



# 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.



## AUF EINEN BLICK

## Nachhaltigkeit

Mitarbeitende  
nach Region

- Europa (55%)
- Amerika (16%)
- Asien (29%)

Mitarbeitende  
nach Geschlecht

- Frauen (35%)
- Männer (65%)

68,4

Recycling-Rate des Abfallaufkommens in %

72,4

Unterzeichneter Verhaltenskodex für Lieferant:innen in %  
(für 65% des Einkaufsvolumens)

19863

Gesamtenergieverbrauch in MWh

2367

davon erneuerbar

9714

Stromverbrauch in MWh

2037

davon erneuerbar

## NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

# Bezug auf das Geschäftsmodell

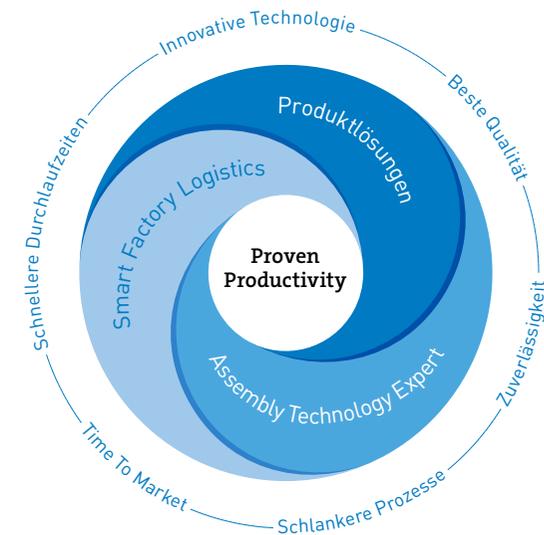
**Innovative, effiziente und ganzheitliche Lösungen – das ist der Ansatz von Bossard. Die Produkte und Services von Bossard vereinfachen und optimieren Prozesse rund um Verbindungslösungen. Dabei ist Nachhaltigkeit eine integrale Ambition des Geschäftsmodells von Bossard.**

Bossard hilft ihren Kundinnen, nicht nur versteckte Kosten bei Arbeiten in der Entwicklung, Konstruktion, Beschaffung, Bestellung, Logistik, Lagerung, Montage und Qualitätssicherung zu vermeiden. Die Lösungen von Bossard begünstigen auch die Reduktion der Umweltbelastung, denn die Verschlinkung der Prozesse und die Optimierung einzelner Produkte erlauben es, Werkstoffe, Energie und Produktionskapazitäten schonender und gezielter einzusetzen.

Ein bewusster Umgang mit Ressourcen beginnt bereits in der Designphase eines Produkts und erstreckt sich über die Strukturierung der Zulieferketten bis hin zu den Fertigungsprozessen. Dadurch können betrieblicher Ausschuss und Emissionen reduziert werden. Die Mitarbeitenden der Kundinnen von Bossard sparen ausserdem Zeit und werden durch konsolidierte und effizientere Arbeitsabläufe entlastet, was insgesamt zu einem besseren Arbeitsklima führt. Mit der Unterstützung von Bossard können Kundinnen nachweislich ihre Produktivität steigern. Getreu ihrem Versprechen Proven Productivity generiert Bossard einen ökonomischen, ökologischen und sozialen Mehrwert.

Die Produkte und Services von Bossard sind bereits heute Teil der Industrie 4.0 und tragen zu wegweisenden Innovationen bei. Bossard arbeitet überdies mit Kundinnen in zukunftssträchtigen Sektoren zusammen, zum Beispiel in der Elektromobilität, dem Schienenfahrzeugbau, der Automation und der Medizinaltechnik, die einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Um die Prozesse ihrer Kundinnen noch spezifischer zu durchleuchten und effizienter zu gestalten, fördert Bossard zudem interne Innovationen, wie Analysemethoden mit Big Data.

Rund 3 000 Mitarbeitende an 82 Standorten in 32 Ländern helfen Bossard dabei, durch effizientere Verbindungslösungen Proven Productivity and Sustainability weltweit in Montagebetriebe zu bringen. Mit diesem Leistungsversprechen und geleitet von ihren bewährten Unternehmenswerten möchte Bossard weiter expandieren und ihr globales Liefernetzwerk für Produktlösungen stärken.



## NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

# Bezug auf Anspruchsgruppen

**Bossard handelt mit Integrität, Fairness und Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit Anspruchsgruppen, behandelt alle beteiligten Personen mit Respekt und berücksichtigt ihre Interessen. Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen von Bossard gehören unter anderem Kundinnen, Lieferant:innen, Investoren und Investorinnen, Rating-Unternehmen, Mitarbeitende, Behörden und Regierungen sowie Partnerschaften. Bossard versucht, unterschiedliche Erwartungen so gut wie möglich in Einklang zu bringen, und macht nur Versprechen, die sie auch halten kann.**

Transparenz ist ein zentraler Grundsatz und Bossard achtet auf respektvolle, professionelle und zeitnahe Kommunikation mit ihren Anspruchsgruppen. Bossard arbeitet mit Kundinnen partnerschaftlich zusammen und entwickelt für sie und mit ihnen oft massgeschneiderte, innovative Verbindungslösungen. Bossard schätzt diese Art der Zusammenarbeit und des Austauschs. Ebenso geht Bossard Kooperationen mit anderen Unternehmen und Forschungseinrichtungen ein. Die Gruppe will unter anderem den Strukturwandel hin zu modernen, digitalisierten Produktionsanlagen mitgestalten.

### Materialitätsanalyse

Anhand eines strategischen Ansatzes hat Bossard die wesentlichen Themen identifiziert, bei denen die eigene Geschäftstätigkeit die grössten Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Menschen und den Planeten sowie auf den eigenen langfristigen Geschäftserfolg hat. Bossard ist sich bewusst, dass die Folgen des Klimawandels, des globalen Bevölkerungswachstums und der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen Auswirkungen auf die eigene Geschäftstätigkeit haben können und umgekehrt. Daher hat Bossard eine Materialitätsanalyse durchgeführt, um zu ermitteln, welche Themen die grössten potenziellen Auswirkungen für die Gruppe haben, und um Ziele zur Minimierung der negativen Folgen der Geschäftstätigkeit von Bossard zu setzen.

Darüber hinaus ist Bossard zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorschriften (EU und Schweiz) und der Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021 verpflichtet, eine Materialitätsanalyse durchzuführen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, betrachtet Bossard jedes wesentliche Thema aus zwei verschiedenen Perspektiven und verwendet dabei das Konzept der doppelten Materialität:

- Die «Outside-in»-Perspektive: Wie relevant ist ein Thema für den langfristigen (Geschäfts-)Erfolg von Bossard?
- Die «Inside-out»-Perspektive: Was sind die wichtigsten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Bossard auf Wirtschaft, Menschen und Umwelt?

Um diese Fragen zu beantworten, wurde Bossard bei diesem Prozess von einem externen Beratungsunternehmen unterstützt. Die endgültige Materialitätsmatrix wird Bossard dabei helfen, die aktuellen Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit zu erkennen und gleichzeitig Lösungen für die Zukunft zu erarbeiten.

**Transparenz  
ist ein zentraler  
Grundsatz.**

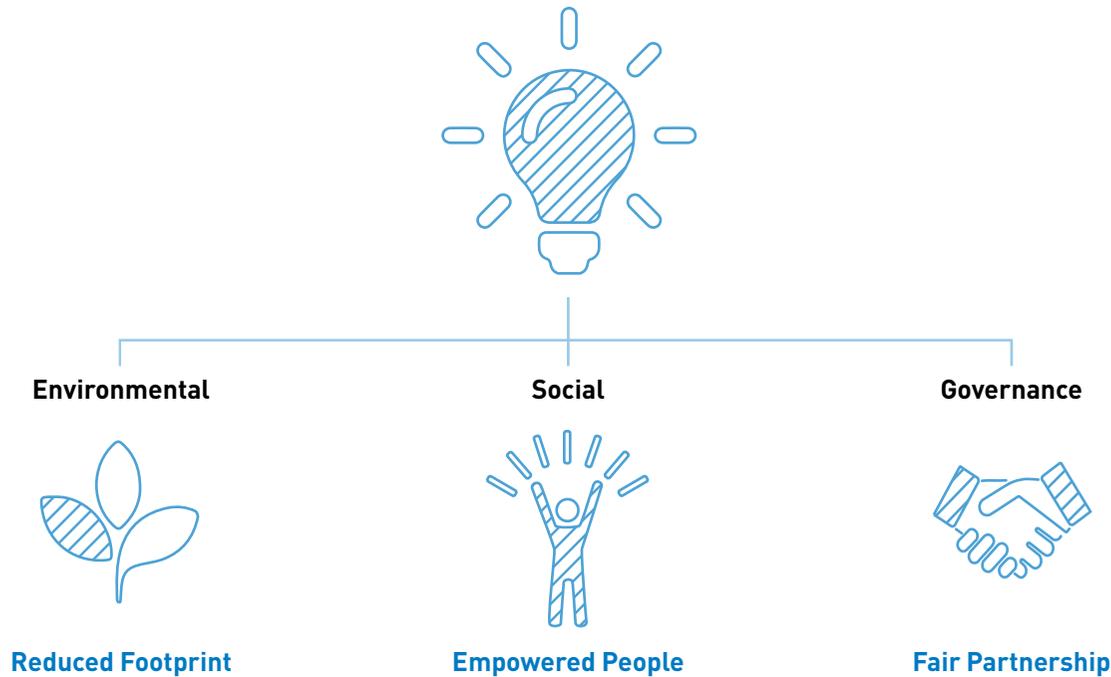
Die vier Fokusbereiche von Bossard – Future Proven Solutions, Reduced Footprint, Empowered People und Fair Partnership – decken die ökonomische, ökologische, soziale und führungsbezogene Dimension der verantwortungsvollen Unternehmensführung (ESG) von Bossard ab. Sie wurden unter der Leitung von Tabea Bürgler, Vice

President (VP) Sustainability und General Counsel, zusammen mit einer Projektgruppe zum Thema Nachhaltigkeit erarbeitet und Anfang 2021 von der Konzernleitung verabschiedet. Diese Themen dienen als Orientierungsrahmen für die gegenwärtigen und künftigen Nachhaltigkeitsbestrebungen von Bossard.

Jeder Fokusbereich besteht aus mehreren Themen, auf die Bossard Einfluss hat. Diese Themen wurden mit einer Liste von Themen aus Berichtsstandards wie den GRI-Standards, branchenspezifischen Themen sowie ESG-Ratings und -Rankings verglichen. Dies führte zu einer konsolidierten Liste von Themen, die für Bossard potenziell relevant sind, wobei der Schwerpunkt auf den Themen des Gegenvorschlags zur Konzernverantwortungsinitiative (KVI) liegt: Umwelt-, Sozial- und Personalbelange, Menschenrechte sowie Korruption. Die endgültige Liste wurde auf 13 Themen gekürzt.

Bossard verfolgte bei der Entwicklung der Materialitätsmatrix einen bilateralen Ansatz. Zunächst wurde eine Online-Umfrage bei 22 Personen aus dem Management von Bossard durchgeführt. In der Umfrage wurden die Teilnehmenden gebeten, die Auswirkungen der einzelnen Themen nach bestem Wissen zu bewerten. Die Ergebnisse wurden dann konsolidiert und in einem ersten Entwurf der Materialitätsmatrix analysiert. Zur Validierung der Materialitätsmatrix führten das ESG-Team von Bossard und das externe Beratungsunternehmen einen Workshop mit dem CEO und dem CFO durch, in dem die Matrix diskutiert, bewertet und bei Bedarf angepasst wurde. Zusätzlich zu der zuvor durchgeführten Online-Umfrage konnte Bossard die Matrix mit ihren Themen und Auswirkungen aus möglichst vielen verschiedenen Blickwinkeln bewerten. Alle Änderungen wurden eingearbeitet, sodass Bossard die Materialitätsmatrix in diesem Bericht präsentieren kann.

