

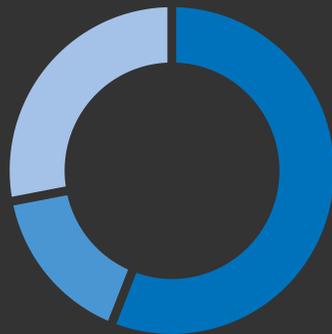
Nachhaltigkeit

Die Bossard Gruppe misst der nachhaltigen Unternehmensentwicklung seit Generationen einen grossen Stellenwert bei. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht werden die Aktivitäten und Massnahmen der Bossard Gruppe zur Erreichung eines langfristigen, nachhaltigen Wachstums ausgeführt. Der Bericht erläutert die strategische und organisatorische Verankerung des Themas Nachhaltigkeit sowie die Fokusbereiche: Future Proven Solutions, Reduced Footprint, Empowered People und Fair Partnership.

AUF EINEN BLICK

Nachhaltigkeit

Mitarbeitende nach Region



- Europa (56 %)
- Amerika (16 %)
- Asien (28 %)

Mitarbeitende nach Geschlecht



- Männer (64 %)
- Frauen (36 %)

71

Recycling-Rate des Abfallaufkommens in %
[exklusive Abfallkennzahlen von Bossard in Amerika]

+13

Anstieg in Prozent der unterzeichneten Verhaltenskodex für Lieferant:innen (für 80 % des Einkaufsvolumens) im Berichtsjahr

24 700

Gesamtenergieverbrauch in MWh

6 386

davon erneuerbar

10 677

Stromverbrauch in MWh

5 746

davon erneuerbar

NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

Geschäftsmodell

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

Bossard ist weltweit eine führende Partnerin für Unternehmen in der Elektromobilitäts-, Schienenfahrzeugbau-, Maschinenbau-, Elektronik- und Medizinaltechnik-Industrie für industrielle Verbindungs- und Montage-lösungen. Das Unternehmen mit Sitz in Zug beschäftigt rund 3000 Mitarbeitende in 33 Ländern. Das Unternehmen ist in Europa, Amerika und Asien vertreten. Der Grossteil der Standorte befindet sich in Europa, wo 58 % des Umsatzes erwirtschaftet wird ([↪ Finanzbericht](#)).

Das Geschäftsmodell von Bossard beruht auf drei strategischen Kernbereichen:

Produktlösungen

Bossard unterstützt beim Finden optimaler Produktlösungen, also bei der Evaluation und Anwendung des besten Verbindungsteils für die jeweils angedachte Nutzung. Das Standardsortiment umfasst die Katalogartikel, abgerundet wird das Angebot durch Sonderartikel, die für spezifische Anforderungen der Kundinnen gefertigt werden.

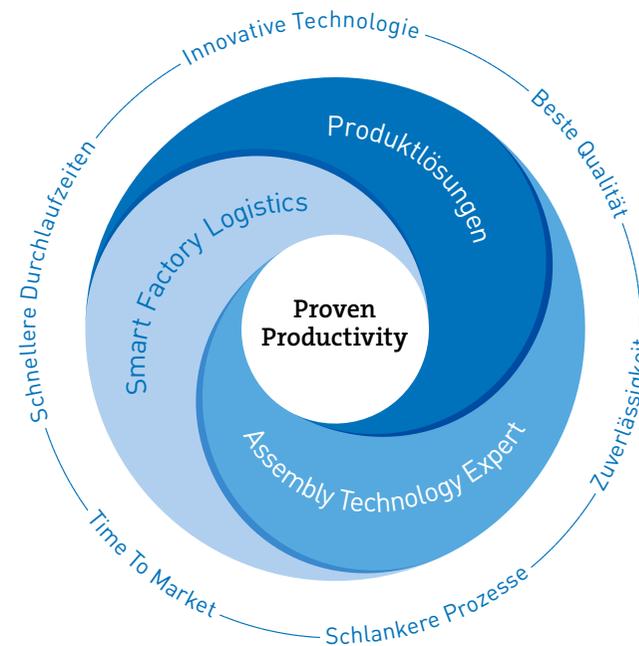
Smart Factory Logistics

Durch digitale Lösungen für die Kundenlogistik unterstützt dieser Bereich bei der Reduktion von Beschaffungskosten entlang der gesamten Lieferkette.

