



IED Gruppe AG
ied.swiss

VERANTWORTUNG VERBINDET: NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023/24

Report – Auszug

vom 30. September 2024

Dr. Andrea Heubel

IED Gruppe AG

Fabrikstrasse 6
Postfach 332
4614 Hägendorf
T +41 62 210 18 20

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

der erste Nachhaltigkeitsbericht der IED Gruppe markiert einen wichtigen Meilenstein in unserer Unternehmensgeschichte - nicht weil wir erst jetzt mit Nachhaltigkeit beginnen, sondern weil wir unsere langjährigen Aktivitäten nun systematisch erfassen und transparent machen.

Als Familienunternehmen ist nachhaltiges Handeln tief in unserer DNA verankert. Unsere rund 90 Mitarbeitenden sorgen seit über 50 Jahren dafür, dass die Lichter nicht ausgehen. Sie arbeiten oft unter anspruchsvollen Bedingungen und bei jedem Wetter an der Modernisierung und Instandhaltung der Netzinfrastruktur - eine Aufgabe, die im Zuge der Energiewende immer wichtiger wird.

Was uns dabei antreibt? Die Überzeugung, dass langfristiger Erfolg nur möglich ist, wenn wir Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, die Umwelt und die Gesellschaft übernehmen. Konkret heisst das: Die Sicherheit unserer Teams hat höchste Priorität. Wir investieren gezielt in ihre Entwicklung. Und wir suchen kontinuierlich nach Wegen, unseren ökologischen Fussabdruck zu reduzieren.

Der Klimawandel stellt uns als Infrastrukturdienstleister vor besondere Herausforderungen. Steigende Temperaturen und extreme Wetterereignisse erfordern neue technische Lösungen und angepasste Arbeitskonzepte. Hier sind Innovation und Praxiserfahrung gefragt - zwei Stärken, die uns seit jeher auszeichnen.

Dieser Bericht ist mehr als eine Bestandsaufnahme. Er ist unser Versprechen, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzugehen - bodenständig, faktenbasiert und mit Weitblick für die Herausforderungen von morgen.



Stefan Salzmann

Unternehmensleiter IED Gruppe AG

Inhalt

Der Weg zur faktenbasierten Nachhaltigkeit.....	4
Die IED Gruppe: Partner der kritischen Infrastruktur	5
Über diesen Bericht	6
Wesentlichkeitsanalyse: Unser Kompass für nachhaltigen Erfolg.....	7
I Governance, Compliance & Qualität.....	8
I.1 STRATEGIE: Fundament für nachhaltige Entwicklung	8
I.2 FORTSCHRITTE: Strukturen geschaffen, Beteiligung aktiviert	8
I.3 AUSBLICK: Auf solider Basis weiter entwickeln	10
II Arbeitsbedingungen & Menschenrechte	10
II.1 STRATEGIE: Menschen als Fundament unseres Erfolgs	10
II.2 FORTSCHRITTE: Stabilität, Entwicklung, Fairness	11
II.3 AUSBLICK: Mit starken Teams in die Zukunft	14
III Arbeitssicherheit & Gesundheit	14
III.1 STRATEGIE: Sicherheit als oberste Priorität	14
III.2 FORTSCHRITTE: Systematische Verbesserung zahlt sich aus	15
III.3 AUSBLICK: Erfolgsweg konsequent fortsetzen	18
IV Umwelt & Energie.....	18
IV.1 STRATEGIE: Verantwortung für kommende Generationen	18
IV.2 FORTSCHRITTE: Balance zwischen Wachstum und Klimaschutz	18
IV.3 AUSBLICK: Nachhaltigkeit im Gleichgewicht	21
V Umgang mit Daten.....	21
V.1 STRATEGIE: Innovation und Sicherheit Hand in Hand	21
V.2 FORTSCHRITTE: Sichere Basis für digitale Entwicklung	22
V.3 AUSBLICK: Datenschutz als Fundament unserer digitalen Zukunft	22
VI Nachhaltige Beschaffung.....	23
VI.1 STRATEGIE: Mit Fokus Wirkung erzielen	23
VI.2 FORTSCHRITTE: Gezielte Intervention für nachhaltige Lieferketten	23
VI.3 AUSBLICK: Von Analyse zu Aktion	24
Bilanz und Ausblick: Unser Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen.....	24
Anhang A: Verzeichnis der Abkürzungen	26
Anhang B: Glossar	26
Anhang C: THG-Emissionen - Grundlagen der Bilanzierung	27
Abbildungsverzeichnis	
Abbildung 1: SDG Themenzuordnung	5
Abbildung 2: Organigramm	6
Abbildung 3: Doppelte Wesentlichkeitsmatrix	7
Abbildung 4: Integriertes Management System	8
Abbildung 5: QR-Code/APP-Lösung	9

Hinweis Alle Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Dokument gelten für alle Geschlechter. Zur besseren Lesbarkeit wird in einigen Fällen nur die männliche Form verwendet.

Management Summary

Die IED Gruppe verbindet in Sachen Nachhaltigkeit technische Expertise mit sozialer und ökologischer Verantwortung.

Im Jahr 2023 und im ersten Halbjahr 2024 haben wir wichtige Fortschritte erzielt: Unsere ausgeprägte Sicherheitskultur zeigt sich in der erfolgreichen Zertifizierung nach Safety Culture Ladder (SCL) Stufe 3 sowie in deutlich gesunkenen Unfallzahlen. Die intensive Schulung unserer Mitarbeitenden, insbesondere in Arbeitssicherheit und Sprachkompetenz, trägt massgeblich zu dieser positiven Entwicklung bei. Mit neuen digitalen Feedback-Systemen und verstärkter Mitarbeiterförderung stärken wir Kompetenzen und Integration in unseren multikulturellen Teams. Unsere Null-Toleranz-Politik bei Compliance-Verstössen bewährt sich weiterhin, mit null Vorfällen in allen kritischen Bereichen.

Obwohl wir unsere THG-Emissionsintensität trotz Unternehmenswachstum um 10% senken konnten, bleibt die Vereinbarkeit von Wachstum und Klimaschutz eine zentrale Herausforderung. Mit unseren Zielen für 2030, darunter die weitere Prävention von Arbeitsunfällen und die Reduktion der THG-Emissionsintensität, setzen wir klare Prioritäten.

Der Weg zur faktenbasierten Nachhaltigkeit

Als mittelständisches Unternehmen in der Netzinfrastrukturbranche starteten wir mit dem, was wir am besten kennen: unserer praktischen Branchenerfahrung. Systematische Abfalltrennung auf Baustellen, optimierte Baustellenlogistik, intensivierete Sicherheitsschulungen - diese Schritte zeigten zwar Wirkung, aber zwei zentrale Fragen blieben offen: Wie priorisieren wir Investitionen in Nachhaltigkeit? Welche Massnahmen bringen den grössten Impact?

Um diese Fragen zu beantworten, führten wir 2022 eine erste systematische Wesentlichkeitsanalyse durch. Das Ergebnis überraschte uns: Während wir uns stark auf operative Umweltthemen konzentriert hatten, identifizierte die datengestützte Analyse Arbeitssicherheit und Mitarbeiterentwicklung auch weiterhin als unsere wichtigsten Hebel für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Die daraus entwickelte fokussierte Strategie brachte schnell messbare Resultate: Die Zahl der Unfälle sank 2023 um 25%, die Schulungsstunden pro Mitarbeitendem haben sich mehr als verdoppelt. Gleichzeitig lernten wir, wie komplex die Balance zwischen Wachstum und Klimaschutz ist - ein Lernprozess, der uns half, unsere THG-Emissionsintensität trotz Expansion um 10% zu senken.

Diese faktenbasierten Erfahrungen formten unsere heutige Nachhaltigkeitsstrategie mit sechs Kernthemen, die eng mit den UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs) verknüpft sind.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist eine Momentaufnahme. Wir laden Sie ein, unseren Weg zu mehr Nachhaltigkeit mitzuerleben. Wir teilen unsere Erfolge, aber auch die Herausforderungen und Lernprozesse. Denn eines ist klar geworden: Der Weg zu echter Nachhaltigkeit ist ein kontinuierlicher Kreislauf des Handelns, Lernens und Verbesserns.

Willkommen bei der IED Gruppe - wo Fakten und Verantwortung Hand in Hand gehen.