### Future Proven Solutions



Die Materialitätsmatrix zeigt ein ausgewogenes Bild zwischen wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und führungsbezogenen Themen. Für jeden Fokusbereich sind die wesentlichen Themen gleichmässig über die Materialitätsmatrix verteilt. Nachhaltiges und profitables Wachstum und Kundentreue als zentrale Werte ermöglichen Bossard die Bearbeitung der wesentlichen Themen und sind deshalb von entscheidender Bedeutung. Während die Innovation das Geschäft von Bossard vorantreibt, bestimmen die nachhaltigen Produkt- und Servicelösungen die Auswirkungen auf die Umwelt. Für Bossard ist es wichtig, Energie- und Treibhausgasemissionen effizient zu managen. Als Vertriebsunternehmen ist Bossard ausserdem bestrebt, ein effektives Abfallmanagement zu betreiben und die Kreislaufwirtschaft zu stärken. Während das Wohlergehen und die Sicherheit der Mitarbeitenden von Bossard hinreichend verstandene Themen sind, setzt sich die Gruppe für mehr Diversität, Gleichstellung und Inklusion ein. Bossard ist nicht nur eine attraktive Arbeitgeberin für zukünftige Talente, sondern legt auch grossen Wert auf die Weiterentwicklung der bestehenden Belegschaft. Als Unternehmen engagiert sich Bossard bereits intensiv in den lokalen Gemeinschaften. Integrität ist ein zentraler Wert der Gruppe und tief in der täglichen Arbeit verankert. Deshalb ist Bossard auch bestrebt, die gesamte Lieferkette verantwortungsvoll zu gestalten.

## MATERIALITÄTSMATRIX



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

## NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

# Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung

**Massgeblich für eine nachhaltige Entwicklung sind die Agenda 2030 und die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) der Vereinten Nationen. Die SDGs sind über verschiedene Wirkungszusammenhänge eng miteinander verknüpft.**

Bossard ist bestrebt, Produkte und Dienstleistungen mit einem geringen CO<sub>2</sub>-Fussabdruck anzubieten. Durch die Steigerung der Energieeffizienz und die Verringerung der Treibhausgasemissionen in den Geschäftseinheiten, trägt Bossard zum SDG 7 bei. Als internationale Gruppe mit lokalem Personal schafft Bossard sichere Arbeitsplätze für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, sexueller Orientierung usw., und zwar unter menschenwürdigen und diskriminierungsfreien Bedingungen im Sinne von SDG 8. Das grösste Wirkungspotenzial sieht Bossard in ihrem Kerngeschäft und damit in Bezug auf SDG 9. Die Lösungen der Gruppe leisten einen wesentlichen Beitrag zur Modernisierung der Industrie und ermöglichen ressourcenschonendere Produktionsprozesse. Ausserdem steht der effiziente und ressourcenbewusste Einsatz aller Produktlösungen von Bossard im Einklang mit SDG 12. Im Rahmen des Fokusbereichs Reduced Footprint werden verschiedene Massnahmen vorgeschlagen und im Verhaltenskodex für Lieferant:innen

Umweltanforderungen festgelegt. Durch Messung der Emissionen und entsprechende Bemühungen zu deren Minderung trägt Bossard zum SDG 13 bei.

Um dem Bekenntnis von Bossard zur Einhaltung ökologisch, sozial und ökonomisch verantwortungsvoller Geschäftspraktiken weiteren Nachdruck zu verleihen, unterzeichnete der CEO der Gruppe im März 2021 den «Letter of Commitment» des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC). Damit reiht sich Bossard in eine globale Gemeinschaft von fast 15 000 Unternehmen unterschied-

lichster Grösse ein, die sich den zehn globalen Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung verschrieben haben. Als Unterzeichnerin hat Bossard sich zur Umsetzung der Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und zu einer jährlichen Berichterstattung der Fortschritte verpflichtet. Die Teilnahme an der UNGC-Initiative ermöglicht es der Gruppe im Gegenzug, vom Know-how und dem grossen Netzwerk der Organisation zu profitieren.

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](http://www.globalgoals.org)).

## NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

# ESG-Governance und -Organisation

**Entsprechend der gesetzlichen und statutarischen Vorschriften übt der Verwaltungsrat die Oberleitung (Leitungsfunktion), die Aufsicht und die Kontrolle (Kontroll- und Organisationsfunktion) über die Gruppe und ihre Geschäftseinheiten aus und gewährleistet so die Corporate Governance in der Gruppe.**

Der Verwaltungsrat entscheidet über die strategischen Ziele der Gruppe und die zur Erreichung dieser Ziele erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen. Er ist für die Ernennung der Mitglieder der Konzernleitung und deren Abberufung zuständig. Während dem Jahr erstattet die VP Sustainability dem Verwaltungsrat regelmässig Bericht über ESG-Themen, um die ESG-Entwicklungen der Gruppe zu steuern. Im Jahr 2021 erhielt der Verwaltungsrat von einem externen Spezialisten eine Schulung zu ESG-Themen (Status, Fortschritt und Ausblick zu ESG-Themen im Allgemeinen und speziell im Vertriebssektor).

Der Rechtsabteilung gemeldete kritische Bedenken werden gegebenenfalls unter Einbeziehung anderer Abteilungen bearbeitet und auf Beschluss der Konzernleitung anonym dem Verwaltungsrat gemeldet. Im Jahr 2022 wurden dem Verwaltungsrat keine kritischen Bedenken gemeldet. Bossard hat keinen speziellen ESG-Ausschuss einberufen.

Das Nachhaltigkeitsteam von Bossard erstattet der Konzernleitung regelmässig, d. h. mehrmals pro Jahr, Bericht über ESG-Themen. In diesen Sitzungen entscheiden die VP Sustainability und die Konzernleitung über ESG-spezifische Fortschritte und die nächsten Schritte. Die VP Sustainability ist Mitglied der erweiterten Konzernleitung und damit Teil des Managements der Gruppe.

Im Oktober 2022 gab die Gruppe bekannt, dass Susan Salzbrenner, VP People & Organization, per 1. Januar 2023 in die Konzernleitung berufen wird. Der Verwaltungsrat hat Prof. Dr. Ina Toegel zur Wahl in den Verwaltungsrat nominiert. Bossard erwartet daher, dass sich der Frauenanteil im Verwaltungsrat und in der Konzernleitung im Jahr 2023 erhöhen wird.

## KEY FIGURES: GOVERNANCE

Diversität der Leitungsorgane <sup>1)</sup>	2022			2021		
	Männlich	Weiblich		Männlich	Weiblich	
<b>Nach Geschlecht</b>						
Verwaltungsrat	6	2		6	2	
Konzernleitung	6	-		7	-	
<b>Nach Alter</b>	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50
Verwaltungsrat	-	3	5	-	3	5
Konzernleitung	-	-	6	-	-	7

1) Die Tabelle bezieht sich auf den Stichtag per 31. Dezember 2022 bzw. 31. Dezember 2021.

## NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

# ESG-Risikomanagement

Im Rahmen der Jahresberichterstattung beschreibt Bossard, wie Risiken identifiziert werden und wie mit ihnen umgegangen wird (siehe Seiten 19–20). ESG-Risiken, insbesondere Umwelt- und Sozialrisiken, sind ein wichtiger Teil des Risikospektrums, das Konzerne wie Bossard bei der Geschäftsführung berücksichtigen müssen.

Bossard hat im Berichtsjahr Anstrengungen unternommen, um soziale Risiken in der Lieferkette (Kinderarbeit, Einhaltung der Menschenrechte, Mineralien aus Konfliktgebieten) systematisch abzuklären. Dies geschah in Vorbereitung auf das neue Schweizer Gesetz über die Sorgfaltspflichten bezüglich Kinderarbeit und Mineralien aus Konfliktgebieten. Darüber hinaus legte Bossard den Grundstein für eine erweiterte Berichterstattung über Klimarisiken, die sich in den kommenden Jahren an den Leitlinien der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) orientieren wird. Zu allen diesen Themen wurden externe Sachverständige hinzugezogen und verschiedene Unternehmensfunktionen in den Prozess eingebunden. Weitere Ergebnisse werden im nächsten Jahresbericht kommuniziert.

Bossard betreibt  
systematisches  
Risikomanagement.

## NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

# Fokusbereiche

### Future Proven Solutions

Future Proven Solutions sind das Leistungsversprechen der Produkte und Services von Bossard. Eine der Kernkompetenzen der Gruppe ist es, ausgewählte Kundenprozesse kritisch zu bewerten und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Kundinnen wird aufgezeigt, wo und wie sie dank der Lösungen von Bossard einen nachhaltigen Mehrwert erzielen können. Gleichzeitig arbeitet Bossard daran, Lösungen nachhaltiger zu gestalten. Dabei orientiert sich Bossard an ihrem Qualitäts- und Effizienzanspruch und integriert zunehmend die Denkansätze einer Kreislaufwirtschaft.

### Reduced Footprint

Die langfristige Vision ist klar: eine klimaneutrale Bossard Gruppe. In diesem Sinne ist Bossard bestrebt, Ressourcen und Energie so effizient und sparsam wie möglich zu nutzen und die Umweltbelastung insgesamt zu reduzieren. Im Einklang mit einem ganzheitlichen Managementansatz berücksichtigt die Gruppe nicht nur die Auswirkungen ihres Kerngeschäfts, sondern auch die vor- und nachgelagerten Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Um negative Auswirkungen auf die Umwelt gezielt und effizient zu minimieren, erfasst Bossard relevante Umweltdaten in allen Geschäftseinheiten.

### Empowered People

Bossard ist sich bewusst, dass ihre Mitarbeitenden die treibende Kraft hinter ihrem Erfolg sind. Ihr physisches und psychisches Wohlergehen am Arbeitsplatz ist damit eine der höchsten Prioritäten der Gruppe. Alle Mitarbeitenden sollen sich in ihrer Vielfalt und Diversität gleichermaßen geschätzt und gefördert fühlen sowie ohne jegliche Diskriminierung ihr Potenzial in der Gruppe entfalten können. Bossard investiert in ihre Belegschaft und will die besten Talente für sich gewinnen. Zu diesem Zweck bietet Bossard zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote sowie attraktive Sozialleistungen und Prämien. Nicht zuletzt sind mobile und agile Arbeitsweisen heute fest in den Arbeitsmodellen von Bossard verankert.

### Fair Partnership

Beim Fokusbereich Fair Partnership stehen die Integrität und Reputation von Bossard im Mittelpunkt. Zum einen fördert und schützt Bossard diese auf Gruppenebene entlang der Grundsätze des neuen Verhaltenskodex. Zum anderen gilt es, die Integrität mit Blick auf das Liefernetzwerk der Gruppe sicherzustellen. Und nicht zuletzt trägt auch ihr soziales Engagement an den verschiedenen Standorten dazu bei, dass Bossard als faire und verlässliche Partnerin gilt.

Bossard bezieht über eine Million Artikel von spezialisierten Industrieunternehmen. Über ein breites Beschaffungsnetzwerk sichert die Gruppe ihren Kundinnen Zugang zu innovativen Lösungen. Geschäftliche Beziehungen sind fair und partnerschaftlich, sodass alle Parteien von der Kooperation profitieren können.

## FUTURE PROVEN SOLUTIONS

# Nachhaltiges und profitables Wachstum

**Bossard setzt sich für die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt und Produktivität ein, um ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu erreichen, das mit ESG-Zielen im Einklang steht. Die Anstrengungen der Gruppe zielen auch darauf ab, in den Märkten, in denen Bossard tätig ist, eine stabile Position als Branchenführerin beizubehalten. Der Erfolg von Bossard bei diesen Bemühungen wirkt sich positiv auf unterschiedliche Anspruchsgruppen aus. Die Kundinnen, Lieferant:innen und Mitarbeitenden der Gruppe profitieren von mehr Sicherheit, Zuverlässigkeit und ganzheitlichen Services.**

Als eine der Marktführerinnen ist Bossard in der Lage, die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette zu beeinflussen und zu unterstützen. Im vorgelagerten Bereich fördert Bossard eine nachhaltige Beschaffungspolitik bei ihren rund 4 700 Lieferant:innen, um den Schutz der Umwelt und der Menschenrechte als zentralen Wert in ihren Geschäften zu verankern. Im nachgelagerten Bereich ermöglichen die strategischen Services von Bossard Kundinnen den Zugang zu intelligenten Prozessen, die weniger Ausschuss erzeugen und eine höhere Produktivität ermöglichen.

Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist der Schlüssel zur Sicherung der notwendigen Ressourcen, um nachhaltige und profitable Investitionen zu tätigen und innovative Lösungen zu implementieren, die den Wettbewerbsvorteil von Bossard weiter fördern. In der Branche als strategische Partnerin erster Wahl anerkannt zu sein, ist nicht nur gut für die Gewinnung von Kundinnen, sondern trägt auch zur Glaubwürdigkeit von Bossard bei, Markttrends, Nachfrage und Erwartungen im Einklang mit den Geschäftsinteressen und der langfristigen Vision der Gruppe mitzugestalten. Bossard ist stolz darauf, Kundinnen, Lieferant:innen und Aktieninhaber:innen eine verlässliche Partnerin zu sein, und nutzt ihr Fachwissen, um die Branche voranzutreiben. Die Gruppe vereint ihre Stärken mit dem Ziel, den Markt in die Zukunft zu führen.