Assembly Technology Expert

Sobald Kundinnen ein neues Produkt entwickeln, liefert das Anwendungs-Engineering die «smartesten» Lösungen für alle Herausforderungen der Verbindungstechnik.

Bossards Services reichen somit von der Designphase eines Produktes über die Optimierung der Lieferketten bis hin zu der Digitalisierung von Fertigungsprozessen. Diesen übergeordneten Leitsatz nennt Bossard Proven Productivity. So bezeichnet Bossard den Beitrag an die Steigerung der Produktivität bei den Kundinnen.



Weltumspannendes Netzwerk an Lieferant:innen für optimale Produktlösungen

Das Sortiment von Bossard umfasst über 1 Million verschiedene Verbindungselemente – Schrauben, Muttern, Nieten, Unterlegscheiben sowie elektrische Verbindungselemente. Diese Produkte bezieht Bossard von rund 5 200 Lieferant:innen weltweit. Der grösste Teil der Verbindungselemente wird in Asien, ein kleinerer Anteil in Europa und in den USA, eingekauft und allenfalls lokal nachbearbeitet. Dieses grosse Netzwerk an Lieferant:innen hilft, mögliche Versorgungsrisiken zu minimieren. Standardprodukte führt Bossard selber am Lager und disponiert sie zu den Kundinnen. Spezialteile oder Produkte für spezifische Anforderungen lässt Bossard auf Bestellung fertigen.

Bei besonderen Anforderungen stellt Bossard massgeschneiderte Produktlösungen zusammen. So werden beispielsweise eingekaufte Einzelteile je nach Bedarf beschichtet oder in passende Sets verpackt. Der Transport und die Auslieferung an die Kundinnen erfolgen hauptsächlich im Auftrag von Bossard durch verschiedene externe Dienstleistungsunternehmen.

Exakte und effiziente Logistikunterstützung

Die von Bossard bezogenen Produkte sind für einige Kundinnen nur ein Element von vielen, die sie für die Herstellung ihrer eigenen Produkte benötigen. Damit sich die Kundinnen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können, bietet Bossard intelligente Logistiklösungen an, welche die Logistik digitalisieren und automatisieren. So werden beispielsweise Lagerbestände in Echtzeit kontrolliert und automatisch aufgefüllt. Dank Smart Factory Logistics gehen alle Lieferungen der einzelnen Lieferant:innen direkt bei Bossard ein und das Material wird gebündelt und teilweise direkt an die Montagearbeitsplätze geliefert. Die so digitalisierten Beschaffungs- und Lieferprozesse sind papierlos, schneller, reduzieren Fehler in der Teilelogistik und entlasten die Kundinnen beim Materialhandling.

Die Smart Factory Assembly Software bietet eine digitale Montageplattform zur Digitalisierung und Vernetzung von Montageprozessen. Sie ergänzt die digitalen Logistikprozesse durch eine Echtzeit-Datenerfassung, die digitale Dokumentation von Arbeitsanweisungen und die Vernetzung intelligenter Geräte. Die erfassten Daten sorgen für maximale Transparenz und Nachvollziehbarkeit, was für die Kundinnen insbesondere im Hinblick auf steuerbare Prozessabläufe und deren Optimierung von Bedeutung ist.