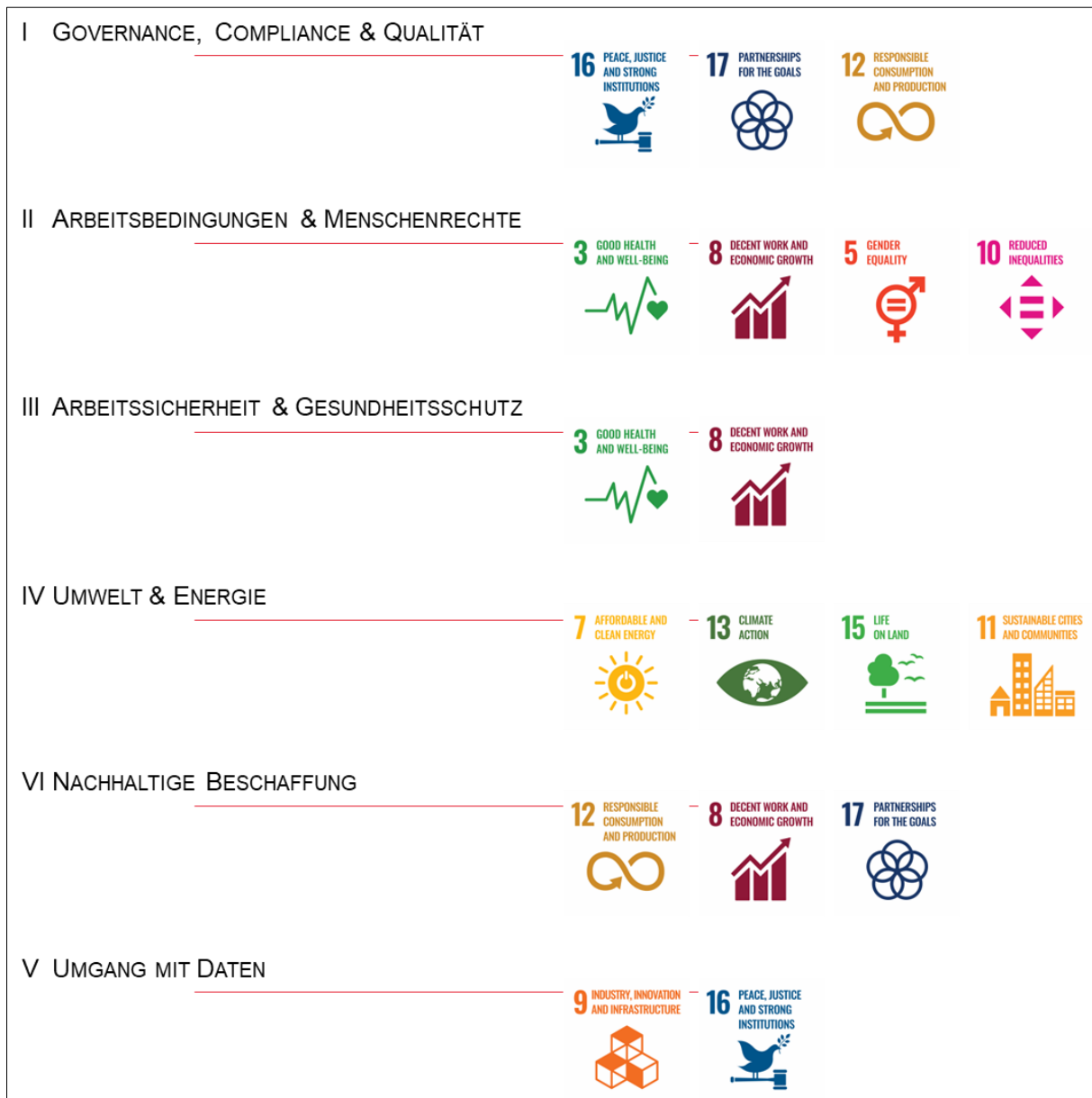


Abbildung 1: SDG Themenzuordnung

Die IED Gruppe: Partner der kritischen Infrastruktur

Die IED Gruppe AG ist ein mittelständischer Dienstleister mit vier Standorten in der Schweiz. Als Teil der kritischen Infrastruktur tragen unsere Mitarbeitenden seit mehr als 50 Jahren zur Versorgungssicherheit des Landes bei. Mit unsere Planungs- und Ausführungsprojekte zur Modernisierung und zum Ausbau der Netzinfrastruktur setzen wir die Energiewende aktiv um. Dank unserer lokalen Präsenz sind unsere Teams für die Instandhaltung bei Störungen schnell vor Ort. Strategisch ausgewählte Projekte in den Nachbarländern ergänzen unser Schweizer Kerngeschäft.

Unser Leistungsspektrum umfasst:

- Planung, Bau und Instandhaltung von Energieversorgungsnetzen auf allen Spannungsebenen inklusive Korrosionsschutz
- Realisierung von Daten- und Kommunikationsnetzen
- Kabel- und Stationenbau für die Industrie.

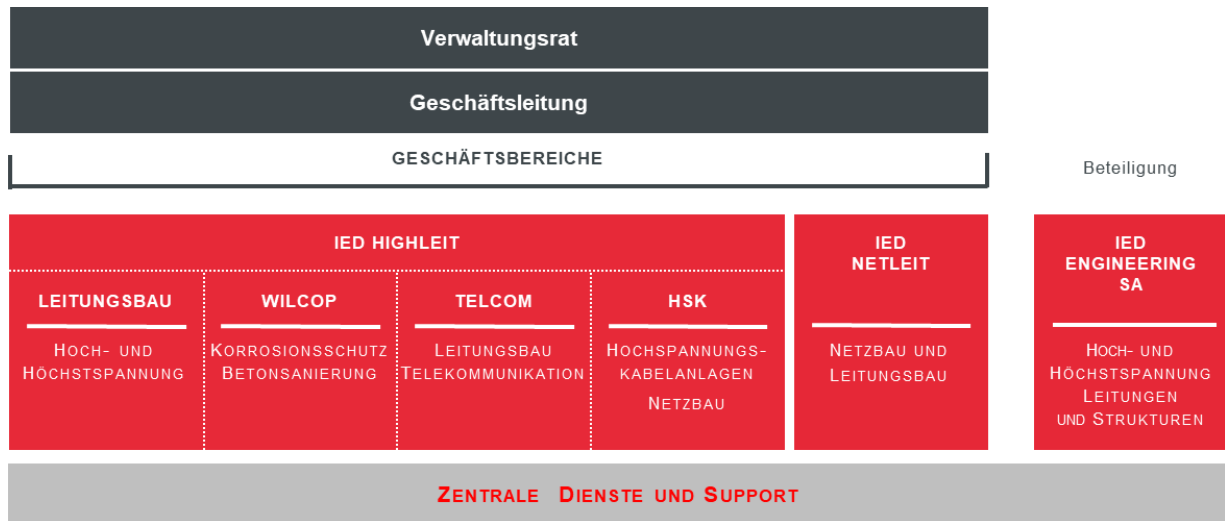


Abbildung 2: Organigramm

Unsere schlanke Struktur ermöglicht uns eine effiziente und kundennahe Leistungserbringung bei gleichzeitiger Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Unternehmensbereichen.

Über diesen Bericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Aktivitäten der IED Gruppe AG einschliesslich ihrer Beteiligung. Der Bericht vereint eine dreijährige Datenperspektive (2021-2023) mit einem aktuellen Einblick in unsere Nachhaltigkeitsinitiativen 2023 bis Mitte 2024. Diese duale Betrachtung ermöglicht sowohl die Analyse längerfristiger Entwicklungen anhand unserer Kennzahlen als auch den Einblick in aktuelle Fortschritte und Initiativen.

Bei den präsentierten Daten unterscheiden wir zwischen Kennzahlen mit festgelegten Zielwerten und solchen, die wir zunächst als Basisindikatoren beobachten.

Der Bericht orientiert sich an den relevanten GRI-Standards.

Zwecke des Berichts:

- Transparente Darstellung unserer Nachhaltigkeitspraktiken und -erfolge.
- Unterstützung der Stakeholder bei ihren Nachhaltigkeitszielen durch relevante Daten und Erkenntnisse.
- Demonstration unseres Engagements für globale Standards in Qualität, Umweltmanagement und sozialer Verantwortung als Teil unseres Beitrags zur nachhaltigen Entwicklung.

Wesentlichkeitsanalyse: Unser Kompass für nachhaltigen Erfolg

Wir stehen täglich vor der Herausforderung, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen. Wie priorisieren wir Nachhaltigkeit, ohne unsere Wettbewerbsfähigkeit zu gefährden?

Unsere Antwort ist die doppelte Wesentlichkeitsanalyse – unser Kompass für nachhaltigen Erfolg.

Der Prozess begann mit einer umfassenden Bestandsaufnahme. Wir analysierten Branchentrends, befragten Experten und führten intensive Gespräche mit Stakeholdern. Das Ergebnis: eine Liste von Nachhaltigkeitsthemen, die unser Geschäftsmodell relevant sind¹.

Um die wenigen wesentlichen Themen zu identifizieren, bewerteten wir sie aus zwei Perspektiven:

1. Wie stark wirkt sich unser Geschäft auf dieses Thema aus? (Inside-Out)
2. Wie sehr beeinflusst dieses Thema unseren Geschäftserfolg? (Outside-In)

Das Ergebnis ist deutlich: Arbeitssicherheit, THG-Emissionen und Energieeffizienz sowie Mitarbeiterentwicklung einschliesslich Vielfalt und Inklusion sind unsere Top-Prioritäten.

