bis sehr gut einschätzten. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass sich die Qualität unserer Mandatsarbeit weiterhin konstant auf sehr hohem Niveau bewegt.

Kennzahl	2023/24	2024/25	Δ
Durchschnittliche Bewertung (Skala 1-10)	9.12	8.96	-0.16
Anteil Kunden mit Leistungsbewertung gut bis sehr gut	91%	97%	+6%P

Zudem verfügen wir über eine ISO-Zertifizierung 9001:2015 (Zertifizierung Qualitätsmanagementsysteme).



4.3 Informationssicherheit

Wir behandeln Daten und Informationen von unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner vertraulich und gehen sicher mit diesen um. Damit dies garantiert werden kann, sind verschiedene bauliche, technische und organisatorische Vorkehrungen implementiert. Für sämtliche Belange der Informationssicherheit und des Datenschutzes gibt es APP-intern einen Informations- und Datenschutzverantwortlichen (ISDS-V). Die APP verfügt zudem über eine aktuelle Betriebssicherheitserklärung, welche bestätigt, dass sie die Voraussetzungen erfüllt, um klassifizierte Informationen zu bearbeiten. Die Mitarbeitenden werden durch Online-Trainings sowie simulierte Phishing-E-Mails gezielt im sicheren Umgang mit Datenschutz und Informationssicherheit geschult.



5 Nachhaltigkeitsengagement der APP

Basierend auf den Handlungsfeldern aus Kapitel 1.1, die aktuell im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse mit den zentralen Stakeholdern validiert werden, versucht die APP gezielte Massnahmen umzusetzen. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich.

Handlungsfeld	Verankerung Standrads / SDGs	Massnahmen aus dem G48
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft:	STI Ziel 1 (SDG 8, 12, 23) STI Ziel 2 (SDG 8, 12, 16) STI Ziel 3 (SDG 8, 9, 12, 16)	<ul style="list-style-type: none">• Interne Erhebung zum Nachhaltigkeitspotenzial in Dienstleistungen• Entwicklung von Guidelines für nachhaltige Softwarelösungen• Fachlicher Austausch und Zusammenarbeit mit CH Open im Bereich digitale Souveränität• Angebot von Nachhaltigkeits-Workshops für KMU im Kanton Bern und Solothurn in Kooperation mit dem KMU-Impulsprogramm der BEKB
Mensch und Soziales:	STI Ziel 5 (SDG 3, 5, 8)	<ul style="list-style-type: none">• Spende von 19 Laptops an «Wir lernen weiter» für Armutsbetroffene• Diverse Massnahmen zur Verbesserung des Raumklimas in den Büros.
Reduktion des Umwelteinflusses:	-	<ul style="list-style-type: none">• Digitalisierung Ordner & Personaldossiers• Mobilitätskonzept mit Massnahmen zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs bei Geschäftsreisen und Mitarbeitendenanfahrten
Lieferanten und Supply Chain:	STI Ziel 4 (SDG 8, 12)	<ul style="list-style-type: none">• Digitalisierung der Debitoren-Rechnungen

Nebst den aufgeführten Massnahmen in den zentralen Handlungsfeldern sind wir davon überzeugt, dass nachhaltiges Engagement bereits im Kleinen startet. Viele kleine Verbesserungen und kreative Ideen können einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die APP noch nachhaltiger zu machen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat bei uns die Möglichkeit, sich mit wertvollen Inputs einzubringen und sich an der Umsetzung von Massnahmen zu beteiligen. Nachfolgend einige Beispiele für solche kleinen Massnahmen, die im Geschäftsjahr 2024/25 umgesetzt wurden:

Nachhaltige Investitionen

Wir investieren in den Oikocredit, um nachhaltige Entwicklungsprojekte und Mikrofinanzierungen zu unterstützen. Dadurch fördern wir soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Stärkung in benachteiligten Regionen.

Frauen in der APP

Austauschgefäss für Frauen zum Teilen von Erfahrungen im Mandatumfeld und im allgemeinen Arbeitsalltag. Ziel ist, daraus mögliche Initiativen zur Sicherstellung geeigneter Rahmenbedingungen und Chancengleichheit abzuleiten.

