



Nachhaltigkeit

Die Bossard Gruppe ist seit Generationen einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung verpflichtet. Dieser Nachhaltigkeitsbericht erläutert die Tätigkeiten und Leistungen der Bossard Gruppe, um langfristiges, nachhaltiges Wachstum zu erreichen. Der Bericht enthält Angaben zur strategischen und organisatorischen Verankerung des Themas Nachhaltigkeit sowie Ausführungen zu den jeweiligen Fokusbereichen: Future Proven Solutions, Reduced Footprint, Empowered People und Fair Partnership.

21

AUF EINEN BLICK

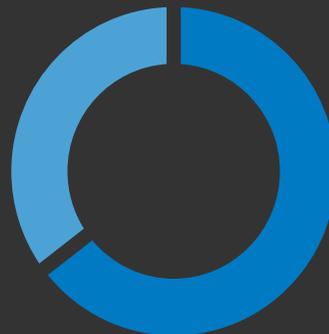
Nachhaltigkeit

66,1

Recycling-Rate des Abfallaufkommens in %

Mitarbeitende
nach Region

- Europa (57%)
- Amerika (15%)
- Asien (28%)

Mitarbeitende
nach Geschlecht

- Männer (65%)
- Frauen (35%)

80

Einkaufsvolumen in % abgedeckt mit unterzeichnetem
Verhaltenskodex für Lieferant:innen

22 556

Gesamtenergieverbrauch in MWh

2 746

davon erneuerbar

9 151

Stromverbrauch in MWh

2 247

davon erneuerbar

NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

Geschäftsmodell

Als eine der grössten globalen Distributorinnen von Verbindungselementen stellt Bossard mit ihrem Geschäftsmodell selbst ein verbindendes Element zwischen Hersteller:innen von Verbindungselementen und Abnehmer:innen aus verschiedensten Industriezweigen dar. Ergänzt wird das Geschäftsmodell von Bossard durch die Beratung der Kundinnen im Bereich der Montagetechnik.

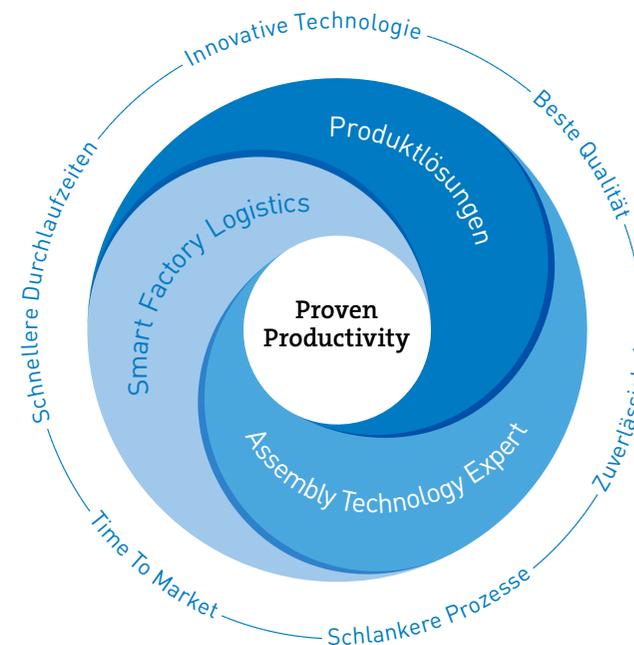
Bossard ist weltweit für Unternehmen in der Elektromobilitäts-, Schienenfahrzeugbau- und Medizinaltechnikindustrie eine führende Partnerin für industrielle Verbindungs- und Montagelösungen. Ergänzend zu den Produktlösungen bietet Bossard auch Engineering- und Logistikdienstleistungen an. Bossards Dienstleistungen reichen somit von der Designphase eines Produktes über die Strukturierung der Zulieferketten bis hin zu der Digitalisierung von Fertigungsprozessen. Dabei stehen drei strategische Kernbereiche im Fokus. Erstens beim Finden optimaler Produktlösungen, also bei der Evaluation und

Anwendung des besten Verbindungsteils für die jeweils angedachte Nutzung. Zweitens, sobald Kundinnen beginnen ein neues Produkt zu entwickeln, liefert das Anwendungs-Engineering die «smartesten» Lösungen für alle Herausforderungen der Verbindungstechnik. Und drittens, bei der Kundenlogistik, konkret bei der Reduktion oder gar Elimination von Beschaffungskosten entlang der gesamten Versorgungskette.

Bossard mit Hauptsitz in Zug, Schweiz, beschäftigt über 2 900 Mitarbeitende an 81 Standorten in 31 Ländern. Der Grossteil der Standorte befindet sich in Europa, wo auch 55 % des Umsatzes erwirtschaftet wird. Weitere Informationen sind dem Kapitel [\(→\) Unternehmen](#) sowie dem [\(→\) Finanzbericht](#) zu entnehmen.

Produktivität bei den Kundinnen steigern

Das Geschäftsmodell von Bossard besteht aus den drei Bereichen: Produktlösungen, Assembly Technology Expert und Smart Factory Logistics. Übergeordnet steht die Zielsetzung Proven Productivity. Darunter versteht Bossard den Beitrag an die Steigerung der Produktivität bei den Kundinnen.



Produktlösungen

Das Sortiment von Bossard umfasst rund 200 000 verschiedene Verbindungselemente – Schrauben, Muttern, Nieten, Unterlegscheiben sowie elektrische Verbindungselemente. Diese Produkte bezieht Bossard von rund 5 100 Lieferant:innen weltweit. Der grösste Teil der Verbindungselemente wird in Asien, ein kleinerer Anteil in Europa und in den USA, eingekauft und lokal nachbearbeitet. Dieses grosse Lieferantennetzwerk hilft, mögliche Versorgungsrisiken zu minimieren. Standardprodukte führt Bossard selber am Lager und disponiert sie zu den Kundinnen. Spezialteile oder Produkte für spezifische Anforderungen lässt Bossard auf Bestellung fertigen.

Die Kundinnen bestellen ihre Produkte in der Regel über Bossards Onlineshop. Bei besonderen Anforderungen stellt Bossard massgeschneiderte Produktlösungen zusammen. So werden beispielsweise eingekaufte Einzelteile je nach Bedarf beschichtet oder in passende Sets verpackt. Der Transport und die Auslieferung an die Kundinnen erfolgen im Auftrag von Bossard durch verschiedene externe Dienstleistungsunternehmen.

Assembly Technology Expert

Im Rahmen von Assembly Technology Expert Services unterstützt Bossard die Produktdesigner:innen und Ingenieur:innen bei den Kundinnen bei der Konstruktion, der Optimierung der Montageprozesse und bei der Auswahl der passenden Verbindungselemente. Zudem führt Bossard Schulungen bei den Kundinnen durch, um deren Mitarbeitenden technische Grundlagen zur Verbindungstechnik sowie Expertise zur Umsetzung von digitalisierten Produktionsumgebungen zu vermitteln.

Smart Factory Logistics

Die von Bossard bezogenen Produkte sind für viele Kundinnen lediglich eines von verschiedenen Elementen, die sie zur Herstellung ihrer eigenen Produkte benötigen. Damit sich die Kundinnen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, bietet Bossard intelligente Logistiklösungen an, welche die Logistik digitalisiert und automatisiert. So werden zum Beispiel Lagerbestände in Echtzeit kontrolliert und automatisch aufgefüllt. Das Material wird so direkt an die Montagearbeitsplätze geliefert. Dies reduziert Fehler in der Teilelogistik und entlastet die Kundinnen beim Materialhandling.

Die Software Smart Factory Assembly ergänzt die digitalen Logistikprozesse durch digitale Dokumentationen von Arbeitsanweisungen und eine Vernetzung von intelligenten Geräten. Die aufgezeichneten Daten sorgen für maximale Transparenz und Rückverfolgbarkeit, was für die Kundinnen insbesondere hinsichtlich kontrollierbarer Prozessabläufe und deren Optimierung von Bedeutung ist.

“*Bossard bietet intelligente Logistiklösungen an, damit sich Kundinnen auf ihre Kernkompetenz konzentrieren können.*”

NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

Strategische Grundlagen der Nachhaltigkeit

Die Produkte und Services von Bossard vereinfachen und optimieren die Prozesse rund um Verbindungslösungen. Vermehrt leisten sie auch einen Beitrag an die Nachhaltigkeit der Kundinnen, indem gezielt Werkstoffe, Energie und Produktionskapazitäten geschont werden. Ebenso ist Bossard bestrebt, durch strategische Nachhaltigkeitsarbeit und transparente Kommunikation als nachhaltige Lieferantin bekannt und geschätzt zu sein.

Übergeordnet orientieren sich Bossards Nachhaltigkeitsambitionen an den Sustainable Development Goals (SDG) und stehen im Einklang mit den zehn Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung des UN Global Compact. Grundlagen der Nachhaltigkeitsarbeit von Bossard bilden die als wesentlich identifizierten Themen. Diese wurden im Jahr 2022 gemäss den Prinzipien der doppelten Wesentlichkeit bestimmt.

Identifikation wesentlicher Themen

Die wesentlichen Themen bilden die Basis für Bossards Nachhaltigkeitsmanagement und für die externe Berichterstattung. Die Bestimmung dieser wesentlichen Themen erfolgte im Jahr 2022 im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Ausgangslage dafür bildeten potenziell wesentliche Themen, zusammengestellt aus vergleichbaren Unternehmen sowie vor- und nachgelagerten Partner:innen der Wertschöpfungskette, Berichterstattungsstandards sowie Ratings. Unter Einbezug der Erkenntnisse aus einem vorangegangenen Strategieworkshop wurde die Liste der potenziell wesentlichen Themen auf 13 Themen reduziert. Mittels Online-Umfrage bewerteten rund 20 Führungspersonen der Fachgebiete die Relevanz der Auswirkungen von Bossard (Impact Materiality) in diesen Themen sowie die Relevanz der Einwirkungen dieser Themen auf den Geschäftserfolg von Bossard (Financial Materiality). Basierend auf den Mittelwerten der Ein- und Auswirkungen wurde eine provisorische Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die im Rahmen eines Workshops die abschliessende Validierung durch den CEO, den CFO sowie das ESG-Projektteam erfuhr. Die finale Wesentlichkeitsmatrix und die Liste der für Bossard wesentlichen Themen wurden im Jahr 2022 dem Verwaltungsrat präsentiert und entsprechend zur Kenntnis genommen.

Für das Berichterstattungsjahr 2023 überprüfte Bossard die wesentlichen Themen hinsichtlich Aktualität sowie hinsichtlich der Schweizer Gesetzesanforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung. Als Resultat, wurden keine Anpassungen an den wesentlichen Themen vorgenommen.

Im Zuge dieser Überprüfung wurden Bossards wesentliche Themen den im Schweizer Gesetz verlangten Belangen zugeordnet ([→ OR-Referenzindex](#)). Für 2024 plant Bossard die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse basierend auf europäischer Gesetzgebung.

“Produkte und Services von Bossard leisten vermehrt einen Beitrag an die Nachhaltigkeitsziele der Kundinnen.”

MATERIALITÄTSMATRIX



- Future Proven Solutions
- Reduced Footprint
- Empowered People
- Fair Partnership

Fokusbereiche als strategische Nachhaltigkeitsgrundlagen

Sowohl für die strategische Nachhaltigkeitsarbeit als auch für die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung stellen Bossards vier Fokusbereiche den übergeordneten, strategischen Rahmen dar:

- **Future Proven Solutions**
- **Reduced Footprint**
- **Empowered People**
- **Fair Partnership**

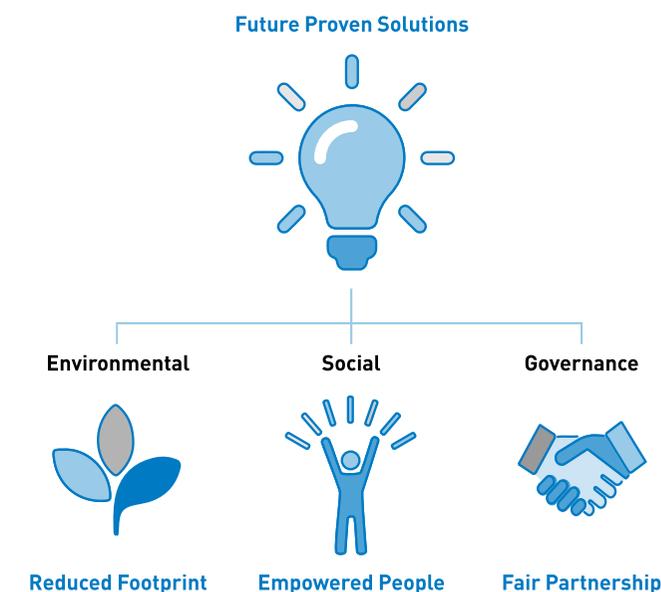
Diese vier Fokusbereiche decken die ökonomische, ökologische, soziale und führungsbezogene Dimension verantwortungsvoller Unternehmensführung bei Bossard ab.

Der Fokusbereich **Future Proven Solutions** umfasst die wirtschaftlichen Themen «Nachhaltige Produkt- und Service-lösungen», «Nachhaltiges und profitables Wachstum», «Kundentreue» und «Innovation». Die Lösungen von Bossard führen nicht nur zu mehr Effizienz und Produktivität, sondern ermöglichen gleichzeitig einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Mit dem Qualitäts- und Effizienzanspruch im Blick strebt Bossard an, die angebotenen Dienstleistungen und Produktlösungen hinsichtlich Nachhaltigkeit zu optimieren.

Der Fokusbereich **Reduced Footprint** beinhaltet alle Umweltthemen, auf die Bossard einen Einfluss hat, und die auf Bossards Geschäftsaktivitäten wirken. Konkret sind dies die wesentlichen Themen «Management von Energie und Treibhausgasemissionen» sowie «Abfallmanagement». Bossard strebt an, die mit den Geschäftsaktivitäten sowie die mit den vor- und nachgelagerten Prozessen der Wertschöpfungskette verbundenen Umweltauswirkungen systematisch zu ermitteln und zu minimieren. Bossard setzt natürliche Ressourcen sparsam ein und erfasst Kennzahlen, um Stärken und Schwächen hinsichtlich Umweltleistung zu identifizieren.

Empowered People bedeutet, dass Bossards Mitarbeitende die treibende Kraft hinter Bossards Geschäftserfolg bilden, weshalb ein Arbeitsumfeld, welches das physische und psychische Wohlergehen der Mitarbeitenden unterstützt, zentral ist. Die Umsetzung einer Strategie zu Diversität und Chancengleichheit, die Bekämpfung von Diskriminierung sowie die Förderung von Aus- und Weiterbildung ermöglichen den Mitarbeitenden sich zu entfalten und helfen dem Unternehmen, neue Talente anzuziehen und die Fluktuation tief zu halten. Der Fokusbereich Empowered People setzt sich aus den wesentlichen Themen «Diversität, Gleichstellung und Inklusion», «Wohlbefinden und Sicherheit», «Weiterentwicklung der Mitarbeitenden» sowie «Attraktive Arbeitgeberin» zusammen.

Fair Partnership umfasst die wesentlichen Themen «Soziales Engagement», «Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement» sowie «Integrität». Engagement im Fokusbereich Fair Partnership geht einher mit einer transparenten, fairen Unternehmensführung (Governance) und hilft Bossard, die Reputationen gegenüber ihren Anspruchsgruppen zu wahren und eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen sicherzustellen.



Anspruchsgruppen und Mitgliedschaften

Bossard nimmt seitens ihrer Anspruchsgruppen ein steigendes Interesse an Nachhaltigkeitsthemen wahr und ist deshalb dazu in stetigem Austausch. Auch ermutigen diese Erwartungshaltungen Bossard, ambitionierte Ziele zu setzen und konkrete Projekte zu realisieren.

Zu Bossards wichtigsten Anspruchsgruppen zählen – nebst den Mitarbeitenden – die Kundinnen, Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen, Investorinnen und Investoren, Ratingagenturen, Medien sowie die Gesetzgebung. Durch Dialog beispielsweise in Form von sogenannten Engagement-Gesprächen und durch die Interaktionen über verschiedene Kommunikationskanäle oder durch die direkte Zusammenarbeit gelingt es Bossard, die Bedürfnisse abzuholen, die verschiedenen Erwartungen in Einklang zu bringen und Partnerschaften aufzubauen. Dieses Gefäss wird insbesondere für den Austausch mit Lieferant:innen sowie Investorinnen und Investoren eingesetzt. Mit den Geschäftspartner:innen und Kundinnen findet der Austausch primär im Rahmen der Zusammenarbeit statt. In der Kollaboration mit den Lieferant:innen wird der Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen in den Audit-Prozess eingebunden. So lernen beide Seiten, wie sie mit ESG-Herausforderungen umgehen und Synergien können besser genutzt werden.

Um den Bedürfnissen der Kundinnen Rechnung zu tragen, wurde beispielsweise ein Projekt realisiert, das ihnen einen besseren Leitfaden zum Recycling der Smart Factory Logistics Lösungen bietet. Auch im Kontext der Verpackungen hat Bossard Best Practice Cases erarbeitet, die den Kundinnen zu Prozessoptimierungen verhelfen. Ein zentraler Anlass hinsichtlich des Austauschs mit den Anspruchsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit war das 50-jährige Jubiläum des Swiss Export Day, an welchem Bossard die Nachhaltigkeitsambitionen und die Strategie 200 vorstellen konnte.

Teil von Bossards Stakeholder-Engagement sind auch Mitgliedschaften und Partnerschaften. Sie fördern den Wissenstransfer, helfen Bossard sich in der Branche zu engagieren und können die Grundlage für neue Partnerschaften oder Innovationen darstellen:

- Bossard ist Mitglied der European Fastener Distributor Association (EFDA), wobei Bossards VP Supply Chain Management der Präsident ist. EFDA repräsentiert die Interessen der Verbindungselemente-Distributoren auf europäischer und globaler Ebene; die Mission ist die Verteidigung eines freien Handels und die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Mitglieder.
- Bossard Schweiz ist Mitglied des Fachverbands des Schrauben-Grosshandels (FDS). Der FDS ist eine Plattform und Interessensvertretung der Grosshandelsunternehmen von Schrauben, Muttern und diversen mechanischen Verbindungselementen. Der Verband bündelt das Wissen der Branche und kommuniziert vereint gegenüber Politik, Medien und Gesellschaft.

- Ausserdem ist Bossard Schweiz Mitglied von procure.ch, dem Schweizer Einkaufsverband sowie von Swissemem, dem Verband für KMU und Grossunternehmen der Schweizer Tech-Industrie.
- Bossard Amerika ist Mitglied der National Fastener Distribution Association (NFDA), einer Non-profit Handelsvereinigung, welche sich auf Qualitätssicherung und Marktexpansion konzentriert.
- Bossard Irland ist Mitglied der British Irish Fastener Distribution Association (BIFD).

“*Bossard ist ermutigt, ambitionierte Ziele zu setzen und konkrete Projekte zu realisieren.*”

Globale Programme und Bezugsrahmen

Bossards Nachhaltigkeitsbestrebungen orientieren sich an international anerkannten Leitlinien, Zielsetzungen und Standards.

UN Global Compact

Im Jahr 2021 unterzeichnete der CEO den «Letter of Commitment» des Global Compact der Vereinten Nationen. Bossard bekennt sich – wie über 15 000 weitere Unternehmen – zu den zehn globalen Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact verpflichtet sich Bossard, jährlich einen Fortschrittsbericht (Communication on Progress) zu veröffentlichen.

UN Sustainable Development Goals

Die 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs) geben die weltweit zu erreichenden Ambitionen für nachhaltige Entwicklung vor. Bossard hat fünf SDGs identifiziert, auf welche die eigenen Geschäftstätigkeiten die wichtigsten Auswirkungen haben.