Beratung für Profis, von Profis

Mit den sechs Assembly Technology Expert Services unterstützt Bossard die Produktdesigner:innen sowie Ingenieurinnen und Ingenieure ihrer Kundinnen bei dem Design und der Konstruktion der passenden Verbindungselemente und der Optimierung der Montageprozesse. Dadurch werden Produktionsabläufe analysiert und optimiert sowie die Produktionszeiten und -kosten nachhaltig gesenkt, was wiederum die Wettbewerbsfähigkeit von Bossards Kundinnen erhöht. Zudem schult Bossard die Kundinnen, um deren Mitarbeitenden technische Grundlagen zur Verbindungstechnik sowie die Expertise zur Umsetzung von digitalisierten Produktionsumgebungen zu vermitteln. Mit der mehrstufigen Herangehensweise von der Konstruktion über die Optimierung bis hin zur Ausbildung bieten die Assembly Technology Expert Services umfassende Unterstützung in Bezug auf die Prozessverbesserung, Produktsicherheit und Innovation.

NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

Strategische Grundlagen der Nachhaltigkeit

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

Als global agierendes Unternehmen sieht sich Bossard in der Verantwortung, in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie einen Bezug zu global relevanten Themen herzustellen. Deshalb orientieren sich Bossards Nachhaltigkeitsambitionen an den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen und stehen im Einklang mit den zehn Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung des UN Global Compact ([→ Globale Programme und Bezugsrahmen](#)).

Identifikation und kontinuierliche Überprüfung wesentlicher Themen

Grundlage von Bossards Nachhaltigkeitsarbeit bilden die als wesentlich identifizierten Themen. Diese wurden im Jahr 2022 gemäss den Prinzipien der doppelten Wesentlichkeit wie folgt bestimmt:

1. Longlist

Ausgangslage für die Wesentlichkeitsanalyse bildete eine umfangreiche Liste potenziell wesentlicher Themen. Diese wurden zusammengestellt aus den als wesentlich definierten Themen vergleichbarer Unternehmen sowie vor- und nachgelagerter Partnerinnen und Partner der Wertschöpfungskette. Ebenfalls einbezogen wurden Berichterstattungsstandards sowie Ratings.

2. Shortlist

Unter Einbezug der Erkenntnisse aus einem vorangegangenen Strategieworkshop wurde die Liste der potenziell wesentlichen Themen auf 13 Themen reduziert.

3. Beurteilung

Mittels Online-Umfrage bewerteten rund 20 Führungspersonen der Fachgebiete die Relevanz der Auswirkungen von Bossard (Impact Materiality) in diesen Themen sowie die Relevanz der Einwirkungen dieser Themen auf den Geschäftserfolg von Bossard (Financial Materiality).

4. Validierung durch Unternehmensführung

Basierend auf den Mittelwerten der Ein- und Auswirkungen wurde eine provisorische Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die im Rahmen eines Workshops die abschliessende Validierung durch den CEO, den CFO sowie das ESG-Projektteam erfuhr.

5. Kenntnisnahme durch Verwaltungsrat

Die finale Wesentlichkeitsmatrix und die Liste der für Bossard wesentlichen Themen wurden im Jahr 2022 dem Verwaltungsrat präsentiert und von den Mitgliedern entsprechend zur Kenntnis genommen.