Diese Mission wird auch durch den Managementansatz von Bossard unterstützt, der eine langfristige und vorausschauende Sicht der Geschäftstätigkeit fördert. Die Gruppe hat im Frühjahr 2021 ihre auf zehn Jahre ausgelegte Strategie 200 vorgestellt. Alle acht Schlüsselinitiativen sind zielorientiert und ein fester Bestandteil der Agenda des Führungsteams. Dazu gehören die Umsetzung einer kulturellen Transformation, die Umgestaltung von Vertrieb und Marketing und die Weiterentwicklung der Sales Engine. Ziele wie Produkt- und Serviceangebote mit finanziellen

Vorgaben wurden bereits definiert. Um die Wirksamkeit des Managementansatzes zu bewerten, werden für einige der acht Schlüsselinitiativen strategische Erfolgsindikatoren verwendet, die mit strategischen Controlling- und Analysemassnahmen überwacht werden. Darüber hinaus wird bei einigen Initiativen die Erfüllung der wichtigsten Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, kurz KPIs) bewertet und regelmässiges Feedback durch Umfragen und Kundenbefragungen eingeholt.

Im Jahr 2022 konnte Bossard zahlreiche Geschäftsbereiche ausbauen und stärken. Die Gruppe verbesserte ihr System und ihr Angebot innerhalb von Smart Factory Logistics (SFL) durch KI-basierte Lösungen für Smart Ordering, wodurch die Anzahl der manuellen Bestellungen um 25 % reduziert und der Transport optimiert werden konnte. Zudem erweiterte sie ihre Smart Factory Assembly (SFA) Systeme, um die Qualität zu erhöhen. Darüber hinaus installierte Bossard ihre neue Software und verstärkte ihr Kompetenzzentrum. Der Real Time Manufacturing Service (RMS) wurde ebenfalls skaliert und um ein neues internes Tool erweitert: der Product Solution Advisor (PSA). Dieser unterstützt das Vertriebsteam von Bossard bei der Suche nach Teilen, die die Anforderungen ihrer Kundinnen jeweils am besten erfüllen. Die ersten Geschäftseinheiten begannen mit der Umgestaltung der Vertriebs- und Marketingprozesse, mit Fokus auf der digitalen Lead-Generierung und einer nahtlosen Anbindung an die Initiative der kulturellen Transformation der Gruppe, um eine bessere funktions- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu ermöglichen. Ausserdem wurde in den ersten Geschäftseinheiten – namentlich Dänemark und Schweden – ein neues ERP-System eingeführt.

Digitalisierung, neue Technologien und das damit verbundene Change Management sowie die Gewinnung der richtigen Talente sind einige der Herausforderungen, mit denen Bossard konfrontiert ist, um sich auch weiterhin als eine der Marktführerinnen zu behaupten.

**Unter Future Proven Solutions versteht Bossard das Leistungsversprechen ihrer Produkte und Services.**

## FUTURE PROVEN SOLUTIONS

# Kundentreue

**Bossard verfolgt einen starken kundenorientierten Geschäftsansatz und handelt so im Interesse aller Anspruchsgruppen. Die Gruppe ist bestrebt, jederzeit einen offenen, vertrauensvollen und transparenten Dialog mit Kundinnen zu führen. Dieser Ansatz basiert auf dem internen Verhaltenskodex von Bossard und den Richtlinien zur Geschäftsethik, die als Grundlage für die Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen dienen. Bossard hat verschiedene Massnahmen ergriffen, um eine gleichbleibend hohe Qualität und sichere Produkte zu gewährleisten, die allen gesetzlichen und kundenspezifischen Anforderungen entsprechen.**

Die Gruppe ist bestrebt, für jede Kundin die optimale Lösung zu finden. Hierzu verwendet Bossard hochwertige Standardverbindungselemente wie Schrauben, Muttern, Nieten und Unterlegscheiben sowie elektrotechnische Verbindungselemente. Ferner bietet die ecosyn®-Produktlinie der Gruppe smarte Verbindungslösungen, die wirtschaftlich und auf die Bedürfnisse der Kundinnen abgestimmt sind. Durch massgeschneiderte Individuallösungen und Zeichnungsteile (Drehteile, Frästeile, Fließpressteile, Stanzteile und Biegeteile), die nach Vorgaben der Kundinnen hergestellt werden, lassen sich optimale Ergebnisse liefern. Darüber hinaus bietet Bossard ein sorgfältig ausgewähltes Markenportfolio mit höchst innovativen und zuverlässigen Partnerschaften.

Das Ziel von Bossard ist es, die Stabilität der Gruppe zu sichern und durch die stetige Steigerung der Kundenzufriedenheit und -treue einen finanziellen Mehrwert für alle Anspruchsgruppen zu schaffen. Von dieser Strategie profitieren nicht nur die Kundinnen von Bossard, sondern auch die Aktieninhaber:innen, die Mitarbeitenden, die Geschäftspartner:innen und die lokalen Gemeinschaften, in denen Bossard tätig ist. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, den Kundinnen der Gruppe eine höhere Produktivität zu ermöglichen, die durch das Konzept der Total Cost of Ownership quantifiziert wird. Bossard erfüllt dieses Ziel auf vielfältige Weise. So profitieren die Kundinnen von Bossard beispielsweise von niedrigeren Abwicklungskosten durch den Einsatz von Smart Factory Logistics. Darüber hinaus helfen die sechs Assembly Technology Expert Services den Kundinnen von Bossard, die komplette Produktion durch einen schlankeren Verbindungsprozess zu verbessern. Das Management der Anspruchsgruppen misst die Einstellungen und Meinungen der Anspruchsgruppen im Allgemeinen und in Bezug auf die Gruppe und hat nachweislich eine positive Wirkung.

Durch kontinuierliche Bereitstellung von Lösungen, von denen Kundinnen profitieren, konnte Bossard ihre Position als eine der Marktführerinnen festigen. Entscheidend ist ein gründliches Verständnis der tatsächlichen Bedürfnisse und Erwartungen der Kundinnen. Die Aktivitäten der Gruppe zum Management der Anspruchsgruppen tragen entscheidend dazu bei, die spezifischen Anforder-

ungen einzelner Kundinnen und anderer Anspruchsgruppen zu prüfen, um aktuelle und künftige Bedürfnisse zu antizipieren sowie Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und darauf zu reagieren. Dies hat einen direkten Einfluss auf die Kundenbindungsrate und trägt zum Erfolg von Bossard bei der Gewinnung neuer Kundinnen bei. Vertrauen ist der Kern aller Kundenbeziehungen von Bossard, und die Gruppe ist bestrebt, Kundenbeziehungen langfristig zu pflegen, um das Wachstum zu erleichtern, Risiken zu mindern und zur allgemeinen Stabilität des Geschäfts beizutragen.

**Bossard garantiert die bestmöglichen Ergebnisse für ihre Kundinnen.**

Im Sinne einer kollaborativen und agilen Zusammenarbeit mit Kundinnen hat Bossard an mehreren Standorten weltweit Arbeitsgruppen gebildet, die einen kundenorientierten Ansatz definieren. Für Kundinnen gibt es mehrere Berührungspunkte, über die sie ihre Probleme und Bedenken melden und allgemeines Feedback abgeben können. Um dieses Ziel zu erreichen, wird als Pilotprojekt eine Kundengemeinschaft für Nutzer:innen von Smart Factory Logistics eingerichtet. Dieses Forum bietet eine Arbeitsplattform, über die Lösungen gemeinsam mit Kundinnen entwickelt werden können. Das Pilotprojekt war zunächst auf die Schweiz beschränkt, war aber so erfolgreich, dass es auf andere Länder ausgeweitet wurde. Ausserdem wurden Kundenbeziehungen durch die Durchführung von Co-Creation-Workshops gestärkt. Im Rahmen des Projekts wurden ausgewählte Customer Success Stories gefilmt und die Videos auf [Bossard YouTube](#) <sup>1)</sup> zur Verfügung gestellt.

#### Customer Success Stories



Die Videos verdeutlichen den enormen Mehrwert, der sich durch den kooperativen Ansatz der Gruppe erzielen lässt. Sie stellen Kundinnen und wichtige Kontakte in den Mittelpunkt und zeigen, wie Bossard die Profitabilität ihrer Kundinnen steigert.

Bossard weiss, dass sich bei frühzeitiger Einbindung in Kundenprojekte der grösste Mehrwert für Kundinnen bieten lässt, sei es durch Unterstützung bei der Entwicklung von Produkten der nächsten Generation, Vereinfachung von Lieferketten- und Montageprozessen mit Smart Factory Logistics Services oder Förderung innovativer Produktlösungen. Daher bringt eine weitere Initiative die Kundinnen und Lieferant:innen der Gruppe in moderierten Sitzungen zusammen, inklusive Discovery-Workshops, Wertstromanalysen, Schulungsprogramme und gemeinsame Veranstaltungen für Kundinnen.

Um zu bestimmen, wie wirksam die Bemühungen von Bossard im Hinblick auf die Zufriedenheit der Kundinnen sind, werden auf lokaler Ebene Zufriedenheits- und Net-Promoter-Score-Umfragen (NPS) durchgeführt. Um einen fortschrittlichen Managementansatz zu gewährleisten, wurden zudem gezielte KPIs und strategische Erfolgsindikatoren für die Schlüsselinitiativen von Bossard definiert, die unter anderem durch strategische Controlling- und Analysemassnahmen laufend überprüft werden.

Die Gruppe ist sich bewusst, dass die organisatorische Komplexität und der bürokratische Aufwand minimiert werden müssen, damit ihr kundenorientierter Ansatz Erfolg hat. Weitere bedeutende Herausforderungen sind die Gewinnung, Förderung und Bindung der besten Talente, um das Unternehmen voranzubringen, sowie die Wettbewerbslage auf dem Markt und die geopolitische Stabilität. Es ist ein vorrangiges Ziel der Gruppe, diese Herausforderungen so zu lösen, damit sich für Bossard und ihre Kundinnen der grösstmögliche Mehrwert ergibt.

**Bossard entwickelt  
Lösungen direkt  
mit Kundinnen.**

## FUTURE PROVEN SOLUTIONS

# Innovation

**Bossard baut ihre Innovationskapazitäten kontinuierlich aus und ist mitten in der Einführung eines Digitalisierungsprogramms, um das Engagement für die Entwicklung neuer Produkte und Services sowie die Optimierung interner Betriebsabläufe weiter zu fördern.**

Die Gruppe ist sich bewusst, dass Digitalisierung und Innovation von zentraler Bedeutung sind, um die Zufriedenheit aller Anspruchsgruppen, vor allem von Kundinnen und Mitarbeitenden, zu verbessern. Kundinnen profitieren von der laufenden digitalen Transformation, da Bossard besser in der Lage ist, menschliche Fehler zu minimieren und die Verschwendung von Ressourcen zu verringern, beispielsweise durch eine Reduzierung des Papierverbrauchs. Smart Factory Logistics hat das Potenzial, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken, während sich Smart Factory Assembly positiv auf Qualitätsstandards auswirkt und den Mitarbeitenden der Kundinnen einfachere und sicherere Arbeitsbedingungen bietet. Weitere positive Faktoren sind mehr Transparenz, höhere Produktqualität, einfachere Arbeitsplatzrotation, Prozesssicherheit und weniger Ausschuss dank digitaler Arbeitsprozesse.

Darüber hinaus konnte Bossard mit dem Real Time Manufacturing Service das Fräsen und Drehen von Teilen schneller, zuverlässiger und besser planbar machen. Dies ist für die Gruppe, ihre Kundinnen und Hersteller:innen von grossem Vorteil, da sie von aufschlussreicheren Daten profitieren. Durch die Digitalisierungsbestrebungen konnten nicht nur die Prozesse von Bossard verbessert, sondern auch die Transparenz und Effizienz erhöht werden.

Auf breiterer Ebene unterstützen Digitalisierung und Innovation die Geschäftsziele von Bossard entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Kundenbedürfnisse werden effizienter erfüllt, was zu noch höherer Produktivität führt, während Lieferant:innen und Hersteller:innen die bestmöglichen Produkte und Services erhalten. Gleichzeitig kann Bossard dank dieser Optimierungsmassnahmen produktiver, zuverlässiger und profitabler operieren.

Die Innovationsaktivitäten werden im Rahmen der Strategie 200 überwacht und gefördert. Darüber hinaus gibt es ein Projektteam, das die Ziele von Bossard in diesem Bereich unterstützt, sowie eine Community von Change Agents für Innovationsthemen. Bossard ist der festen Überzeugung, dass Lernbereitschaft für die Förderung echter Innovation unerlässlich ist. Die Gruppe begrüsst Experimente und sieht Probleme und Fehler als Chance zur Verbesserung.