SDG 7 «Bezahlbare und saubere Energie»: Bossard ist bestrebt, Produkte und Dienstleistungen mit einem tiefen CO₂-Fussabdruck anzubieten. Wenn immer möglich, setzt das Unternehmen auf erneuerbare Energie und effiziente Prozesse.

SDG 8 «Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum»: Als international tätiges Unternehmen schafft Bossard Arbeitsplätze für Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung und sexueller Orientierung. Die Tätigkeiten bei Bossard werden unter menschenwürdigen und diskriminierungsfreien Bedingungen ausgeführt.

SDG 9 «Industrie, Innovation und Infrastruktur»: Durch Bossards Geschäftsaktivitäten entsteht der grösste Einfluss auf das SDG 9, welches den Aufbau einer widerstandsfähigen Infrastruktur sowie die Förderung nachhaltiger Industrialisierung und Innovationen zum Ziel hat. Bossards Lösungen und Dienstleistungen modernisieren die Industrie und unterstützen ressourcenschonende, effiziente Produktionsprozesse.

SDG 12 «Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion»: Der effiziente und verantwortungsvolle Einsatz von Bossards Produkten und Dienstleistungen steht im Einklang mit dem SDG 12. Bossard leistet einen Beitrag zum SDG 12, indem die Kreislaufwirtschaft gefördert, der Ressourcen- und Materialverbrauch reduziert und das Abfallaufkommen minimiert wird.

SDG 13 «Massnahmen zum Klimaschutz»: Bossard ermittelt den Umweltfussabdruck und berechnet CO₂-Emissionen, welche das Unternehmen bei der Definition von Klimazielen unterstützen. So setzt Bossard vor allem auf die Förderung der Energieeffizienz, eine effiziente Nutzung von Elektrizität und realisiert Massnahmen, um die CO₂-Emissionen beim Transport und in der Verpackung zu reduzieren.

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



SDGs: Bossard fokussiert sich auf diese fünf Nachhaltigkeitsziele (Quelle: www.globalgoals.org).

NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

ESG-Governance

Entsprechend der gesetzlichen und statutarischen Vorschriften übt der Verwaltungsrat die Oberleitung (Leitungsfunktion), die Aufsicht und die Kontrolle (Kontroll- und Organisationsfunktion) über die Bossard Gruppe und ihre Geschäftseinheiten aus und gewährleistet so die Corporate Governance in der Gruppe. Der Verwaltungsrat trägt somit die Verantwortung für die Geschäftstätigkeiten von Bossard. Dies gilt sowohl für finanzielle als auch für nichtfinanzielle Belange.

Als oberstes Aufsichts- und Gestaltungsorgan verantwortet der Verwaltungsrat die Oberleitung von Bossard. Dazu gehören auch nichtfinanzielle Belange rund um Umwelt-, Sozial und Governance-Themen (ESG). Deshalb ist die Sicherstellung von Kompetenzen im Bereich ESG für den Verwaltungsrat wichtig ([→ Kompetenzenmatrix](#)). Bossards VP Sustainability erstattet dem Verwaltungsrat regelmässig Bericht über ESG-Themen. Die Involvierung des Verwaltungsrats betreffend Klima wird im TCFD-Bericht ([→ TCFD-Berichterstattung](#)) beschrieben.

Verwaltungsrat legt erstmals ESG-Ziele fest

Bossard strebt an, zukünftig alle Fokusthemen mit Zielsetzungen bis 2031 und 2040 zu versehen. Entsprechende Ziele wurden im Berichtsjahr in Workshops unter Berücksichtigung der regionalen Bedürfnisse und Ambitionen ausgearbeitet und von der Konzernleitung sowie vom Verwaltungsrat verabschiedet. Die Ausarbeitung der konkreten Umsetzungsmassnahmen wird Bossard in den Folgejahren in Angriff nehmen.

Nachhaltigkeit hierarchisch hoch angesiedelt

Die Leitung des Geschäfts ist an die Konzernleitung delegiert. Innerhalb dieses Gremiums liegt die übergeordnete Verantwortung für Nachhaltigkeit beim CEO. Bossards VP Sustainability, die dem CEO berichtet, ist Mitglied der erweiterten Konzernleitung und damit Teil des Managementteams von Bossard. Das von Bossards VP Sustainability geleitete Nachhaltigkeitsteam erstattet der Konzernleitung regelmässig Bericht über Fortschritte in den ESG-Themen.

Compliance Verstösse im Bereich ESG

Bossard hat die Rechtsabteilung wie auch lokale sogenannte Trusted Leaders als Anlaufstellen für Compliance Verstösse, welche auch kritische Anliegen im Bereich ESG umfassen, definiert. Dies ist im Verhaltenskodex festgehalten und wird den Mitarbeitenden im Rahmen

von Schulungen kommuniziert. Die Meldung kritischer Anliegen kann persönlich, per E-Mail bei einem Trusted Leader, der Rechtsabteilung oder über die neue elektronische Integrity Line, welche auch eine anonyme Meldung ermöglicht, erfolgen ([→ Integrität](#)). Kritische Bedenken, die gemeldet werden, werden gegebenenfalls unter Einbezug anderer Abteilungen bearbeitet und wenn notwendig anonymisiert dem Verwaltungsrat gemeldet. Bossard plant zukünftig für externe Stakeholder die elektronische Integrity Line zu öffnen. Im Jahr 2023 wurden dem Verwaltungsrat keine kritischen Anliegen gemeldet.

“Bossard strebt an, zukünftig alle Fokusthemen mit Zielsetzungen bis 2031 und 2040 zu versehen.”

Risikomanagement

Der Verwaltungsrat und die Konzernleitung überprüfen jährlich die Risikolandschaft aus strategischer und operativer Sicht ([→ Risikomanagement](#)). Dazu gehören neben den finanziellen Risiken auch ESG-Risiken, wie zum Beispiel Risiken in der Lieferkette oder Umweltrisiken. Dabei wird jedes Risiko auf den möglichen (finanziellen) Verlust hin untersucht, der bei Eintritt des Risikos entstehen würde. Basierend auf diesen Ergebnissen definiert Bossard Ziele und Massnahmen, um das Risiko zu minimieren. Dieser Prozess wird laufend dokumentiert und von der Finanzabteilung auf seine Wirksamkeit überprüft. Die klimabezogenen Risiken und Chancen sowie deren Management sind im Rahmen des TCFD-Berichts festgehalten ([→ TCFD-Berichterstattung](#)).

DIVERSITÄT DER LEITUNGSORGANE

Diversität der Leitungsorgane	31.12.2023			31.12.2022		
	Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
Nach Geschlecht						
Verwaltungsrat	4	3		6	2	
Konzernleitung	6	1		6	-	
Nach Alter	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Verwaltungsrat	-	4	3	-	3	5
Konzernleitung	-	1	6	-	-	6

“*Bossard definiert Ziele und Massnahmen, um Risiken zu minimieren.*”

NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

TCFD-Berichterstattung

Im Jahr 2023 befasste sich Bossard umfassend mit den Anforderungen der Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). In einem mehrstufigen Prozess wurden Risiken und Chancen sowie deren Auswirkungen auf die Geschäftsstrategie analysiert und bewertet. Klimabezogene Risiken werden bei Bossard in den üblichen Risikomanagementprozess integriert. Bossards Exposition gegenüber klimabezogenen Risiken ist moderat. Die Chancen für neue, nachhaltige Geschäftsfelder überwiegen.

Governance

Die Organisationsstruktur der Bossard Gruppe basiert auf einer klaren Abgrenzung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung. Auch klimabedingte Themen sind in allen strategischen Aufgaben integriert. Das ESG-Team, welches für die operative Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie zuständig ist, erstattet der Konzernleitung regelmässig Bericht über klimabezogene Chancen und Risiken. In diesen Meetings diskutiert die Konzernleitung zusammen mit Bossards VP Sustainability über klimabezogene Budgetallokationen und über die Konzeption von Klimaschutzmassnahmen.

Bossards VP Sustainability rapportiert direkt an den CEO über klimabedingte Chancen und Risiken und ist verantwortlich für deren Integration in die Geschäftsstrategie. Der CEO genehmigt Klimaschutzmassnahmen und

Strategien zum Umgang mit klimabezogenen Chancen und Risiken. Im Rahmen der Verantwortung für Bossards Geschäftsstrategie segnet der Verwaltungsrat auch die Nachhaltigkeitsstrategie ab, wozu Klimaziele und Klimaschutzmassnahmen gehören.

Strategie

Bossard unterscheidet gemäss den Anforderungen der TCFD zwischen physischen und transitorischen Klima-

risiken. Physische Risiken entstehen dabei durch direkte Klimaereignisse und wirken sich so auf Bossards operative Tätigkeiten aus. Transitorische Risiken hingegen ergeben sich durch die Dekarbonisierung der Wirtschaft beziehungsweise durch daraus entstandene gesetzliche, gesellschaftliche, wirtschaftliche oder technologische Rahmenbedingungen. Die für Bossard wesentlichen Risiken sind in der nachfolgenden Tabelle abgebildet.

Risiko	Charakterisierung	Mögliche Auswirkung
Zyklone, Hurrikane, Taifune	Kurzfristig, akut-physisch, wahrscheinlich, mittlerer Impact	Einige von Bossards Standorten (z.B. in Süd-Ost Asien) sind Unwettern ausgesetzt. Extremereignisse können Schäden an den Gebäuden verursachen und so die Geschäftsprozesse beeinträchtigen.
Überschwemmungen	Kurzfristig, akut-physisch, wahrscheinlich, mittelhoher Impact	Extreme Wettersituationen wie Überschwemmungen können Bossards Lieferkette unterbrechen. Dies kann das Produktionsvolumen der Lieferant:innen reduzieren und damit zu Umsatzeinbussen führen.
Regulierung bestehender Produkte und Services	Mittelfristig, transitorisch, sehr wahrscheinlich, mittelhoher Impact	Schärfere Regulierungen können den Einkauf für Lieferant:innen ausserhalb der EU erschweren und somit Bossards Geschäft beeinflussen.
CO ₂ -Steuer	Kurzfristig, transitorisch, sehr wahrscheinlich, mittelhoher Impact	Der Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM), ein Grenzgleichsystem der EU, verteuert Bossards Produkte zukünftig.
Teurere Rohstoffe	Kurzfristig, transitorisch, sehr wahrscheinlich, mittelhoher Impact	Höhere Energie- und Rohstoffpreise verteuern die Einkaufspreise von Materialien in der Lieferkette.
Strengere Anforderung an Klimaberichterstattung	Mittelfristig, transitorisch, sehr wahrscheinlich, wenig Impact	Der Druck von Kundinnen und der Gesellschaft ist hoch, die Emissionen zu senken, ambitionierte Ziele zu setzen und die Bestrebungen offenzulegen. Dies erfordert einen höheren Personalaufwand, der die Kostenstruktur in der Bossard Gruppe beeinflussen kann.

Nebst den Risiken konnten auch die nachfolgenden klimabezogenen Chancen identifiziert werden, die für Bossards Geschäft, Strategie und Finanzplanung von Bedeutung sind.

Chance	Charakterisierung	Auswirkung
Produkte und Services	Mittelfristig, wahrscheinlich, hoher Impact	Bossards Lösungen ermöglichen nicht nur eine höhere Effizienz und Produktivität, sondern fördern auch einen sorgsam Umgang mit den Ressourcen und mindern die Umweltbelastung. Aufgrund der zunehmenden Relevanz und Nachfrage kann dies den Umsatz steigern.
Ressourceneffizienz	Mittelfristig, wahrscheinlich, mittlerer Impact	Bossards Produkte und Services helfen den Kundinnen vermehrt ihre Emissionen zu reduzieren. Lieferantenkonsolidierung bei Smart Factory Lösungen beispielsweise reduziert die Transportwege und die Assembly Technology Expert Services unterstützen die Kundinnen bei der effizienten Prozessausführung. Wiederverwendbare Produkte werden immer relevanter. Demontage-Lösungen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft werden ebenfalls zunehmend wichtiger. Aufgrund der zunehmenden Relevanz und Nachfrage kann dies zu Umsatzsteigerungen beitragen.

Einfluss klimabezogener Chancen und Risiken auf Bossards Strategie

Als Grosshandelsunternehmen ist Bossard insgesamt nur moderat Klimarisiken ausgesetzt. Aus Sicht von Bossard können positive Effekte mittel- bis langfristig sogar überwiegen. Dank effizienterem Ressourcenumgang können Bossards Kundinnen Kosten in der Entwicklung, im Design, Einkauf oder der Logistik ihrer Produkte einsparen. So steigt die Nachfrage nach Bossards Lösungen und treibt dank finanziellem Gewinn weitere Innovation und Investitionen in die Weiterentwicklung neuer, nachhaltiger Produkte und Lösungen voran.

Bossard strebt nach einer stabilen Lieferkette: Um Unterbrüche in der Lieferkette zu vermeiden, werden zunehmend Transportwege diversifiziert und die Logistik wird umweltfreundlich gestaltet.

Dank zunehmendem Einsatz erneuerbarer Energien reduziert Bossard die operativen Kosten und mildert so das Risiko der CO₂-Besteuerung. Des Weiteren werden mit der Integration von Kreislaufansätzen transitorische Risiken wie zunehmende Regulierungen und die Teuerung der Rohstoffe adressiert.

Risikomanagement

Für die Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken hat Bossard diese fest in den Risikomanagementprozess integriert: Jährlich prüfen der Verwaltungsrat und die Konzernleitung die Risikolandschaft aus strategischer und operationeller Sicht. Dies beinhaltet nebst den finanziellen auch ESG-Risiken betreffend die Lieferkette, die Rohstoffe sowie physische und transitorische Klimarisiken. Dabei wird jedes Risiko auf den möglichen (finanziellen) Verlust geprüft, der bei Eintreffen des Risikos auftreten würde. Basierend auf diesen Ergebnissen definiert Bossard, wenn notwendig, nächste Schritte, um das Risiko zu minimieren. Dieser Prozess wird kontinuierlich dokumentiert und von Bossards Group Controlling Team auf seine Wirksamkeit geprüft.

Metriken und Ziele

Bossards Leistungsindikatoren betreffend Klima und die gesetzten Ziele sind im Fokusbereich «Reduced Footprint» im wesentlichen Thema «Management von Energie und Treibhausgasemissionen» zu finden.

FUTURE PROVEN SOLUTIONS

Nachhaltiges und profitables Wachstum

Bossards Verständnis von nachhaltigem und profitabilem Wachstum beinhaltet eine langfristige Geschäftsentwicklung, welche weder die Natur noch die Mitarbeitenden oder Partner:innen negativ beeinflusst. Nachhaltiges und profitables Wachstum hilft Bossard ihre Position als Marktführerin zu sichern. Durch die Umsetzung hoher Nachhaltigkeitsstandards gelingt es dem Unternehmen, die gesamte Wertschöpfungskette positiv zu beeinflussen.

Marktführerin mit nachhaltiger Wertschöpfungskette

Bossard strebt nachhaltiges und profitables Wachstum an: Unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen sollen die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität gesichert sein. So soll die Position als Branchenführerin beibehalten und gestärkt werden. Dank dieser Position kann Bossard die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette positiv beeinflussen und ihren Anspruchsgruppen Sicherheit, Zuverlässigkeit und ganzheitliche Dienstleistungen anbieten. Diese Dienstleistungen ermöglichen den Kundinnen Zugang zu innovativen und effizienten Prozessen, die zu weniger Materialausschuss führen.

Wachstum nicht um jeden Preis

Bossard möchte in ihrer Branche als verlässliche Partnerin erster Wahl anerkannt sein. Dazu braucht es vorausschauendes Denken, nachhaltiges Wirtschaften und transparente Kommunikation. Das Unternehmen versteht unter «nachhaltigem und profitabilem Wachstum» eine

langfristig angelegte, an geographischen, ethischen und politischen Rahmenbedingungen orientierte profitable Geschäftsentwicklung, welche weder die Natur, noch die Mitarbeitenden, die Kundinnen oder die Lieferant:innen schädigt.

Im Zuge von wirtschaftlichem Erfolg ist es Bossard wichtig, Transparenz über die Herkunft, die Produktionsbedingungen und die ökologischen Auswirkungen der Produkte zu schaffen. Diese hohen Standards bildet Bossard vermehrt in der Preisgestaltung ab. Einerseits bietet Bossard Produkte verschiedener Preissegmente an und andererseits sollen Kundinnen ein Bewusstsein darüber erlangen, dass die Gewährleistung von immer komplexeren rechtlichen Anforderungen und die Berücksichtigung hoher Nachhaltigkeitsstandards im Preis widerspiegelt werden muss. Langfristig steigert diese Strategie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Strategie 200

Im Jahr 2021 stellte Bossard die Strategie für die nächsten zehn Jahre vor: Die Strategie 200 soll zum nachhaltigen und profitablen Wachstum beitragen. Zur Strategie 200 gehören die Umsetzung einer kulturellen Transformation sowie die Umgestaltung und Weiterentwicklung von Vertrieb und Marketing. Die Strategie 200 verankert so langfristiges Denken und Handeln im Unternehmen und bei den Geschäftspartner:innen. Sie besteht aus acht zielorientierten Schlüsselinitiativen, welche einen festen Bestandteil der Agenda der Führungsteams bilden.

Im Rahmen der Strategie 200 legte Bossard auch Ziele für Dienstleistungsangebote und Produkte fest. Für einige der acht Schlüsselinitiativen sind strategische Erfolgsfaktoren definiert worden, welche mit Controlling- und Analysemaßnahmen sowie anhand von Kundenumfragen und Kundenbewertungen überwacht werden.

Entwicklungen 2023

Zur Steigerung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit trieb Bossard im Jahr 2023 verschiedene Projekte und Services voran. Insbesondere die im Jahr 2022 ausgebauten Geschäftsbereiche bildeten das Potenzial zu weiteren Produktivitätsgewinnen: Bossard erweiterte die Smart Factory Assembly Systeme und investierte in eine Fastening Research and Development Stelle, um eigene Produkt- und Prozessinnovationen voranzutreiben. Um auch die Instandhaltung der Systeme effektiver und effizienter zu machen, wurde für Smart Factory Logistics die Software verbessert. Supplier Consolidation Solution, ein Lieferantenmanagementsystem zur Reduktion von Prozesskosten, wurde ebenso weiterentwickelt. Im Ingenieur-Bereich lag ein Fokus auf der Sicherstellung einer konsistenten Datenstruktur. Zur Stärkung der nachhaltigen Geschäftsentwicklung hat Bossard zudem bei den Mitarbeitenden mittels interner ESG-Kommunikation dem Thema Aufmerksamkeit verschafft. Ebenso wurden strategische Initiativen wie zum Beispiel die Einführung eines einheitlichen ERP-Systems integriert und weiterentwickelt.

FUTURE PROVEN SOLUTIONS

Kundentreue

Kundenzufriedenheit bedeutet für Bossard, dass Kundinnen über die Jahre hinweg loyal bleiben, von sich aus die Geschäftsbeziehung erweitern, positiv über Bossard berichten und das Unternehmen weiterempfehlen. Bossards Kundinnen profitieren von Individuallösungen. Zufriedene Kundinnen sehen Bossard nicht nur als Lieferantin sondern als Partnerin. Sie erarbeiten mit Bossard gemeinsam auf sie zugeschnittene Lösungen.

Kundenorientierte Lösungen

Bossard verfolgt einen kundenorientierten Ansatz und führt jederzeit einen offenen, vertrauensvollen und transparenten Dialog mit den Kundinnen. Wichtige Grundlage dazu bilden der Verhaltenskodex und die Richtlinien der Geschäftsethik. Bossards Produkte und Services müssen gleichbleibend hohe Qualität und Sicherheit gewährleisten und den rechtlichen und kundenspezifischen Anforderungen gerecht werden.