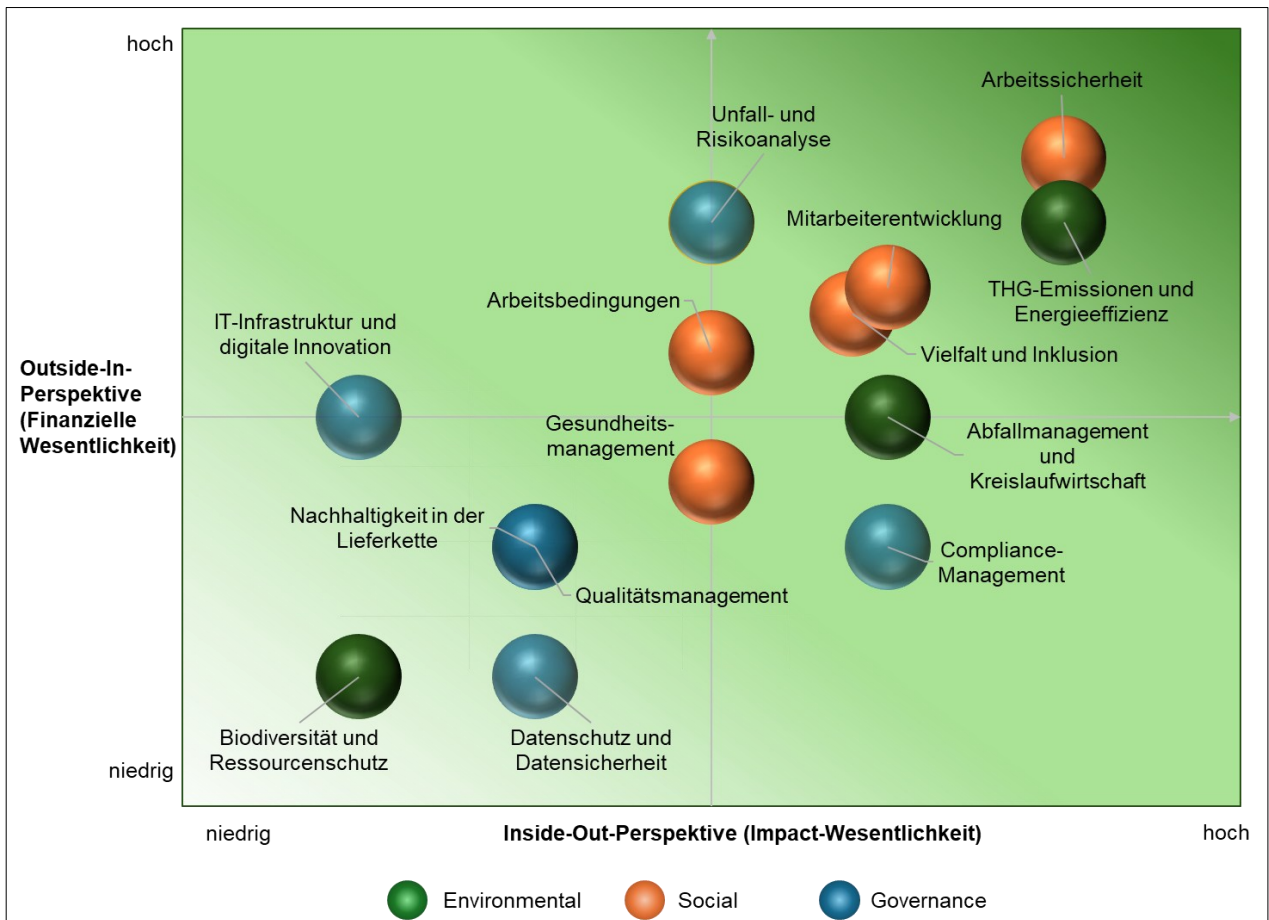


Abbildung 3: Doppelte Wesentlichkeitsmatrix

¹ In der Doppelten Wesentlichkeitsmatrix sind nur die Risiken abgebildet, die als wesentlich beurteilt werden.

I Governance, Compliance & Qualität

I.1 STRATEGIE: Fundament für nachhaltige Entwicklung

Was macht gute Unternehmensführung aus? Bei der IED Gruppe setzen wir auf die Kombination von klaren Strukturen und aktiver Beteiligung. Unser integriertes Managementsystem verbindet dabei beide Aspekte - es gibt den verbindlichen Rahmen vor und entwickelt sich durch die Impulse unserer Stakeholder kontinuierlich weiter.



Abbildung 4: Integriertes Management System

Unsere Strategie zielt darauf ab:

1. Nachhaltigkeit in alle Geschäftsprozesse zu integrieren
2. Eine Kultur der Integrität und Verantwortung zu fördern
3. Stakeholder aktiv einzubinden und zur Mitwirkung zu ermutigen

2023 zeigt, wie dieser Ansatz in der Praxis funktioniert: Einerseits bestätigt die Null-Toleranz-Politik bei Compliance-Verstößen mit null Vorfällen ihre Wirksamkeit. Andererseits brachten unsere neuen digitalen Feedback-Systeme innerhalb weniger Monate 60 konkrete Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitenden. Die Anzahl der Kundenbefragungen und Lieferantenbewertungen stieg um über 60%.

I.2 FORTSCHRITTE: Strukturen geschaffen, Beteiligung aktiviert

Hausaufgaben gemacht: Von Managementsystem bis Nachhaltigkeitsrating

Wir haben alle unsere internen Richtlinien und Prozesse einer gründlichen Revision unterzogen: Die Überarbeitung erstreckte sich von Personalreglementen und Arbeitsanweisungen über Risikoanalysen und IT-Richtlinien bis zu Beschaffungsprozessen. Damit können wir weiter sicherstellen, dass auch in einem Umfeld mit Ausbau und Verschärfungen der Regularien

weiterhin keine Compliance-Vorfälle auftreten.

Als übergeordnete Massnahme haben wir unser Nachhaltigkeitsreporting erweitert und verfeinert. Diese erhöhte Transparenz ermöglicht es uns und unseren Stakeholdern, unsere Fortschritte besser zu verfolgen und zu verstehen.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Bestätigten Korruptionsfälle	205-3	Anzahl	0	0	0	0	100%
Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	206-1	Anzahl Fälle	0	0	0	0	100%
Gemeldete und bestätigte Interessenskonflikte	2-15	Anzahl	0	0	0	0	100%
Fälle Whistleblower-Verfahren	2-26 2-27	Anzahl	0	0	0	0	100%
Zertifizierungen ISO 9001: keine Abweichungen	102, 103	erfüllt	ja	ja	ja	ja	100%
Zertifizierungen ISO 45001: keine Abweichungen	403	erfüllt	ja	ja	ja	ja	100%
Zertifizierungen ISO 14001: keine Abweichungen	307	erfüllt	ja	ja	ja	ja	100%
Nachhaltigkeits-Ratings	2-24						
EcoVadis	2.25	Score	Silber	-	-	-	-
IntegrityNext		Score	≥80%	100%	-	-	100%

Neue Dynamik durch mehr Mitwirkung



Abbildung 5: QR-Code/APP-Lösung

Vorschläge und Meldungen². Diese hohe Beteiligung zeigte uns, dass unsere Mitarbeitenden

Mit Anfang 2023 stellten wir uns die Frage: Wie können wir unsere Mitarbeitenden stärker in unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen einbinden? Die Lösung fanden wir in einer zeitgemässen Digitalisierung.

Im Frühsommer 2023 starteten wir unsere QR-Code-Initiative ein. Mit den QR-Codes für 'Incident/Ideen' und 'IED goes green' schufen wir einen einfacheren Weg, sich aktiv einzubringen. Das Ergebnis übertraf unsere Erwartungen: Innerhalb weniger Monate erhielten wir 60 wertvolle

² Siehe auch Absatz: Ausweitung der Erfassung von Risikosituationen S. 16 und Mitarbeiterengagement: Treiber unserer Umweltinitiativen

bereit sind, Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft zu übernehmen.

Ermutigt von diesem Erfolg, wandten wir uns im Herbst unseren externen Stakeholdern zu. Wir digitalisierten unsere Kundenbefragungen und Lieferantenbewertungen. Das Resultat: Die Anzahl der Rückmeldungen von Kunden und Bewertungen der Lieferanten verdoppelte sich fast im Vergleich zum Vorjahr.

Eine umfassende Mitarbeiterbefragung³ zu Arbeitssicherheit, Umwelt und Diskriminierung lieferte wertvolle Einblicke in die bisherigen Erfolge und als Grundlage für zukünftige Verbesserungen.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Anzahl APP-Meldungen zu Ideen und Verbesserungen ASGS und Umwelt	2-29	Anzahl	>40	60	7	6	100%
Anzahl Kundenbefragung	2-29	Anzahl	>30	26	16	2	100%
Anzahl Lieferantenbewertung	2-29	Anzahl	>30	36	16	-	100%
Rücklaufquote Mitarbeiterbefragung	2-26 2-29	Prozent	>80%	77%	-	-	96%

I.3 AUSBLICK: Auf solider Basis weiterentwickeln

Unser Weg zu mehr Nachhaltigkeit und Exzellenz geht weiter. Wir werden wir unsere Fortschritte durch externe Audits validieren lassen - ein spannender Test unserer bisherigen Arbeit.