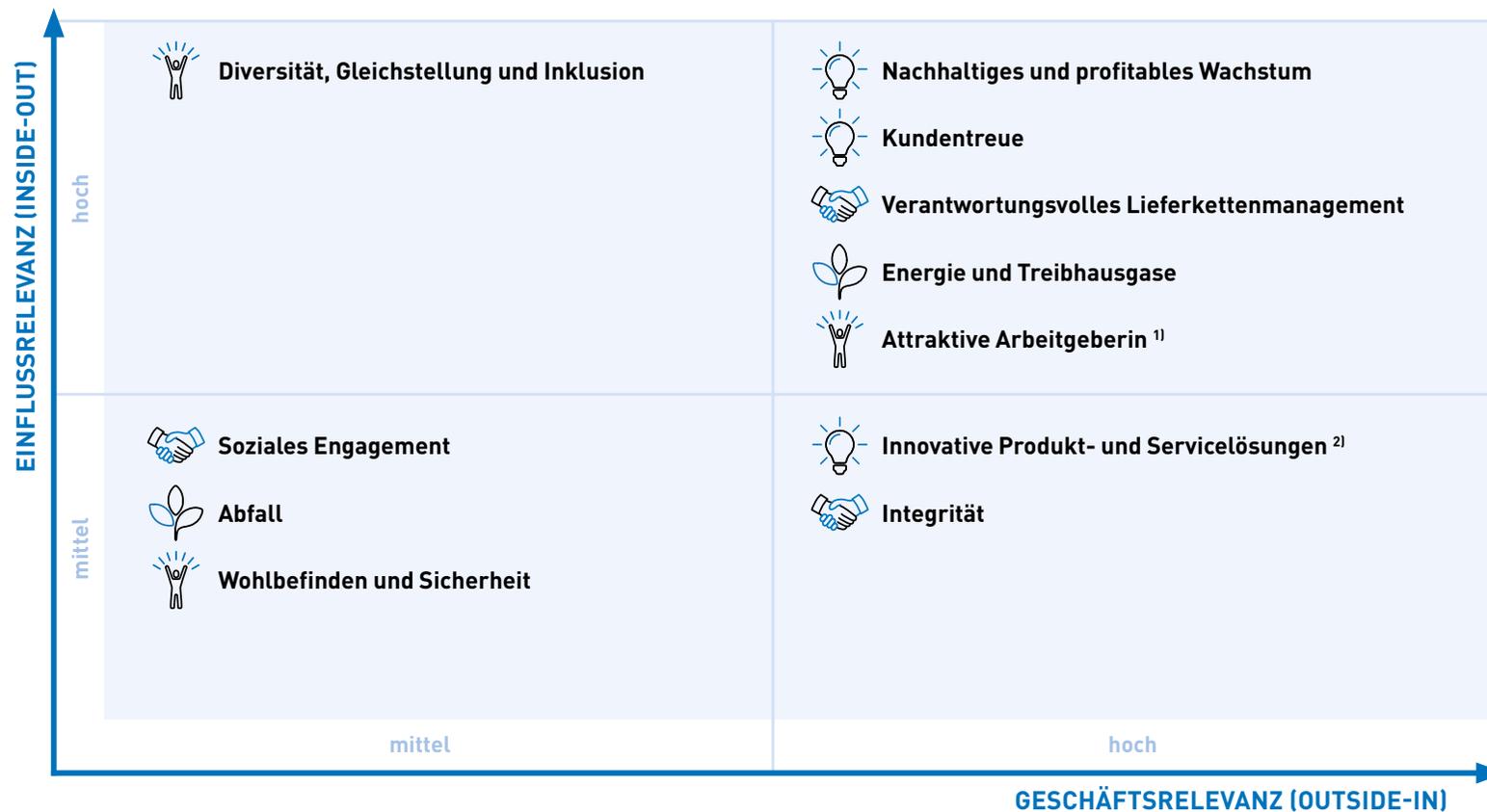
6. Jährliche Überprüfung

Für das Berichterstattungsjahr 2024 überprüfte Bossard die wesentlichen Themen hinsichtlich Aktualität sowie hinsichtlich der Schweizer Gesetzesanforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung. Als Resultat wurden einzelne Themen, die sich inhaltlich überschneiden, zusammengefasst. Dadurch reduziert sich die Zahl wesentlicher Themen von 13 auf 11. Die Zuordnung der wesentlichen Themen zu den im Schweizer Gesetz verlangten Belangen ist im OR-Referenzindex aufgeführt.

Erarbeitung neuer Double Materiality Analysis nach CSRD

Im Jahr 2024 führte Bossard eine neue doppelte Wesentlichkeitsprüfung gemäss der EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durch. Diese umfasst sowohl externe als auch interne Stakeholder und ist die Grundlage für die Berichterstattung ab 2026 für das Geschäftsjahr 2025.