Bossards Strategie ist es, für alle Kundinnen die passende Lösung zu finden. Dazu gehören hochwertige Standardverbindungsselemente wie Schrauben, Muttern, Nieten, Unterlegscheiben sowie elektrotechnische Verbindungselemente. Wichtig sind zudem Produktlinien wie die ecosyn® und FASTEKS®, welche smarte Verbindungslösungen bieten, die auf Kundenbedürfnisse abgestimmt sind. So können durch Vorgaben der Kundinnen massgeschneiderte Individuallösungen und Zeichnungsteile hergestellt und gemeinsam beste Resultate erzielt werden.

Kundenbedürfnisse und Kundenzufriedenheit

Zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit setzt Bossard verschiedene Instrumente ein: In Co-Creation Workshops steht der Austausch mit den Kundinnen vor Ort im Vordergrund. Während in diesen Workshops gemeinsam mit den Kundinnen Herausforderungen identifiziert und Lösungen erarbeitet werden, wird in Discovery Workshops ermittelt, wo das grösste Potenzial für Produktivitätssteigerungen liegt. In persönlichen Kundengesprächen werden die Bedürfnisse der Kundinnen in Erfahrung gebracht. So haben Bossards Kundinnen die Möglichkeit, Feedback zu geben oder Probleme und Bedenken zu melden. Bossard fragt ihre Kundinnen auch gezielt nach den Herausforderungen (sogenannte «Pain Points»), damit gemeinsam die richtigen Lösungen erarbeitet werden. Um die Kundenzufriedenheit zu messen, setzt Bossard zudem Net-Promoter-Score-Umfragen ein. Um unmittelbare Rückmeldungen und Inputs zu Pilotprojekten zu erhalten, präsentiert Bossard Produktinnovationen auf Konferenzen oder in Kundenwebinaren.

Für die Kundenpflege nutzt Bossard ausserdem CRM-Systeme und digitale Kommunikationsplattformen. ARIMS beispielsweise ist eine interaktive, digitale Lieferkettenplattform, die Bossards Kundinnen eine umfassende Übersicht über die B- und C-Teile gibt. Ein Highlight im Berichterstattungsjahr war die Umwandlung der ARIMS Community aus einem Pilotprojekt in ein überregionales Projekt. So kreierte Bossard eine Arbeitsplattform, welche die gemeinsame Entwicklung zwischen Bossard und den

Kundinnen ermöglicht. Bossard plant die Ausweitung dieses Projekts auf mehrere Standorte.

Produktsicherheit

Mit bestehenden Prozessen und Kontrollen stellt Bossard die Sicherheit und Compliance der verkauften Produkte sicher soweit im Verantwortungsbereich von Bossard. Datenveröffentlichungen, Gefahrgutkennzeichnungen und Versionierungen von Zeichnungen sind zwingende Anforderungen. Bossard weist die Kundinnen mittels digitalen oder direkt auf dem Produkt angebrachten Warnhinweisen auf mögliche Risiken im Umgang mit den Produkten und Verarbeitungsgeräten hin. So nimmt Bossard die komplexer werdenden Anforderungen an Kennzeichnungen und Dokumentationen von Produkten wahr. Es ist für Bossard selbstverständlich, alle relevanten Richtlinien und Gesetze hinsichtlich Produktqualität und -sicherheit zu beachten.

Steigende Erwartungen der Kundinnen

Kundentreue bedingt eine umfassende Beratung durch Bossard. Weil Bossard ein immer breiter werdendes Leistungsportfolio anbietet, steigen die Ansprüche an die Kundenbetreuer:innen. Bossard evaluiert, wie die passenden Rollen und Organisationsformen diesen steigenden Anforderungen zukünftig gerecht werden. Indem grosse Kundinnen viele Ressourcen beanspruchen, besteht ein Risiko, dass diese beispielsweise für neue Branchen oder innovative Start-up-Kundinnen fehlen und so möglicherweise Trends verpasst werden.

FUTURE PROVEN SOLUTIONS

Innovation

Bei Bossard finden Innovationen Anwendung bei der Optimierung der internen Prozesse sowie im Angebot innovativer Services und Produktlösungen für die Kundinnen. Dabei machen die Produktinnovationen einen Schwerpunkt aus. Innovationen bedingen ständiges Lernen, um die neusten Technologien und Methoden zu nutzen. Die Digitalisierung unterstützt Bossard, Geschäftsziele zu erreichen und Kundenbedürfnisse zu erfüllen.

Innovationsverständnis bei Bossard

Unter Innovation versteht Bossard die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie die kontinuierliche Verbesserung des Angebots und der internen Prozesse. Innovativ sein bedeutet, mutig zu sein, zu experimentieren und Risiken einzugehen. So steigert Bossard die Effizienz der eigenen Prozesse und bietet stets neue, innovative Dienstleistungen an. Für Bossard ist es zentral, die Bedürfnisse der Kundinnen zu antizipieren und Lösungen zu entwickeln, die ihnen einen Mehrwert bieten. Diese Effizienzsteigerung in den Geschäftsprozessen kommt nicht nur den Kundinnen zugute, sondern stärkt auch Bossards Marktposition. Bossard beabsichtigt in den nächsten rund zehn Jahren einen bestimmten Umsatzanteil durch Produkte zu erzielen, die Bossard selbst lanciert, oder die nur bei Bossard erhältlich sind.

Innovation und Zuständigkeiten

Dank Innovation kann Bossard sich vom Markt abheben. Sie erhöht die Produktqualität und reduziert den Ausschuss aufgrund von optimierten Prozessen. Weiter soll ein Digitalisierungsprogramm die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen unterstützen und interne Betriebsabläufe optimieren. Smart Factory Logistics zum Beispiel hilft, die CO₂-Emissionen zu senken, während sich Smart Factory Assembly positiv auf Qualitätsstandards auswirkt und den Mitarbeitenden sichere Arbeitsbedingungen bietet.

Im Rahmen der Strategie 200 werden Innovationsbestrebungen laufend überwacht und gefördert. Bei Bossard ist ein eigenes Projektteam für die Förderung von Innovationen verantwortlich. Ebenso helfen sogenannte Change Agents bei der Realisierung von Innovationen. So erhalten Bossards Mitarbeitende Schulungen zur Umsetzung innovativer und digitalisierter Prozesse. Weil Bossard einen Bottom-up-Ansatz verfolgt, teilen sich viele Stellen Verantwortlichkeiten im Bereich Innovation und Digitalisierung. Die Zuständigkeiten unterscheiden sich nach Prozess- und Systeminnovationen, Service- und Produktinnovationen sowie Digitalisierung.

Innovationsbeispiele

Bossard realisiert Produktinnovationen im Bereich Composite mittels Einsatzes von Last Mile Management oder multimodalen Modellen. Seit 2023 beschäftigt sich ein R&D Fastening Technology Team mit Produktinnovationen.

Das Applikationsteam Composite erarbeitet Lösungen für Materialien und Bauarten der Zukunft. Dies ist ein sehr neuer Bereich, in welchem noch kaum Standards existieren. Für Bossard stellt dies eine Chance dar, sich mit den teils proprietären Lösungen zu positionieren und neue Maßstäbe zu setzen.

Wichtige Innovationen im Berichterstattungsjahr waren der Rollout bzw. die Skalierung von Real Time Manufacturing Services (RMS), welche das Fräsen und Drehen von Teilen schneller und zuverlässiger machen. In Zusammenarbeit mit Innosuisse wurden unter anderem Projekte wie SmartCamera abgeschlossen, welches manuelle Montage-tätigkeiten begleitet und so Montagepersonal bei komplexen, schwer zu kontrollierenden Tätigkeiten unterstützt. Mit SmartCamera kann Bossard das Angebot im Bereich Smart Factory Assembly ausbauen: Aus dem Forschungsprojekt ist ein Start-up mit Bossards Beteiligung entstanden. Mit AI-based Symbiotic Logistic Assistant, RMS Master-3D und SmartKVP wurden im Jahr 2023 weitere Innosuisse Projekte lanciert, die vor allem auf den Einsatz künstlicher Intelligenz fokussieren: RMS Master-3D beispielsweise optimiert Bossards Real Time Manufacturing Services Plattform und mit SmartKVP werden die intelligente Kommunikation und Zusammenarbeit in industriellen Montagen erforscht.

Mit Innovationen verbundene Herausforderungen

Bei der Einführung innovativer Prozesse und Produkte ist es wichtig, die Akzeptanz der Kundinnen und der Mitarbeitenden zu erlangen, diese nicht zu überfordern und das Tempo neuer Innovationen bzw. deren Implementierung mit Bedacht zu wählen. Um Innovationen den Mitarbeitenden näher zu bringen, kreierte Bossard eine Video-Serie «Exponential Technologies @ Bossard».

Ein mit Innovationen verbundenes Risiko ergibt sich durch eine schwache Markteinführungsstrategie: So können Investitionen in Versuchsmaterialien oder Patente getätigt werden, welche ungenutzt bleiben oder nicht in geeigneter Art und Weise den Kundinnen vermarktet werden.

“**Smart Factory Logistics hilft CO₂-Emissionen zu reduzieren.**”

Verbindungselemente für elektrisch betriebener Schnellboote



Bossard unterstützt innovative Projekte. Ein Beispiel ist das AGH Solar Boat Projekt in Polen zum Bau von emissionsfreien, mit elektrischer Energie betriebenen Schnellbooten. Bossard Polen beteiligt sich an diesem Hochschulprojekt mit der Lieferung geeigneter Komponenten und Verbindungselementen. Ausserdem werden die Hochschulteams durch kollaborative

Produktspezifizierung bei der Konstruktion aktiv durch Bossard unterstützt. Die Zusammenarbeit umfasst persönliche Treffen, Tests, technische Hilfestellung sowie Wissenstransfer. Das AGH Solar Boat erzielte im Berichtsjahr den sechsten Platz bei der New Energy Regatta in den Niederlanden und gewann den ersten Platz des jährlichen Cooper Naval Architecture Award.

FUTURE PROVEN SOLUTIONS

Nachhaltige Produkt- und Servicelösungen

Bossards Produkte und Servicelösungen sind vermehrt auf die Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Kundinnen ausgerichtet. Die Zusammenarbeit mit zertifizierten Lieferant:innen hilft ökologische und soziale Standards entlang der Wertschöpfungskette einzubeziehen. Bossards Lösungen führen nicht nur zu mehr Effizienz und Produktivität, sondern schonen auch die natürlichen Ressourcen. SmartOrdering beispielsweise reduziert Transportwege. MultiMaterial-Welding hilft Verbindungselemente und Komponenten zu eliminieren, wodurch Kosten und Energie gespart werden.

Effiziente Prozesse und schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen

Bossard bietet Produkte und Dienstleistungen an, die den Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Kundinnen gerecht werden: Sie haben einen geringen Ressourcenverbrauch und der Produktausschuss wird, wenn immer möglich, reduziert. Durch schlanke Montageprozesse erhöhen die Produktlösungen nicht nur die Effizienz und Produktivität der Kundinnen, sondern unterstützen diese auch bei einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen. Zudem trägt die Zusammenarbeit zwischen Kundinnen, Anwendungstechniker:innen, Lieferant:innen und weiteren Geschäftspartner:innen zu effizienteren Prozessen bei.

Bossards Dienstleistungen im Bereich Smart Factory Logistics und Last Mile Management helfen, Sendungen zu konsolidieren und Transportwege zu optimieren. So lassen sich die Anzahl Lieferungen reduzieren, wodurch Kraftstoff- und Emissionseinsparungen erzielt werden. Last Mile Management digitalisiert und optimiert die interne Logistik und macht die Prozesse papierlos. Zudem unterstützt es die Intralogistiker:innen beim Befüllen des Montagearbeitsplatzes. Direkt vom Montagearbeitsplatz wird der Produktbedarf via smartem Display oder vollautomatischer Waage ausgelöst. Die Materialanforderungen werden in einer App angezeigt. So werden Wege zur Prüfung, wo neues Material benötigt wird, oder zur Einsammlung von leeren Behältern eingespart.

Assembly Technology Expert Services unterstützen die Kundinnen bei der richtigen und effizienten Nutzung von Verbindungselementen (z.B. Reduktion der Anzahl Elemente).

Fussabdruck der Produkte

Aufgrund von Regularien und Kundenanforderungen wird von Bossard vermehrt verlangt, den CO₂-Fussabdruck der Produkte zu ermitteln und offenzulegen. Bossard prüft, inwiefern das Potenzial des Total Cost of Ownership-Konzepts zukünftig auch für die Berechnung des CO₂-Fussabdrucks der Produkte genutzt werden kann. Nebst der Reduktion des Transportaufwands plant Bossard auch die Entwicklung von Verbindungselementen aus neuen Materialien.

Im Composite Bereich spielt Recycling eine zunehmend wichtige Rolle. Die Wiederverwendbarkeit von Verbindungselementen und End-of-Life-Verfahren mit passenden Demontage-Lösungen gewinnt somit an Relevanz. Smart Factory Logistics hilft bei der Demontage, vermeidet Materialvermischung und ermöglicht eine rückwärtige Prozessgestaltung.

Optimierung des Lieferprozesses

Ein konzernweites Ziel ist die Optimierung der Lieferprozesse. Dank Smart Factory Logistics und Machine Learning konnten einige Fortschritte erzielt werden. Smart Factory Logistics hilft den Kundinnen, den Lieferzyklus im Voraus zu definieren. SmartOrdering basiert auf einem Algorithmus, welcher Produktverbrauch, Bestellmengen und Bestellzeitpunkt analysiert. Die effektiven Verbräuche des Vorjahres werden analysiert. Auf deren Basis sowie gemäss dem potenziellen zukünftigen Verbrauch werden die optimalen Bestellwerte kalkuliert. Basierend auf Verbrauchsmustern der Vergangenheit wird berechnet, wann es zu einem Fehlbestand kommen wird. So lassen sich Transportwege sowie Arbeitsschritte einsparen und Expressbestellungen vermeiden. Im Jahr 2023 nutzten bereits 60% der Smart Factory Logistics Kundinnen SmartOrdering und 41% all deren Artikel wurden über SmartOrdering abgewickelt. Bossard beabsichtigt, die Expressbestellungen um 30% zu reduzieren. Aus diesem Grund strebt das Unternehmen an, SmartOrdering langfristig bei 80% dieser Kundinnen einzuführen.

Aktivitäten 2023

Im Jahr 2022 führte Bossard die MultiMaterial-Welding Technologie am Markt ein. Dies ist eine Technologie, welche die Reduktion von Verbindungselementen und Komponenten ermöglicht. Dadurch reduzieren sich die Kosten und der Energiebedarf. Die Montage benötigt weniger Material und Energie und der Ausschuss verkleinert sich. Indem Bossard den Kundinnen Lizenzen für die Herstellung von Verbindungselementen für MultiMaterial-Welding erteilt, werden Transporte reduziert. Zum Beispiel Fussmatten-Clips, bei denen MultiMaterial-Welding eingesetzt wird. Ein Fokus waren neue Lösungen für leichtere Bauarten und schnellere Montageprozesse, zum Beispiel für hochfeste Aluminium-Schrauben, Composite, Titanbauteile oder Reibschweissen.

Freiheit neu erfinden dank Rollstuhl fürs Gelände



Bossard Norwegen unterstützt das Unternehmen Exoquad mittels Produktlösungen und Services. Exoquad entwickelt Rollstühle, die für die Nutzung im hügeligen Gelände geeignet sind und ermöglicht so Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen die Natur zu erkunden, wodurch ihnen ein Stück Mobilität zurückgegeben wird. Der sich durch höchste Funktionalität auszeichnende Rollstuhl läuft voll-

elektrisch und ist allradgetrieben. Stabilität wird dank seiner Bauweise und den vier Rädern gewährleistet. Bossard Norwegen fördert das Projekt auf eigene Kosten mittels Bereitstellung von C-Teilen, Beratungen sowie Smart Factory Logistics Services. Beim Geländerollstuhl handelt es sich um eine neue Erfindung; er wird erst seit zwei Jahren hergestellt, übertrifft bislang jedoch alle Erwartungen.

REDUCED FOOTPRINT

Management von Energie und Treibhausgasemissionen

Die Bossard Gruppe misst dem Management von Energie und Treibhausgasemissionen grossen Stellenwert bei. Sie gestaltet die eigenen Prozesse und Betriebsabläufe so umweltfreundlich wie möglich und möchte die gesamte Wertschöpfungskette zugunsten des Klimaschutzes beeinflussen. Umfassende CO₂-Bilanzierungen unterstützen das Unternehmen bei der Definition von Klimaschutzmassnahmen.

Engagement für den Klimaschutz entlang der Wertschöpfungskette

Die Bossard Gruppe gestaltet die eigenen Prozesse und Betriebsabläufe so umweltfreundlich wie möglich. Der grösste Teil der Treibhausgasemissionen fällt in der vorgelagerten Lieferkette an: Rund 90 % von Bossards Emissionen sind auf die Kategorie «Eingekaufte Waren und Dienstleistungen» zurückzuführen. Bossard gelang es, die betrieblichen Emissionen (Scope 1 und Scope 2) von 2021 auf 2022 zu reduzieren. Mit gezielten Massnahmen beabsichtigt Bossard die gesamte Wertschöpfungskette klimafreundlich zu gestalten. Damit die Mitarbeitenden und die Geschäftspartner:innen von Bossard umweltfreundlich agieren, enthalten der Verhaltenskodex sowie der Verhaltenskodex für Lieferant:innen entsprechende Anforderungen. Auf Gruppenebene ist Bossards VP Sustainability für klimabezogene Belange verantwortlich. In den Geschäftseinheiten sind die General Manager oder die Umweltmanager für Klima- und Energiethemen zuständig.

Klimabilanz, Massnahmen und Ziele

Bossard berechnet die CO₂-Emissionen und identifiziert die grössten Emissionsquellen. Die Ergebnisse zeigen, wo Emissionsminderungen möglich sind. Ein Datenportal stellt die konsistente Datenqualität zu Energie- und Ressourcenverbrauch, Abfall und Treibhausgasemissionen sicher und hilft Umweltschutzmassnahmen zu konzipieren und umzusetzen. Das Datenportal wird jährlich überarbeitet, damit es auf dem aktuellen Stand bleibt und Bossards Berichterstattung optimiert. Für das Datenmanagement nutzt das Unternehmen eine App, die Business-Intelligence-Berichte aus Daten der Geschäftseinheiten generiert und diese zu Überwachungs- und Vergleichszwecken auswertet. Die Erfahrungen aus den Geschäftseinheiten helfen, die Datenqualität und Transparenz kontinuierlich zu verbessern.

Im Jahr 2023 führte Bossard mit allen drei Geschäftsregionen Workshops zur Formulierung von Klimaschutzambitionen und möglichen Massnahmen durch. Um die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, setzt Bossard auf die Förderung der Energieeffizienz (z.B. Reduktion der Heiz- oder Kühlenergie) und auf die effiziente Nutzung von Elektrizität. Basierend auf den Workshops wurden Massnahmen und Klimaziele definiert, die es dem Unternehmen ermöglichen, die Treibhausgasemissionen zukünftig weiter zu senken. Emissionseinsparungen können beispielsweise beim Transport und in der Verpackung erzielt werden.

Im Berichterstattungsjahr setzte sich Bossard die folgenden Klimaziele:

- **Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 um 50 % bis 2031**
- **Reduktion der Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 auf Netto-Null bis 2040**

Umfassend prüfte Bossard die Teilnahme an der Science Based Targets Initiative. Bevor sich das Unternehmen zu einem Beitritt verpflichtet, werden die Scope 3 Emissionen der Kategorie «Eingekaufte Waren und Dienstleistungen» im Detail ausgewertet. Anhand dieser Analyse sollen Aussagen zur Machbarkeit der Emissionsreduktion in der vorgelagerten Lieferkette getroffen werden können. Um den Klimaschutzbestrebungen zusätzliche Relevanz zu verleihen, plant Bossard zukünftig das Erreichen der Treibhausgasreduktionsziele ins Vergütungssystem der General Managers zu integrieren.