Die Gruppe stellt sicher, dass Innovationen bei Bossard und auf dem Markt anerkannt werden, um sich vom Wettbewerb abzuheben und ihre Position als eine der Marktführerinnen zu stärken. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden der Gruppe angemessen unterstützt, damit sie die zunehmende Zahl von Themen und Systemen bewältigen können, die durch die digitale Transformation und die Innovationsagenda entstehen.

## FUTURE PROVEN SOLUTIONS

# Nachhaltige Produkt- und Servicelösungen

**Bossard ist bestrebt, Produkte und Services anzubieten, die auf die Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Kundinnen ausgerichtet sind. Um sicherzustellen, dass ihre Lösungen einen positiven Einfluss haben, arbeitet die Gruppe mit zertifizierten Lieferant:innen zusammen, die Umwelt- und Sozialstandards einhalten, und entwickelt hochwertige Produkte mit geringerem Ressourcenverbrauch und weniger Ausschuss. Die Lösungen von Bossard führen nicht nur zu mehr Effizienz und Produktivität, sondern ermöglichen gleichzeitig einen schonenderen Umgang mit Ressourcen und erzielen dadurch einen nachhaltigen Mehrwert.**

Durch sorgfältige Wahl ihrer Lieferant:innen bietet die Gruppe auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Lösungen, Produktionsanlagen und Transportketten an und beeinflusst so Best Practice-Ansätze branchenweit. Das Ziel von Bossard ist es, das Verpackungsmaterial insgesamt zu reduzieren sowie dabei auf recycelte oder erneuerbare Materialien zu setzen.

Nachhaltige Lösungen haben für die Kundinnen von Bossard hohe Priorität. Die Gruppe muss den steigenden Erwartungen gerecht werden, um neue Kundinnen zu gewinnen und bestehende beizubehalten. Die rechtzeitige Erkennung von Markttrends und die Erfüllung neuer Anforderungen sind von entscheidender Bedeutung und heben Bossard von ihrer Konkurrenz ab. Dadurch ergeben sich Chancen, die Kundenbindung und Geschäftsentwicklung zu fördern.

Bossard betreibt ein proaktives Nachhaltigkeitsmanagement. Die Gruppe überprüft ständig ihr Portfolio, um Kundinnen schlankere Montageprozesse zu ermöglichen. Um die effizientesten Lösungen zu gewährleisten, fördert Bossard weiterhin die Zusammenarbeit zwischen Kundinnen, Anwendungstechniker:innen und Lieferkettenpartnern und -partnerinnen. Bossard prüft, ob sich das Potenzial des Total Cost of Ownership-Konzepts, mit welchem Einsparungen gemessen werden, auch für die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks nutzen lässt. Die Optimierung der Lieferprozesse bleibt ein konzernweites Ziel, wobei seit Einführung von Smart Factory Logistics und Machine Learning bereits erhebliche Effizienzsteigerungen erzielt werden konnten. Mit Smart Factory Logistics haben Kundinnen unter anderem die Möglichkeit, den Lieferzyklus im Voraus zu definieren oder Smart Ordering zu nutzen.

Smart Ordering wurde vor einigen Jahren eingeführt und basiert auf einem Algorithmus, der Produktverbrauch, Bestellmengen und Bestellzeitpunkt analysiert. Ausgehend von Verbrauchsmustern in der Vergangenheit wird dann berechnet, wann es wahrscheinlich zu einem Fehlbestand kommt. Mit diesem Angebot lassen sich Transportwege und Arbeitsschritte einsparen und Expressbestellungen weitgehend vermeiden. Bossard konnte einen neuen Meilenstein feiern: 58% der Kundinnen nutzen Smart Ordering und 33% aller Artikel werden über Smart Ordering abgewickelt. Eines der Ziele von Bossard ist die Reduzierung von Expressbestellungen um 30%. Dies soll durch Einführung von Smart Ordering bei 80% aller Kundinnen erreicht werden. Weitere Nachhaltigkeitsziele sind die Verringerung des Transportaufwands und die Entwicklung von Verbindungssystemen aus neuen Materialien.

Im Jahr 2022 wurden grosse Fortschritte bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele von Bossard erreicht. So beispielsweise mit der Einführung von MultiMaterial-Welding®, einer revolutionären neuen Technologie, die das Potenzial hat, Verbindungselemente und Komponenten für einzelne Anwendungen zu eliminieren. Dadurch lassen sich Kosten und Energieverschwendung reduzieren, da weniger Ausschuss anfällt und weniger Material und Energie für die Montage benötigt werden. Um die Logistikkosten und CO<sub>2</sub>-Emissionen der Gruppe verursacht durch den Transport noch weiter zu minimieren, hat Bossard zudem die Möglichkeit, Kundinnen Lizenzen für die Herstellung von Verbindungselementen für MultiMaterial-Welding® in ihren eigenen Räumlichkeiten zu erteilen, wenn diese die Möglichkeit dazu haben. Markenpartner:innen werden ausserdem dazu angehalten, lokal hergestellte Produkte zu wählen, um die Transportwege zu verkürzen. Ferner wirken sich die Leichtbaulösungen von Bossard und die Vereinfachung der Montageprozesse bei Kundinnen nachweislich positiv auf den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck der Kundinnen aus und steigern deren Wettbewerbsfähigkeit. Zudem nutzen diverse Kundinnen der Gruppe das Last Mile Management, das die interne Logistik digitalisiert und Prozesse papierlos macht.

Trotz der beträchtlichen Fortschritte im Jahr 2022 bleibt die Gruppe wachsam gegenüber zukünftigen Problemen, die sich negativ auf ihre Nachhaltigkeitsbemühungen auswirken könnten. Bossard arbeitet insbesondere daran, die steigenden Energiekosten für die Herstellung ihrer Produkte zu begrenzen und nachhaltigere Energieoptionen zu nutzen. Die Wiederverwertbarkeit von Produkten und End-of-Life-Verfahren werden zu immer wichtigeren Faktoren. Sie erfordern bessere Lösungen zur Demontage und zur Begrenzung der Materialvermischung bei der Verschrottung. Darüber hinaus definieren viele Kundinnen eigene Nachhaltigkeitsziele und -erwartungen, weshalb Bossard gefordert ist, die Bedürfnisse der Kundinnen zu antizipieren und zu erfüllen. Bossard stellt sicher, dass die besten Daten gesammelt werden, um die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen. Eine weitere Herausforderung für ein globales Unternehmen besteht darin, dass es keinen universellen Standard zur Messung der Nachhaltigkeit gibt. Durch Bewältigung dieser Themen kommt die Gruppe der Erreichung ihrer Ziele näher und kann helfen, die Nachhaltigkeit in der Branche voranzutreiben.

**Bossard bietet Produkte an, die auf die Nachhaltigkeitsanforderungen ihrer Kundinnen ausgerichtet sind.**

## REDUCED FOOTPRINT

# Management von Energie und Treibhausgasemissionen

**Der Klimaschutz ist von grösster Relevanz. Dementsprechend hat Bossard nachhaltige Praktiken in ihren Betriebsabläufen und der gesamten Lieferkette eingeführt. Die Gruppe engagiert sich, ihre Treibhausgasemissionen zu reduzieren, die Energieeffizienz zu maximieren und Produkte und Services mit einem geringen CO<sub>2</sub>-Fussabdruck anzubieten. Bossard ist auch bestrebt, entsprechend des Marktangebots mehr erneuerbare Energien zu nutzen.**

Die Geschäftsaktivitäten der Gruppe haben positive Auswirkungen auf Kundinnen. So führen beispielsweise Smart Factory Logistics und Last Mile Management, durch welche Sendungen konsolidiert und Transportwege optimiert werden, zu direkten Kraftstoff- und Emissionseinsparungen. Ein weiteres Highlight ist Assembly Technology Expert. Ziel dieses Services ist es, die Produktqualität zu verbessern und, wo sinnvoll, weniger Teile zu nutzen, was potenziell zu niedrigeren CO<sub>2</sub>-Emissionen führt.

Im Rahmen der umfassenden digitalen Transformation hat Bossard ausserdem papierlose Prozesse eingeführt. Um die Emissionen weiter zu senken und den Energieverbrauch zu minimieren, werden formale operative Ziele zur Emissionsreduktion in Betracht gezogen. Die Gruppe hält Lieferant:innen, insbesondere die Metallindustrie, zu

einer effizienteren und klimafreundlicheren Produktion an. Darüber hinaus verpflichten interne und externe Verhaltenskodizes die Lieferant:innen und Mitarbeitenden von Bossard zu nachhaltigem Handeln. Massnahmen zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei Transport und Verpackung haben weiterhin hohe Priorität.



**Energieeffizient:** Bossards Lager in Frankreich.

### Steigerung der Energieeffizienz und Produktivität im Lager von Bossard Frankreich

Im Jahr 2022 hat Bossard Frankreich die Renovierung ihres Lagers abgeschlossen. Durch die umgesetzten Massnahmen – Erweiterung der Lagerfläche von 4 500 m<sup>2</sup> auf 10 700 m<sup>2</sup>, effizientere Heizung, bessere Isolierung, optimierter Logistikfluss sowie Installation von LED-Beleuchtung – wurde die Energieeffizienz gesteigert. Obwohl sich die Lagergrösse mehr als verdoppelt hat, hat sich der Energieverbrauch nur unwesentlich verändert (1 100 MWh/Jahr im Vergleich zu 1 000 MWh/Jahr vor der Renovierung und Erweiterung). Darüber hinaus stieg die Produktivität des Lagers aufgrund des verbesserten Logistikflusses, und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden konnte aufgrund der besseren Isolierung ebenfalls verbessert werden. Eine neu installierte Kartonpresse führt zu einer höheren Recyclingrate. Bossard Frankreich plant ausserdem die Installation von Photovoltaikmodulen auf dem Dach des Lagers.

Bossard nimmt ihre Umweltverantwortung ernst, nicht nur um die anwendbaren Gesetze einzuhalten und die Anforderungen ihrer Kundinnen zu erfüllen, sondern auch um Wettbewerbsvorteile zu sichern. Angesichts steigender Preise sind höhere Energieeffizienz und breitere Beschaffung erneuerbarer Energien zur Begrenzung der Unternehmenskosten unabdingbar. Diese Bemühungen haben ausserdem einen positiven Einfluss auf den Ruf des Unternehmens. Darüber hinaus verringern klimaschützende Praktiken das Risiko von Umweltschäden, die sich negativ auf die Geschäftstätigkeit von Bossard auswirken könnten. Insbesondere können Assembly Technology Expert und Smart Factory Logistics zur effizienteren Nutzung von Verbindungselementen führen und die Emissionen bei Lieferungen reduzieren.

Das Umweltmanagementsystem der Gruppe ist in nahezu allen grösseren Geschäftseinheiten und einigen kleineren Einheiten nach ISO 14001 zertifiziert. Durch regelmässige Kontrollen wird sichergestellt, dass die aktuellsten Normen eingehalten werden und dass Bossard sich in diesem Bereich weiterentwickelt. In den kommenden Jahren will die Gruppe umfassende Zertifizierungen für alle Standorte erreichen, die zusammen 90 % des Umsatzes erwirtschaften.

Bossard ist derzeit dabei, ihre Emissionen zu berechnen und die grössten Emissionsquellen zu ermitteln. Die ersten Ergebnisse zeigen bereits deutlich, wo Emissionsminderungen möglich sind, und die Budgets der Geschäftseinheiten wurden entsprechend geprüft. Daten über Energie- und Ressourcenverbrauch, Abfallmengen und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen werden ebenfalls systematisch über das interne Datenportal gemeldet. Alle nachhaltigkeitsbezogenen Daten führen zur Umsetzung von Zielen und Reduzierungspfaden mit definierten Massnahmen. Bossard hat zwar bereits wichtige Hebel zur Senkung des internen Energieverbrauchs identifiziert, aber eine konzernweite Koordinierung wird die Effizienzsteigerung beschleunigen.

Darüber hinaus ist Bossard bestrebt, ihre Standorte so zu gestalten und anzupassen, dass die Energie- und Ressourceneffizienz maximiert wird. Um die Wirksamkeit des Managementansatzes für Energie und Treibhausgasemissionen zu ermitteln, wurden im Jahr 2022 KPIs definiert. Die Gruppe verfolgt ausserdem ihr EcoVadis-Rating (siehe Seite 50), um dieses kontinuierlich zu verbessern. Weitere Massnahmen sind in Arbeit, darunter eine speziell programmierte App, die Daten sammelt und diese mit intern programmierten Business-Intelligence-Berichten zu Überwachungs- und Vergleichszwecken auswertet. Dieses Portal, das weiter ausgebaut wird, fördert die Transparenz und ermöglicht es Bossard, künftige Ziele besser zu definieren.