5.1 Aktuelle Feststellungen

Für die APP ist es ein grosses Anliegen, sich im Bereich der Nachhaltigkeit stetig weiterzuentwickeln. Das ist allerdings nur möglich, wenn wir wissen, in welchen Themen wir das grösste Verbesserungspotenzial aufweisen. Nachfolgend sind die wichtigsten Erkenntnisse aus diesem Nachhaltigkeitsbericht in Form einzelner Feststellungen kompakt



zusammengefasst. Feststellungen, zu denen bereits Massnahmen eingeleitet wurden, die jedoch noch nicht die gewünschte Wirkung zeigen oder weiterführende Schritte erfordern, werden im nächsten Geschäftsjahr erneut aufgegriffen.





ID	Thema	Feststellung	Ursprung
F25-1	Home-Office	<p>Mit 16'870 kg CO₂ ist die Kategorie Home-Office neu die grösste Position im Scope 3. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Zunahme von +199 %.</p> <p>Ein möglicher Treiber ist die gestiegene Anzahl Home-Office-Tage: Diese erhöhte sich von 6'924 Tagen im Vorjahr auf 7'636 Tage im aktuellen Geschäftsjahr. Die reine Mengenzunahme allein erklärt jedoch den starken Emissionsanstieg nicht vollständig, deutet aber auf einen relevanten Einfluss hin.</p> <p>Ein weiterer wesentlicher Faktor liegt in der Zusammensetzung des angegebenen Strom- und Wärmebezugs. Ein grosser Teil der Umfrageteilnehmenden gab Conventional Energy an – also Strom aus fossilen oder gemischten Energiequellen. Diese Option wird zudem häufig gewählt, wenn das konkrete Stromprodukt nicht bekannt ist. Der Anteil an Conventional Energy ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, was aufgrund des höheren Emissionsfaktors direkt zu höheren berechneten CO₂-Emissionen führt.</p>	Nachhaltigkeitsbericht
F25-2	Anfahrt Mitarbeitende	<p>Die Arbeitswege der Mitarbeitenden zu den Büroräumlichkeiten der APP stellen weiterhin einen wesentlichen Anteil der Scope 3 Emissionen dar. Im aktuellen Berichtsjahr lag dieser Anteil bei 18.3% der Gesamtemissionen (Vorjahr: 17.7%) und ist damit gegenüber dem Vorjahr weitgehend stabil geblieben.</p> <p>Wie in Kapitel 2.3.1 dargestellt, werden rund 70 % der Arbeitswege mit dem öffentlichen Verkehr vorgenommen. Der motorisierte Individualverkehr macht nur einen geringen Anteil der zurückgelegten Kilometer aus. Gleichzeitig ist sein Anteil an den Emissionen vergleichsweise hoch.</p> <p>Auf Basis der im Rahmen des Mobilitätskonzepts durchgeführten Analyse werden geeignete Massnahmen zur weiteren Reduktion der Emissionen in dieser Kategorie geprüft und abgeleitet. Damit verfolgt die APP das Ziel einen wesentlichen Teil ihrer zu Emissionen reduzieren.</p>	Nachhaltigkeitsbericht
F25-3 (aus F-24-3)	Hotelübernachtungen	<p>Die Möglichkeit zur Erstellung eines Leitfadens für die Auswahl nachhaltiger Hotels wird geprüft und gemeinsam mit der Geschäftsleitung abgestimmt.</p>	Nachhaltigkeitsbericht
F25-4 (aus F23-3)	Privates Stromprodukt	<p>Dank der durchgeführten Mitarbeitendenumfrage konnten die Emissionswerte in den Kategorien Home-Office und Anfahrt Mitarbeitende in den letzten Jahren deutlich präziser berechnet werden. Da die Informationsvermittlung an den Gesamtsitzungen keine Wirkung zeigte und ein grösserer Teil der Mitarbeitenden das Stromprodukt im Geschäftsjahr 2024/25 nicht kennt, werden weitere Massnahmen geprüft.</p>	Nachhaltigkeitsbericht

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2025/26 werden wir die einzelnen Feststellungen vertieft analysieren und sinnvolle Massnahmen ergreifen. Wir werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht Rechenschaft darüber ablegen.



5.2 Feststellungen Geschäftsjahr 2023/24

Nachfolgend berichten wir über den Status unserer Feststellungen aus dem letzten Nachhaltigkeitsbericht. Diese haben wir in diesem Jahr analysiert, mögliche Massnahmen geprüft und umgesetzt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die damaligen Feststellungen und die dazu entwickelten Massnahmen. Falls bei einer Feststellung auf die Erarbeitung von Massnahmen verzichtet wurde oder bislang keine Massnahmen ergriffen wurden, wird dieser Entscheid kurz begründet und gegebenenfalls im neuen Geschäftsjahr erneut aufgegriffen.