Im Berichterstattungsjahr füllte Bossard zum ersten Mal den CDP-Fragebogen für Klima aus, womit das Unternehmen vertiefte Analysen zu den Treibhausgasemissionen und zu wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken durchführte ([-> TCFD-Berichterstattung](#)).

Reduktion der betriebseigenen Emissionen

Geschäftseinheiten mit grossen Räumlichkeiten emittieren mehr Treibhausgase aufgrund des höheren Bedarfs an Energie für Heizungs- und Kühlprozesse. Geschäftseinheiten mit mehr Mitarbeitenden tendieren zu höheren Emissionen wegen der grösseren Fahrzeugflotte, mehr Büroräumlichkeiten und dem damit verbundenen erhöhten Strom- und Heiz- sowie Kühlbedarf.

Weil Bossard als Unternehmen wächst, müssen Effizienzsteigerungen umso schneller und wirkungsvoller umgesetzt werden, um die Treibhausgasemissionen insgesamt zu senken. Wenn immer möglich, kauft das Unternehmen erneuerbaren Strom ein und/oder installiert Photovoltaik-Anlagen auf den Gebäuden. Bossard prüft auch, inwiefern die Gebäude an alternative Kühl- und Heizsysteme angeschlossen werden können (z.B. in Form von Fernwärme oder Wärmepumpen).

Herausforderung in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die grösste Herausforderung für Bossard liegt in der Verringerung der Scope 3 Emissionen. Hier ist das Unternehmen auf das Engagement der Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen angewiesen. Für wirkungsvollen Klimaschutz muss sich die gesamte Branche in Richtung Klimaschutz bewegen. Sensibilisierungsmassnahmen der in die Geschäftsprozesse involvierten Stakeholder können hierbei etwas bewirken.

Ein Screening der Scope 3 Emissionen ergab, dass rund 90% von Bossards Treibhausgasemissionen auf die Kategorie «Eingekaufte Waren und Dienstleistungen» zurückzuführen sind. Für Bossard als Grosshandelsunternehmen ist die Einflussnahme auf diese Kategorie herausfordernd, da insbesondere die vorgelagerte Stahlproduktion aus Rohstoffen wie Eisenerz und Kokskohle sowie die Weiterverarbeitung des Stahls zu den Verbindungselementen energieintensiv sind. Bossard ist bemüht, die Lieferant:innen vermehrt in die Pflicht zu nehmen und wenn immer möglich emissionsarme Produkte im Einkauf zu bevorzugen.

Bossards Verhaltenskodex für Lieferant:innen enthält Umweltschutzanforderungen an die vorgelagerte Lieferkette. So wird von den Lieferant:innen verlangt, ihre eigenen Treibhausgasemissionen zu senken sowie auf Recycling und die Wieder-verwendung von Materialien zu setzen. Ausserdem sind die Lieferant:innen angehalten, umweltrelevante Zertifikate vorzuweisen. In Audits werden Umweltaspekte geprüft. Um die Emissionen der eingekauften Produkte zu senken, sind Diskussionen betreffend die Einführung von Sustainable Product Lines im Gange. Diese Produkte sollen aus sogenanntem Grünen Stahl hergestellt werden.

Bossards Produkte werden in die unterschiedlichsten Teile verbaut. Dieser Prozess benötigt tendenziell wenig Energie. Ein Grossteil der Produkte lässt sich dank des metallischen Ausgangsmaterials recyceln.

Smart Factory Logistics Services und die Consolidated Shipments tragen dazu bei, dass Bossards Produkte effizient und ohne Leerfahrten zu den Kundinnen gelangen, wodurch transportbedingte Emissionen reduziert werden. Bossard strebt an, zukünftig vermehrt Services anzubieten, die auf den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft basieren. Bereits heute helfen Assembly Technology Expert Services beim effizienten Einsatz von Materialien, wodurch sich Emissionen einsparen lassen. Am Ende des Lebenszyklus wird das Auseinanderbauen der Produkte und das Recycling immer wichtiger. Bossards Bemühungen im Bereich Disassembly treiben zukünftig die Schliessung der Stoffkreisläufe voran.

Erfolge einzelner Standorte

Bossard Dänemark ermittelt den Energieverbrauch der Geräte an ihrem Standort und kennt nun die Prozesse mit dem grössten Energiebedarf, wodurch entsprechende Einsparmöglichkeiten konzipiert werden. Zudem kauft der Standort erneuerbaren Strom ein und produziert rund 90 % des benötigten Stroms selbst. Emissionsarme Fernwärme dient dem Heizen. Auch der Standort Indien zeichnet sich durch einen hohen Anteil an selbstproduziertem Strom aus. Bossard Frankreich schloss 2022 die Renovierung des Lagers ab: Umweltfreundliche Heizung und bessere Isolierung steigerten die Energieeffizienz signifikant. Für den Hauptsitz in der Schweiz plant Bossard 2024 Umbaumaassnahmen am Gebäude sowie den Anteil an erneuerbarem Strom zu erhöhen.

In Amerika nahm im Berichterstattungsjahr ein Nachhaltigkeitsbeauftragter seine Tätigkeiten auf, um die regionalen Nachhaltigkeitsbestrebungen und Klimaschutzambitionen gezielt voranzutreiben.

Umweltmanagementsystem

Das Umweltmanagementsystem der Gruppe ist in allen grösseren und einigen kleineren Geschäftseinheiten nach ISO 14001 zertifiziert. Die Verantwortlichkeiten für die ISO-Zertifizierungen obliegen dem Head Group Quality. Regelmässige interne Audits dienen der Qualitätssicherung. Bossard plant zukünftig umfassende Zertifizierungen derjenigen Standorte, die zusammen 90 % des Umsatzes erwirtschaften. Im Jahr 2023 wurden die Geschäftseinheiten Bossard Nordamerika, Bossard Thailand, Bossard Deutschland, Bossard Indien sowie Bossard Tschechien und Bossard China rezertifiziert.

Herausforderung Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)

Bossard ist ab 2023 von der EU Regulierung CBAM betroffen. In der Übergangsphase zwischen Oktober 2023 und 2026 muss das Unternehmen Bericht über die importierten Emissionen, die auf die Produkte zurückzuführen sind, erstatten. Mehr zu dieser Klimaregulierung und den Konsequenzen für Bossard ist im Kapitel «Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement» zu finden.

“Alle grossen Geschäftseinheiten sind nach ISO 14001 zertifiziert.”

KENNZAHLEN: ENERGIE UND TREIBHAUSGASE

Energie in MWh ¹⁾	2022	2021 ²⁾
Energieverbrauch	22 556	19 863
davon erneuerbar	2 746	2 367
Stromverbrauch	9 151	9 714
davon erneuerbar	2 247	2 037
Fernwärme	499	330
Brennstoffe	5 072	3 084
Öl	304	22
Gas	4 745	3 062
Flüssiggas (LPG)	23	-
Holz	-	-
Kraftstoffe	7 834	6 735
Diesel	6 326	5 441
Benzin	1 508	1 294

1) Die Zahlen zum Energieverbrauch umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitstellen. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeit-äquivalenten sind aufgrund ihres relativ geringen Einflusses auf den Energieverbrauch nicht inkludiert.

2) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2021 sind nicht eingerechnet.

Treibhausgasemissionen in tCO ₂ e ¹⁾	2022	2021 ⁴⁾
Gesamtemissionen (Scope 1 und 2)	5 692	5 879
Scope 1 ²⁾	3 139	2 421
Öl	79	6
Gas	967	621
Diesel	1 705	1 465
Benzin	383	329
LPG	5	-
Scope 2 ³⁾	2 553	3 458
Strom	2 468	3 402
Fernwärme	85	56

1) Das Treibhausgasinventar wurde im Einklang mit den Leitlinien des WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol berechnet.

2) Scope 1: Emissionen aus Brennstoffen und brennbaren Substanzen

3) Scope 2: Emissionen aus der Erzeugung der von den Geschäftseinheiten ge- kauftener Elektrizität und Fernwärme. Für die Scope 2 Emissionen im Jahr 2021 wurden die aktuellen Versionen der Emissionsfaktoren von IEA und DEFRA verwendet. Im Jahr 2022 wurde berücksichtigt, dass einige Geschäftseinheiten grünen Strom einkaufen oder produzieren. Für die anderen Geschäftseinheiten wurde die Location Based Methode analog 2021 verwendet. Die Scope 2 Emissionen mit der Location Based Methode würden sich auf 3 240 tCO₂e belaufen.

4) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2021 sind nicht eingerechnet.

CO₂-Fussabdruck in China dank Photovoltaikanlage reduziert



Am Bossard Standort in China wurde auf dem Dach eine Photovoltaikanlage installiert, um eigene Energie zu erzeugen. Die Anlage wird von einem externen Anbieter betrieben, welcher Bossard den Strom zur Verfügung stellt. Die Nutzfläche umfasst rund 6 400 m² und erzeugt jährlich dank den über 650 Photovoltaik-Modulen bis zu 450 000 kWh Strom. Damit kann im Frühling und im Herbst fast der gesamte Strombedarf abgedeckt werden. Im Sommer und im Winter, wenn Kühlung und Heizung genutzt werden, liefert die Solar-energie 60 % bis 70 % des benötigten Strombedarfs. Im Jahr 2023 sparte Bossard China so zwischen April und August rund 162 Tonnen CO₂ ein.

REDUCED FOOTPRINT

Abfallmanagement

Bossard optimiert die Verpackung ihrer Produkte, setzt auf recyclingfähige Materialien und baut die Kreislaufwirtschaft fördernden Services aus. Im eigenen Betrieb fällt hauptsächlich Siedlungsabfall oder auf Verpackungsmaterialien zurückzuführender Abfall an. Verpackungsoptimierungen helfen den Materialverbrauch und damit wiederum den CO₂-Ausstoss zu reduzieren.

Bewusstsein für Kreislaufwirtschaft entlang der Wertschöpfungskette

Bossards Fokus im Abfallmanagement liegt auf der Verpackungsreduktion, der fachgerechten Abfalltrennung sowie der rechtskonformen Abfallentsorgung. Das grösste Abfallaufkommen ist auf die Herstellung und Verarbeitung der Produkte (z.B. Abbau von Rohmaterialien aus Eisenerz, Metallabfälle, Verschnitte, Verpackungsmaterialien) in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zurückzuführen. Durch verantwortungsvolle Beschaffung können diese Auswirkungen minimiert werden.

Als Grosshandelsunternehmen fördert Bossard die Kreislaufwirtschaft, indem Verpackungen reduziert werden und umweltfreundliche, wiederverwendbare Materialien priorisiert werden. Der Ausbau an die Kreislaufwirtschaft fördernden Dienstleistungen entspricht zunehmend den

Erwartungen der Kundinnen. Innovative Angebote reduzieren kundenseitig den Verschnitt. Qualitativ hochwertige Verbindungselemente helfen den Schraubenverschleiss zu reduzieren.

Weil Bossard kaum eigene Produktionsprozesse hat, macht ungefährlicher Siedlungsabfall den grössten Anteil des betriebseigenen Abfalls aus, gefolgt von Karton und Holz aus den Verpackungen. Das Abfallaufkommen reduziert das Unternehmen auch durch die Vermeidung unverkaufter Ware. Optimal kalkulierte Einkäufe sind zentral und schonen die Kosten. Zwischen 2021 und 2022 gelang es, die Sonderabfälle zu reduzieren.

Umweltmanagementsystem unterstützt das Abfallmonitoring

Gruppenweit verfügt Bossard noch über keine systematischen Richtlinien zur Abfallreduktion. Jedoch verfügen die einzelnen Geschäftseinheiten über eigene Konzepte zur Abfallvermeidung und Abfalltrennung sowie zur Förderung des Recyclings. Grosse Geschäftseinheiten weisen ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem auf, mittels welchem ein systematischer Datenerfassungsprozess sichergestellt wird. Das Thema Abfallmanagement wird durch die General Managers oder die beauftragten Umweltmanager verantwortet.

Massnahmen zur Abfallreduktion

Auch wenn Abfall nur einen kleinen Teil von Bossards Scope-3-Emissionen ausmacht, strebt Bossard an, den Abfall zu reduzieren. Beispielsweise erarbeitet das Unternehmen Factsheets für die Warehouse Managers mit Hinweisen zur Wahl geeigneter Materialien. Vermehrt sollen Verpackungen aus wiederverwendbaren oder bioabbaubaren Materialien bestehen. Auch bei der Aufnahme neuer Produkte in den Katalog soll zukünftig ein stärkerer Fokus auf Abfall und kreislauffähige Materialien gelegt werden. Die Lieferungen der Produkte an Bossards Kundinnen werden dank Smart Factory Logistics so kalkuliert, dass Ausschüsse reduziert werden. Optimaler Einsatz der Produkte dank Assembly Technology Expert hilft den Kundinnen insgesamt die Anzahl an Teilen zu reduzieren, was sich positiv auf den Materialverbrauch auswirkt. Der Ausbau von Disassembly Services könnte zukünftig vermehrt die Schliessung von Stoffkreisläufen fördern.

Realisierte Projekte im Jahr 2023

Bossard Deutschland startete ein Projekt zur Anpassung von Stretchfolien und Stopfpapieren. Mit dünnerem Material soll Verpackung eingespart werden. Die Optimierung der Stretchfolien verlief erfolgreich. Einerseits lassen sich so Kosten für die Verpackung reduzieren und andererseits verringern sich die jährlichen CO₂-Emissionen um rund 2530 kg. Die Anpassungen des Stopfpapiers verliefen weniger erfolgreich: Die Kosten stiegen und die Qualität des angepassten Papiers wurde den Ansprüchen an eine sichere Verpackung nicht mehr gerecht.

Bossard Deutschlands Verpackungsmaschinen bekamen im Berichterstattungsjahr eine neue Folienverpackung, die sich zu 80 % aus recyceltem Material zusammensetzt. Jährlich lassen sich so rund 800 kg Neu-Folie einsparen.

Für die SmartBins – das sind intelligente Logistiksysteme, welche zuverlässig die Bestände überwachen und automatisch den Produktenachschub sichern – wurden Disassembly Anleitungen erstellt und gruppenweit ausgerollt. Damit können ausgemusterte SmartBins fachgerecht entsorgt werden. Die Teile lassen sich auseinandernehmen und die einzelnen Materialien wiederverwenden.

Im Rahmen eines Verpackungsprojekts wurde eine Umfrage bei den Warehouse Managern zur Ermittlung der am häufigsten verwendeten Verpackungen sowie zum Anteil recycelten Ausgangsmaterial durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Erhebung fließen in die Entwicklung eines Packaging Factsheets ein, welches zukünftig die Wahl von umweltfreundlichen Verpackungsmaterialien vorantreiben soll.

KENNZAHLEN: ABFALL

Abfall in t ¹⁾	2022	2021 ³⁾
Gewerbeabfälle ²⁾	1 546,4	1 547,8
Verbrennung oder Mülldeponie	523,6	489,0
Recycling	1 022,8	1 058,8
Sonderabfälle	1,5	2,7

- 1) Die Zahlen für Gewerbe- und Sonderabfälle umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sind aufgrund ihres relativ geringen Einflusses auf das Abfallaufkommen nicht inkludiert. Die Geschäftseinheiten von Bossard Amerika sind von dieser Datenerhebung ausgeschlossen.
- 2) Einige Gewerbeabfälle von drei europäischen Geschäftseinheiten wurden geschätzt. Die Datenqualität wird in den nächsten Jahren in Zusammenarbeit mit diesen Geschäftseinheiten verbessert.
- 3) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2021 sind nicht eingerechnet.

“*Bossard Deutschlands neue Folienverpackung besteht zu 80 % aus recyceltem Material.*”

EMPOWERED PEOPLE

Attraktive Arbeitgeberin

Damit die Bossard Gruppe ihre strategischen Ziele erreicht, ist es entscheidend, dass sie eine attraktive Arbeitgeberin ist. Als gefragte Arbeitgeberin zieht Bossard neue Talente an, fördert Innovationen und steigert die Wettbewerbsfähigkeit. Ein gutes Image trägt nicht nur dazu bei, neue Talente für das Unternehmen zu begeistern, sondern stärkt auch die Bindung und die Motivation der Mitarbeitenden. Dies wirkt sich positiv aufs Geschäft aus.

Erfolg durch zufriedene Mitarbeitende

Bossard hat grosses Interesse daran, die Fluktuation gering zu halten, damit die Erfahrung und das Fachwissen der Mitarbeitenden im Unternehmen bleiben. Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens: Einerseits trägt der wirtschaftliche Erfolg zur Zufriedenheit und Unternehmenstreue der Mitarbeitenden bei, andererseits ist dieser Erfolg nur durch zufriedene, motivierte und engagierte Mitarbeitende möglich.

Employer-Branding-Vision

Die Employer-Branding-Vision hat das Ziel, Bossard zur bevorzugten Arbeitgeberin zu machen. Bossard will noch aktiver, transparenter und marktorientierter an potenzielle Mitarbeitende herantreten.

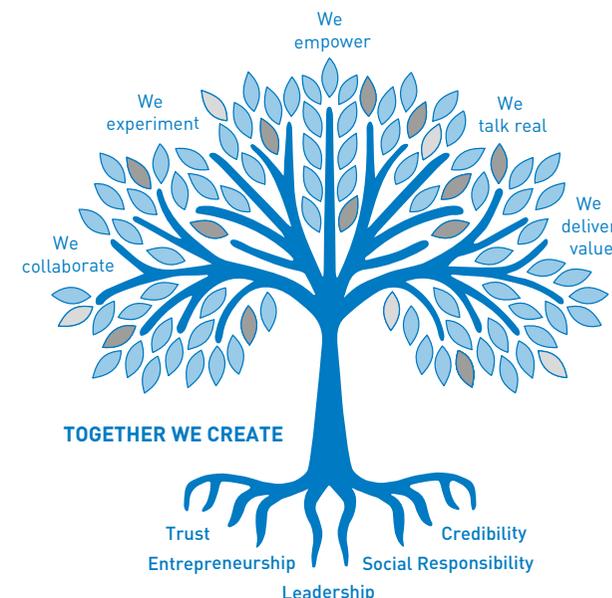
Die Employer-Branding-Vision umfasst folgende Schwerpunkte:

- Stärkung der Markenbekanntheit: Die Bossard Gruppe macht ihre positive Arbeitskultur auch ausserhalb des Unternehmens bekannt. Viele Geschäftseinheiten arbeiten mit Universitäten zusammen, um sich Nachwuchskräften zu präsentieren und Kontakte aufzubauen – eine Win-Win-Situation für Bossard, Hochschulen und Studierende.
- Positionierung von Bossard als nachhaltige, inklusive, innovative und sichere Arbeitgeberin: Dazu trägt das transparente Anstellungsverfahren bei, das sich an internen Richtlinien und beruflichen Eignungskriterien orientiert.
- Marktorientierte Vergütung: Neben der festen Gehaltskomponente gibt es verschiedene leistungsbezogene Anteile. Sie ermöglichen es den Mitarbeitenden, am Erfolg des Unternehmens teilzuhaben.
- Förderung der fünf Guiding Principles: Diese Prinzipien sind: «We experiment», «We talk real», «We empower», «We collaborate» und «We deliver value».