Als Vertriebsunternehmen besteht die grösste Herausforderung für Bossard darin, die Scope-3-Emissionen zu verringern. Hier ist die Gruppe auf die Unterstützung ihrer Mitbewerber:innen und Lieferant:innen angewiesen, um den Wandel in der Branche voranzutreiben. Durch breitere Bekanntmachung der positiven Auswirkung von Bossards Lösungen erhöht sich die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt. Die Gruppe kann damit die zahlreichen Erfolge in diesem Bereich noch gewinnbringender nutzen. Die Massnahmen zur Emissionsminderung werden derzeit im Hinblick auf eine mögliche Teilnahme an der Science Based Targets Initiative (SBTI) geprüft.

**Bossard nimmt ihre Umweltverantwortung ernst.**

## KENNZAHLEN: UMWELT

Energie in MWh <sup>1)</sup>	2021
<b>Energieverbrauch</b>	<b>19 863</b>
davon erneuerbar	2 367
<b>Stromverbrauch</b>	<b>9 714</b>
davon erneuerbar	2 037
<b>Fernwärme</b>	<b>330</b>
<b>Brennstoffe</b>	<b>3 084</b>
Öl	22
Gas	3 062
Flüssiggas (LPG)	-
Holz	-
<b>Kraftstoffe</b>	<b>6 735</b>
Diesel	5 441
Benzin	1 294
Flüssiggas (LPG)	-

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. Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.

Treibhausgasemissionen in tCO <sub>2</sub> e <sup>1)</sup>	2021
<b>Gesamtemissionen (Scope 1 und 2)</b>	<b>5 879</b>
<b>Scope 1 <sup>2)</sup></b>	<b>2 421</b>
Öl	6
Gas	621
Diesel	1 465
Benzin/LPG	329
<b>Scope 2 <sup>3)</sup></b>	<b>3 458</b>
Strom	3 402
Fernwärme	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 gekauften Elektrizität und Fernwärme. Verwendete Emissionsfaktoren: aktuelle Versionen von IEA und DEFRA.

## REDUCED FOOTPRINT

# Abfallmanagement

**Bossard fördert die Kreislaufwirtschaft, um den Ressourcen- und Materialverbrauch zu reduzieren und das Abfallaufkommen zu minimieren. Parallel zu den Bestrebungen der Gruppe zur Senkung der Emissionen verringert die Kreislaufwirtschaft die negativen Auswirkungen auf die Umwelt. Das grösste Abfallaufkommen entsteht auf der Beschaffungsseite der Wertschöpfungskette von Bossard, also bei der Produktherstellung. Durch Innovation leistet die Gruppe einen positiven Beitrag zu den Bemühungen ihrer Lieferant:innen, das Abfallaufkommen zu reduzieren, und schafft so einen Mehrwert für Kundinnen.**

Wettbewerbsvorteile lassen sich auch durch die Bereitstellung von Kreislaufprodukten und -lösungen erzielen. Bossard erfüllt nicht nur die steigende Nachfrage seitens der Kundinnen, sondern festigt mit ihrer Arbeit an vorderster Front in diesem Bereich auch ihren Ruf als eine der Innovationsführerinnen. Die Vermeidung von Fehlkäufen und unverkauften Waren sowie verbesserte Verpackungen sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um das Abfallaufkommen bestmöglich zu reduzieren.

Bossard erfasst im Zusammenhang mit den Nachhaltigkeitszielen der Gruppe Abfalldaten in allen Geschäftseinheiten. Aus diesen Daten lassen sich Erkenntnisse ableiten, wie das Abfallvolumen insgesamt weiter reduziert werden kann. Bossard hat einen guten Überblick über das aktuelle Abfallaufkommen und ist dabei, interne Strategien zur Abfallreduzierung umzusetzen.

## KENNZAHLEN: UMWELT

Abfall in t <sup>1)</sup>	2021
<b>Gewerbeabfälle <sup>2)</sup></b>	<b>1 547,8</b>
Verbrennung oder Mülldeponie	489,0
Recycling	1 058,8
<b>Sonderabfälle</b>	<b>2,7</b>

- 1) Die Zahlen für Gewerbe- und Sonderabfälle umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitstellen. 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. Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.
- 2) Einige Gewerbeabfälle von drei europäischen Geschäftseinheiten wurden geschätzt. Die Datenqualität wird in den nächsten Jahren in Zusammenarbeit mit diesen Geschäftseinheiten verbessert.

## Nachhaltigkeitsimpulse bei Bossards Verpackungen

Als Vertriebsunternehmen ist Bossard auf effiziente und sichere Verpackungen angewiesen, um die Anforderungen ihrer Kundinnen zu erfüllen. Im Rahmen eines konzernweiten Projekts strebt die Gruppe eine nachhaltige Verbesserung der Verpackungen und der entsprechenden Prozesse an. Bossard Deutschland hat ihre Verpackungen nachhaltiger gestaltet. Aufgrund der Grösse des Lagers in Illerrieden ergeben sich dadurch spürbare Auswirkungen.

Durch Erhöhung des Recyclinganteils von Kartons auf mindestens 86 % über alle Grössen hinweg und des Anteils an regranuliertem Rohmaterial auf nahezu 100 % bei den neuen Flachsäcken können mehr als 1,1 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr eingespart werden. Diese Umstellung war kostenneutral. Darüber hinaus zieht Bossard Deutschland Veränderungen bei Stretchfolien und Stopfpapier in Betracht, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen noch weiter zu senken.



**Nachhaltige Verpackungen:** die neuen Kartons mit erhöhtem Recyclinganteil bei Bossard Deutschland

EMPOWERED PEOPLE

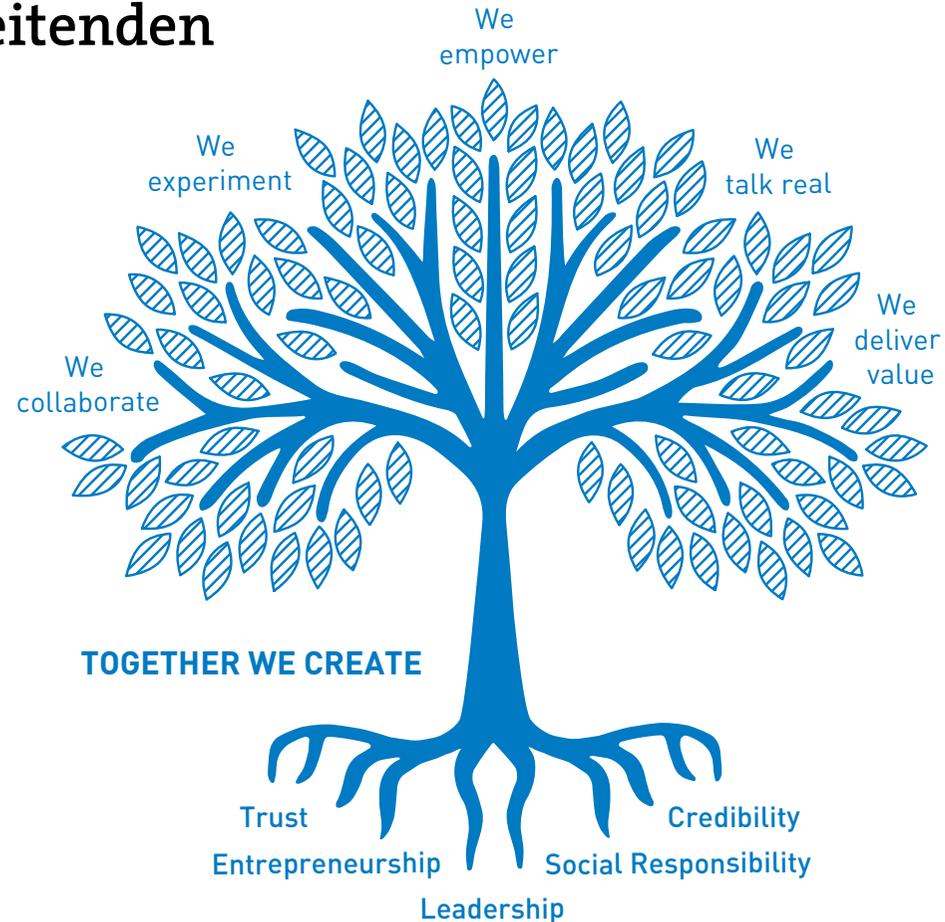
# Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

Bei Bossard steht die Befähigung der Mitarbeitenden an erster Stelle. Bei allen Tätigkeiten und Initiativen geht es darum, das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zum Unternehmen zu stärken und allen Mitarbeitenden die Chance und den Raum zu geben, ihr Potenzial im Einklang mit der Unternehmenskultur von Bossard auszuschöpfen.

Bossard legt Wert auf kontinuierliche berufliche Förderung und bietet dementsprechend formelle und informelle Aus- und Weiterbildungsprogramme an. So können Mitarbeitende ihr Potenzial voll entfalten und Mehrwert für das Unternehmen schaffen. Die Programme tragen nicht nur zur Zufriedenheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei, sondern sind auch von entscheidender Bedeutung für die Verringerung der Fluktuation, den Erhalt von Wissen und die Gewinnung neuer Talente – insgesamt also für die Stärkung der Belegschaft. Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung (Upskilling) werden durch spezielle Projekte, Coaching und Jobenrichment geboten. Mitarbeitende erlernen Kompetenzen wie Konfliktmanagement und Kommunikation, was auch der Gesellschaft im weiteren Sinne zugutekommt.

Bossards Ansatz für die berufliche Förderung basiert auf den Werten Kreativität, Befähigung und Zusammenarbeit. Die Ideen aller Mitarbeitenden werden gehört und aufgegriffen, was letztlich zu interner Innovation und kollektiver

Problemlösung führt. Eine Unternehmenskultur, in der die Stärkung der Kompetenzen der Mitarbeitenden im Mittelpunkt steht, fördert auch die Produktivität und das beschleunigte Wachstum der Gruppe.



**Bossards Unternehmenskultur:** Ein Baum, mit fünf Werten als Wurzeln und fünf Handlungsprinzipien als Äste, steht für die Unternehmenskultur von Bossard.

## Eine globale Initiative zur Entfaltung des Potenzials der Mitarbeitenden

Um das Wachstum von Bossard zu beschleunigen, will die Gruppe engagierte Mitarbeitende dabei unterstützen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Deswegen wurden für die Entwicklung von Führungskräften der Gruppe ein Programm eingeführt und Kurse angeboten, die den fünf Führungsgrundsätzen, den sogenannten Guiding Principles der Gruppe, entsprechen: We Experiment, We Collaborate, We Empower, We Talk Real und We Deliver Value. Die Kurse waren nicht nur weltweit zugänglich, sondern wurden auch lokal von den Geschäftseinheiten unter demselben Dachkonzept durchgeführt. In diesen Kursen vertieften die Top 80 der Führungskräfte von Bossard ihre Fähigkeiten in den Bereichen Coaching, Konfliktmanagement, Change und Remote Leadership sowie Moderation. Hogan Assessments sowie persönliche Gespräche mit der VP People & Organization bei Bossard gaben jeder Führungskraft konkrete Ideen zur Verbesserung auf ganzer Linie.



**Bossard Leadership Conference:** Bossards Führungsteam

Ein Bossard-spezifisches Talent-Eco-System befindet sich gegenwärtig in Entwicklung. Extern wird das Eco-System der Gruppe ermöglichen, wettbewerbsfähige Qualifikationen und diversifizierte Positionen in Form unterschiedlicher Rollen für Mitarbeitende zu schaffen. Intern wird es zu individueller beruflicher Weiterentwicklung und zu mehr Förderungsmöglichkeiten innerhalb der Gruppe führen. Dies entspricht nicht nur den Forderungen seitens der Mitarbeitenden, sondern trägt auch dem

zunehmenden Druck auf dem Arbeitsmarkt Rechnung. Das Eco-System wird ein transparenter Prozess, der alle Beschäftigten dazu anregt, ihre Karriere proaktiv und individuell zu gestalten. Unmittelbar wird es längere und diverser gestaltete Listen für die Nachfolgeplanung geben, und interne Kandidaten und Kandidatinnen werden früher identifiziert. Zusätzlich zu den übergreifenden Veränderungen im Zusammenhang mit der bereits laufenden Entwicklung von Mitarbeitenden ist das Thema in alltägliche Projekte eingebettet. Führungskräften werden mittels Schulungen und On-the-Job-Coaching die nötigen Kompetenzen vermittelt, um mit Änderungen Schritt zu halten. Die Lernkultur wird durch Co-Creation-Workshops gefördert, in denen Mitarbeitende ihre Meinungen zur Roadmap der Gruppe zum Ausdruck bringen und gemeinsam über neue Herausforderungen entscheiden. So wurden die Mitarbeitenden 2022 angeregt, sich für offene Kurse anzumelden, die von kurzen 20-minütigen Formaten bis hin zu fünfmonatigen Programmen reichten und den fünf Guiding Principles von Bossard entsprachen. Die Kurse, die auf Interviews, E-Learning und kleinen Workshops basierten, waren weltweit zugänglich und berücksichtigten den Input von lokalen Einheiten. Die Initiative vereinheitlichte die Unternehmenskultur bei Bossard und räumte gleichzeitig den Geschäftseinheiten Freiräume und Verantwortung ein.