MATERIALITÄTSMATRIX

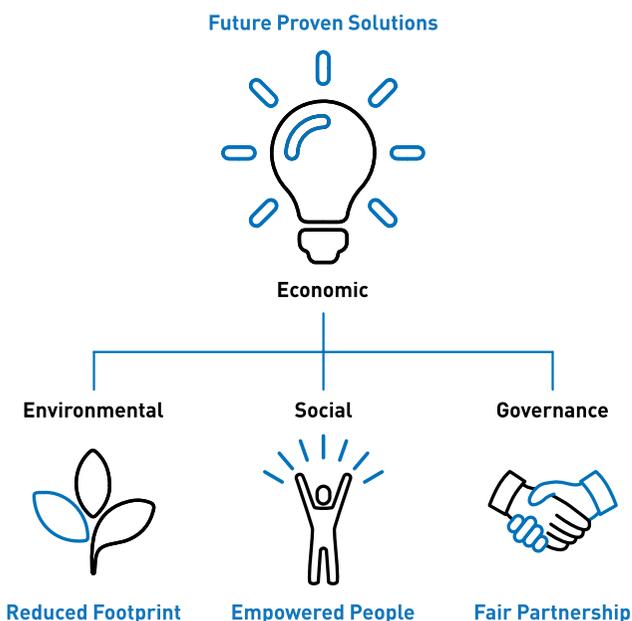


- Future Proven Solutions
- Reduced Footprint
- Empowered People
- Fair Partnership

1) Dieses wesentliche Thema setzt sich aus den wesentlichen Themen «Entwicklung der Mitarbeitenden» und «Attraktive Arbeitgeberin» zusammen.
 2) Dieses wesentliche Thema setzt sich aus den wesentlichen Themen «Innovation» und «Nachhaltige Produkt- und Servicelösungen» zusammen.

Fokusbereiche als strategische Nachhaltigkeitsgrundlagen

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



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

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

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

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

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

Anspruchsgruppen und Mitgliedschaften

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

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

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

- Bossard ist Mitglied der European Fastener Distributor Association (EFDA), wobei Bossards Vice President (VP) Supply Chain Management der Präsident ist. Die EFDA repräsentiert die Interessen der Verbindungselemente-Distributoren auf europäischer und globaler Ebene; die Mission ist die Verteidigung eines freien Handels und die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Mitglieder.
- Bossard Schweiz ist Mitglied des Fachverbands des Schrauben-Grosshandels (FDS). Der FDS ist eine Plattform und Interessensvertretung der Grosshandelsunternehmen von Schrauben, Muttern und diversen mechanischen Verbindungselementen. Der Verband bündelt das Wissen der Branche und kommuniziert vereint gegenüber Politik, Medien und Gesellschaft.
- Ausserdem ist Bossard Schweiz Mitglied von procure.ch, dem Schweizer Einkaufsverband sowie von Swissmem, dem Verband für KMU und Grossunternehmen der Schweizer Tech-Industrie.
- Bossard Amerika ist Mitglied der National Fastener Distribution Association (NFDA), einer Non-profit Handelsvereinigung, welche sich auf Qualitätssicherung und Marktexpansion konzentriert.
- Bossard Irland ist Mitglied der British & Irish Association of Fastener Distribution (BIAFD).

“Durch stetigen Austausch mit ihren Stakeholdern gelingt es Bossard, Bedürfnisse abzuholen, verschiedene Erwartungen in Einklang zu bringen und Partnerschaften aufzubauen.”

Globale Programme und Bezugsrahmen

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

UN Global Compact

Im Jahr 2021 unterzeichnete der CEO den «Letter of Commitment» des Global Compact der Vereinten Nationen. Bossard bekennt sich – wie über 25 000 weitere Unternehmen – zu den zehn globalen Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact verpflichtet sich Bossard, jährlich einen Fortschrittsbericht (Communication on Progress) zu veröffentlichen.

UN Sustainable Development Goals

Die 17 Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (UN SDGs) geben die weltweit zu erreichenden Ambitionen für nachhaltige Entwicklung vor. Bossard hat fünf SDGs identifiziert, auf welche sie mit ihren Geschäftstätigkeiten den grössten Einfluss nehmen kann.

SDG 7 «Bezahlbare und saubere Energie»

Bossard ist bestrebt, Produkte und Services mit einem tiefen CO₂-Fussabdruck anzubieten. Wenn immer möglich, setzt das Unternehmen auf erneuerbare Energie und effiziente Prozesse.