Bossard Guiding Principles – lebendige Unternehmenskultur

Die fünf Guiding Principles sind die Äste am Baum der Unternehmenskultur bei Bossard. Sie geben den Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit. «We deliver value» ist letztlich das Ziel aller Aktivitäten und die weiteren vier Prinzipien sind Leitlinien der gelebten Unternehmens-

kultur und Zielerreichung. Transparenz, offene Kommunikation und Mut, um die Ecke zu denken sowie Kooperation stehen im Mittelpunkt der Prinzipien. Damit geben sie den Mitarbeitenden viel Spielraum für Eigeninitiative, Kreativität und die Übernahme von Verantwortung. Bossard hat im Intranet Seiten zu jedem Guiding Principle. Ein neues, 2023 eingeführtes Lernmodul zum Thema Kultur richtet sich an neue Mitarbeitende und soll sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden weltweit die gleichen Informationen erhalten. Dieses Lernmodul beinhaltet die Themen Strategie und Strategieprozess und stellt den Bossard Kulturbaum mit seinen Werten und Guiding Principles vor.



BOSSARD GUIDING PRINCIPLES



We empower

Bossard ist überzeugt, dass alle Mitarbeitenden zum Unternehmenserfolg beitragen können und wollen. Führungskräfte sollen deshalb Aufgaben delegieren. Das Vertrauen in unsere Mitarbeitenden und deren Motivation wird gestärkt, indem Führungskräfte primär vermitteln, warum wir etwas tun und nicht wie.



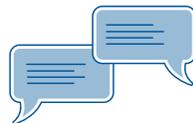
We experiment

Allzu oft werden Ideen im Kern erstickt. Wir wollen offen sein für unkonventionelle Einfälle, denn Neues entsteht, wenn wir Dinge einfach ausprobieren. Und wird eine Idee dann doch verworfen, dann haben wir garantiert etwas gelernt. Diese Erkenntnis ist mindestens genauso wertvoll.



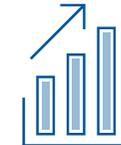
We collaborate

Bossard ist der Meinung, dass die Gleichung $1+1=3$ sehr wohl korrekt sein kann. Denn gemeinsam schafft man mehr. Wir wollen deshalb noch enger zusammenarbeiten und die Kollaboration und den Wissensaustausch zwischen allen Regionen, Funktionen und Hierarchien intensivieren.



We talk real

Manchmal denken wir, Probleme anzusprechen, sei ein Zeichen von Schwäche – doch damit liegen wir komplett falsch. Wir wollen offene Konversationen führen, einander zuhören und Rückmeldungen wertschätzen, um diese Denkweise zu durchbrechen. Nur so können sich alle weiterentwickeln und voneinander lernen.



We deliver value

Unser oberstes Ziel ist es, Mehrwert für unsere Anspruchsgruppen zu schaffen. Das dürfen wir nicht aus den Augen verlieren. Deshalb wollen wir uns immer wieder den Zweck einer Aktivität vor Augen führen – unabhängig davon, ob es sich dabei um eine Produktinnovation oder eine interne Besprechung handelt.

Verhaltenskodex: Sagen, was Sache ist

Der Bossard Verhaltenskodex setzt auf ethisches Verhalten, Transparenz und Offenheit. «We Talk Real» ist das zentrale Prinzip, das sowohl firmenintern als auch -extern gilt. Der Bossard Code of Conduct ist für alle Mitarbeitenden und Hierarchiestufen bindend. Das Management ist dafür verantwortlich, dass er im gesamten Unternehmen beachtet und gelebt wird. Alle Mitarbeitenden erhalten regelmässige Schulungen zum Verhaltenskodex. Verstösse werden geprüft und gegebenenfalls sanktioniert. Im Jahr 2023 gab es keine schwerwiegenden gemeldeten Verstösse gegen den Verhaltenskodex. Bei Verdacht auf Fehlverhalten können sich Mitarbeitende an die zuständige Führungskraft, das Management vor Ort, die Konzernleitung oder an Human Resources wenden. Ergänzend zum Verhaltenskodex wurde die Integrity Line ausgerollt, die die lokalen Reportingmöglichkeiten der Mitarbeitenden auf Gruppenebene ergänzt. Näheres zur Integrity Line und zum Verhaltenskodex findet sich im Kapitel «Integrität».

Massnahmen zur Reduktion der Fluktuation

Die Bossard Gruppe profitiert von der Loyalität ihrer Mitarbeitenden. Ein Grund für die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen ist, dass Bossard trotz seiner globalen Ausrichtung ein Familienunternehmen geblieben ist mit einem CEO und einem Management, die nahe an den Mitarbeitenden sind. Dennoch muss sich auch Bossard mit dem Thema Fluktuation beschäftigen,

denn der Arbeitsmarkt verlangt von allen Arbeitgebern Anstrengungen, um Mitarbeitende zu halten. Bossard will die Fluktuation minimieren, um Nachteile zu vermeiden. Nachteile sind neben dem Wissensverlust zeitliche und finanzielle Einbussen, die mit jeder Neubesetzung einer Position verbunden sind. Bleiben Stellen über längere Zeit vakant, werden zudem die Mitarbeitenden belastet, die zusätzliche Aufgaben übernehmen müssen.

Mit verschiedenen Massnahmen und Initiativen begegnet Bossard der Fluktuation:

- Lokale Kräfte werden in globale und funktionsübergreifende Projekte wie Sales und Marketing, Innovation sowie bei der Erarbeitung des Code of Conduct involviert. Diese Aufgaben motivieren, unterstreichen die Bedeutung jedes einzelnen Mitarbeitenden für den Unternehmenserfolg und stärken die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen.
- Die Strategie 200 hat das Ziel, das Potenzial der Mitarbeitenden zu fördern und ihre Bindung ans Unternehmen zu stärken. Bossard will engagierte, leidenschaftliche Talente gewinnen und die Mitarbeitenden motivieren, für das Unternehmen als Botschafter:innen zu wirken. Das bedeutet: Sie werden in strategische Initiativen eingebunden und können dadurch aktiv zum Unternehmenserfolg beitragen. Nach aussen hin agieren sie auf Messen und Konferenzen als Botschafter:innen des Unternehmens.

- Der Kontakt zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten wird gestärkt. Die Mitarbeitenden erhalten Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung und werden motiviert, sich in übergreifende Projekte einzubringen. Neubesetzungen von Stellen werden frühzeitig geplant.
- 2023 wurde die «Clubhouse» Plattform lanciert. Dort können alle Mitarbeitenden ihre Ideen zur Verbesserung der Firma und zu strategischen Initiativen einbringen und Projektteams bilden.
- Am Standort Zug wurde 2023 die neue und selbstentwickelte «Employee Talk App» pilotiert, um Mitarbeitendengespräche noch zielführender zu gestalten. Eine Online-Informations- und Seminarkampagne für Mitarbeitende und Führungskräfte begleitete die Einführung der App. Aufgrund ihres Erfolgs wird sie nun auch an anderen Standorten, zum Beispiel in den Niederlanden, genutzt.
- Die Mitarbeitenden sind stark in das Thema Nachhaltigkeit bei Bossard eingebunden. Nachhaltigkeit soll im Unternehmen Bottom-up gelebt und verbreitet werden. Die Mitarbeitenden produzieren in Eigenregie jedes Quartal einen Newsletter über Nachhaltigkeit, der deutlich macht, wie jeder und jede bei Bossard auch durch kleine Massnahmen wie richtige Abfalltrennung zu Nachhaltigkeit beitragen kann.

Bossard hat nur eine geringfügige Zunahme der Fluktuation festgestellt und geht davon aus, dass die Massnahmen zur Mitarbeitendenbindung wirken.

Mitarbeitendenumfragen bestätigen Zufriedenheit

In lokalen und regionalen Umfragen wurde die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mehrmals bestätigt. Laut Swiss Arbeitgeber Award gehört Bossard zu den Top-Arbeitgebern in der Schweiz. Auch diese Auszeichnung bestätigt, dass bei Bossard eine positive Unternehmenskultur gepflegt wird. In der 2021 überarbeitenden Geschäftsstrategie wurde die Rolle der Mitarbeitenden gestärkt. Mitarbeitende sollen noch stärker in die Geschäftsentwicklung einbezogen werden, indem Ideen und Anliegen im Rahmen verschiedener Initiativen umgesetzt werden. 2023 wurden Mitarbeitendenumfragen auf lokaler Ebene durchgeführt, zum Beispiel in der Schweiz, in den USA und in Asien. Aufgrund der unterschiedlichen Messgrössen ist es nicht möglich, die Umfrageergebnisse der verschiedenen internationalen Standorte zu vergleichen.

Im Berichtsjahr entschied Bossard sich Ziele zu setzen im Bereich der Mitarbeitendenzufriedenheit. Die Ausarbeitung der konkreten Umsetzungsmassnahmen wird Bossard in den Folgejahren in Angriff nehmen.

Mit Offenheit gegen den Fachkräftemangel

Bossard ist in den letzten Jahren stark gewachsen und wird weiterwachsen. Der allgemeine Fachkräftemangel macht deshalb auch Bossard zu schaffen, da zusätzliche

Mitarbeitende für das wachsende Unternehmen zu rekrutieren sind. Begegnen will Bossard dieser Herausforderung durch noch grössere Offenheit bei der Rekrutierung. Die Prinzipien Inklusion, Diversität und Chancengleichheit sollen konsequent angewandt werden. Durch Managementworkshops und Trainings zu «Unconscious Bias» sollen Führungskräfte für unbewusste Vorurteile bei der Personalauswahl sensibilisiert werden. Auch bei Stellenausschreibungen rückt Inklusion stärker in den Mittelpunkt.

Herausforderungen und Chancen

Die zunehmende Globalisierung, Digitalisierung und Vernetzung stellen Bossard vor neue Herausforderungen. In dieser Hinsicht ist es besonders wichtig, die richtigen Talente mit einer wachstumsorientierten Denkweise zu gewinnen. Die Digitalisierung fordert das Unternehmen heraus, weil sie kontinuierlich Veränderung verlangt und laufend evaluiert werden muss, welche Technologien Bossard voranbringen. Ohne die Mitarbeitenden mit ständigen Neuerungen zu überlasten, muss Bossard dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden in der Lage sind, die Digitalisierung weiterzutreiben und im Unternehmen zu verankern. Es gibt Trainingsprogramme, IT-Botschafter in allen Geschäftseinheiten und eine starke Vernetzung der IT- und Technologieexperten und -expertinnen mit anderen

Funktionen, um Erneuerungen schnell in den Firmenalltag zu integrieren. Digitalisierung und Vernetzung sind für Bossard aber nicht nur Herausforderungen, sondern vor allem Chancen: Bossard nutzt künstliche Intelligenz und Automatisierung zur Steigerung der Effizienz und zum Ausbau der Servicetechnologien. Daraus ergeben sich neue Geschäftsbereiche, in denen sich die Mitarbeitenden engagieren können und viel Potenzial für interne Innovationen, in die sich alle Mitarbeitenden einbringen können.

Als global tätiges Unternehmen steht Bossard täglich vor der Herausforderung, in der Zusammenarbeit kulturelle Unterschiede zu berücksichtigen und zu überbrücken. Zusätzlich erschweren geopolitische Konflikte die Zusammenarbeit mit bestimmten Gebieten und die Beschaffung.

“*Bossard ist eine der Top-Arbeitgeberinnen in der Schweiz laut Swiss Arbeitgeber Award.*”

KENNZAHLEN: MITARBEITENDE

Zusammensetzung der Belegschaft ¹⁾	Einheit ⁵⁾	2023			2022		
		Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich
Belegschaft nach Arbeitsvertrag							
Dauerhaft	HC	2878	994	1884	2819	985	1834
Zeitarbeit (Leiharbeiter:innen)	HC	42	n/a	n/a	27	n/a	n/a
Belegschaft nach Beschäftigungsart							
FTE gesamt	FTE	2791	n/a	n/a	2769	n/a	n/a
Mitarbeitende gesamt ²⁾	HC	2878	994	1884	2819	985	1834
Vollzeit	HC	2653	854	1799	2604	863	1741
Teilzeit ³⁾	HC	225	140	85	215	122	93
Anzahl der Auszubildenden/Trainees/Praktikanten und Praktikantinnen	HC	101	n/a	n/a	114	n/a	n/a
Belegschaft nach Alter							
< 30 Jahre	HC	447	166	281	465	170	295
30–50 Jahre	HC	1718	629	1089	1645	615	1030
> 50 Jahre	HC	713	199	514	709	200	509
Management							
Mitarbeitende in Führungspositionen	HC	369	85	284	373	79	294
Andere							
Formelle Mitarbeiterqualifizierungs-/Jahresgespräche ⁴⁾	Anzahl	2321	n/a	n/a	2115	n/a	n/a
Auf der Geschäftseinheitsebene durchgeführte Pulse Checks oder Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden	Anzahl	324	n/a	n/a	272	n/a	n/a

1) Die HR Zahlen umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.

2) Dieser Wert ist inklusive der Auszubildenden, Praktikanten und Praktikantinnen und Trainees und exklusive Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern.

3) Alle Mitarbeitenden, die weniger als 90% oder 90% arbeiten.

4) Exklusive Auszubildende, Praktikanten und Praktikantinnen, unterjährige Ein- und Austritte sowie Mitarbeitende mit Langzeitabsenzen. In solchen Fällen finden auf den Fall abgestimmte, individuelle Gespräche und Beurteilungen statt.

5) HC bedeutet Anzahl Mitarbeitende und FTE bedeutet Vollzeitäquivalente

Anstellungen und Fluktuation in HC ¹⁾	2023				2022			
	Eintritte	Natürliche Austritte	Alle Austritte	Fluktuationsrate ³⁾	Eintritte	Natürliche Austritte	Alle Austritte	Fluktuationsrate ³⁾
Gesamt	525	135	468	11,6 %	581	134	411	9,8 %
Gesamt nach Geschlecht								
Männlich	328	86	293	11,0 %	361	84	260	9,6 %
Weiblich	197	49	175	12,7 %	220	50	151	10,3 %
Gesamt nach Alter ²⁾								
< 30 Jahre	181	42	132	20,1 %	197	32	116	19,6 %
30–50 Jahre	291	63	255	11,2 %	307	59	197	8,7 %
> 50 Jahre	53	30	81	7,2 %	74	43	77	5,3 %
Gesamt nach Region								
Europa	319	41	236	11,9 %	342	57	252	12,7 %
Amerika	70	62	87	5,8 %	139	74	91	3,8 %
Asien	136	32	145	13,9 %	100	3	68	7,9 %

1) Die Zahlen zu Eintritten, Austritten und Fluktuation umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.

2) Im Jahre 2022 waren zwei europäische Geschäftseinheiten bei den Eintritten nach Alter und der Fluktuation nach Alter nicht eingerechnet, da diese Daten nicht erhoben wurden.

3) Für die Berechnung der Fluktuationsrate 2023 wurde die Zahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2023 verwendet.

EMPOWERED PEOPLE

Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

Die Förderung der Mitarbeitenden ist für Bossard zentral. Durch Aus- und Weiterbildungsprogramme stellt das Unternehmen sicher, dass die Mitarbeitenden ihre Potenziale entfalten und nutzen können. Auf diese Weise fördert Bossard die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, senkt die Fluktuation und stärkt das Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen im Einklang mit der Unternehmenskultur. Eine aktive Förderung der Mitarbeitenden trägt zum guten Image der Bossard Gruppe als Arbeitgeberin bei und zieht neue Talente an. Indem Bossard Fach- und Managementwissen der Mitarbeitenden auf dem aktuellen Stand hält, bleibt das Unternehmen innovativ und ist für Marktveränderungen und neue Ansprüche der Arbeitswelt bestens vorbereitet.

Perspektiven und Wettbewerbsvorteile durch Qualifizierung

Die Bossard Gruppe bietet ihren Mitarbeitenden Perspektiven: Sie erhalten die Möglichkeit, durch Aus- und Weiterbildung ihre Fähigkeiten zu entwickeln, abzurunden und bei entsprechender Eignung weitere Karriereschritte zu gehen. Die berufliche Förderung bei Bossard basiert auf den Werten Kreativität, Befähigung und Zusammenarbeit.

Das umfangreiche Förderprogramm trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei und verringert die Fluktuation. Damit ist es eine wichtige Massnahme gegen den Fachkräftemangel. Da das Unternehmen weiterwächst, will

Bossard durch Qualifizierung das Nachrücken von Mitarbeitenden in Management- und Fachpositionen erleichtern. Zugleich sichert sich Bossard durch die kontinuierliche Weiterqualifizierung und das aktuelle Know-how seiner Mitarbeitenden einen Wettbewerbsvorteil und verbessert die Produktivität. Bossard legt grossen Wert auf die Meinung und die Ideen der Mitarbeitenden und findet auf diese Weise praxisnahe Problemlösungen und neue Ansätze für Entwicklungen. Die Förderung der Mitarbeitenden sichert das Wachstum und schafft Mehrwert für das Unternehmen. Die Palette der Angebote ist gross: Projekte, Coaching und Job-Enrichment gehören dazu. Neben Fach- und Spezialwissen fördert Bossard soziale und Management-Kompetenzen wie Konfliktmanagement und Kommunikation. Ein Fokus liegt auf dem Learning Management System (LMS). Diese Lernstruktur für alle Funktionen des Unternehmens schafft die Basis für das Teilen von Wissen.

Weiterbildung intern und extern

Das Weiterbildungsprogramm von Bossard umfasst globale und lokal angepasste Angebote, virtuelle Kurse und Trainings sowie Präsenzveranstaltungen und Konferenzen mit Lernsegmenten, Workshops oder Gruppenarbeiten. So bietet beispielsweise das Sales und Marketing Forum Impulsreferate und kurze Trainings etwa zum Thema Nachhaltigkeit. Globale Konferenzen wie die Smart Factory Logistics Konferenz oder das People & Organization Offsite umfassen ebenfalls Lerninhalte. Interne globale Trainings via LMS thematisieren Inhalte, die für alle

Standorte und Mitarbeitenden relevant sind. Dazu gehören zum Beispiel die IT-Sicherheit, Gleichstellung und Inklusion, Storytelling bei Kundenmeetings sowie die Organisation und Moderation von Meetings und Workshops. Lokale Angebote adressieren zusätzlich zu den globalen Programmen den individuellen Trainingsbedarf in den Geschäftseinheiten.

Online können die Mitarbeitenden Intranetseiten mit Ressourcen zu Themen wie Teamorganisation, Moderation, Change-Management sowie Aufbau und Weiterführung von internen Communities nutzen.

Zusätzlich unterstützt Bossard die externe Weiterbildung. Absolvieren Mitarbeitende berufsbegleitende Studiengänge, Kurse, Trainings oder Seminare zu Themen, die auch dem Unternehmen zugutekommen, erhalten sie finanzielle Unterstützung und Zeitbudgets.

«We talk real» als globales Angebot

Das globale «We talk real» Programm legt den Fokus auf die Entwicklung von Fähigkeiten in den vier Modulen psychologische Sicherheit, Dialogfallen, aktives Zuhören und Feedback geben. 2023 lag der Fokus bei «We talk real» auf Dialogführung und Verbesserung der internen und externen Gesprächsqualität. Dazu wurde intern ein Signaturprogramm entwickelt und in einem Pilotprojekt erfolgreich angewandt. Nun wird das Programm ausgerollt. Dabei nutzt Bossard das Train-the-Trainer-Konzept, um die lokalen Mitarbeitenden ins Boot zu holen und das

Programm an unterschiedliche kulturelle Gegebenheiten anzupassen. Gleichzeitig hilft das Train-the-Trainer Konzept dabei, die Moderationskompetenzen in den Regionen zu stärken. Im Mittelpunkt des Rollouts vom «We talk real» Programm standen 2023 Indien, Polen, Deutschland, die USA und die Niederlande.

Entwicklung der Führungskräfte

Bossard hat die Führungskräfteentwicklung stark individualisiert und nutzt Einzelcoachings, zum Beispiel für das neu zusammengesetzte Managementteam bei Bossard Aerospace. Grosse Veränderungsprojekte im Unternehmen wie das ERP-Implementierungsprojekt und das Sales Transformationsprojekt wurden im Berichtsjahr durch Weiterbildungen zu den Themen Change-Management und Change Leadership für Führungskräfte und Führungsteams begleitet und unterstützt. Auf der höchsten Führungsebene will die Bossard Gruppe künftig Feedback stärker in den Mittelpunkt der Führungskräfteentwicklung stellen.