## EMPOWERED PEOPLE

# Attraktive Arbeitgeberin

Bossard ist sich bewusst, dass ihre Attraktivität als Arbeitgeberin und die Verstärkung dieses Image zur Erreichung ihrer Ziele von entscheidender Bedeutung ist. Die Gruppe ist bestrebt, die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden durch wirtschaftlichen Erfolg sowie Förderung von Gesundheit und Weiterbildung kontinuierlich zu steigern.

Wenn die Gruppe eine noch attraktivere Arbeitgeberin wird, kann Bossard neue Talente anziehen sowie die Innovation und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt steigern. Ausserdem kann die Gruppe so das Fachwissen ihrer bestehenden Belegschaft erhalten. Insgesamt fördert die Zufriedenheit der Mitarbeitenden das Engagement, was eine Positivspirale für den Erfolg in Gang setzt.

## KENNZAHLEN: MITARBEITENDE

Zusammensetzung der Belegschaft <sup>1) 2)</sup>	Einheit	2022			2021		
		Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich
<b>Belegschaft nach Arbeitsvertrag</b>							
Dauerhaft	HC	2 819	985	1 834	n/a	n/a	n/a
Zeitarbeit (Leiharbeiter:innen)	HC	27	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Belegschaft nach Beschäftigungsart</b>							
FTE gesamt (Vollzeitäquivalent)	FTE	2 769	n/a	n/a	2 549	n/a	n/a
Mitarbeitende gesamt <sup>3)</sup>	HC	2 819	985	1 834	2 601	899	1 702
Vollzeit	HC	2 604	863	1 741	2 443	801	1 642
Teilzeit <sup>4)</sup>	HC	215	122	93	158	98	60
Anzahl der Auszubildenden/Trainees/Praktikanten und Praktikantinnen	HC	114	n/a	n/a	70	n/a	n/a
<b>Belegschaft nach Alter</b>							
< 30 Jahre	HC	465	170	295	450	190	260
30–50 Jahre	HC	1 645	615	1 030	1 475	519	956
> 50 Jahre	HC	709	200	509	676	190	486
<b>Management</b>							
Mitarbeitende in Führungspositionen	HC	373	79	294	366	76	290
<b>Andere</b>							
Formelle Mitarbeiterqualifizierungs-/ Jahresgespräche <sup>5)</sup>	Anzahl	2 115	n/a	n/a	2 244	n/a	n/a
Auf der Geschäftseinheitsebene durchgeführte Pulse Checks oder Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden	Anzahl	272	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

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

2) Die konsolidierte Datensammlung wurde im Berichtsjahr 2022 erweitert. Im Jahr 2021 wurden gewisse Daten noch nicht global konsolidiert erhoben.

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

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

5) 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.

Die heutige Arbeitswelt ist komplex und dynamisch. Bossard und ihre Mitarbeitenden müssen sich auf noch nie dagewesene Herausforderungen einstellen, die durch die zunehmende Globalisierung, Digitalisierung und Vernetzung entstehen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die richtigen Talente mit einer wachstumsorientierten Denkweise zu gewinnen, um die Gruppe besser voranzubringen. Jeder Kontakt mit Bewerbenden und Mitarbeitenden prägt das Image von Bossard als Arbeitgeberin und damit die Fähigkeit, die besten Mitarbeitenden einzustellen und zu halten.

Anstellungen und Fluktuation in HC <sup>1) 2)</sup>	2022				2021		
	Eintritte	Natürliche Austritte	Alle Austritte	Fluktuationsrate <sup>5)</sup>	Eintritte	Austritte	Fluktuationsrate <sup>3)</sup>
<b>Gesamt</b>	581	134	411	9,8%	n/a	331	12,7%
<b>Gesamt nach Geschlecht</b>							
Männlich	361	84	260	9,6%	n/a	n/a	n/a
Weiblich	220	50	151	10,3%	n/a	n/a	n/a
<b>Gesamt nach Alter <sup>4)</sup></b>							
< 30 Jahre	197	32	116	19,6%	n/a	n/a	n/a
30–50 Jahre	307	59	197	8,7%	n/a	n/a	n/a
> 50 Jahre	74	43	77	5,3%	n/a	n/a	n/a
<b>Gesamt nach Region</b>							
Europa	342	57	252	12,7%	n/a	177	12,9%
Amerika	139	74	91	3,8%	n/a	98	22,1%
Asien	100	3	68	7,9%	n/a	56	7,2%

- 1) Die konsolidierte Datensammlung wurde im Berichtsjahr 2022 erweitert. Im Jahr 2021 wurden gewisse Daten noch nicht global konsolidiert erhoben.
- 2) Die Zahlen zu Eintritten, Austritten und Fluktuation umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitstellen. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.
- 3) Sämtliche Austritte im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand im Berichtsjahr. Die Berechnung beinhaltet alle Austritte, es wurde keine Unterscheidung zwischen natürlichen Abgängen, Pensionierungen und Kündigungen seitens Mitarbeitenden oder Bossard gemacht.
- 4) Zwei europäische Geschäftseinheiten sind bei den Eintritten nach Alter und der Fluktuation nach Alter nicht eingerechnet, da diese Daten nicht erhoben wurden.
- 5) Für die Berechnung der Fluktuationsrate 2022 wurde die Zahl der Beschäftigten zum 31. Dezember 2022 verwendet.

Teil der Strategie 200 von Bossard ist es, das volle Potenzial ihrer Mitarbeitenden weltweit freizusetzen und so zu einem der inspirierendsten Unternehmen zu werden, für das gearbeitet werden kann. Mit dem übergeordneten Ziel, passionierte und fokussierte Talente für die Gruppe zu gewinnen und die bestehenden Mitarbeitenden zum Einsatz als Ambassadors zu motivieren, hat Bossard 2022 ihre Employer-Branding-Vision wie folgt formuliert:

- Bossard zur bevorzugten Arbeitgeberin machen
- Die Markenbekanntheit von Bossard stärken
- Die fünf Guiding Principles von Bossard fördern
- Bossard als nachhaltige, integrative, innovative und sichere Arbeitgeberin positionieren
- Die Identifikation der bestehenden Mitarbeitenden mit Bossard verstärken

Um diese Vision zu fördern, hat Bossard ihre Einstellungsverfahren transparent gemacht. Die Besetzung von Stellen erfolgt auf Grundlage interner Richtlinien, fachlicher Kriterien und Stellenbeschreibungen. Die marktorientierte Vergütung besteht aus einer festen Gehaltskomponente und verschiedenen leistungsbezogenen Vergütungssystemen, die die Mitarbeitenden auf lokaler Ebene am Erfolg der Gruppe teilhaben lassen.

Als Ambassadors sind alle Mitarbeitenden dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex von Bossard einzuhalten. Die Mitarbeitenden werden im Hinblick auf den Verhaltenskodex geschult, der auch auf Managementebene durchgesetzt wird, um die korrekte und lückenlose Integration im gesamten Unternehmen zu fördern. Verstösse gegen den Verhaltenskodex werden intern geprüft und gegebenenfalls sanktioniert. Bei Verdacht auf Fehlverhalten können sich Mitarbeitende an die zuständigen Vorgesetzten, das lokale Management, die Konzernleitung sowie das HR wenden oder die neue Integrity Line nutzen, welche Anfang 2023 eingeführt werden soll.

Eine der grössten Stärken von Bossard ist die Unternehmenskultur, die in lokalen und regionalen Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden und in Wettbewerben um Auszeichnungen wie zum Beispiel dem Swiss Arbeitgeber Award mehrmals bestätigt wurde. Mit der Überarbeitung der Geschäftsstrategie der Gruppe im Jahr 2021 wird die Rolle der Mitarbeitenden gestärkt. Bossard will ihre Mitarbeitenden noch stärker in die Geschäftsentwicklung einbeziehen, indem sie deren Ideen und Anliegen im Rahmen der verschiedenen Initiativen miteinbezieht. Die externe Kommunikation der bewährten Arbeitskultur von Bossard bleibt eine zentrale Herausforderung für die Employer-Branding-Vision der Gruppe.

**Ziel ist es, das volle Potenzial aller Mitarbeitenden freizusetzen.**

## EMPOWERED PEOPLE

# Diversität, Gleichstellung und Inklusion

**Bossard setzt sich für die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden ein, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten etc. Die Gruppe fördert Diversität und Inklusion. Dies trägt zur Beseitigung von Diskriminierung bei und leistet insgesamt einen positiven Beitrag zur sozialen Stabilität bei Bossard und in der Gesellschaft. Bossard ist ein internationales Unternehmen mit einer multikulturellen Belegschaft, und als solches ist gegenseitiger Respekt zu jeder Zeit unerlässlich. Uns sind keine Vorfälle von Diskriminierung im Jahr 2022 bekannt.**

Die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion ist nicht nur richtig und kommt der Gruppe direkt zugute, sondern ist auch einer der zentralen Werte von Bossard. Als integrative Arbeitgeberin ist die Gruppe bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden akzeptiert werden und aktiv zum Erfolg von Bossard beitragen können. Bossard braucht das kollektive Potenzial und alle Stimmen, die sich für Innovation und kontinuierliches Wachstum einsetzen. Für ihre Anspruchsgruppen will die Gruppe eine vorbildliche Geschäftspartnerin sein und in diesem Bereich weiter Fortschritte machen.

Gleichwertige Arbeit soll mit gleichem Lohn vergütet werden. Bossard analysiert die Einhaltung solcher Lohn-gleichheit. So wurde zum Beispiel 2021 am Hauptsitz von Bossard in Zug eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Die externe Überprüfung dieser Analyse durch eine unabhängige und zertifizierte Revisionsstelle bestätigte, dass die geltenden Regeln betreffend Lohn-gleichheit zwischen Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz) eingehalten werden.

Derzeit wird eine gruppenweite Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion entwickelt, an der Mitarbeitende aus der ganzen Welt mitwirken sollen. Geografisch verteilte Hack-Teams werden die Personal-daten von Bossard analysieren und regionale Aktionspläne festlegen. Darüber hinaus plant Bossard, konsolidierte Massnahmen auf Gruppenebene durchzuführen. Durch Konzentration auf die folgenden Praktiken treibt Bossard ihre Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion voran:

## Arbeitsumfeld/Strukturen

Bossard will ihre internen Rahmenbedingungen wie Richtlinien, Verhaltenskodex, flexible Arbeitsmodelle und Ähnliches überprüfen und gegebenenfalls anpassen, um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen.

## Rekrutierungsinitiativen

Um die richtigen Personen anzusprechen, muss die Gruppe ihre Einstellungsverfahren überprüfen und sie durch genderneutrale Sprache, angepasste Dokumente und dergleichen integrativ gestalten.

## Beteiligung der Führungskräfte

In einem ersten Schritt wird das Management der Gruppe einbezogen. Die Management-Teams müssen als Vorbild fungieren und den Prozess fördern: Klare Erwartungen und Leitlinien sollen dies unterstützen.

## Mentoring und Sponsoring

Bossard evaluiert die Einführung eines Mentoring- und Sponsoringprogramms, vor allem für Minderheiten, um das Potenzial ihrer Talente freizusetzen.

Die bevorstehende Einführung der Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion erfordert gemeinsame Anstrengungen aller Mitarbeitenden. Bossard ist dabei, die Notwendigkeit einer solchen Strategie bei allen Mitarbeitenden zu verankern. Die Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion wird im zweiten Quartal 2023 ausgerollt.