SDG 8 «Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum»

Als international tätiges Unternehmen schafft Bossard Arbeitsplätze für Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung und sexueller Orientierung. Die Tätigkeiten bei Bossard werden unter menschenwürdigen und diskriminierungsfreien Bedingungen ausgeführt.

SDG 9 «Industrie, Innovation und Infrastruktur»

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

SDG 12 «Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion»

Der effiziente und verantwortungsvolle Einsatz von Bossards Produkten und Services steht im Einklang mit dem SDG 12. Bossard leistet einen Beitrag

zum SDG 12, indem die Kreislaufwirtschaft gefördert, der Ressourcen- und Materialverbrauch reduziert und das Abfallaufkommen minimiert wird.

SDG 13 «Massnahmen zum Klimaschutz»

Bossard ermittelt den Umweltfussabdruck und berechnet CO₂-Emissionen, was das Unternehmen bei der Definition von Klimazielen unterstützt. So setzt Bossard vor allem auf die Förderung der Energieeffizienz, eine effiziente Nutzung von Elektrizität und realisiert Massnahmen, um die CO₂-Emissionen beim Transport und in der Verpackung zu reduzieren.

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



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

NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

ESG-Governance

Der Verwaltungsrat trägt die umfassende Verantwortung für die Geschäftstätigkeiten der Bossard Gruppe. Dies gilt sowohl für finanzielle als auch für nichtfinanzielle Belange. Entsprechend übt das Gremium auch die Oberleitung, die Aufsicht und die Kontrolle über die Nachhaltigkeit bei Bossard aus. Insbesondere verantwortet der Verwaltungsrat die ESG-Zielsetzungen und deren Überwachung.

Als oberstes Aufsichts- und Führungsorgan ist der Verwaltungsrat für die Oberleitung von Bossard verantwortlich ([→ Corporate Governance](#)). Dazu gehören auch nichtfinanzielle Belange im Zusammenhang mit Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG). Der Verwaltungsrat verantwortet unter anderem die Festlegung der ESG-Ziele und deren Überwachung. Dies hat im Berichtsjahr 2024 an Bedeutung zugenommen, seitdem Aspekte der variablen Vergütung damit verbunden sind ([→ Vergütungsbericht](#)).

Die Geschäftsführung ist vollumfänglich an die Konzernleitung delegiert. Innerhalb dieses Gremiums liegt die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit beim CEO. Bossards VP Sustainability, die an den CEO rapportiert, ist Mitglied der erweiterten Konzernleitung und damit Teil des Managementteams von Bossard. Die VP Sustainability erstattet dem Verwaltungsrat und der Konzernleitung regelmässig Bericht über die Fortschritte in den ESG-Themen.

ESG-Kompetenzen auf Stufe Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat von Bossard legt Wert auf ein Gesamtgremium mit ausgewogenem Kompetenzprofil in wichtigen Themenfeldern ([→ Kompetenzmatrix](#)). Dazu zählt auch Nachhaltigkeit. Im Berichtsjahr hat der Verwaltungsrat deshalb im Rahmen einer Verwaltungsratssitzung einen Einblick in die Corporate Social Responsibility Directive (CSRD) – der europäischen Gesetzgebung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung – erhalten und sich vertieft mit der doppelten Wesentlichkeit befasst. Ausserdem erhielt der Verwaltungsrat zusammen mit weiteren Mitgliedern des Managements ein Impulsreferat zum Thema Unternehmenskultur. Basierend auf dem Referat wurde eine Angleichung zu den bestehenden Kernwerten und Guiding Principles angestrebt.