Weiterentwicklung der Angebote

Auch Weiterentwicklungsangebote müssen sich weiterentwickeln. Auf der Grundlage neuer Technologien und Erwartungen der Mitarbeitenden passt Bossard seine Förderangebote laufend an, um auf der Höhe der Zeit zu bleiben. Nur so lässt sich sicherstellen, dass die Mitarbeitenden sich Inhalte aneignen, die für die Zukunft relevant sind und sie auch persönlich weiterbringen.

Für mehr Transparenz hat Bossard 2023 im Intranet einen «Learning Hub» als zentralen Schaltplatz für alle Lernangebote aus den Fachbereichen geschaffen. Ebenfalls hat das Unternehmen damit begonnen, die systemtechnische Grundlage für die Einführung eines Personalinformationssystems aufzubauen. Die globale Software soll Vergleichbarkeit und Synergien fördern. 2024 werden dann auch die Talententwicklungsprozesse angeglichen und erneuert und von der Software unterstützt und vereinfacht.

Im Jahr 2023 fokussierte Bossard verstärkt darauf, funktionsübergreifende und interdisziplinäre Lern- und Weiterbildungsangebote anzubieten. Dadurch soll einerseits das Onboarding neuer Mitarbeitenden erleichtert werden, andererseits ist das Ziel ein «T-förmiges» Wissensprofil der Mitarbeitenden. Das heisst: Die Mitarbeitenden verfügen sowohl über starkes Expertenwissen als auch über breites, funktionsübergreifendes Allgemeinwissen. Um dieses Ziel zu erreichen, entwickelt Bossard eine Lerngovernance im LMS und testet Lernmodule mit den einzelnen Funktionen. Dabei nutzt Bossard einen iterativen Ansatz. Beispielsweise werden Verkaufsmitarbeitende auch in Service- und Produktbereichen geschult, mit denen sie normalerweise weniger zu tun haben, um die Vernetzung des Wissens zu verbessern. Ebenso erhalten etwa Engineering-Experten Schulungen in Verkaufsstrategien oder Moderation.

Bossard Talent-Eco-System

Bossard entwickelt ein Talent-Eco-System, um qualifizierte Mitarbeitende anzuziehen und fördert die berufliche Weiterentwicklung innerhalb der Gruppe. Das Eco-System unterstützt die Mitarbeitenden, ihre Karrieren proaktiv und individuell zu planen. Bestandteil dieses Programms ist auch Nachfolgeplanung, wobei interne Kandidaten und Kandidatinnen berücksichtigt werden sollen. Führungskräfte erhalten On-the-Job Coachings. 2023 fanden mehrere regionale Human-Resources-Workshops statt, um Anregungen der Einheiten zum Talent-Eco-System aufzunehmen und Konzepte für die zukünftige Entwicklung zu erarbeiten. Neu aufgelegt wurden Kurse zu den fünf Guiding Principles der Bossard Gruppe. Diese Prinzipien sind: «We experiment», «We talk real», «We empower», «We collaborate» und «We deliver value». Zu diesen fünf Prinzipien bietet das Unternehmen beispielsweise E-Learning Kurse und Workshops an. Alle Mitarbeitenden weltweit haben Zugriff auf diese Angebote. Sie helfen dabei, die Unternehmenskultur zu vereinheitlichen, sind jedoch auch an die lokalen Gegebenheiten angepasst.

Verantwortliche für die Weiterentwicklung

Auf globaler Ebene ist die Gruppenfunktion People & Organization für die Weiterentwicklung der Führungskräfte verantwortlich. Sie arbeitet funktionsübergreifend, um in grossen Projekten die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu sichern. Die einzelnen Geschäftseinheiten verantworten die Entwicklung der Mitarbeitenden unterhalb des Managementlevels. In den Einheiten sind entweder Human Resources oder der General Manager für die Mitarbeitendenentwicklung zuständig.

Herausforderungen und Aufgaben

Die Bossard Gruppe will erreichen, dass es zum normalen Bestandteil des Arbeitsalltags wird, Neues zu lernen und sich weiterzubilden. Hierzu werden verschiedene Modelle ausgewertet – in Asien beispielsweise gibt es spezielle Lerntage für die Mitarbeitenden. Um trotz der grossen Bedeutung des Lernens im Beruf den zeitlichen Aufwand zu begrenzen, setzt Bossard zum Beispiel auf die Vernetzung

von Lerninhalten mit Projekten und direkte Anwendung des Gelernten. Des Weiteren will Bossard Lernangebote künftig stärker personalisieren und auf den individuellen Wissensstand der Mitarbeitenden zuschneiden. In diesem Zusammenhang ist auch eine stärkere Kommunikation mit den Mitarbeitenden nötig, damit sie sich von der Fülle der Qualifizierungsangebote nicht überfordert fühlen und die für sie passenden Angebote finden. Das Talentmanagement soll so gestaltet werden, dass es einerseits die globale Unternehmenskultur fördert, andererseits jedoch an die kulturellen Gegebenheiten der unterschiedlichen Standorte angepasst ist.

Bossard arbeitet daran, den Mitarbeitenden in den kleineren Einheiten ebenso viele Lernangebote zu offerieren wie den Mitarbeitenden in den grossen Einheiten. Die Mitarbeitenden in den nicht-englischsprachigen Ländern sollen verstärkt Angebote für Englischkurse erhalten, damit ihnen die Konzernsprache vertrauter wird.

“*Das Bossard Eco-System unterstützt die Mitarbeitenden, ihre Karriere proaktiv und individuell zu planen.*”

EMPOWERED PEOPLE

Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Bossard wendet sich aktiv gegen Diskriminierung, fördert Diversität und Inklusion und setzt sich für die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden ein, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung und körperlichen Fähigkeiten. In einem internationalen Unternehmen mit multikultureller Belegschaft ist gegenseitiger Respekt essenziell. Als offenes, diverses Unternehmen beeinflusst Bossard die soziale Stabilität nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch in der gesamten Gesellschaft positiv.

Mit Respekt und Toleranz die Zukunft sichern

Die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion sind zentrale Werte der Bossard Gruppe. Sie tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Für kontinuierliches Wachstum braucht es das Potenzial und die innovativen Ideen aller Mitarbeitenden. Aus Überzeugung und um die Zukunft der Unternehmensgruppe zu sichern, strebt Bossard danach, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden akzeptiert und gehört werden und ihren individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können. Der Verhaltenskodex der Bossard Gruppe lässt keinen Spielraum für Diskriminierung. Im Jahr 2023 gab es einen gemeldeten Diskriminierungsfall und entsprechende Aktionen wurden eingeleitet. Verstösse können Mitarbeitende ihren Vorgesetzten oder über die

Integrity Line melden. Manager der Unternehmensgruppe absolvieren Trainings zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion.

Fairer Lohn für alle

Bossard folgt dem Grundsatz, dass gleichwertige Arbeit mit gleichwertigem Lohn vergütet werden soll. Damit diese Leitlinie eingehalten wird, wurde 2021 eine Lohnvergleichsanalyse am Zuger Standort durchgeführt. Eine externe Überprüfung dieser Analyse durch eine unabhängige Stelle ergab, dass die Regeln gemäss dem Gleichstellungsgesetz eingehalten sind. Der Standort Deutschland führte 2023 eine Lohnvergleichsanalyse durch. Auch dort gab es keine Abweichungen vom Gleichheitsgrundsatz. Gruppenweite Richtlinien zur Sicherstellung der Lohngleichheit gibt es momentan nicht. Die Praxis der Entlohnung kann in verschiedenen Regionen unterschiedlich gehandhabt werden. In der EU sind hierzu künftig neue Richtlinien einzuhalten.

Herausforderungen bei Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Trotz des hohen Stellenwerts des Gleichheitsgrundsatzes im Unternehmen ist der Idealzustand noch nicht erreicht. Eine Herausforderung besteht nach wie vor darin, dass in der Bossard Gruppe weniger Frauen als Männer arbeiten – was in erster Linie der Branche geschuldet ist. Das Unternehmen arbeitet weiterhin daran, Frauen im Unter-

nehmen, explizit auch in Managementpositionen, zu fördern. Des Weiteren besteht Potenzial bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Flexiblere Lösungen sollen sowohl Mitarbeitenden als auch Auszubildenden zugutekommen. Aktuell arbeiten weniger als zehn Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit. Eine Daueraufgabe besteht darin, die Belegschaft diverser zu gestalten.

Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Mit ihrer 2022 gestarteten Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion stellt die Bossard Gruppe die Weichen für echte Vielfalt im Unternehmen mit allen damit verbundenen Chancen. Mitarbeitende auf der ganzen Welt können an dieser Strategie mitwirken.

Darum geht es bei der Strategie:

- Die internen Rahmenbedingungen wie Richtlinien, Verhaltenskodex und Arbeitsmodelle werden überprüft und bei Bedarf angepasst.
- Das Rekrutierungsverfahren wird offener und die Ausschreibungen werden genderneutral formuliert.
- Die Führungskräfte übernehmen eine Vorbildfunktion und wenden klare Leitlinien an, um Gleichstellung zu verwirklichen.
- Für Minderheiten werden künftig Mentoring- und Sponsoringprogramme aufgelegt, damit sie die gleichen Entwicklungschancen wie alle anderen erhalten.

Die Strategie ist ein fortlaufendes Projekt. 2023 fand die Analyse statt und es wurden Workshops mit dem Top-Management zum Thema «Unconscious Bias» durchgeführt: Für die Unternehmenskultur sind Diversität, Gleichstellung und Inklusion wesentlich, weil sie den Umgang miteinander prägen und weil diverse Teams ganzheitliche Lösungen entwickeln. Für die externe Wahrnehmung ist der Gleichheitsgrundsatz entscheidend, um ohne Vorbehalte neue Talente zu gewinnen und als Arbeitgeberin attraktiv zu sein.

Selbstorganisierte Teams aus verschiedenen Einheiten in Europa und den USA haben sich im Sommer 2023 vier bis sechs Wochen lang mit Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion befasst und ihre Ergebnisse mit dem Management und Human Resources geteilt. Die Arbeit der Teams in Asien soll zeitnah folgen. Umfragen, Folgeaufgaben und Workshops treiben das Projekt weiter voran.

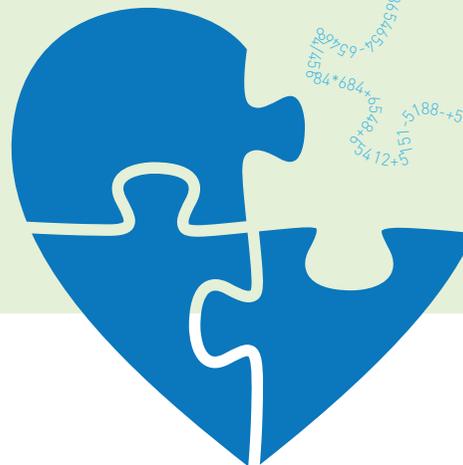
Im Berichtsjahr setzte Bossard sich zudem das Ziel, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, indem bis im Jahr 2031 das gleiche Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung wie in der gesamten Bossard Gruppe angestrebt wird.

Herausforderungen bei der Umsetzung der Gleichheitsstrategie

Eine anspruchsvolle Aufgabe besteht darin, die Aktionspläne der unterschiedlichen Strategie-Teams von der regionalen Ebene auf Gruppenlevel zu übertragen und herauszufinden, welche Aktionen für die gesamte Unternehmensgruppe relevant sind und umgesetzt werden sollten. Eine weitere Herausforderung besteht darin,

«neu» zu denken: Die konsequente Anwendung der Diversitätskriterien bedeutet nicht, dass bei der Rekrutierung oder Nachfolgeplanung Qualifikationen und Fähigkeiten weniger zählen als früher. Vielmehr besteht die Chance, dass durch einen breiteren Fokus mehr Kandidatinnen und Kandidaten angesprochen werden. So erweitert Bossard die Chance, jede Position ideal zu besetzen.

Arbeitsplätze für Personen mit Beeinträchtigungen



Einige Geschäftseinheiten bieten Personen mit Beeinträchtigungen die Chance, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Personen, die aufgrund von physischen oder psychischen Beeinträchtigungen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben, erhalten die Möglichkeiten bei Bossard einfache Tätigkeiten auszuführen. So werden ihnen neue Chancen gegeben. Diese Arbeitsverhältnisse stellen eine Win-Win-Situation dar. Bossard erhält Arbeitskräfte und die Betroffenen bekommen eine neue Perspektive und lernen, wieder in den Arbeitsalltag einzusteigen.

EMPOWERED PEOPLE

Wohlbefinden und Sicherheit

Das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden hat einen sehr hohen Stellenwert bei der Bossard Gruppe. Die Sicherheit am Arbeitsplatz wird regelmässig kontrolliert und erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben. Darüber hinaus macht Bossard den Mitarbeitenden global und individuell an den Standorten Angebote zur Förderung ihrer Gesundheit. So übernimmt Bossard Verantwortung für die Mitarbeitenden. Das Unternehmen will erreichen, dass die Mitarbeitenden sich wohlfühlen, fit und motiviert sind, ihre Tätigkeiten sicher ausführen können und es so wenige Ausfälle wie möglich gibt.

Massnahmen zur Förderung von Wohlbefinden und Gesundheit

Die Initiativen zur Förderung von Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden orientieren sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, an den Arbeitsbedingungen der jeweiligen Standorte und an den von den Tätigkeiten ausgehenden Risiken für Wohlbefinden und Sicherheit. Dabei werden die Arbeitspraxis und kulturelle sowie regionale Voraussetzungen ebenso beachtet wie die Wünsche der Mitarbeitenden, die sie in lokalen Zufriedenheitsumfragen äussern können.

Gesundheitsschutz hat viele Facetten: Initiativen an den Standorten

Im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden hat Bossard bisher einige Initiativen und Massnahmen umgesetzt. Deshalb wurden 2023 kleinere Projekte umgesetzt. Am Standort Zug fand ein «Pulse Check» statt, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden abzufragen. Die Ergebnisse wurden mit der Abteilung Human Resources (HR) geteilt, in den Teams besprochen und Massnahmen definiert. Eine weitere Gesundheitsaktion am Hauptstandort war die Initiative «Bike to work» – sie motiviert die Mitarbeitenden, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. «Bike to work» findet auch an den Standorten in Frankreich und Dänemark jedes Jahr statt. Mitarbeitende des Standorts Zug nahmen am «B2Run Lauf Zug» teil. Die gemeinsame Vorbereitung auf den 6-Kilometer-Lauf und die Sportveranstaltung selbst – mit anschliessendem geselligem Beisammensein – stärken nicht nur die Gesundheit der Teilnehmenden, sondern auch den Zusammenhalt unter Kollegen und Kolleginnen. In Zug steht den Mitarbeitenden ausserdem ein Fitnessraum zur Verfügung. Zur Förderung der gesunden Ernährung werden am Hauptstandort Biofrüchte eines lokalen Landwirtschaftsbetriebs verteilt.

Bei Bossard Deutschland erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, von einem Firmenfitnessprogramm zu profitieren oder Fahrräder auszuleihen. Ebenso unterstützt Bossard Deutschland die Teilnahme an Laufveranstaltungen und bietet betriebliche Gesundheitsvorsorge durch einen Betriebsarzt an.

Den Mitarbeitenden in China stehen jährliche ärztliche Untersuchungen zur Verfügung. Ausserdem können die Mitarbeitenden Räumlichkeiten für sportliche Aktivitäten in den Arbeitspausen nutzen.

In Dänemark bietet Bossard den Mitarbeitenden Zugang zu Krankenversicherungen. Das Managementteam legt Wert darauf, in regelmässigen Abständen im direkten Gespräch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden in Erfahrung zu bringen. Die im Berichterstattungsjahr in Dänemark durchgeführte Arbeitsplatzbewertung zeigte, dass die Mitarbeitenden die von Bossard angebotenen Sportmöglichkeiten und die ergonomischen Arbeitsplätze sehr schätzen. In Frankreich sind die Mitarbeitenden – je nach Arbeitsgebiet – aufgefordert, zur Prävention in regelmässigen Abständen einen Berufsarzt aufzusuchen.

Globale Aktivitäten und Programme

Erfolgreich war die globale Einführung des Programms «We talk real». Zu den Fokusthemen dieses Programms gehören psychologische Aspekte und die Förderung einer Feedbackkultur. Im Rahmen des Programms werden die Fähigkeiten aller Mitarbeitenden in vier Modulen gefördert: psychologische Sicherheit, Dialogfallen, aktives Zuhören und Feedback geben. «We talk real» soll durch maximale Transparenz die Arbeitskultur weiter verbessern und die Beziehungen innerhalb der Teams stärken.

Auf globaler Ebene führte die Abteilung People & Organization darüber hinaus einzelne Kurse zu den Themen Wohlbefinden und Sicherheit ein. 2023 wurde ausserdem an allen Standorten ein Kurs zum Thema Resilienz durchgeführt.

Die Mitarbeitendenzeitschrift «Drehmoment» und die digitalen «SharePoint News» greifen regelmässig Themen wie Resilienz, Bewegung und Abgrenzung auf, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Die Mitarbeitenden haben einerseits die Möglichkeit, bei psychischer Belastung eine externe Sozialberatungsfirma zu Rate zu ziehen und andererseits können sie Missstände im Unternehmen via Integrity Line melden. Um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sicherzustellen, legt Bossard Wert auf offene und regelmässige Kommunikation. Bei Langzeitabsenzen wird das Case Management eingeschaltet, um zu unterstützen und die Wiedereingliederung zu erleichtern.

Arbeit von zu Hause und persönlicher Kontakt

Im Jahr 2021 führte Bossard Homeoffice und flexible Arbeitsmodelle ein. Diese flexiblen Lösungen haben viele Vorteile, aber auch den Nachteil, dass es schwieriger ist, Mitarbeitende zu identifizieren, die physische oder psychische Gesundheitsprobleme haben und Unterstützung benötigen. Deshalb will Bossard alle Mitarbeitenden besser über diese Themen informieren. Um Kontakte zu pflegen und Probleme frühzeitig zu erkennen, haben

sich virtuelle Kaffeepausen und regelmässige Stand-up-Meetings bewährt. Ergonomische Arbeitsplätze sind an allen Standorten eine Selbstverständlichkeit.

Zuständigkeiten für Wohlbefinden und Sicherheit

Aufgrund der dezentralen Unternehmensstruktur, der unterschiedlichen Arbeitsweisen und -schwerpunkte der Standorte sowie kultureller Unterschiede, sind die Geschäftseinheitsebenen für Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse, Arbeitsgruppen und Schulungen zuständig. Globale Anlaufstellen für diese Themen sind die Abteilung People & Organization, die lokalen Personalabteilungen sowie die lokalen Sicherheitsbeauftragten. Weil die Führungskräfte Verantwortung für das Wohlbefinden und die Sicherheit der Mitarbeitenden tragen, bietet beispielsweise Bossard Schweiz Themenblöcke zu Resilienz als Teil der Führungsausbildung an.

Identifikation und Bewertung von Sicherheitsgefahren

Die grössten Gefahren für die Sicherheit der Mitarbeitenden entstehen im Lager. Durch einseitige Belastungen bei manuellen Warenbearbeitungen können gesundheitliche Beschwerden auftreten. Punkto Arbeitssicherheit besteht das grösste Risiko im Lager beispielsweise beim Arbeiten mit Staplern, Palettenhubwagen oder beim Heben von Lasten. Bossard ermittelt die Gefahren in den Logistik-Prozessen (Anlieferung, Wareneingang,

Umpacken, Einlagerung, Auslagerung sowie Auslieferung) und klassifiziert diese nach Schweregrad. Jeder Arbeitsschritt wird basierend auf zehn möglichen Hauptgefährdungen (z.B. mechanische Gefährdungen, Brände) und diversen Unterkategorien (z.B. Absturz, Explosivstoffe) eingeteilt und bewertet.