Die Stimmen unserer Mitarbeitenden sind uns wichtiger denn je. Wir haben uns vorgenommen, die Rücklaufquote unserer Mitarbeiterbefragung zu erhöhen. Jede Meinung zählt und wird uns helfen, uns weiter zu verbessern.

Gleichzeitig werden wir unsere überarbeiteten Reglemente und Richtlinien sowie Ziele und Kennzahlen auf Herz und Nieren prüfen. Wie bewähren sie sich im Alltag? Wo müssen wir nachbessern?

II Arbeitsbedingungen & Menschenrechte

II.1 STRATEGIE: Menschen als Fundament unseres Erfolgs

Bei der IED Gruppe AG bauen wir unsere Zukunft auf einem soliden Fundament: unseren Mitarbeitenden. Denn wir wissen, dass die Sicherung einer stabilen Basis und gleichzeitig der kontinuierliche Blick nach vorn der Schlüssel zu langfristigem Erfolg sind.

Unsere Strategie folgt diesem klaren Prinzip:

- Stabilität und Zugehörigkeit als Basis für Vertrauen und Beständigkeit.
- Flexible Arbeitsmodelle als Antwort auf moderne Arbeitsbedürfnisse

³ Siehe auch: Seiten 10, 11, 12, 14, 16, 20

- Vielfalt und Fairness als Säulen einer modernen und inklusiven Unternehmenskultur.
- Die kontinuierliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden als Wachstumstreiber.
- Faire Entlohnung als Ausdruck von Wertschätzung und Motivation.

II.2 FORTSCHRITTE: Stabilität, Entwicklung, Fairness

Das Fundament: Stabilität und Zugehörigkeit

Eine stabiler Mitarbeiterstamm mit niedriger Fluktuation und einer ausgewogenen Mischung aus erfahrenen und jungen Talenten ist entscheidend für unseren Erfolg.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Fluktuationsrate	401-1	Prozent	≤20%	20%	21%	17%	100%
Mitarbeitende temporär	2-8	Anzahl		1	1	1	
Altersgruppe <25 Jahre	405-1	Prozent		2%	5%	2%	
Altersgruppe 25 - 54 Jahre	405-1	Prozent		69%	68%	69%	
Altersgruppe > 55 Jahre	405-1	Prozent		29%	27%	29%	
Frauenanteil Gesamt	405-1	Prozent		7%	6%	8%	
Frauenanteil Kader	405-1	Prozent		1%	1%	0%	
Frauenanteil nicht Kader	405-1	Prozent		6%	5%	8%	
Gesamtbeschäftigte, die durch Tarifverträge abgedeckt sind ⁴	2-30	Prozent		67%	70%	69%	

Mit einer Fluktuationsrate von 20% sehen wir sowohl Erfolge als auch Herausforderungen. Während diese Rate die aktuellen Bedingungen im Arbeitsmarkt und unserer Branche widerspiegelt, zeigen unsere Bemühungen zur langfristigen Bindung von Mitarbeitenden Wirkung. Die konstant geringe Anzahl temporärer Mitarbeitender unterstreicht unser Engagement für stabile Arbeitsverhältnisse.

Unsere Altersstruktur bildet mit 69 % der Mitarbeitenden im Alter zwischen 25 und 54 Jahren eine solide Basis (Schweiz: 66,5 %). Allerdings liegen wir mit nur 2 % Mitarbeitenden unter 25 Jahren deutlich unter dem Schweizer Durchschnitt von 11,3 %. Um unseren Nachwuchs zu stärken und den Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen zu fördern, evaluieren wir Massnahmen, die den Dialog und das Lernen zwischen jüngeren und erfahrenen Mitarbeitenden unterstützen.

Flexible Arbeitsmodelle für moderne Bedürfnisse

Wir haben unser Angebot an flexiblen Arbeitsmodellen erweitert, besser auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Neben Teilzeit und Jahresarbeitszeit bieten wir mehrmonatige Arbeits-

⁴ Gesamtarbeitsvertrag des Schweizer Netzinfrastrukturverbandes SNiV

pausen an, die besonders von unseren Monteuren geschätzt werden.

"Mit diesem Modell kann ich viel arbeiten, wenn's viel zu tun gibt, und dann auch mal länger frei machen für meinen Sport", sagt ein langjähriger Kollege aus dem Montage-Team. 'Das passt super zu meinem Leben und macht, dass ich gerne hier arbeite - auch nach all den Jahren.'

Zusätzlich haben wir unsere Richtlinie zum 'Mobilen Arbeiten' flexibler gestaltet. Dies erleichtert nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern unterstützt auch die individuelle Weiterbildung unserer Mitarbeitenden.

Der Wachstumsmotor: Investitionen in unsere Mitarbeitenden

Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist zentral für unseren langfristigen Erfolg. Mit der Überarbeitung unseres Führungshandbuchs und -instrumente haben wir eine solide Grundlage für systematische Karrierepfade geschaffen. Die Entwicklungsmatrix erfasst Berufserfahrung, Qualifikationen und IST- und SOLL-Profile. Sie ermöglicht es einerseits individuelle Karrierepfade zu planen und andererseits die unternehmensweite Mitarbeiterentwicklung effizient zu steuern.

Die Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist zentral für unseren langfristigen Erfolg. Wir haben unser Führungshandbuch und die dazugehörigen Instrumente überarbeitet, um eine solide Grundlage für systematische Karrierepfade und eine unternehmensweite Übersicht zu Kompetenzen und Qualifikationen zu schaffen. Die Entwicklungsmatrix, die Berufserfahrung, Qualifikationen, Ausbildungen und Soll-Profile umfasst, ist dabei ein wesentliches Instrument. Sie ermöglicht es uns, gezielt in die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden zu investieren und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Die Umsetzung dieser Massnahmen spiegelt sich in der steigenden Anzahl an Schulungsstunden wider.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Schulungen Summe	404-01	Stunden		3'463	1'851	2'724	
davon							
Weiterbildungsverträge		Stunden		160	33	370	
Berufsschule Lehrlinge		Stunden		336	288	-	

Sprachkompetenz als Schlüssel zum Erfolg

Die IED Gruppe ist geprägt von einer Vielfalt an Nationalitäten, Sprachen und Kulturen. Diese Diversität ist unsere Stärke, stellt aber auch kommunikative Herausforderungen dar. In unseren Montageteams, die oft unter anspruchsvollen Bedingungen arbeiten, sind klare Kommunikation und Vertrauen entscheidend. Missverständnisse können zu Sicherheitsrisiken führen. Daher haben wir die Anzahl Sprachkurse deutlich erhöht.

"Als ich vor drei Jahren bei IED anfang, war die Sprache meine grösste Sorge", erinnert sich ein Gruppenleiter aus Portugal. "Dank der Kurse fühle ich mich heute viel sicherer in der Arbeit auf der Baustelle."

Kennzahl	GRI	Einheit	2023	2022	2021
Mitarbeitende ohne Schweizer Staatsbürgerschaft	405-1	Anteil	48%	54%	50%
Sprachkurse Summe	404-1	Stunden	576	300	275

Diskriminierung: Den Puls unserer Organisation fühlen

Unser Engagement für Vielfalt und Fairness bleibt eine kontinuierliche Aufgabe.

Obwohl in den letzten drei Jahren keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet wurden, zeigen unsere Umfragen Verbesserungsbedarf:

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2024	Zielgrad
Angaben Mitarbeitende aus Befragung ⁵	403-4				
Mitarbeitende, die angeben, persönlich Diskriminierung zu erfahren	406-1	Prozent	0%	4.7%	100%
Mitarbeitende, die angeben, Diskriminierung bei Kollegen wahrzunehmen		Prozent	0%	10.9%	95%

Als Reaktion haben wir unser Feedback-System überarbeitet und das Thema in Mitarbeitergespräche integriert, um potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen und anzugehen. Unser Engagement für Vielfalt und Fairness ist ein kontinuierlicher Prozess, der Wachsamkeit und Sensibilität erfordert.

Reintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden: gelebte Inklusion

Wir gehen über gesetzliche Verpflichtungen hinaus und ermöglichen Mitarbeitenden nach Unfällen oder gesundheitlichen Einschränkungen passende Aus- und Weiterbildungen und die Rückkehr in ihre alten oder neuen Aufgaben. So bieten wir neue Perspektiven und erhalten wertvolle Erfahrung im Unternehmen.