EMPOWERED PEOPLE

# Wohlbefinden und Sicherheit

**Bossard legt grossen Wert auf das physische und psychische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden und ergreift alle entsprechenden Massnahmen, um deren Gesundheit und Sicherheit jederzeit zu gewährleisten. So können die Mitarbeitenden der Gruppe ihre Arbeit verantwortungsbewusst, engagiert und wertschöpfend erledigen. Dies stärkt die Belegschaft und minimiert Risiken und Abwesenheitsquoten. Ein solcher Ansatz hilft auch bei der Anwerbung neuer Talente.**

Interne Initiativen zum Gesundheitsmanagement haben zu langfristig sicheren Arbeitsplätzen geführt, die eine positive Work-Life-Balance unterstützen. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, an lokalen Veranstaltungen wie Wohltätigkeitsläufen teilzunehmen oder mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. Derartige Veranstaltungen fördern die Gesundheit der Mitarbeitenden der Gruppe, haben aber auch einen grösseren sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Nutzen für die Gemeinden, in denen Bossard tätig ist. Analog dazu wurden im Jahr 2021 Home Office und flexible Arbeitsmodelle integriert. Aufgrund der eher dezentralen Unternehmensstruktur von Bossard, werden Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse, Arbeitsgruppen und Schulungen auf Geschäftseinheitsebene durchgeführt. In Zug wurde beispielsweise im Jahr 2022 ein Onlinekurs über die Sicherheit am Arbeitsplatz durchgeführt. Geschäftseinheiten arbeiten

## KENNZAHLEN: GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit <sup>1)</sup>	Einheit	2022	2021
Total der effektiv geleisteten Arbeitsstunden <sup>2)</sup>	Stunden	4 511 382	n/a
Absenzen insgesamt <sup>3)</sup>	Stunden	157 237	84 399
Absenzquote	%	2,8 <sup>4)</sup>	2,0 <sup>5)</sup>
Absenzen infolge Krankheit	Stunden	152 648	72 106
Absenzen infolge Berufsunfall	Stunden	4 627	6 566
Todesfälle am Arbeitsplatz	Anzahl	0	0

- 1) Die Zahlen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitstellen. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.
- 2) Im Jahresbericht 2021 wurden nur die vertraglich vereinbarten Sollarbeitsstunden aufgeführt. Im Jahresbericht 2022 werden die effektiv geleisteten Arbeitsstunden ausgewiesen, diese beinhalten alle Arbeitsstunden einschliesslich Überstunden.
- 3) Ohne Urlaub und sonstige Absenzen, die nicht auf Krankheit oder Unfall zurückzuführen sind.
- 4) Für die Berechnung der Absenzquote 2022 wurde der von GRI vorgeschlagene Ansatz von 2000 Stunden pro einem FTE verwendet.
- 5) Zur Berechnung der Absenzquote 2021 wurden die rapportieren Sollarbeitsstunden verwendet.

eigenständig; Leistungen wie z. B. Zusatzversicherungen, interne Fitnessangebote und -räumlichkeiten, externe Sozialberatung, Case Management u. ä. werden jedoch routinemässig angeboten.

Neben dem neuen Verhaltenskodex führt Bossard Anfang 2023 einen Whistleblowing-Prozess für Mitarbeitende ein. Im Rahmen der Integrity Line wird eine von einem Drittanbieter lizenzierte Whistleblowing-Software implementiert, um auf Wunsch Vertraulichkeit zu gewährleisten. Zusätzlich wird eine interne Kampagne durchgeführt, um die Mitarbeitenden auf die Verfügbarkeit des Tools aufmerksam zu machen. Die Initiative wird durch

eine Richtlinie zum Schutz der Betroffenen ergänzt, die bestimmt, wie gemeldete Fälle untersucht und erforderlichenfalls geahndet werden. Bedenken über die Arbeitssituation können auch direkt der Personalabteilung mitgeteilt werden.

Obwohl Arbeit von zu Hause aus und hybride Arbeitsformen zahlreiche Vorteile und neue Möglichkeiten bieten, erschwert die Verringerung des persönlichen Kontakts, Mitarbeitende zu identifizieren, die in Bezug auf ihre körperliche oder geistige Gesundheit mehr Unterstützung benötigen. Deshalb engagiert sich Bossard dafür, Mitarbeitende besser über diese Themen zu informieren.

## FAIR PARTNERSHIP

# Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement

**Das aus rund 4 700 Lieferant:innen bestehende Netzwerk von Bossard ist von grosser strategischer Bedeutung für die Bereitstellung einzigartiger Lösungen für Kundinnen. Bei der Vergabe von Aufträgen und der Beschaffung berücksichtigt die Gruppe ökologische und soziale Kriterien, einschliesslich Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und die Vermeidung von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit.**

Die Bemühungen der Gruppe, ihre unternehmerische Verantwortung voranzutreiben, haben Einfluss auf Industriestandards und führen ganz allgemein zu einer positiven Entwicklung der Nachhaltigkeit in den jeweiligen Organisationen, Unternehmen und Branchen. Die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen minimiert zumindest die indirekten Risiken für Bossard und ermöglicht es der Gruppe, ihren CO<sub>2</sub>-Fussabdruck zu reduzieren. Eine Vorreiterrolle im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) verschafft Bossard zumindest kurzfristig einen Wettbewerbsvorteil, stärkt damit die Position als Zulieferin für multinationale Unternehmen und sichert längerfristig ein gesundes globales Wachstum.

Bossard plant, in den kommenden Jahren weiter zu expandieren. Die Integration neuer Standorte und der Aufbau des Liefernetzwerks stellen Herausforderungen dar, vor allem im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Gemäss dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen müssen die Lieferant:innen der Gruppe ein hohes Mass an Umweltschutz bei ihren Beschaffungs-, Herstellungs- und Transportaktivitäten nachweisen bzw. die Einhaltung international anerkannter Umweltmanagementsysteme garantieren. Auf diese Weise kann Bossard ihre Anspruchsgruppen weiter für klimarelevante Themen sensibilisieren. Die Gruppe will bei internen Investitionsprozessen künftig noch stärker auf qualitative und quantitative Nachhaltigkeitsaspekte achten. Darüber hinaus basiert die Aufnahme in das Bossard Liefernetzwerk auf strikten Qualitätskriterien. Neben der Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen müssen neue Lieferant:innen mehrere Selektionsschritte durchlaufen. Das Auswahlverfahren beinhaltet Audits in den Werken, um Auskunft über Produktionsumfeld, Fertigungsprozesse, Maschinenpark und Kompetenz der beteiligten Mitarbeitenden zu erhalten. Im Jahr 2022 konnte Bossard ihr Resultat beim renommierten Nachhaltigkeitsrating und Lieferantenportal der Firma EcoVadis verbessern. Zur Stärkung der Qualitätsstandards sind die konzern-eigenen Qualitätsmanagementsysteme nach ISO 9001 zertifiziert, und insgesamt 16 zertifizierte Prüflabore weltweit bürgen für die Produkte und Lösungen von Bossard.

Von den langjährigen und als signifikant eingestuften Lieferant:innen von Bossard, die 65% des Einkaufsvolumens ausmachen, haben drei von vier den Verhaltenskodex unterzeichnet. Ziel ist es, rund 80% des Einkaufsvolumens von Lieferant:innen zu beziehen, die den Verhaltenskodex für Lieferant:innen unterzeichnet haben. Der Kodex wurde 2022 überarbeitet, um der neuen Struktur des Liefernetzwerks gerecht zu werden und Nachhaltigkeitsaspekte weiter zu stärken. Bossard behält sich das Recht vor, Überprüfungen ohne Vorankündigung durchzuführen. Sollten (potenzielle) Geschäftspartner:innen zwingende soziale und ökologische Standards nicht einhalten, sieht Bossard von einer Zusammenarbeit ab oder löst diese auf.

Das Liefernetzwerk von Bossard umfasst Europa, Amerika und Asien und wird durch die Supplier Relationship Management (SRM)-Plattform der Gruppe überwacht. Neben dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen, Richtlinien für das Lieferkettenmanagement, Audits, Kriterien für das Risikomanagement und einem umfassenden Lieferantenbewertungsprozess erwartet Bossard die Einhaltung bestimmter Gesetze und Vorschriften, wie z. B. REACH/RoHS und Dodd Franck Act. Lieferant:innen bestätigen ihre aktuelle Zertifizierung im SRM-Tool.

Bossard überprüft ihre Lieferant:innen regelmässig auf die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, z. B. in Bezug auf Menschenrechte und Kinderarbeit. Infolge dieses Screening-Verfahrens wurden 2022 mehrere Lieferant:innen auf die Sperrliste gesetzt. Dies erfolgt, wenn die Lieferant:innen sich nicht gemäss den Anforderungen von Bossard oder der mit Bossard unterzeichneten Vereinbarung verhalten. Die betroffenen Lieferant:innen werden im Buchhaltungs- und Warenwirtschaftssystem (ERP) der Gruppe universell gesperrt, um zu verhindern, dass Bossard weitere Geschäfte mit den fraglichen Lieferant:innen tätigt. Zum Thema Kinder- oder Zwangsarbeit gab es 2022 weder bei Bossard noch bei Lieferant:innen Vorfälle zu verzeichnen.

Ein wichtiger Meilenstein im Bereich Unternehmensverantwortung war die Einführung des zuvor erwähnten SRM-Systems im Oktober 2022. Das Tool stellt die Prozesse der Gruppe klar und verbessert die Anforderungen an ESG sowie Qualitäts- und Risikomanagement in der Lieferkette. Mit dem SRM-System ist Bossard in der Lage, das Liefernetzwerk zu kontrollieren, zu verfolgen und weiterzuentwickeln und die expansionsbezogenen Herausforderungen abzuschwächen. So haben beispielsweise seit der Einführung des neuen Systems 21 Lieferant:innen das ESG Self Assessment durchlaufen.

Mit Blick auf die Zukunft bereitet sich Bossard auf die Einführung weiterer Vorschriften vor, wie z. B. das Lieferkettengesetz und den Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM). Trotz des strikten Lieferkettenmanagements der Gruppe erwartet Bossard für die Zukunft grössere Herausforderungen und Risiken und geht davon aus, dass komplexere Lösungen benötigt werden, um ein verantwortungsvolles Geschäftswachstum zu fördern.

**Faire Partnerschaft  
dreht sich um  
Integrität und  
Reputation.**

## FAIR PARTNERSHIP

# Integrität

**Integrität, Respekt und Fairness sind wesentliche Werte bei Bossard, die sich wie ein roter Faden durch alle Beziehungen und Aktivitäten ziehen. Darüber hinaus bilden sie die Grundlage für die weltweiten Partnerschaften der Gruppe. Durch Einhaltung dieser Grundwerte gewinnt Bossard seit Jahrzehnten das Vertrauen ihrer Kundinnen, Mitarbeitenden und Anspruchsgruppen.**

Die Verankerung von Integrität im Gefüge der Organisation gewährleistet Rechenschaftspflicht und Schutzmassnahmen und trägt so zur Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten bei. Eine ethische Unternehmensführung ist nicht nur für die Einhaltung lokaler Gesetze und Vorschriften unerlässlich, sondern sichert auch das langfristige Wachstum, da sie Strafen und Rufschädigung vermeidet. Darüber trägt die Integrität, die bei Bossard im Mittelpunkt aller Aktivitäten steht, zur Attraktivität als Arbeitgeberin bei.

Die Lieferant:innen von Bossard stehen im Mittelpunkt des Bestrebens, die unternehmerische Verantwortung wahrzunehmen und zu stärken. Der Verhaltenskodex für Lieferant:innen, der sich an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) orientiert, definiert die verbindlichen Anforderungen der Gruppe in Bezug auf Korruption und Bestechung, Umweltschutz sowie Menschen- und Arbeitsrechte, einschliesslich Sicherheitsstandards und Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Von allen Lieferant:innen wird erwartet, dass sie die einschlägigen Vorschriften einhalten. Darüber hinaus haben zahlreiche als signifikant eingestufte Lieferant:innen den Verhaltenskodex für Lieferant:innen von Bossard unterzeichnet. Die Gruppe arbeitet aktiv daran, eine universelle Kooperation zu erreichen. Lieferant:innen werden regelmässigen Audits unterzogen oder nehmen eine Selbstbewertung vor, um die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen zu überprüfen.

Intern wurde im Jahr 2022 ein neuer Verhaltenskodex eingeführt, der von Mitarbeitenden für Mitarbeitende erstellt wurde. Der neue Verhaltenskodex integriert die Handlungsprinzipien von Bossard in ihre Tätigkeit. Mitarbeitende wurden durch eine Online-Schulung, die in 13 Sprachen verfügbar ist, mit dem neuen Verhaltenskodex vertraut gemacht. Um sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex richtig verstanden und gelebt wird, wurden die Mitarbeitenden im Rahmen einer Kampagne monatlich über die einzelnen Kapitel des neuen Verhaltenskodex informiert.