Förderung der Sicherheit der Mitarbeitenden

Die Bossard Gruppe schafft beste Voraussetzungen für die Sicherheit der Mitarbeitenden und setzt auf Verantwortungsbewusstsein und Umsicht. Nebst dem Hauptsitz sind auch die Standorte Indien und China nach der Norm ISO 45001 für das betriebliche Arbeits- und Gesundheitsmanagement zertifiziert. Untersuchungen zu versteckten Gefahren und standardisierte Kontrollberichte dienen der systematischen Risikoidentifikation, dem Massnahmenmonitoring und unterstützen die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit. Die gesetzlichen und normativen Anforderungen sind identifiziert und im QLogbook beschrieben. Nachweise dazu werden jährlich von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) auditiert.

Die Ansprechpersonen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind dank Weiterbildungen stets mit dem neusten Wissen vertraut. Regelmässige Trainings zu Evakuationen bereiten auf Notfallsituationen vor. Im Technologie- und Logistikzentrum sind Wege gekennzeichnet, Sicherheitshinweise ausgeschrieben und die Mitarbeitenden erhalten Warnwesten und Sicherheitsschuhe. Interne Betriebs-sanitäter sind vor Ort und leisten bei Bedarf Erste Hilfe. Die Betriebsanitäter werden jedes Jahr von externen Fachleuten geschult. Für die Mitarbeitenden im Technologiezentrum und im Lager finden regelmässig Sicherheitsschulungen statt.

Im Rahmen von internen Auditierungen prüfen die für Qualität und Arbeitssicherheit Zuständigen die Wirksamkeit und fachgerechte Umsetzung der Sicherheitsmassnahmen. Jährlich finden am Standort Schweiz mehrere Begehungen der Betriebsgebäude statt, um Gefahren möglichst auszuschliessen.

Daran beteiligt sind das firmeneigene QUAG-Team ebenso wie externe Experten beispielsweise von der Feuerwehr und vom Swiss Safety Center. Das Swiss Safety Center evaluiert Gefahren und wertet die Gesundheitsschutzzahlen aus. Es erstattet Bericht und überprüft, ob Gefahrenpotenziale vorschriftsmässig beseitigt werden. An Management Meetings werden arbeitsbedingte Krankheits- und Unfallstatistiken besprochen und bei erkennbaren Mustern notwendige Massnahmen initiiert.

KENNZAHLEN: WOHLBEFINDEN UND SICHERHEIT

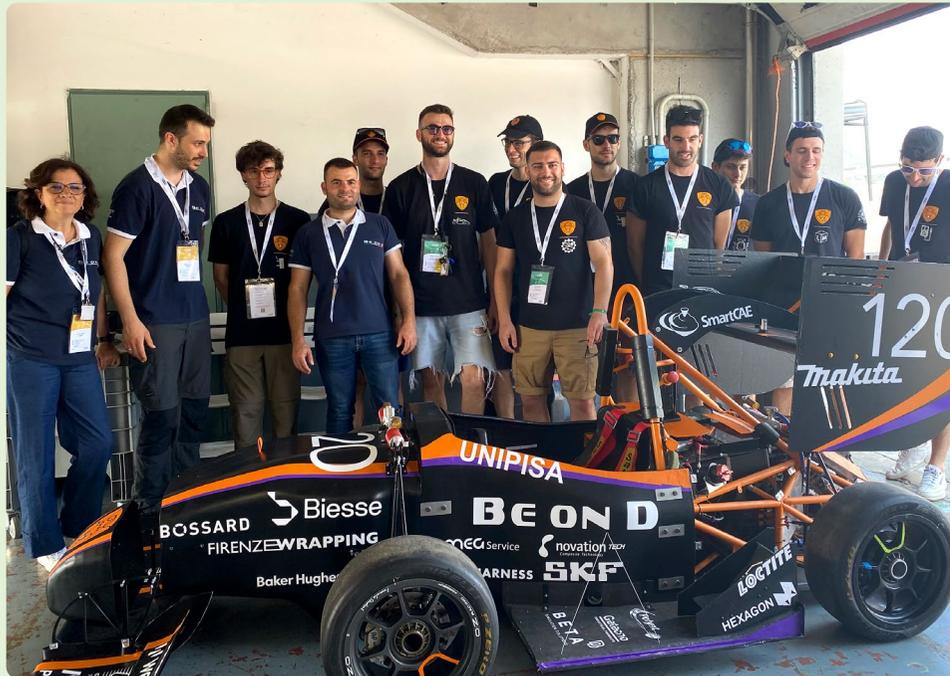
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ¹⁾	Einheit	2023	2022
Total der effektiv geleisteten Arbeitsstunden	Stunden	4 867 478	4 511 382
Absenzen insgesamt ²⁾	Stunden	121 213	157 237
Absenzquote ³⁾	%	2,2	2,8
Absenzen infolge Krankheit	Stunden	116 979	152 648
Absenzen infolge Berufsunfall	Stunden	4 234	4 589
Todesfälle am Arbeitsplatz	Anzahl	0	0

1) Die Zahlen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.

2) Ohne Urlaub und sonstige Absenzen, die nicht auf Krankheit oder Unfall zurückzuführen sind.

3) Für die Berechnung der Absenzquote wurde der von GRI vorgeschlagene Ansatz von 2 000 Stunden pro einem FTE verwendet.

Wissenstransfer zu Sicherheit in der Verbindungstechnik für das E-Team Squadra Corse in Italien



Mit dem Ziel der Förderung potenzieller Nachwuchskräfte unterstützt Bossard Italien seit einigen Jahren das E-Team Squadra Corse der Universität Pisa mit der Lieferung der passenden C-Teile für die Elektrofahrzeuge. Mit dieser Zusammenarbeit sollen Beziehungen gepflegt und Geschäftserfahrungen geteilt werden. Zur Förderung des technischen Know-how führte Bossard Italien eine Simulation der Montage der C-Teile am elektrischen Rennwagen und der Batterieinstallation durch und half dem Hochschulteam bei der Auswahl der geeigneten Komponenten. Ein Mitarbeiter aus dem Geschäftsbereich Assembly Technology Expert unterrichtete an der Universität Pisa zum Thema Sicherheit in der Verbindungstechnik, was auch bei der Gewinnung zukünftiger Mitarbeitenden helfen kann.

FAIR PARTNERSHIP

Integrität

Durch integres Wirtschaften und die Einhaltung von Grundwerten legt Bossard die Basis für langfristigen Unternehmenserfolg. Bossards Verhaltenskodex und der Verhaltenskodex für Lieferant:innen verankern das integre und verantwortungsvolle Handeln. Die im Jahr 2023 neu implementierte Group Anti-Bribery Policy hilft Korruption und Bestechung zu vermeiden. Die ebenfalls neu eingeführte Integrity Line ermöglicht es den Mitarbeitenden, Compliance Verstösse via elektronischem Tool zu melden.

Integrität – ein Grundwert

Bei Bossard ziehen sich Integrität, Respekt und Fairness durch alle Geschäftsaktivitäten. Die Gewährleistung von Bossards Werten und respektvollem zwischenmenschlichem Umgang ist essenziell für das Wohlergehen der Mitarbeitenden und deren Leistungsfähigkeit. Bossard legt Wert auf eine integre Zusammenarbeit mit Geschäftspartner:innen, schliesst Geschäfte nach objektiven wirtschaftlichen, sozialen oder ökologischen Kriterien ab und hält dabei die lokalen und globalen Gesetze und Richtlinien ein. So wird wettbewerbswidriges Verhalten und Korruption verhindert. Dadurch wird das Vertrauen der Anspruchsgruppen in Bossard gestärkt. Bossard ist überzeugt, dass langfristiges Wachstum nur mit Integrität erreicht wird. So sind jeder einzelne Mitarbeitende und jede Business Unit dafür verantwortlich, integer zu handeln und sich an Bossards global geltenden Werten zu orientieren. Die Rechtsabteilung der Gruppe ist für die

Umsetzung neuer Richtlinien und Prozesse in Bezug auf die Integrität zuständig.

Verhaltenskodex stellt Integrität sicher

Im Jahr 2022 hat Bossard einen neuen Verhaltenskodex eingeführt, der von Mitarbeitenden für Mitarbeitende erstellt worden ist. Dank praxisnaher Beispiele ist er klar verständlich formuliert. Mit dem Verhaltenskodex hält das Unternehmen einerseits die Erwartungen an die Mitarbeitenden zur Umsetzung einer integren Unternehmenskultur fest und andererseits werden ethische Geschäftspraktiken im Unternehmen verankert. Unter anderem regelt der Verhaltenskodex die folgenden die Integrität umfassenden Themen: Wahrung der Menschenrechte, Schutz des geistigen Eigentums, Datenschutz, Korruptionsbekämpfung, Förderung des fairen Wettbewerbs, transparente Berichterstattung sowie die Möglichkeit, Bedenken zu äussern. Damit die Mitarbeitenden den Kodex verstehen und leben, bietet Bossard regelmässige Online-Schulungen in 13 Sprachen an. Mit der Einführung des Verhaltenskodex im Jahre 2022 hat Bossard mittels einer Kampagne die Mitarbeitenden monatlich über den Inhalt des Kodex informiert.

Anti-Bribery Policy zur Vermeidung von Korruption

Um Bossards Reputation zu wahren und stabile Geschäftsbeziehungen aufzubauen, untersagt Bossard Geldwäscherei, Korruption und Bestechung. Die Rechtsabteilung des Unternehmens unterstützt die Mitarbeitenden bei Fragen hinsichtlich Korruptionsvermeidung.

Nebst der Meldung von Korruptionsvorfällen über die Integrity Line können sich Mitarbeitende lokal an sogenannte Trusted Leader wenden. Im Jahr 2023 hat Bossard eine globale Anti-Bribery Policy eingeführt. Diese dient als Rahmenwerk im Umgang mit Risiken für Bestechung und Korruption und enthält Handlungsanweisungen zum Umgang mit Geschenken. Nebst der global geltenden Anti-Bribery Policy können strengere lokale Vorgaben durch die einzelnen Geschäftseinheiten, Abteilungen oder Länder eingeführt werden. Verstösse gegen die Anti-Bribery Policy sind zu melden. Im Rahmen der Auffrischungsschulung zum Code of Conduct wurden die Mitarbeitenden mit dem Inhalt der Anti-Bribery Policy vertraut gemacht.

Fairer Wettbewerb in der Lieferkette

Bossards Verhaltenskodex für Lieferant:innen hält Grundsätze zur Vermeidung von Korruption in der Lieferkette fest. Die Anforderungen wurden 2023 überarbeitet und werden im Kapitel «Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement» erläutert. Lieferant:innen sind angehalten, jegliche Form von Korruption oder Bestechung zu verhindern. Das Angebot oder die Annahme von Zahlungen, Geschenken oder Vergütungen mit dem Ziel, einen unlauteren oder unzulässigen Geschäftsvorteil zu erlangen und/oder das Verhalten des Empfängers zu beeinflussen, sind untersagt. Bossard verbietet Preisabsprachen, Angebotsabsprachen, Kunden-/Marktabsprachen, Austausch von Preisinformationen oder sich an anderen unlauteren Praktiken zu beteiligen.

Korruptionsrisiken

Bossard ermittelt anhand von internen Kontrollsystemen und finanziellen Überprüfungen bei den Geschäftseinheiten, ob allfällige Korruptionsrisiken bestehen. Es gab keinen materiellen Fall von rapportiertem rechtswidrigem Verhalten. Rechtsverfahren aufgrund von Kartell- oder Monopolbildung gab es keine im Berichterstattungsjahr.

Umgang mit Interessenkonflikten

Interessenkonflikte liegen vor, wenn Konflikte zwischen dem persönlichen Interesse eines Mitarbeitenden und den Interessen von Bossard auftreten. Bossard erwartet, dass die Mitarbeitenden erkennen, wenn ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt vorliegt und sie entsprechende Situationen meiden. Falls Interessenkonflikte doch auftreten, sind die Mitarbeitenden angehalten diese unverzüglich zu melden. Sind Verwaltungsrats- oder Konzernleitungsmitglieder mit Interessenkonflikten konfrontiert, müssen die betroffenen Entscheidungsträger in den Ausstand treten.

Menschenrechte

Bossard unterstützt und respektiert die Grundsätze der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und befolgt weltweit anerkannte Menschenrechtsprinzipien wie die internationalen Arbeitsnormen der ILO. Von den Geschäftspartner:innen ([→ Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement](#)) werden dieselben Standards erwartet.

Bossards Verhaltenskodex verbietet Belästigung oder Misshandlung. Mitarbeitende dürfen sich nicht an Zwangs- oder Kinderarbeit beteiligen oder davon profitieren. Die Vereinigungsfreiheit wird anerkannt. Missachten Vertragspartner Menschenrechte, kann dies zur Auflösung der Vertragsverhältnisse führen. Weitere Informationen zur Sicherstellung der Menschenrechte und dem Verbot von Kinderarbeit sind im Kapitel «Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement» nachzulesen.

Implementierung der Integrity Line

Unter dem im Verhaltenskodex festgehaltenen Leitgedanken «see something, say something» sind Bossards Mitarbeitende aufgefordert, Handlungen, die gegen die Integrität des Unternehmens verstossen, zu melden. Zur Wahrung von Bossards Werten sowie aufgrund der neuen EU-Whistleblower-Richtlinie hat das Unternehmen im Jahr 2023 nebst den bisherigen Meldemöglichkeiten, eine neue Whistleblowing-Anlaufstelle, die Integrity Line, eingeführt. Diese ermöglicht es den Mitarbeitenden weltweit, Verstösse gegen die Integrität mittels eines Online-Tools mitzuteilen. Die Mitarbeitenden wurden im Rahmen der auf 13 Sprachen durchgeführten Online-Schulungen zum Verhaltenskodex über diese neue Möglichkeit informiert. Die eingegangenen Mitteilungen gehen an die Rechtsabteilung der Gruppe und werden – sofern erforderlich – mit weiteren internen oder externen Ressourcen nach einem standardisierten Prozess untersucht. Bisher

ist die Integrity Line nur für Mitarbeitende offen, eine Ausweitung auf externe Stakeholdergruppen ist geplant. Nebst der Integrity Line können die Mitarbeitenden auch Meldungen über die lokalen Reporting-Linien einreichen.

Im Berichterstattungsjahr gingen einzelne Meldungen über die Integrity Line ein. Nach Analyse der Sachverhalte und Gespräche mit den betroffenen Personen, konnten die Fälle im gemeinsamen Einverständnis aller Beteiligten geklärt und abgeschlossen werden. Bis auf die Anpassung eines Prozesses, um mehr Transparenz zu schaffen, mussten keine Massnahmen eingeleitet werden.

Zukünftige Ambitionen

Bossard strebt an, Integrität zukünftig noch stärker im Unternehmen zu verankern und Mitarbeitende mittels Schulungen zu den Unternehmenswerten zu erreichen. Den einzelnen Abteilungen oder Standorten steht es frei, Rahmenwerke zu erlassen, die über die Anforderungen der Gruppe hinaus gehen. Die neu eingeführte Integrity Line soll unternehmensweit bekannt werden. Ebenfalls soll zukünftig die neue globale Anti-Bribery Policy umfassend implementiert und die Abteilungen bei deren Umsetzung und Integration in den Arbeitsalltag begleitet werden. Das Ziel ist, dass alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen zur Integrität des Unternehmens beitragen.

FAIR PARTNERSHIP

Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement

Die rund 5 100 Lieferant:innen sind für Bossard von zentraler strategischer Bedeutung für die Erbringung der einzigartigen Kundenlösungen und Dienstleistungen. Bei der Auswahl von und in Zusammenarbeit mit den Lieferant:innen berücksichtigt die Gruppe ökologische und soziale Kriterien. Bossards Supplier Relationship Management (SRM) Tool hilft dabei, umfassende Informationen zu verwalten und hohe Qualität sicherzustellen. Der 2023 überarbeitete Verhaltenskodex für Lieferant:innen enthält Anforderungen hinsichtlich Nachhaltigkeit und Gesetzeskonformität.

Lieferkettenmanagement als Basis für Geschäftserfolg

Um den Kundinnen weltweit und termingerecht eine Auswahl von über 1 Mio. hochwertigen Produkte zu liefern und sie damit bei der Umsetzung innovativer Prozesse zu unterstützen, bilden Bossards qualifizierte und zertifizierte Lieferant:innen eine zentrale Grundlage für Bossards Geschäftserfolg und die Zufriedenheit der Kundinnen. Bossards Lieferantennetzwerk umfasst Europa, Amerika und Asien. Der Aufbau und die Pflege von langfristigen Vertrauensverhältnissen sind zentral. Bossards Lieferant:innen stellen Verbindungselemente her. Die spezialisierten Industrieunternehmen produzieren die im Katalog verfügbaren Standardprodukte gemäss ISO-Normen oder fertigen Spezialteile an. Bossards Einkauf basiert auf professionellen und fairen Langzeitbeziehungen.

Die für die Herstellung der Verbindungselemente benötigten Rohmaterialien kaufen die Lieferant:innen selber ein.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Bossard berücksichtigt ESG-Kriterien und regulatorische Anforderungen bei der Auswahl neuer und in der Zusammenarbeit mit bestehenden Lieferant:innen. Dies wird auch zunehmend von Bossards Kundinnen erwartet. Mit der Vorgabe von Nachhaltigkeitsstandards und Anforderungen für die Lieferant:innen kann Bossard die gesamte Wertschöpfungskette positiv beeinflussen und Risiken reduzieren.

Sorgfältige Prüfung der Lieferant:innen

Bossard prüft potenzielle neue Lieferant:innen systematisch. Diese durchlaufen einen mehrstufigen Qualifikationsprozess und müssen für eine Partnerschaft mit Bossard strikte Qualitätskriterien erfüllen. Im Rahmen des Qualifikationsprozesses müssen Lieferant:innen Einsicht in relevante Zertifikate gewähren, Angaben zum Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement machen und zudem einwandfreie Produktlieferungen sicherstellen. Das Auswahlverfahren beinhaltet auch Audits in den Werken zur Prüfung des Produktionsumfelds, der Fertigungsprozesse und um die Fachkompetenzen der jeweiligen Mitarbeitenden in Erfahrung zu bringen. Wird eine Partnerschaft aufgebaut, durchlaufen die Lieferant:innen ein Self-Assessment und müssen die Anforderungen gemäss Bossards Verhaltenskodex für Lieferant:innen sowie anwendbares Recht einhalten. Nebst der Gewährleistung von Umwelt-

schutzstandards müssen die Lieferant:innen Menschenrechte einhalten und Kinderarbeit vermeiden.

Supplier Relationship Management System

Im Jahr 2022 hat Bossard das neue SRM Tool in der Gruppe implementiert. Damit kann das Unternehmen die Lieferant:innen systematisch prüfen und sie bei der Weiterentwicklung unterstützen. Die Lieferant:innen haben auch Zugriff auf das SRM, um beispielsweise das Self-Assessment zu durchlaufen. Nebst einem breiten Spektrum an fachtechnischen Informationen zur eingekauften Ware ermöglicht das Tool Bossard, systematische Prozesse sicherzustellen, Nachhaltigkeitsaspekte einzubeziehen und gleichzeitig das Qualitäts- und Risikomanagement in der Lieferkette zu verbessern.