Die Anerkennung: Faire Entlohnung als Zukunftsinvestition

Faire Entlohnung ist ein Zeichen von Wertschätzung und eine Investition in die Zukunft. Die sorgfältige Justierung unseres Lohngefüges stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden gleichermaßen am Erfolg der IED Gruppe teilhaben und fördert so langfristiges Engagement und Zufriedenheit.

Unser Vergütungsstruktur weist eine Besonderheit auf: einen negativen Gender Pay Gap. Weibliche Mitarbeitende werden im Durchschnitt höher entlohnt als männliche, da Frauen bei uns vorwiegend in höher qualifizierten administrativen Positionen tätig sind.

⁵ Siehe auch Absatz: Neue Dynamik durch mehr Mitwirkung, S. 8

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Unbereinigter Gender Pay Gap	405-2	Prozent		-35%	-45%	-29%	
Lohngefälle Max/Median bereinigt ⁶	2-21	Verhältnis	≤ 2	2.3	2.2	2.2	85%

Mit einem Verhältnis von 2,3 zu 1 zwischen der höchsten und der mittleren Jahresgesamtvergütung halten wir unser Lohngefälle insgesamt auf einem fairen Niveau. Für eine Validierung des Zielwert liegen uns noch keine branchenspezifischen Benchmarks oder Best Practices vor.

II.3 AUSBLICK: Mit starken Teams in die Zukunft

Für die kommenden Jahre setzen wir drei klare Prioritäten:

Mitarbeitergespräche intensivieren: Mit praxisnahen Gesprächsformaten steigern wir die Quote der Mitarbeitergespräche mit dokumentierten Ergebnissen auf unser Ziel von 70%. Schwerpunkt sind Sicherheits- und Umweltthemen und der Ausbau der Sprachkompetenzen

Wissenstransfer systematisieren: Die Erfahrungen unserer langjährigen Mitarbeitenden sind unverzichtbar. Durch pragmatische Methoden integrieren wir den Wissensaustausch in den Arbeitsalltag.

Personalstrategie schärfen: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes erfordert robuste Lösungen für Rekrutierung, Entwicklung und Bindung unserer Mitarbeitenden.

III Arbeitssicherheit & Gesundheit

III.1 STRATEGIE: Sicherheit als oberste Priorität

Für ein Unternehmen wie die IED Gruppe, deren Mitarbeitende teils in einem als teils hochrisikant bewerteten Umfeld arbeiten, müssen Arbeitssicherheit und Gesundheit im Mittelpunkt stehen. Unser Ansatz geht weit über die bloße Einhaltung von Vorschriften hinaus – er ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert und wird von jedem Einzelnen aktiv gelebt.

Das Jahr 2023 markierte einen wichtigen Meilenstein. Wir ergänzten unsere starke Sicherheitskultur durch strukturelle Verbesserungen, basierend auf vier Hebeln:

- Kontinuierliche Verbesserung unserer Sicherheitskultur
- Integration von Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz und Nutzung der Synergien
- Gezielte Mitarbeiterentwicklung durch gezielte Schulungen
- Proaktives Risikomanagement durch ein vertieftes Verständnis von Risiken, Ursachen und technologischen Entwicklungen im sicheren Arbeiten.

⁶ Die Jahresgesamtvergütung umfasst das Grundgehalt und die variable Vergütung. Weitere Vergütungsbestandteile, wie Sachleistungen, Renten- und Vorsorgeleistungen sowie sonstige Zusatzleistungen sind nicht berücksichtigt. «Bereinigt» bezieht sich auf die Berücksichtigung und Umrechnung von Teilzeitangestellten. Das Lohngefälle ist das Verhältnis des Jahresgesamtvergütungsniveaus des höchstbezahlten Individuums zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten.

III.2 FORTSCHRITTE: Systematische Verbesserung zahlt sich aus

SCL-Zertifizierung bestätigt hohe Standards

Ende 2022 bestätigten Probeaudits zur Safety Culture Ladder (SCL) unsere tief verwurzelte Sicherheitskultur. Aufbauend auf dieser Basis starteten wir den SCL-Zertifizierungsprozess und erreichten im Mai 2023 die Zertifizierung nach SCL Stufe 3 mit 96 von 100 Punkten. Dieses Ergebnis bestätigt unser hohes Risikobewusstsein und die Wirksamkeit unserer strukturellen Massnahmen.

Validierung durch Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiterbefragung Mitte 2024 war der Lackmustest für unsere Bemühungen und unterstreicht unsere Fortschritte eindrucksvoll: 88% unserer Mitarbeitenden geben an, dass sich ihr Risikobewusstsein verbessert hat und - noch erfreulicher: 94% unserer Mitarbeitenden beobachten ein verbessertes Sicherheitsverhalten bei ihren Kollegen.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2024	Zielgrad
Angaben Mitarbeitende aus Befragung ⁷					
Das eigene Risikobewusstsein hat sich verbessert	403-5	Anteil	>90%	88%	96%
Das Risikobewusstsein der Kollegen hat sich verbessert	403-5	Anteil	>90%	94%	100%
Mitarbeitende mit hohem bis sehr hohem Sicherheitsengagement - Skala 1-7	403-5	Punkte	6.0	5.8	97%
Durchschnittliche Bewertung der Arbeitssicherheit - Skala 1-5	403-1	Punkte	≤4.5	4.2	93%

Erfolg durch Initiativen auf allen Ebenen

Integration von Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (ASGSU): Ein zentrales Element unserer Initiativen ist die Nutzung von Synergien zwischen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz. Durch die enge Verzahnung dieser Bereiche schaffen wir einen umfassenden Schutz für unsere Mitarbeitenden und die Umwelt. Dieser integrierte Ansatz ermöglicht es uns, Ressourcen effizienter zu nutzen und überschneidende Themen gemeinsam anzugehen.

Aufbau von Kapazitäten: Um die Integration effektiv umzusetzen, haben wir 2023 zusätzliche Kapazitäten im Bereich ASGSU geschaffen. Das erweiterte zentrale Team ermöglicht eine bessere Koordination der Massnahmen und fördert den Austausch zwischen den Disziplinen. Dadurch können wir schneller auf neue Herausforderungen reagieren und proaktiv Massnahmen zur Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz ergreifen.

Systematische Ausbildungskonzepte: Angesichts der steigenden Anforderungen in den Projekten kombinieren wir Berufs- und Projekterfahrung, On-the-Job-Training sowie interne und externe Schulungen. Diese Konzepte qualifizieren unsere Mitarbeitenden für Aufgaben mit mehr Verantwortung und stärken ihre Kompetenzen in den Bereichen Sicherheit, Gesund-

⁷ Siehe auch Absatz: Neue Dynamik durch mehr Mitwirkung, S. 8

heit und Umwelt. Basierend auf unserer 'Entwicklungsmatrix' planen wir diese Schulungen gezielt. So stellen wir sicher, dass jeder Mitarbeitende – heute und zukünftig - über die notwendigen Qualifikationen verfügt.

Kennzahl	GRI	Einheit	2023	2022	2021
Schulungsstunden ASGSU	403-5 404-2	Anzahl	2'350	1'220	2'022

Intensiviertes Auditprogramm Arbeitssicherheit und Umwelt: Unser Auditprogramm wurde ebenfalls intensiviert: 2023 führten wir 24 integrierte Audits durch. Jedes Audit lieferte wertvolle Erkenntnisse zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Standards.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Interne/externe Audits Baustellen	403 307	Anzahl		17	16	11	
Interne/externe Audits Standorte/Werkhöfe		Anzahl		7	-	1	

Gesundheitsschutz und Prävention: 2023 erweiterten wir unsere Anforderungen, um gesundheitliche Risiken bereits vor dem Betreten der Baustelle auszuschliessen. Arbeitsmedizinische Untersuchungen nach dem Grundsatz G41 "Arbeiten mit Absturzgefahr" sind nun für alle Monteure mit Arbeiten in der Höhe verpflichtend, mit Untersuchungsfrequenzen entsprechend dem Alter.

Ausweitung der Erfassung von Risikosituationen: Ein wichtiger Schritt war die Erfassung von Beinaheunfällen/gefährlichen Situationen und Unfällen ohne Arztbesuch sowie Verbesserungsvorschlägen⁸. Dieses Instrument ermöglicht es uns, sowohl sicherheits- als auch umweltbezogene Risiken frühzeitig zu erkennen und präventive Massnahmen einzuleiten. Die aktive Beteiligung aller Mitarbeitenden fördert das Bewusstsein für die Bedeutung von Sicherheit und Umweltschutz.

Kultur und Kommunikation: Durch den SCL-Prozess haben wir gelernt, wie wichtig Kultur und Kommunikation für eine effektive Sicherheitsstrategie sind. Gemeinsam entwickelten wir das neue Leitbild:

"Mit Passion zur Arbeit – Gesund nach Hause", das nun das Herzstück unserer Sicherheitskultur bildet.