Mehrere Anlaufstellen für kritische Anliegen im ESG-Bereich

Für die Meldung von Compliance-Verstössen hat Bossard das Integrity Team definiert, das sich aus Vertretenden der Rechtsabteilung und der ESG-Abteilung zusammensetzt. Der entsprechende Prozess ist in der Integrity Policy und dem Verhaltenskodex festgehalten und wird den Mitarbeitenden mittels internen Kommunikationskanälen oder im Rahmen von Schulungen kommuniziert. Die Meldung kritischer Anliegen kann zudem auch an die lokale Human Resources (HR) Abteilung, über die lokalen Meldestellen, an Vertrauenspersonen aus dem Management, oder über die elektronische Integrity Line erfolgen, die

auch anonyme Meldungen ermöglicht ([→ Integrität](#)). Kritische Bedenken, die gemeldet werden, werden gegebenenfalls unter Einbezug anderer Abteilungen bearbeitet und wenn notwendig anonymisiert dem Verwaltungsrat gemeldet. Im Jahr 2024 wurden dem Verwaltungsrat keine kritischen Anliegen gemeldet.

Aktives ESG-Risikomanagement

Der Verwaltungsrat und die Konzernleitung überprüfen jährlich die Risikolandschaft aus strategischer und operativer Sicht ([→ Risikomanagement](#)). Dazu gehören neben den finanziellen Risiken auch ESG-Risiken, wie zum Beispiel Risiken in der Lieferkette oder Umwelt Risiken. Dabei wird jedes Risiko auf den möglichen (finanziellen) Verlust und dessen Eintrittswahrscheinlichkeit hin untersucht. Basierend auf diesen Ergebnissen definiert Bossard für die als wesentlich erachteten Risiken entsprechende Ziele und Massnahmen zur Risikominimierung. Dieser Prozess wird laufend dokumentiert und von der Finanzabteilung auf seine Wirksamkeit überprüft. Die klimabezogenen Risiken und Chancen sowie deren Management sind im TCFD-Bericht festgehalten ([→ TCFD-Berichterstattung](#)).

FUTURE PROVEN SOLUTIONS

Nachhaltiges und profitables Wachstum

Bossards Verständnis von Wachstum geht einher mit nachhaltiger Unternehmensführung, also mit möglichst wenig negativen Auswirkungen auf ihre Stakeholder oder die Umwelt. Dieses Verständnis ist zentral in der Unternehmensstrategie verankert. Durch aktives Produktmanagement und das Vorantreiben verschiedener Projekte treibt Bossard das Produktportfolio hinsichtlich wirtschaftlicher und nachhaltiger Aspekte voran.

Bossard strebt nachhaltiges und profitables Wachstum an, das heisst eine auf Wachstum ausgerichtete Unternehmensentwicklung, die Nachhaltigkeitsziele mit Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität verbindet. Gelingt die Kombination von nachhaltiger Unternehmensführung und Wachstum, kann Bossard ihr Ziel erreichen, ihre Position als eine der Branchenführerinnen zu halten und auszubauen. Aus dieser Position heraus kann Bossard im Sinn eines aktiven Produktmanagements die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette positiv beeinflussen. Daraus sollten sich langfristige, gegenseitig profitable und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen ergeben, die allen Beteiligten Sicherheit geben.

Strategie 200

Bossard hat 2021 die «Strategie 200» entwickelt, die eine Vision für die Unternehmensentwicklung bis zum 200. Jubiläumsjahr im Jahr 2031 beinhaltet. Konkret umfasst diese unter anderem die Umsetzung einer kulturellen Transformation sowie die Optimierung von Produktentwicklung, Services, Vertrieb und Marketing. Die Strategie 200 ist der Ausdruck langfristigen Denkens und Handelns im Unternehmen und bei Geschäftspartnerschaften.

Um den strategischen Fortschritt zu messen, legte Bossard auch Ziele für Produkte und Services fest. Für die gesetzten Ziele sind strategische Erfolgsfaktoren und Messgrössen definiert worden, welche mit Controlling- und Analysemassnahmen sowie anhand von Kundenumfragen und Kundenbewertungen überwacht werden.