ID	Thema	Feststellung
F24-1	Elektronische Geräte	Die Emissionen in der Kategorie Elektronische Geräte sind im Vergleich zum Vorjahr zwar deutlich gesunken, machen jedoch mit 26.9 % weiterhin einen erheblichen Anteil der Gesamtemissionen aus.
	Als Beratungsunternehmen ist APP in hohem Mass auf elektronische Geräte angewiesen. Diese Kategorie bleibt daher strukturell relevant. Durch eine bewusste Beschaffungspolitik und die Verlängerung der Nutzungsdauer wird eine kontinuierliche Reduktion der emissionsintensiven Neubeschaffungen angestrebt (vgl. Kapitel 2.3.2).	
F24-2	Gastronomie	Die Emissionen in der Kategorie Gastronomie sind im Vergleich zum Vorjahr um 10'110 kg CO ₂ (+34 %) gestiegen. Damit verzeichnet die APP in dieser Kategorie die grösste absolute Zunahme der Emissionen
	Die Emissionen in der Kategorie sind wieder auf 7'783 kg CO ₂ gesunken. Es wurden keine konkreten Massnahmen unternommen. Die Ursache für den Rückgang muss ermittelt werden.	
F24-3	Hotelübernachtungen	Der Anstieg um 1'192 kg CO ₂ (+37 %) weist auf eine verstärkte Reisetätigkeit hin, möglicherweise durch mehr Kundenbesuche oder eine Rückkehr zu physischen Meetings.
	Der Anteil der Hotelübernachtungen beträgt im laufenden Geschäftsjahr 4,1 % der Gesamtemissionen (Vorjahr: 6.1 %). Hotelbuchungen über die APP erfolgen nur, sofern keine geeignete Alternative verfügbar ist. Darüber hinaus wird geprüft, ob Leitlinien für Übernachtungen in nachhaltigen Hotels definiert werden können, um den Mitarbeitenden eine entsprechende Orientierung zu bieten.	
F23-3	Privates Stromprodukt	Dank der durchgeführten Mitarbeitendenumfrage konnten die Emissionswerte in den Kategorien Home-Office und Anfahrt Mitarbeitende deutlich genauer berechnet werden als noch im Vorjahr.
	Dank der durchgeführten Mitarbeitendenumfrage konnten die Emissionswerte in den Kategorien Home-Office und Anfahrt Mitarbeitende deutlich präziser berechnet werden. Informationen an Gesamtsitzungen der APP haben keine Wirkung gezeigt, ein grösserer Teil der Mitarbeitenden kennt das Stromprodukt im Geschäftsjahr 2024/25 nicht. Entsprechend werden weitere Massnahmen geprüft.	



6 Zertifizierungen, Mitgliedschaften und Partnerschaften

6.1 ClimatePartner-Zertifizierung

Die APP hat im Geschäftsjahr 2024/25 konkrete Reduktionsziele erarbeitet und sich damit zum Klimaschutz verpflichtet. Dabei haben wir die folgenden fünf Schritte durchlaufen.



Diese Ziele sind ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, da die Wesentlichkeitsanalyse gezeigt hat, dass unsere wichtigsten Stakeholdergruppen grossen Wert auf die von uns verursachten Emissionen legen. Gleichzeitig umfasst unsere Strategie auch soziale Aspekte, die im Rahmen der Reduktionsziele nicht direkt abgebildet sind, jedoch für unser Unternehmen von grosser Bedeutung bleiben.

- **Ziel Scope 1&2:** Die APP Unternehmensberatung AG hat den CCF für Scope 1 und 2 bis 2030 um 85 Prozent gegenüber 2020 reduziert.
- **Ziel Scope 3:** Die APP Unternehmensberatung AG definiert die Reduktionsziele für für Scope 3 CCF bis 2025

Diese beiden Ziele werden aktuell überprüft, neu festgelegt und ein systematisches Monitoring und Reporting aufgesetzt. Zusätzliche Informationen zu den von uns umgesetzten Massnahmen sind auch auf der Website von Climate Partner unter folgendem Link zu finden: [Climate-ID-Page APP](#).

Auch in diesem Geschäftsjahr haben wir das Label «ClimatePartner zertifiziertes Unternehmen» erreicht.