Eine umfassende Kommunikationskampagne und unser «Sicherheitstag» im Januar 2023 mit grossem Einsatz aller Mitarbeitenden verstärkten diese Botschaft.



⁸ Siehe auch Absatz: Neue Dynamik durch mehr Mitwirkung S. 8f



Zentrale Kennzahlen zu Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Die Umsetzung unserer Massnahmen zeigt deutliche Wirkung:

- Rückgang der Gesamtzahl der Berufsunfälle um 25%
- Deutliche Verringerung schwerer Unfälle (> 3 Tage) um 60%

Die erstmalige zentrale Erfassung von gefährlichen Situationen/Beinahunfällen und leichten Unfällen ist ein Indikator für das gesteigerte Risikobewusstsein unserer Mitarbeitenden.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Krankheit (Fälle je Mitarbeitendem)							
Krankheitsfälle		Rate	Sinkend	0.7	1.1	0.8	100%
Krankheitstage		Rate	Sinkend	3.0	6.0	9.1	100%
Berufsunfall (Fälle je Mitarbeitendem)							
Todesfälle	403-9	Anzahl	0	0	0	0	100%
Berufsunfall		Rate	Sinkend	0.19	0.22	0.07	100%
Ausfalltage		Rate	Sinkend	3.0	3.6	0.8	100%
Weitere gemeldete Fälle							
Gemeldete gefährliche Situationen/Beinahunfälle und leichte Unfälle ⁹	403-9	Anzahl		10	-	-	

⁹ Leichte Unfälle: Erste-Hilfe, keine Meldung SUVA

III.3 AUSBLICK: Erfolgsweg konsequent fortsetzen

Während wir stolz auf unsere Fortschritte sind:

- effizientere Prozesse durch die Integration von ASGSU
- erhöhtes Risikobewusstsein
- verbesserte Kennzahlen

wissen wir, dass wir in unseren Initiativen nicht nachlassen dürfen. Wir konzentrieren uns darauf, die Erkenntnisse aus der SCL-Zertifizierung weiter in unsere tägliche Praxis zu integrieren und unser ASGSU-Managementsystem stetig zu optimieren.

Im verstärkten Austausch mit Kunden und Partnern wollen wir branchenweit Impulse geben.

IV Umwelt & Energie

IV.1 STRATEGIE: Verantwortung für kommende Generationen

Unser Statement aus den Zielen und Werten der IED Gruppe: 'Effizient, sauber und nachhaltig für nachfolgende Generationen', bestimmt unser Handeln im Bereich Umwelt und Energie. Wir streben danach, ökologische Verantwortung mit wirtschaftlicher Effizienz zu verbinden. Durch eine ganzheitliche Bewertung unserer Initiativen – von der CO₂-Bilanz bis zur Lebenszykluskostenanalyse – stellen wir sicher, dass unsere Massnahmen sowohl ökologisch als auch ökonomisch nachhaltig sind.

Wir streben bis 2030 eine Senkung der THG-Emissionsintensität um 33 % an – ein ambitioniertes, aber realistisches Ziel. Für die Berechnung der Zielerreichung wird 2023 das Basisjahr¹⁰. Angesichts unseres Unternehmenswachstums und der Natur unserer Arbeit wird dies herausfordernd und erfordert ständige Anpassungen und Innovationen.

IV.2 FORTSCHRITTE: Balance zwischen Wachstum und Klimaschutz

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel 2030	2023	2022	2021
Gesamte direkte THG-Emissionen ¹¹	305	tCO ₂	307	461	427	333
THG-Emissionen Scope 1	305-1	tCO ₂	188	314	299	221
THG-Emissionen Scope 2	305-2	tCO ₂	1.3	1.1	1.4	1.5
THG-Emissionen Scope 3	305-3	tCO ₂	117	146	127	110
Veränderung THG-Emissionsintensität zu 2021 ¹²	305-4	Prozent	-66%	-10%	-15%	-
Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen, -verordnungen	307-1	Anzahl Fälle	0	0	0	0

¹⁰ Nach den Verwerfungen durch die COVID-19-Pandemie in 2021/22 repräsentiert 2023 erstmals wieder ein normalisiertes Geschäftsjahr mit vollständiger Aktivität.

¹¹ Die CO₂-Emissionen werden mit dem Tool von esg2go berechnet; siehe auch Anhang C: THG-Emissionen - Grundlagen der Bilanzierung, S. 27

¹² THG-Emissionen (tCO₂) in Prozent des Umsatzes

Erfolgreich auf dem Weg zur Emissionsreduktion

Der absolute Anstieg der Treibhausgasemissionen (THG) mit einem Zuwachs von 38% von 2021 auf 2023 reflektiert direkt die erhöhte Anzahl und die grösseren Entfernungen zu unseren Baustellen. Trotz dieser absoluten Zunahmen konnten wir unsere Effizienz verbessern. Die THG-Emissionsintensität sank von 2021 auf 2023 um 10%.

Intelligente Baustellenplanung und Ressourceneinsatz

Baustellenplanung ist unser effektivster Hebel für Umweltschutz: wir optimieren den Ressourceneinsatz, die Anzahl der Arbeitsschritte und integrieren umweltschonende Technologien in unsere Abläufe.

Beispiel Helikopter vs. Drohnen

- Helikopter werden gezielt eingesetzt in schwer zugänglichen Gebieten oder, wenn sensible Landschaften geschützt werden müssen. Für den Einsatz in sensiblen Moorgebieten haben wir eigens ein Konzept¹³ erstellt. Wir planen den Einsatz so, dass die Überflüge und Anzahl Rotationen geringgehalten werden.
- Wo immer sinnvoll, setzen wir Drohnen ein. Obwohl Drohnen als umweltschonendere Alternative betrachtet werden, zeigt eine detaillierte Analyse, dass dies stark vom jeweiligen Einsatzszenario abhängt.

Energieeffizienz

Der Gesamtenergieverbrauch stieg von 2021 auf 2023 aufgrund des Unternehmenswachstums und grössere Distanzen zu Baustellen um 44%. Gleichzeitig verbesserten wir die Effizienz: die Energieintensität sank um 7%.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel 2030	2023	2022	2021
Gesamtenergieverbrauch	302-1	tkWh	1'345	1'521	1'426	1'057
Strom		tkWh	153	65	97	99
Gas		tkWh	58	58	73	65
Öl		tkWh	73	73	73	73
Benzin/Diesel		tkWh	1'060	1'325	1'182	820
Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen		tkWh	403	54	92	89
		Anteil	30%	4%	7%	8%
Veränderung Energieintensität zu 2021 ¹⁴	302-3	kWh/CHF	-34%	-7%	-11%	-
Firmen-PKWs elektrisch	306-3	Anteil	100%	6%	-	-

Durch die Optimierungen an unseren Standorten, wurde der Verbrauch von Strom, Gas, Öl

¹³ Februar 2024: Konzept für Demontage und Montage von Gittermasten mit Einsatz Helikopter in sensiblen Moorgebieten; Nicolas Wey, Andrea Heubel, IED Gruppe AG

¹⁴ Energieintensität: Energieverbrauch in kWh in Prozent des Umsatzes

leicht reduziert, insbesondere durch effiziente Beleuchtung und Heizungssteuerung. Von Vorteil war hier auch an einem Standort der Umzug in energieeffizientere Räumlichkeiten. Wir streben eine deutliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien an und prüfen einen Umstieg, wo immer möglich und wirtschaftlich tragbar.

Elektrifizierung der Fahrzeugflotte

Wir elektrifizieren schrittweise unsere Fahrzeugflotte. 2023 fuhren 6% unserer Firmen-PKWs elektrisch, bis 2030 streben wir 100% an. Herausforderungen hierbei sind:

- die systematische Analyse der Gesamtökobilanz bei der Fahrzeugauswahl
- der Aufbau von Ladeinfrastruktur an unseren Standorten und mobile Ladelösungen für Baustellen

Die Elektrifizierung von Baustellenfahrzeugen und schwerem Gerät ist wegen fehlender Stromversorgung an abgelegenen Einsatzorten eine Herausforderung. Hier setzen wir auf Optimierung der Baustellenlogistik, Schulungen für kraftstoffsparendes Fahren und regelmäßige Wartung zur Effizienzerhaltung.

Materialwirtschaft und Abfallmanagement: Bewährte Praktiken und neue Ansätze

Effiziente Materialbewirtschaftung und Abfallmanagement sind in unserer Branche entscheidend für nachhaltiges Handeln:

- Konsequente Abfalltrennung und fachgerechte Entsorgung: Wir trennen Abfälle systematisch und entsorgen sie gemäss den gesetzlichen Vorschriften.
- Effiziente Materialwirtschaft und professionelles Recycling: Material wird auf Wiederverwendbarkeit geprüft, Spezialkomponenten lagern wir für zukünftige Projekte und Wertstoffe werden recycelt.
- Digitalisierung zur Reduzierung des Papierverbrauchs und Druck.