Unter dem Motto «See something, say something!» hält die Gruppe alle Mitarbeitenden dazu an, wachsam zu sein und jeden Integritätsverstoss zu melden. Um die Mitarbeitenden in diesem Bereich besser zu unterstützen, wird 2023 eine neue Whistleblowing-Anlaufstelle eingerichtet. Das über das Bossard Intranet verfügbare Tool übermittelt Berichte an die Rechtsabteilung der Gruppe, und die Fälle werden vom Group General Counsel, Senior Legal Counsel und Senior ESG Project Lead bearbeitet. Bei Bedarf werden weitere Führungspersonen, Fachpersonen sowie Dritte hinzugezogen. Durch eine Richtlinie ist sichergestellt, dass es keine Vergeltungsmassnahmen für eine Meldung gibt und dass eine vertrauliche Meldung möglich ist. Das Tool ist auf die geltenden Datenschutzgesetze abgestimmt. Es ist eine Kampagne geplant, um die Integrity Line in der gesamten Gruppe bekannter zu machen. Bossard prüft, den Service auf Lieferant:innen und Dritte auszuweiten. Verstösse werden untersucht und gegebenenfalls Disziplinar-massnahmen ergriffen. Darüber hinaus bittet Bossard ihre Geschäftseinheiten aktiv darum, jedes Jahr zu melden, ob es Vorfälle im Hinblick auf Integrität gegeben hat.

Um die Vorbildrolle von Bossard in der Branche zu festigen, sind ethische Geschäftspraktiken und Partnerschaften unerlässlich. Im Verhaltenskodex werden ausserdem die Erwartungen in Bezug auf Interessenkonflikte, fairen Wettbewerb, Werkstoffe aus Konfliktgebieten, Menschenrechte und Kinderarbeit sowie Umweltfragen dargelegt. Auch bei den Themen finanzielle Risiken und Vergütung setzt die Gruppe ihre moralische Grundhaltung durch. Im Jahr 2022 hat Bossard Kontrollen betreffend Konfliktmineralien durchgeführt. Darüber hinaus wurde analysiert, in welchen Ländern die Gruppe tätig ist, in denen ein potenzielles Risiko für Menschenrechtsverletzungen besteht; Folgemaassnahmen sind bereits in Planung.

Bossard verfolgt und steuert ihre Integritätsstrategie anhand von Kennzahlen und Audits. Die Gruppe ist Mitglied der European Fastener Distributor Association (EFDA), deren derzeitiger Präsident der VP Supply Chain Management von Bossard ist. Die EFDA schärft das Bewusstsein für anstehende Probleme in den Ländern und für Compliance-Risiken. Dadurch wird das interne globale

Kontroll- und Risikobewertungssystem von Bossard unterstützt und das potenzielle Integritätsproblem identifiziert, damit unverzüglich eingegriffen werden kann. Bossard führt routinemässig interne Finanzprüfungen durch und nimmt stichprobenartige Kontrollen vor, um sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird. Die Rechtsabteilung der Gruppe überwacht zusammen mit den lokalen Geschäftseinheiten die geltenden Gesetze und Vorschriften.

Im Jahr 2022 wurde Bossard auf einen Verstoss gegen den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht, in den einzelne Mitarbeitende verwickelt waren. Als Ergebnis einer internen Untersuchung wurden entsprechende disziplinarische Massnahmen gegen die betroffenen Mitarbeitenden ergriffen. Im Berichtsjahr wurden keine Beschwerden oder Gerichtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und/oder Monopolbildung gemeldet. Darüber hinaus sind keine Verstösse gegen Umwelt-, Wirtschafts- oder Sozialgesetze oder -vorschriften bekannt.



**Integrität, Respekt  
und Fairness sind  
wesentliche Werte  
bei Bossard.**

FAIR PARTNERSHIP

# Soziales Engagement

**Bossard ist bestrebt, einen positiven Beitrag zu den lokalen Gemeinschaften zu leisten, in denen das Unternehmen tätig ist, vor allem durch die Förderung des Wohlbefindens und der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung. Die Gruppe arbeitet mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen, um sich auf kommunaler Ebene besser zu engagieren. Initiativen werden lokal verfolgt.**

Gerade durch Engagement in den Gemeinschaften verankert Bossard ihre Werte über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg und unterstützt die Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt dort, wo ihre Mitarbeitenden leben und arbeiten. Dieses Engagement trägt nachweislich zur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden bei. Das gesellschaftliche Engagement, sei es durch Sponsoring, Spenden oder Freiwilligenarbeit, ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur und macht Bossard zu einer attraktiven Arbeitgeberin.

Die Geschäftseinheiten von Bossard sind angehalten, sich für soziale Themen und Nachhaltigkeitsprojekte im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements einzusetzen. Die Gruppe evaluiert die Einführung von lokalen Tagen, an denen sich die Teams Freiwilligenarbeit widmen und es werden verschiedene Spenden an Organisationen getätigt, die die Werte von Bossard verkörpern.

So wurde beispielsweise an der Generalversammlung 2021 beschlossen, zukünftig anstelle eines Give-Aways für die Aktieninhaber:innen eine Spende an eine wohltätige Organisation zu leisten. Unabhängig von einer Geschäftstätigkeit in den betroffenen Regionen, engagierte sich Bossard im Jahr 2022 für die Bewältigung von globalen Krisen. Im Allgemeinen bevorzugt Bossard Spenden oder Sponsoring für kleinere Organisationen oder Projekte, bei denen ein klarer Zusammenhang zwischen Finanzierung und Nutzen besteht.

Um das gesellschaftliche Engagement von Bossard zu analysieren, sammelt die Gruppe jährlich Informationen über die Aktivitäten, die in den lokalen Gemeinschaften, in denen Bossard tätig ist, stattgefunden haben. Ausserdem werden die weltweit für Spenden und Sponsoring ausgegebenen Gelder erfasst. Da bestimmte gesellschaftliche Engagements immer politischer werden, müssen die zu unterstützenden Projekte und Organisationen sorgfältig ausgewählt werden, damit diese im Einklang mit den Werten von Bossard stehen.



**Kilometer sammeln für die Ukraine:** Eindrücke aus der Zeit, in der die Gruppe Kilometer für den guten Zweck gesammelt hat.

## Botschaft der blauen Herzen – Hearty Foundation

Ein besonderer Höhepunkt des gesellschaftlichen Engagements im Jahr 2022 ist die Initiative «Hilfe für die Ukraine», die von Bossard Polen ins Leben gerufen wurde. Im Rahmen dieser Initiative wurden nützliche Spenden an ausgewählte Organisationen zur Unterstützung von Flüchtenden in Polen und in der Ukraine gesendet. Die gesamte Gruppe schloss sich der Aktion der Geschäftseinheit an. Darüber hinaus hat die Gruppe in Zusammenarbeit mit Bossard Polen eine weitere Initiative gestartet, bei der Kolleginnen und Kollegen Kilometer zurücklegen konnten, um Geld zu sammeln. Insgesamt wurden mehr als 20 000 km absolviert und 100 000 CHF für die Hearty Foundation gesammelt. Die Stiftung schafft einen Lernort für ukrainische Geflüchtete in Polen. Bossard ist der festen Überzeugung, dass die Gruppe zusammen mit der Hearty Foundation ein weitreichendes Projekt geschaffen hat, das eng mit ihren Guiding Principles und Unternehmenswerten verbunden ist. Bossard misst diesem Projekt grosse Bedeutung bei und hofft, dass es die Lebensqualität der ukrainischen Geflüchteten in Polen verbessern wird.

GRI CONTENT INDEX

# Allgemeine Offenlegung

**Bossard hat für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet. Für den Content Index-Essentials Service überprüfte GRI-Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar und in Übereinstimmung mit den Standards dargestellt ist und ob die Verweise für die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen. Diese Dienstleistung wurde für die englische Version des Berichts erbracht.**

Der Nachhaltigkeitsbericht nach GRI ist vom Verwaltungsrat genehmigt und wird als Kapitel «Nachhaltigkeit» im Geschäftsbericht von Bossard am 1. März 2023 veröffentlicht.

Kontaktperson: Tabea Bürgler, [tabea.buergler@bossard.com](mailto:tabea.buergler@bossard.com)



CONTENT INDEX  
ESSENTIALS SERVICE

2023

GRI-Standard	Offenlegung	Ort <sup>1)</sup>	Auslassung		
			Ausgelassene Anforderung(en)	Grund	Erklärung
GRI 1: Grundlagen 2021					
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021					
<b>Die Organisation und ihre Berichtspraxis</b>					
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021	2-1 Organisatorische Angaben	S. 62			
	2-2 Unternehmenseinheiten, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation einbezogen sind	S. 135–136			
	2-3 Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle	S. 55			
	2-4 Neudarstellung von Informationen	Keine Neudarstellung von Information			
	2-5 Externe Prüfung	Keine externe Prüfung			
<b>Aktivitäten und Angestellte</b>					
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 13–14			
	2-7 Angestellte Mitarbeitende	S. 45			
	2-8 Beschäftigte, die nicht angestellt sind	S. 45			

1) Verweise beziehen sich auf den Jahresbericht 2022 der Bossard Gruppe.

Die Tabelle wird auf der nächsten Seite fortgesetzt →

GRI-Standard	Offenlegung	Ort <sup>1)</sup>	Auslassung		
			Ausgelassene Anforderungen)	Grund	Erklärung
<b>Führung</b>					
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 66–70, 77–80			
	2-10 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	S. 67			
	2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	S. 66			
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Aufsicht über das Management der Auswirkungen	S. 28			
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 28			
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 55			
	2-15 Interessenkonflikte	S. 77, 81			
	2-16 Kommunikation von kritischen Anliegen	S. 28			
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 69			
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 96–97			
	2-19 Vergütungspolitik	S. 94–96			
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 96			
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			Jährliches Gesamtvergütungsverhältnis	Daten noch nicht verfügbar	Das Datenmanagementsystem wird erweitert
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>					
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021	2-22 Erklärung zur Nachhaltigkeitsstrategie	S. 8			
	2-23 Selbstverpflichtung zu Verhaltensgrundsätzen	S. 47, 50, 52			
	2-24 Verankerung der Selbstverpflichtungen	S. 47, 50			
	2-25 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	S. 30			
	2-26 Verfahren für das Einholen von Beratung und das Vorbringen von Bedenken	S. 49			
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 53			
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 53			
<b>Einbindung von Anspruchsgruppen</b>					
GRI 2: Allgemeine Offenlegungen 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Anspruchsgruppen	S. 8, 24			
	2-30 Tarifverträge		Tarifverträge	Daten noch nicht verfügbar	Das Datenmanagementsystem wird erweitert

1) Verweise beziehen sich auf den Jahresbericht 2022 der Bossard Gruppe.

## GRI CONTENT INDEX

# Wesentliche Themen

GRI-Standard	Offenlegung	Ort <sup>1)</sup>	Auslassung		Erklärung
			Ausgelassene Anforderung(en)	Grund	
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>					
<b>Bewertung der Wesentlichkeit und Liste der wesentlichen Themen</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	S. 25			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 26			
<b>Nachhaltiges und profitables Wachstum</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 31			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 117, 124, 127, 128			
<b>Kundentreue</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 33–34			
<b>Innovation</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 35			
<b>Nachhaltige Produkt- und Servicelösungen</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 36–37			
<b>Management von Energie und Treibhausgasemissionen</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 38–39			
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 40			
	302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	S. 39			
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 38			
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 40			
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 40			
<b>Abfallmanagement</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 41			
GRI 306: Abfall (2020)	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 41			
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 41			
	306-3 Angefallener Abfall	S. 41			

1) Verweise beziehen sich auf den Jahresbericht 2022 der Bossard Gruppe.

GRI-Standard	Offenlegung	Ort <sup>1)</sup>	Auslassung		Erklärung
			Ausgelassene Anforderungen)	Grund	
<b>Förderung der Mitarbeitenden</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 43–44			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 45			
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 45			
<b>Attraktive Arbeitgeberin</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 45–47			
GRI 401: Beschäftigung 2016	404-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 46			
<b>Diversität, Gleichstellung und Inklusion</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 48			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 28			
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	S. 48			
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 49			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 49			
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 49			
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 49			
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 49			
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 49			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 49			
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 49			
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 49			
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 49			

1) Verweise beziehen sich auf den Jahresbericht 2022 der Bossard Gruppe.

GRI-Standard	Offenlegung	Ort <sup>1)</sup>	Auslassung		Erklärung
			Ausgelassene Anforderung(en)	Grund	
<b>Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 50–51			
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferant:innen 2016	308-1 Neue Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien bewertet wurden	S. 51			
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferant:innen mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 53			
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferant:innen mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	S. 53			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferant:innen (2016)	414-1 Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	S. 51			
<b>Integrität</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 52–53			
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 53			
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>					
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management der wesentlichen Themen	S. 54			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	S. 54			
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme	S. 54			

1) Verweise beziehen sich auf den Jahresbericht 2022 der Bossard Gruppe.