Verhaltenskodex für Lieferant:innen

Im Jahr 2023 hat Bossard aufgrund der neuen gesetzlichen Regularien den Verhaltenskodex für Lieferant:innen überarbeitet; dieser deckt ein breites Spektrum der Nachhaltigkeit ab. Der neue Kodex wurde vom Verwaltungsrat im August 2023 freigegeben. Er ist öffentlich auf Bossards Website einsehbar und die Lieferant:innen sind angehalten, als Teil des Selektionsprozesses den Kodex ausdrücklich zu anerkennen und sich an die Prinzipien des Kodex zu halten. So stellt Bossard sicher, dass ihre Werte nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch in der Lieferkette berücksichtigt werden. 2023 unterschrieben 54 % der Lieferant:innen den Kodex, die 80 % des Einkaufsvolumens ausmachen. Bossards Ziel ist es, diesen Anteil kontinuierlich zu erhöhen.

Der Kodex stützt sich auf internationale Gesetze und Standards. Dazu gehören unter anderem die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Konvention über die Rechte des Kindes, die internationalen Arbeitsnormen der ILO, die Prinzipien des United Nations Global Compact, die Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act zum Umgang mit Konfliktmineralien, die REACH-Verordnung sowie die «Best Practices» der internationalen Industrie.

Der Kodex stellt somit hohe ethische Standards. Mit dem Kodex strebt Bossard an und verlangt, dass die Lieferant:innen sich an alle anwendbaren Gesetze und internationalen Standards zu Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz halten. Der Verhaltenskodex enthält unter anderem auch Richtlinien zur Vermeidung von Korruption, Bestechung sowie Geldwäscherei und verlangt ein Wirtschaften nach den Prinzipien des fairen Wettbewerbs.

Die Lieferant:innen verpflichten sich, eine kontinuierliche Verbesserung in allen im Kodex festgehaltenen Aspekten anzustreben und sicherzustellen, dass auch ihre Untertier:innen ethisch einwandfreie Produkte und Dienstleistungen liefern. Die Einhaltung der Anforderungen des Verhaltenskodex prüft Bossard im Rahmen von Audits. Lieferant:innen, welche die Anforderungen nicht erfüllen, werden aufgefordert, einen Massnahmenplan für die Erfüllung vorzulegen.

Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten

Bossard unterstützt die Grundätze der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und andere international anerkannte Menschenrechtsprinzipien und fordert die Lieferant:innen zur Einhaltung ähnlicher Standards auf. Dazu zählen auch Anweisungen zur Achtung der Kinderrechte. Kindern steht das Recht auf Entwicklung und Bildung zu. Die Lieferant:innen sind angehalten, jegliche Fälle von Kinderarbeit zu verhindern und die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) umzusetzen. Zwangs- und Pflichtarbeit werden explizit verboten. Zudem sind die Lieferant:innen unter anderem dazu angehalten, bei ihren Mitarbeitenden Chancengleichheit zu fördern sowie relevante Gesetzgebungen hinsichtlich Arbeitszeit zu beachten und eine faire Vergütung zu bezahlen.

Ein erstes Element im Risikomanagement hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen und Kinderarbeit wird im Lieferantenportal umgesetzt, denn hier müssen die Lieferant:innen im Rahmen eines Self-Assessment Informationen dazu offenlegen. Die Einhaltung der Menschenrechte prüft Bossard regelmässig mittels Auditierungen und Screening-Prozessen. 2023 wurde 60 Lieferant:innen hinsichtlich der Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte im Rahmen von Audits geprüft. Bei keinem der 60 geprüften Lieferant:innen stellte Bossard Mängel fest oder musste die weitere Zusammenarbeit beendet werden. Die Lieferant:innen wurden nach den Kriterien Umsatz, Produktesortiment und Marktposition ausgewählt und

sämtliche Audits wurden durch ausgebildete Prüfer:innen vor Ort bei den Lieferant:innen durchgeführt.

Bereits vor 2023 brach Bossard die Zusammenarbeit mit Lieferant:innen ab, wenn Fälle von Kinderarbeit bekannt wurden. 2023 passte das Unternehmen das Auditformular an und integrierte Aspekte der Kinderarbeit. Zur systematischen Ermittlung eines Risikos für Kinderarbeit klassierte Bossard 2023 ihre Lieferant:innen basierend auf ihrem Herkunftsland anhand des UNICEF Child Labour Index in verschiedene Kategorien und stellte fest, dass 53% des Einkaufsvolumens von Lieferant:innen aus Ländern der Risikokategorie «enhanced» stammen und damit ein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit besteht. Als ergänzende Abklärungen prüfte Bossard die Dokumentationen bisher durchgeführter Audits hinsichtlich Indizien für Kinderarbeit. Dabei wurde festgestellt, dass keine konkreten Verdachtsfälle vorliegen, weshalb Bossard die Schlussfolgerung zieht, 2023 für die Berichterstattung über Menschen- und Arbeitsrecht gemäss OR Art. 964j befreit zu sein.

Konfliktmineralien und -metalle

Bossards Lieferant:innen verpflichten sich, die Lieferkette frei von Konfliktmineralien zu halten. Diese aus Konflikt- und Hochrisikogebieten stammenden Mineralien bergen ein Risiko für bewaffnete Konflikte, Post-Konflikt-Situationen oder fehlende Staatsführung und -sicherheit. Bossards Lieferant:innen müssen bezüglich der Herkunft dieser Mineralien den entsprechenden OECD-Leitfaden einhalten.

Im Jahr 2023 führte Bossard eine Bestandesaufnahme der importierten Produkte durch. Hierbei wurden die relevanten Mineralien und Metalle analysiert und für die wichtigsten Produkte Berechnungen zum Zinngehalt gemacht. Nebst Zinn spielt Gold eine Rolle in den Beschichtungen der Verbindungselemente. Die Berechnungen für Zinn ergaben Werte, die signifikant unter dem zur Berichterstattung verpflichtenden Schwellenwert liegen. Der Goldanteil in den Beschichtungen ist dabei nochmals tiefer, weshalb Bossard die Schlussfolgerung zieht, 2023 für die Berichterstattung über Konfliktmineralien und -metalle gemäss OR Art. 964j befreit zu sein.

Umweltschutz in der Lieferkette

Potenzielle neue Lieferant:innen werden hinsichtlich ihren Umweltschutzbemühungen bewertet. Bossards Verhaltenskodex für Lieferant:innen enthält Anforderungen zu Emissionen, Wasser, Abfällen sowie Chemikalien und Gefahrenstoffen. Die Lieferant:innen sind angehalten, durch Wiederverwertung und Wiederverwendung von Materialien und Produkten sowie mittels umweltfreundlichen Technologien die Emissionen zu verringern. Die Lieferant:innen verpflichten sich zudem zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Abfall. Hinsichtlich Handhabung, Lagerung, Entsorgung und Transport von Chemikalien werden Bossards Lieferant:innen aufgefordert internationale Gesetze einzuhalten und den Einsatz von Chemikalien und Gefahrenstoffen auf ein Minimum zu beschränken.

Im Jahr 2023 prüfte Bossard 57 Lieferant:innen im Rahmen von Audits hinsichtlich ökologischer Kriterien. Dabei wurde festgestellt, dass sämtliche der 57 geprüften Lieferant:innen die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferant:innen einhalten. Bei keinem der geprüften Lieferant:innen musste die Zusammenarbeit aufgrund von Nicht-Einhalten abgebrochen werden. Die Lieferant:innen wurden nach den Kriterien Umsatz, Produktesortiment und Marktposition ausgewählt und sämtliche Audits wurden durch ausgebildete Prüfer:innen vor Ort bei den Lieferant:innen durchgeführt.

Expansionsbedingte Herausforderungen

Eine Herausforderung für Bossards Lieferkettenmanagement hinsichtlich Nachhaltigkeit ergibt sich durch die Integration neuer Standorte oder Unternehmen unterschiedlicher Grössen und Herkunftsländern. Dabei gilt es jeweils, das Lieferantenmanagement des neuen Unternehmens an dasjenige von Bossard anzugleichen. Insbesondere kleinen Unternehmen fehlt es oft an systematischen Daten und Transparenz. Bossard anerkennt dabei auch die Herausforderungen, die für KMUs aufgrund der verlangten je nach Land divergierenden Transparenzanforderungen entstehen können. Hierbei ist eine schrittweise Angleichung an die Mechanismen und Standards von Bossard zentral.

Russland-Sanktionen

Im Berichterstattungsjahr war Bossard mit den Russland-Sanktionen konfrontiert. Weil in die EU importierte Produkte kein russisches Material enthalten dürfen, ist Bossard verpflichtet, detaillierte Informationen zur Herkunft dieser Produkte bereitzustellen und damit den Transparenzanforderungen der EU gerecht zu werden.

Nachhaltigkeitsregulierungen und Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)

In der EU werden Nachhaltigkeitsregulierungen und -anforderungen stets strenger. Als EU-Importeurin muss Bossard diese Anforderungen entlang der Wertschöpfungskette umsetzen und an die Lieferant:innen weitergeben.

Die Europäische Kommission beschloss im August 2023 die Umsetzung der Anforderungen des CBAM ab Ende Oktober 2023 im Sinne einer Transitionsphase. Beim CBAM handelt es sich um ein Grenzausgleichssystem als Teil der Klimastrategie der Europäischen Union, welche die Verlagerung von Emissionen in Nicht-EU-Länder verhindern soll. Das Ungleichgewicht zwischen europäischen und aussereuropäischen Herstellern soll ausgeglichen werden, indem Importeure die CO₂-Emissionen ermitteln und der EU rapportieren. Aus diesem Grund begann Bossard 2023 mit der Erfassung der CO₂-Emissionen der importierten Produkte.

FAIR PARTNERSHIP

Soziales Engagement

Bossard ist es ein wichtiges Anliegen durch soziales Engagement einen nachweisbaren Mehrwert für die lokalen Gemeinschaften zu leisten. Nebst der Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Regionen, in denen Bossard tätig ist, tragen diese Aktivitäten zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden bei. Bossard sucht sich Organisationen für die Zusammenarbeit aus, deren Werte zu Bossard passen. Um der dezentralen Struktur des Unternehmens gerecht zu werden, und auf lokale Herausforderungen einzugehen, wählen die Geschäftseinheiten die Aktivitäten oder Initiativen eigenständig aus. Aktuell evaluiert Bossard zudem, ob zukünftig gruppenweit Volunteering Days durchgeführt werden sollen.

Soziales Engagement als Teil der Unternehmenskultur

Soziales Engagement ist fester Bestandteil von Bossards Unternehmenskultur. Nebst den positiven Auswirkungen, welche durch die Produktlösungen und Dienstleistungen entstehen, strebt Bossard an, durch gesellschaftliches Engagement das Wohlbefinden sowie die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der lokalen Gemeinschaften, in denen das Unternehmen tätig ist, zu fördern. Dazu gehören Sponsoring, Spenden oder Freiwilligenarbeit. Bossard arbeitet mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen, die Bossards Werte teilen. Durch dieses

Engagement verankert Bossard ihre Werte über die gesamte Wertschöpfungskette.

Ermittlung der Auswirkungen

Für Bossard ist von Bedeutung, dass ein Mehrwert durch gesellschaftliches Engagement entsteht und die positiven Effekte auf Umwelt und Gesellschaft erkennbar sind. Um die Auswirkungen von Bossards sozialem Engagement zu ermitteln, werden jährlich Informationen zu den durchgeführten Aktivitäten und den getätigten Spenden gesammelt.

Bossard plant, in Zukunft Richtlinien mit konkreten Handlungsempfehlungen als Orientierungsrahmen zu erarbeiten. Aufgrund von Bossards dezentraler Struktur und um den lokalen Herausforderungen Rechnung zu tragen, können die Geschäftseinheiten die umzusetzenden Projekte eigenständig auswählen.

Spenden mit Mehrwert

Bossard tätigt Spenden an offiziell anerkannte Organisationen, welche zu Bossards Werten passen und politisch neutral sind. Die Organisationen werden dabei sorgfältig ausgewählt und es wird im Rahmen der dem Unternehmen zustehenden Möglichkeiten sichergestellt, dass die gesprochenen Gelder bei der Zielgruppe ankommen. Im Jahr 2021 legte das Unternehmen anlässlich der Generalversammlung fest, zukünftig anstelle von sogenannten Give-Aways für Aktieninhaber:innen jeweils eine Spende

an wohltätige Organisationen zu leisten und die Aktieninhaber:innen darüber abstimmen zu lassen, an welche Organisation die Spende gehen soll. Aufgrund der schweren Erdbeben in der Türkei und in Syrien hat sich Bossard anlässlich der Generalversammlung im Jahre 2023 dazu entschieden, nicht die Aktieninhaber:innen abstimmen zu lassen, sondern sogleich das Schweizerische Rote Kreuz mit einer Spende zu unterstützen.

Freiwilligenarbeit und allfällige Einführung von Volunteering Days

Bossard ermöglicht es den Mitarbeitenden, Freiwilligenarbeit im Sinne des sozialen Engagements durchzuführen. Im Jahr 2023 wurden rund 1100 rapportierte Stunden Freiwilligenarbeit geleistet.

Bossard prüft die Einführung sogenannter Volunteering Days auf Gruppenebene. 2023 begann das Unternehmen mit der Erarbeitung eines konkreten Konzepts zur Kombination von Freiwilligenarbeit mit Teamanlässen, damit Teambildung mit einem sozialen und/oder wirtschaftlichen Beitrag an die Gesellschaft einhergeht.



BLUE HEARTS EMBASSY
POLISH-UKRAINIAN COMMUNITY HUB

Blue Hearts Embassy bleibt Herzenssache

Auch im Jahr 2023 unterstützte Bossard Polen die Blue Hearts Embassy. Die Blue Hearts Embassy wurde in Krakau gegründet und bietet Ukrainerinnen und Unkrainern jeden Alters die Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, an Workshops teilzunehmen sowie psychologische Hilfe in Anspruch zu nehmen. Ebenso werden Ukrainerinnen und Ukrainer beim Eintreten in den polnischen Arbeitsmarkt begleitet. Weitere Projekte unterstützen die Kinder in ihrer Entwicklung und bieten Jugendlichen die Möglichkeit, an Freizeitaktivitäten teilzunehmen. Weil Bossard die Werte der Blue Hearts Embassy vertritt und das Projekt auch zukünftig fördern möchte, sind bereits jetzt fürs Jahr 2024 entsprechende Gelder gesprochen.



Unterstützung für die Erdbebenopfer in der Türkei und in Syrien

Bossard spendete im Jahr 2023 an das Schweizerische Rote Kreuz, um die von den Erdbeben betroffenen Menschen in der Türkei und in Syrien zu unterstützen. Aufgrund der Aktualität und Dringlichkeit hat Bossard den Spendenbetrag im Vergleich zu den Vorjahren verdoppelt. Das Schweizerische Rote Kreuz leistete Erste Hilfe vor Ort, stellte überlebenswichtige Notunterkünfte zur Verfügung und lieferte Hilfsgüter in die betroffenen Regionen. Ein eigenes Hilfsprojekt zur Unterstützung der Erdbebenopfer rief ein Lagerlogistik-Mitarbeitender von Bossard ins Leben. Am Standort in Zug sammelte er Kleider, die durch eine gemeinnützige Freiwilligenorganisation in die Türkei transportiert wurden.

Erklärung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat der Bossard Holding AG hat den nichtfinanziellen Bericht des Jahres 2023 gemäss Artikel 964b OR an seiner Sitzung vom 26. Januar 2024 genehmigt.

Thomas Schmuckli

Präsident des
Verwaltungsrats

Patricia Heidtman

Vizepräsidentin des
Verwaltungsrats

OR REFERENZINDEX

Nichtfinanzielle Belange nach Art. 964b Schweizer Obligationenrecht (OR)	Kapitel in diesem Bericht
Geschäftsmodell	Geschäftsmodell
Umweltbelange	Abfallmanagement Management von Energie und Treibhausgasemissionen Nachhaltige Produkt- und Servicelösungen
Sozialbelange	Soziales Engagement Kundentreue
Arbeitnehmerbelange	Wohlbefinden und Sicherheit Weiterentwicklung der Mitarbeitenden Attraktive Arbeitgeberin
Achtung der Menschenrechte	Diversität, Gleichstellung und Inklusion Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement
Bekämpfung der Korruption	Integrität Integrität

GRI-Index



Bossard hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 berichtet. Für den Content Index – Essentials Service hat GRI Services geprüft, dass der GRI-Index in einer Weise dargestellt wurde, die den Anforderungen an die Berichterstattung in

Übereinstimmung mit den GRI-Standards entspricht, und dass die Informationen im GRI-Index übersichtlich dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Diese Dienstleistung wurde für die englische Version des Berichts erbracht.

Bossard veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht als Teil des Geschäftsberichts. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bossard Holding AG, in Zug. Er wird am 28. Februar 2024 publiziert. Kontaktperson für den vorliegenden Bericht ist Tabea Bürgler, tabea.buergler@bossard.com

BOSSARD GESCHÄFTSBERICHT 2023

GRI 1		GRI 1: Grundlagen 2021			
Angewendeter Sektorstandard		Keiner			
GRI-Standard	Angabe	Verweis/Information ¹⁾	Auslassung (Anforderung)	Grund	Erklärung
Allgemeine Angaben					
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 76			
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 152–153			
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 69			
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Keine Neudarstellung von Informationen			
	2-5 Externe Prüfung	Keine externe Prüfung			
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 23–24			
	2-7 Angestellte	S. 50			
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 50			

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2023 der Bossard Gruppe.

GRI-Standard	Angabe	Verweis/Information ¹⁾	Auslassung (Anforderung)	Grund	Erklärung
Unternehmensführung					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 80–93			
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 81			
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 85			
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 30			
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 30			
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 68			
	2-15 Interessenskonflikte	S. 62, 81			
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 30, 62			
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 83			
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 107–114			
	2-19 Vergütungspolitik	S. 107–114			
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 107–114				
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			Jährliches Gesamtvergütungsverhältnis	Vertraulichkeit	Daten aus Vertraulichkeit nicht öffentlich
Strategie, Richtlinien und Praktiken					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 6–9			
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 61, 63, 64			
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 61, 63, 64			
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 30, 62			
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 30, 62			
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 61, 62			
	2-28 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	S. 28			
Einbindung von Stakeholdern					
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 28			
	2-30 Tarifverträge		Tarifverträge	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Daten nicht gruppenweit erhoben. Zukünftige Systemerweiterung.

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2023 der Bossard Gruppe.

GRI-INDEX

Wesentliche Themen

GRI-Standard	Angabe	Verweis/Information ¹⁾	Auslassung (Anforderung)	Grund	Erklärung
Angaben zu den wesentlichen Themen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 25			
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 26			
Nachhaltiges und profitables Wachstum					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 34			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 132, 133			
Kundentreue					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 35			
Innovation					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 36, 37			
Nachhaltige Produkt- und Servicelösungen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 38			
Management von Energie und Treibhausgasemissionen					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 40–42			
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 43			
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 38			
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 43			
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 43			
Abfallmanagement					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 44			
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 44			
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 44			
	306-3 Angefallener Abfall	S. 45			
Weiterentwicklung der Mitarbeitenden					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 52–54			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 52–53			

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2023 der Bossard Gruppe.

GRI-Standard	Angabe	Verweis/Information ¹⁾	Auslassung (Anforderung)	Grund	Erklärung
Attraktive Arbeitgeberin					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 46–49			
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 50–51			
Diversität, Gleichstellung und Inklusion					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 55–56			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 31, 50			
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 55			
Wohlbefinden und Sicherheit					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 57–59			
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 57–59			
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 58			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 57–59			
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 57–59			
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 58–59			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 57–58			
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 59			
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 59			
Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 63–65			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 63–65			
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 64			
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 64			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 63–65			

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2023 der Bossard Gruppe.

GRI-Standard	Angabe	Verweis/Information ¹⁾	Auslassung (Anforderung)	Grund	Erklärung
Integrität					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 61–62			
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 62			
GRI 205: Antikorruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 62			
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	S. 62			
Soziales Engagement					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 66			

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2023 der Bossard Gruppe.