Diese Massnahmen verlängern die Lebensdauer der Ressourcen, reduzieren Abfälle und ermöglichen es uns, bei Engpässen dank unseres Komponenten- und Materiallagers flexibel zu reagieren – ein Mehrwert für unsere Kunden und Partner.

Die Gesamtabfallmenge schwankte in den letzten Jahren stark. Zur Identifizierung von Einsparungs- und Recyclingpotenziale arbeiten wir an einer detaillierteren Erfassung. Wir sehen hier Potenziale mit dem Ausbau und der Digitalisierung unserer Materialbewirtschaftung. Nach ersten Analysen werden heute schon über 90% unserer Abfälle recycelt.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel 2030	2023	2022	2021
Gesamtabfall	306-3	Tonnen	35	43.0	29.0	44.0
Kehricht		Tonnen		37.4	27.5	40.0
Sondermüll		Tonnen		5.2	1.8	3.8

Mitarbeiterengagement: Treiber unserer Umweltinitiativen

Unser digitales Vorschlagssystem¹⁵ brachte in 2023 60 Verbesserungsideen, davon ca. 1/3 zu Umweltthemen.

¹⁵ Siehe auch Absatz: Neue Dynamik durch mehr Mitwirkung, S. 8 f

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2024	Zielgrad
Angaben Mitarbeitende aus Befragung	403-4				
Das eigene Verhalten sich in Bezug auf Umweltschutz und Ressourcen verbessert		Anteil	>90%	94%	100%
Der Umgang der Kollegen mit Ressourcen und Umwelt hat sich verbessert		Anteil	>90%	92%	100%
Bewertung Ressourcenschonung und Umweltschutz auf einer Skala von 1 - 5		Anteil	> 4	4.1	100%

Die Mitarbeiterbefragung belegt das hohe Umweltbewusstsein: Über 90% sehen Verbesserungen im Umgang mit Ressourcen und Umwelt. Diese positiven Ergebnisse basieren auch auf unseren integrierten ASGSU-Schulungen, die Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltthemen systematisch verbinden.

IV.3 AUSBLICK: Nachhaltigkeit im Gleichgewicht

Unsere nachhaltige Zukunft in der Netzinfrastrukturbranche verbindet ökologische Verantwortung mit wirtschaftlicher Effizienz.

Wir sehen zwei Kernthemen:

- Reduktion THG-Emissionen um 33% bis 2030 mit dem Haupthebel Elektrifizierung der PKW-Flotte. Der damit einhergehende Anstieg der THG-Emissionen Scope 2 wird durch die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien mehr als kompensiert.
- Wir werden die Kreislaufwirtschaft stärker in unsere Prozesse integrieren, Ziel ist die Senkung der Tonnen Abfall um 20%.

Der Weg zur ökologischen Nachhaltigkeit ist komplex. Die vor uns liegenden Herausforderungen bieten die Chance, innovative Lösungen für die Infrastruktur der Zukunft zu entwickeln.

V Umgang mit Daten

V.1 STRATEGIE: Innovation und Sicherheit Hand in Hand

Bei der IED Gruppe AG verstehen wir Datenverantwortung nicht als Hindernis, sondern als Katalysator für Innovation.

- Fortschrittliche Systeme: Wir implementieren state-of-the-art Datenschutztechnologien, die flexibel genug sind, um mit Innovationen Schritt zu halten.
- Innovationsfreundliche Richtlinien: Unsere Datenschutzprozesse ermöglichen, neue Ideen und Technologien innerhalb eines sicheren Rahmens zu erkunden.
- Agile Anpassung: Wir passen unsere Systeme und Prozesse proaktiv an technologische Entwicklungen und rechtliche Anforderungen an.

Dieser Ansatz ermöglicht es uns, innovativ zu bleiben und gleichzeitig höchste Sicherheitsstandards zu gewährleisten – ein Gleichgewicht, das sich in unserer makellosen Datenschutzbilanz widerspiegelt.

V.2 FORTSCHRITTE: Sichere Basis für digitale Entwicklung

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Bestätigte Datenschutzverletzungen oder Datenlecks	418-1	Anzahl	0	0	0	0	100%
Identifizierte Datenlecks, Diebstahl, Verlust von Kundendaten		Anzahl	0	0	0	0	100%
Gemeldete Verstösse gegen Datenschutzbestimmungen	419-1	Anzahl	0	0	0	0	100%

Robuste Grundlagen

Unsere frühzeitige Implementierung der DSGVO¹⁶ und des revidierten Schweizer Datenschutzgesetzes hat unsere Compliance sichergestellt und die Datenschutzinfrastruktur gestärkt. Ein Eckpfeiler unserer Strategie ist die sorgfältige Auswahl und regelmässige Überprüfung unserer IT-Dienstleister, die höchste Datenschutzstandards erfüllen müssen. Wir haben zudem unsere IT-Landschaft vereinfacht, um eine bessere Kontrolle über Datenflüsse zu gewährleisten und potenzielle Angriffsflächen zu reduzieren.

Mitarbeiterschulung und -sensibilisierung

Unsere Mitarbeitenden bilden die erste Verteidigungslinie gegen Datenschutzverletzungen. Daher setzen wir auf praxisnahe Schulungen zu aktuellen Bedrohungen wie Phishing, Spam und Social Engineering. Regelmässige Phishing-Tests schärfen das Risikobewusstsein. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von KI haben wir spezielle Richtlinien entwickelt, die technische Aspekte und ethische Überlegungen zum KI-Einsatz umfassen.

Sicherheit durch Design

Der "Sicherheit durch Design"-Ansatz ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, innovative Dienste und Software zu erkunden, ohne Kompromisse bei der Sicherheit einzugehen. Mit einem effektiven Risikomanagementsystem inklusive Datenfolgeabschätzungen agieren und optimieren wir proaktiv. Unsere Richtlinien für cloudbasierte Tools erlauben es, deren Vorteile zu nutzen, während wir durch fortschrittliche Firewalls und Sicherheitstechnologien höchste Schutzstandards aufrechterhalten.

V.3 AUSBLICK: Datenschutz als Fundament unserer digitalen Zukunft

Die IED Gruppe AG bleibt wachsam gegenüber den sich ständig weiterentwickelnden Herausforderungen im Bereich Datenschutz und Informationssicherheit. Wir fokussieren uns auf:

- Weiterentwicklung unserer Strategie zur Nutzung cloudbasierter Dienste und KI.
- Ausbau unseres Mitarbeiterschulungsprogramms.
- Vertiefung der Zusammenarbeit mit Technologiepartnern.

Unser Ziel ist es, unsere Position als vertrauenswürdiger und fortschrittlicher Partner in der Netzinfrastrukturbranche zu festigen.

¹⁶ DSGVO - Datenschutz-Grundverordnung Deutschland

VI Nachhaltige Beschaffung

VI.1 STRATEGIE: Mit Fokus Wirkung erzielen

In der Netzinfrastrukturbranche stehen wir vor einer besonderen Herausforderung: Ein Grossteil der Hauptmaterialien wie Stahl und Kabel wird direkt von unseren Kunden beigestellt. Da wir mit einem vergleichsweise geringen Einkaufsvolumen oft zu den kleineren Kunden unserer Lieferanten gehören, haben wir uns gefragt, wie wir trotz begrenzter Einflussmöglichkeiten effektiv zu einer nachhaltigeren Lieferkette beitragen können. Unsere Antwort: ein hochfokussierter Ansatz, der Effizienz und Wirksamkeit verbindet.

VI.2 FORTSCHRITTE: Gezielte Intervention für nachhaltige Lieferketten

Unsere Strategie basiert auf dem Prinzip der gezielten Intervention. Als Ausgangsbasis haben wir unsere Beschaffungsrichtlinien, den Lieferantenkodex und die Lieferantenbewertung gründlich überarbeitet.

Fokus Lieferantenkodex

Nach der Analyse unserer über 500 Lieferanten haben wir systematisch jene identifiziert, bei denen die Unterzeichnung des IED Lieferantenkodex wenig Mehrwert bringt, darunter:

- Dienstleister, die bereits strengen Regulierungen unterliegen (z. B. Banken)
- Lieferanten mit international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards
- Öffentlich-rechtliche Institutionen

Durch diesen Prozess haben wir knapp 70 Schlüssellieferanten identifiziert, die etwa 40% unseres gesamten Einkaufsvolumens repräsentieren.

Fokus Audits

Da Sicherheit für uns oberste Priorität hat, konzentrieren wir uns zusätzlich zu unseren regulären Audits auf Dienstleister, deren Mitarbeitende mit uns auf den Baustellen arbeiten. Diese werden idealerweise bereits vor Vertragsabschluss auditiert.

Fokus Vertragsgestaltung

Bei der vertraglichen Gestaltung mit Subunternehmern und Personalverleihern legen wir besonderen Wert auf die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten. Neben der verpflichtenden Unterzeichnung unseres Lieferantenkodex und der Weitergabe der Kundenanforderungen, verankern wir spezifische Klauseln zu Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz in unseren Verträgen und/oder unseren Lieferantenkodex als Vertragsbestandteil.