6.2 «Next Generations»

Seit April 2019 ist die APP Fördermitglied im [Verein «Next Generations»](#). Der Verein steht für eine «enkel:innentaugliche» Wirtschaftsentwicklung respektive für «enkel:innentaugliche» Wirtschaftsmodelle, welche von den Mitgliedsunternehmen gemeinsam in konkreten Projekten konzipiert, entwickelt und umgesetzt werden. Unter «Enkel:innentauglichkeit» versteht man hierbei Produkte, Dienstleistungen, Projekte, Prozesse und Handlungen, welche die Lebensgrundlage (ökologisch, sozial und ökonomisch) für zukünftige Generationen erhalten oder verbessern.

6.3 Swiss Triple Impact Programm

Das Swiss Triple Impact Programm (STI) ist ein Programm von [B Lab Schweiz](#), das Schweizer Unternehmen dabei unterstützt, eine klare Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und mit ambitionierten und konkreten Zielen einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der UNO zu leisten.

Wir konnten im Geschäftsjahr 2022/23 die Zielvereinbarung erfolgreich abschliessen und sind seit **April 2023 im Swiss Triple Impact Verzeichnis aufgeführt**. Ins STI-Verzeichnis werden nur Organisationen aufgenommen, die das STI-Programm durchlaufen und sich zu ambitionierten und konkreten Zielen verpflichtet haben. Der Eintrag ist öffentlich und unter folgendem Link einsehbar: [Swiss Triple Impact](#).

Die Ziele werden in Kapitel 1.1 dieses Berichts dargestellt, während die hierzu umgesetzten Massnahmen in Kapitel 5 beschrieben sind. Die aktuellen Zielsetzungen gelten bis 2025. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht werden wir über deren Umsetzung und Zielerreichung Rechenschaft abgelegt sowie im Rahmen des Programms neue Ziele definiert.



6.4 EcoVadis

EcoVadis ist der weltweit grösste Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen. Das Rating basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie zum Beispiel der Global Reporting Initiative, des Global Compact der Vereinten Nationen und des ISO-Leitfadens 26000 zur gesellschaftlichen Verantwortung. Im Jahr 2018 hat sich die APP erstmals von EcoVadis bewerten lassen und dabei den Silber-Status erreicht. Im Mai 2025 durften wir erneut die Silber-Medaille entgegennehmen.



Unser Gesamtrating verbesserte sich leicht im Vergleich zum Vorjahr von 70 auf 71 Punkte. In den unterschiedlichen Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffungen ist unser Rating überall klar überdurchschnittlich. Mit unserem Prozentrang von 92 Prozent zählen wir zu den **besten acht Prozent aller bewerteten Unternehmen**. Wir erreichten diese Bewertung, unter anderem, durch die Einführung eines jährlich erscheinenden Sicherheitsberichts mit zentralen Erkenntnissen zu Informationssicherheit, Datenschutz und organisatorischen Fragestellungen sowie die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation und Priorisierung der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen der zentralen Stakeholdergruppen der APP. Ausserdem führten wir ein Pilot-Projekt zum Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsprodukte mit unserer Facility-Management-Firma durch, was sich auch positiv auf unsere Bewertung auswirkte.

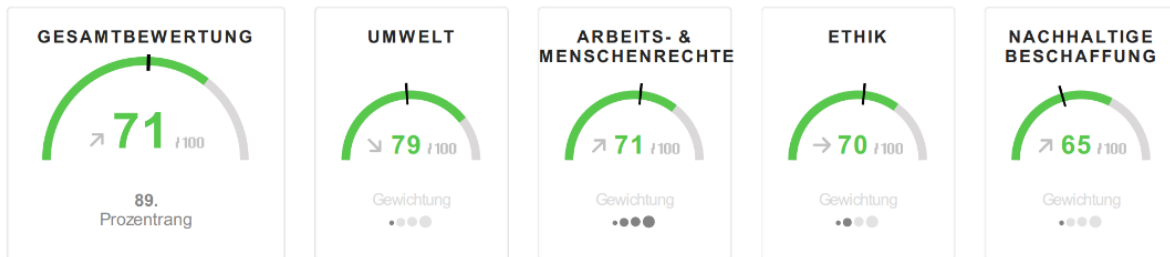


Abbildung 10: Einzelbewertungen der EcoVadis-Kategorien



Impressum

Kontaktstelle

APP Unternehmensberatung AG

Monbijoustrasse 10

Postfach

CH-3001 Bern

office@app.ch

Texte

Hannah Schläfli

Thomas Strösslin

Stand

17. März 2026