Die Kennzahlen zeigen deutliche Fortschritte bei der Lieferantenbewertung und einen vergleichsweise hohen Anteil von Lieferanten mit anerkannten Nachhaltigkeitsberichten oder -ratings. Gleichzeitig offenbaren sie Handlungsbedarf bei der Implementierung des Lieferantenkodex und der Durchführung von Audits.

Kennzahl	GRI	Einheit	Ziel	2023	2022	2021	Zielgrad 2023
Beschaffungsausgaben bei Lieferanten mit anerkanntem Nachhaltigkeitsbericht/Rating	204-1	Anteil	40%	29%	-	-	73%
Standardlieferanten, mit unterzeichnetem IED Lieferantenkodex	308-2 414-2	Prozent Anzahl kumuliert	100%	1%	1%	-	1%
Lieferanten-Audits Sub-Unternehmer/Personalverleih	308-2 414-2	Anzahl	3	1	-	-	33%
Lieferantenbewertung	2-29 308-1	Anzahl	>30	36	16	-	100%

VI.3 AUSBLICK: Von Analyse zu Aktion

Unsere gezielte Analyse der Lieferkette hat die Bereiche identifiziert, in denen wir den grössten Einfluss auf Nachhaltigkeit haben. Für die Zukunft setzen wir konkrete Prioritäten:

- Durchführung von Audits bei den identifizierten Subunternehmern
- Unterzeichnung des IED Lieferantenkodex durch die identifizierten Lieferanten
- Standardisierter Nachhaltigkeitskriterien für neue Verträge.

Die Selbstbewertung von Lieferanten, die auch in unserer Branche immer mehr eingesetzt wird, ist eine Option, die wir prüfen werden.

Durch diesen gezielten Weg integrieren wir Nachhaltigkeit effektiv in unsere Lieferantenbeziehungen – genau dort, wo es den grössten Einfluss hat.

Bilanz und Ausblick: Unser Weg zu einem nachhaltigen Unternehmen

Die Wesentlichkeitsanalyse zeigt klar unsere Prioritäten: Arbeitssicherheit, THG-Emissionen und Energieeffizienz sowie Mitarbeiterentwicklung stehen im Zentrum unseres nachhaltigen Handelns. In diesen Bereichen haben wir 2023 wichtige Fortschritte erzielt - von der SCL-Zertifizierung mit Bestnoten bis zur 10-prozentigen Reduktion unserer THG-Emissionsintensität trotz Geschäftswachstum.

Lösungen und Herausforderungen

Die systematische Integration von Sicherheit und Umwelt in die Baustellenplanung, ein etabliertes Aus- und Weiterbildungssystem sowie klare Konzepte für die Elektrifizierung der PKW-Flotte zeigen bereits Wirkung. Andere Themen erfordern noch praktisches Lernen: Wie reduzieren wir den Treibstoffverbrauch von Baustellenfahrzeugen und schweren Transporten in Bergregionen effektiv? Wie optimieren wir unsere Kreislaufwirtschaft? Hier setzen wir auf systematisches Erproben neuer Ansätze.

Klimawandel: Vorausschauend handeln

Als Spezialist für kritische Infrastruktur sehen wir die Notwendigkeit, die Auswirkungen des Klimawandels stärker in den Blick zu nehmen. Steigende Temperaturen und extreme

Wetterereignisse stellen neue Anforderungen an Netzinfrastrukturen: Erdbeben gefährden Mastfundamente, höhere Durchschnittstemperaturen beeinflussen die Übertragungskapazität von Leitungen. Dies erfordert technische Innovationen wie angepasste Fundamentlösungen, aber auch neue Arbeitskonzepte wie flexiblere Einsatzzeiten bei Hitze.

Gemeinsam mit Netzbetreibern und Branchenverbänden werden wir uns für eine systematische Klimafolgenanalyse einsetzen. Ziel ist es, die langfristige Resilienz der Netzinfrastruktur zu stärken und gleichzeitig sichere Arbeitsbedingungen für unsere Teams zu gewährleisten.

Die IED Gruppe stellt sich diesen Herausforderungen: mit technischer Expertise, erfahrenen Teams und der Bereitschaft, neue Wege für eine klimaresiliente Infrastruktur zu gehen.

Anhang A: Verzeichnis der Abkürzungen

ASGSU - Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Umwelt & Energie

GRI - Global Reporting Initiative

SUVA - Schweizerische Unfallversicherungsanstalt

THG - Treibhausgase

Anhang B: Glossar

Beinaheunfall

Ereignis ohne Personenschaden, das aber unter leicht veränderten Umständen zu einem Unfall hätte führen können.

Compliance

Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Verhaltenskodizes.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Bewertungsmethode, die sowohl die Auswirkungen des Unternehmens auf Nachhaltigkeits-themen (Inside-Out) als auch deren Einfluss auf den Geschäftserfolg (Outside-In) berücksichtigt.

Energieintensität

Energieverbrauch im Verhältnis zum Umsatz, gemessen in kWh/CHF.

Entwicklungsmatrix

Systematische Übersicht über Qualifikationen, Fähigkeiten und Weiterbildungserfordernisse der Mitarbeitenden.

ESG Environmental, Social and Governance - Umwelt, Soziales und Unternehmensführung
Kriterien zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung.

G41

Arbeitsmedizinischer Grundsatz für "Arbeiten mit Absturzgefahr" mit altersspezifischen Untersuchungsintervallen.

Gefährdungsermittlung, Gefährdungsbeurteilung

Systematische Untersuchung möglicher Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Gefährliche Situation

Umstand oder Zustand, der zu einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit führen könnte.

Gender Pay Gap

Differenz zwischen durchschnittlichen Löhnen von Männern und Frauen, kann positiv oder negativ sein.

Interessenskonflikt

Situation, in der private Interessen mit beruflichen Pflichten kollidieren könnten.

Integriertes Managementsystem

Zusammenführung verschiedener Managementsysteme (z.B. Qualität, Umwelt, Arbeitssi-cherheit, Prozesse) in ein Gesamtsystem.

Karrierepfade

Definierte Entwicklungswege für berufliches Weiterkommen im Unternehmen.

Kreislaufwirtschaft

Wirtschaftssystem, das auf Wiederverwendung, Reparatur und Recycling basiert.

Lohngefälle

Verhältnis zwischen der höchsten und der mittleren Jahresgesamtvergütung (Median) im Unternehmen. Bei der "bereinigten" Version werden Teilzeitangestellte auf Vollzeitäquivalente umgerechnet.

QR/APP-Lösung

Digitales System zur Meldung von Vorfällen, Ideen und Verbesserungsvorschlägen über QR-Codes oder mobile Apps.

Safety Culture Ladder (SCL)

Zertifizierungssystem zur Bewertung der Sicherheitskultur eines Unternehmens.

Scope 1, 2, 3 Emissionen

Kategorisierung von THG-Emissionen

Scope 1: Direkte Emissionen aus eigenen Anlagen; Scope 2: Indirekte Emissionen aus Energiebezug; Scope 3: Sonstige indirekte Emissionen in der Wertschöpfungskette

SDG (Sustainable Development Goals)

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Sie bilden einen globalen Rahmen für nachhaltige Entwicklung bis 2030 mit Zielen in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Umwelt.

Sicherheit durch Design

Präventiver Ansatz, bei dem Sicherheitsaspekte von Beginn an in Systeme und Prozesse integriert werden.

THG-Emissionsintensität

Treibhausgasemissionen im Verhältnis zum Umsatz, gemessen in tCO₂/CHF.

Anhang C: THG-Emissionen - Grundlagen der Bilanzierung

Die THG-Emissionen sind für alle Standorte der IED Gruppe AG berechnet: Hägendorf, Visp, Rapperswil-Jona. Die Berechnung der CO₂-Emissionen werden mit dem Tool von esg2go berechnet- esg2go ist ein Schweizer Public-Private-Partnership spezialisiert auf die Anforderungen von KMUs. <https://esg2go.org/>

Der CO₂-Rechner wendet das GHG-Protokoll an. Er wurde laut esg2go mit qualifizierten Experten in der Schweiz zu Validierung/Prüfung vorgestellt und abgestimmt. Er deckt Scope 1 und 2 vollständig ab. Scope 3 berücksichtigt Emissionen im Einflussbereich des Unternehmens (Abfall und Entsorgung, Geschäftsreisen, Cloud-Dienste und Scope 3 des Treib- und Brennstoff), wobei aus Praktikabilitätsgründen die Scope-3-Emissionen durch Transportaufwände nicht einbezogen werden. Der CO₂-Rechner erfüllt zudem die Anforderungen der Science Based Targets initiative SBTi für KMUs und enthält Berechnungen des mit den Klimazielen der Schweiz kompatiblen Absenkungspfades.