Aktives Produktmanagement

Durch aktives Produkt- beziehungsweise Category Management erzielt Bossard nachhaltiges und profitables Wachstum. Durch die kontinuierliche Überwachung und Anpassung des Produktportfolios kann Bossard schnell auf Marktveränderungen reagieren und innovative Lösungen anbieten. Dazu gehört, dass Bossard ihr Portfolio zunehmend diversifiziert und die Services bei den Kundinnen als gesamtheitliche Angebote offerieren möchte. Dies

soll Bossard ermöglichen, sich von Mitbewerbenden abzuheben und damit bestehende Kundinnen zu binden und neue zu gewinnen. Dabei sollen nicht nur die technischen Produktvorteile beworben werden, sondern auch die nachhaltige Gestaltung der Produkte und Leistungen von Bossard – diese hilft den Kundinnen wiederum, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Entwicklungen 2024

Zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität trieb Bossard 2024 verschiedene Projekte voran. Mit der aktiven Beteiligung am «European 4.0 Transformation Centre» (E4TC) erlangt Bossard zusätzliches Know-how zur Erhöhung der Kreislauffähigkeit ihrer Produkte. Zudem hat Bossard in kontinuierlichem Austausch mit den Kundinnen sowie Partnerinnen und Partnern das Produktportfolio hinsichtlich wirtschaftlicher und ökologischer Aspekte weiterentwickelt. Dazu trägt auch die organisatorische Zusammenlegung der Abteilungen Produkte und Services bei, deren engere Zusammenarbeit es erlaubt, gezielt auf Marktbedürfnisse sowie Umwelтанforderungen einzugehen ([-> Nachhaltige Lösungen durch Innovation](#)).

FUTURE PROVEN SOLUTIONS

Kundentreue

Kundentreue und -zufriedenheit sind für Bossard zentrale Aspekte einer nachhaltigen Geschäftsführung. Basis dafür sind hohe Produktqualität und -sicherheit. Durch stetigen Dialog möchte Bossard ihre Beziehungen zu Kundinnen stärken und somit den Anforderungen ihrer Kundinnen gerecht werden.

Als Distributorin lebt Bossard vom Verkauf ihrer Produkte. Kundentreue und -zufriedenheit sind für den Unternehmenserfolg daher zentral. Bossard arbeitet dazu auf allen Ebenen mit einer starken Orientierung an ihren Kundinnen und sucht die Zusammenarbeit mit diesen, um zielgenaue Produkte und Services zu entwickeln und das Know-how und die Kompetenz des Unternehmens stetig zu erweitern. Das fördert innovative Produktlösungen und lässt gleichzeitig ein partnerschaftliches Netz im Sinne einer loyalen Kunden-Lieferanten-Beziehung entstehen, was Bossard auch ein höheres Mass an wirtschaftlicher Resilienz verschafft.

Mehrwert durch Kombination von Standardprodukten und kundenspezifischen Lösungen

Bossards Produkte und Services müssen gleichbleibend hohe Qualität und Sicherheit gewährleisten und den technischen, rechtlichen und speziellen kundenspezifischen Anforderungen gerecht werden. Die Produktbasis bilden hochwertige Standardverbindungselemente wie Schrauben, Muttern, Niete, Unterlegscheiben sowie elektrotechnische Verbindungselemente. Über Standardlösungen

hinaus gehen Produktlinien wie ecosyn® und FASTEKS® mit smarten Verbindungslösungen, die auf die Bedürfnisse der Kundinnen abgestimmt sind. Im Rahmen von Vorgaben der Kundinnen entstehen so massgeschneiderte Individuallösungen und Zeichnungsteile. Für die Kundinnen etabliert sich Bossard damit als umfassende Partnerin für hochwertige Standardprodukte und für individuelle Lösungen; das eröffnet Raum für Innovationen und schafft Mehrwert auf beiden Seiten.

Durch das Angebot neuer Services wie Smart Factory Assembly stärkt Bossard ihr Netzwerk an Kundinnen und somit deren Bindung an das Unternehmen. Smart Factory Assembly fördert zudem die Interaktion und Integration der Montagemitarbeitenden, was ihr Gefühl stärkt, dass sie sich aktiv ins Unternehmen einbringen können.

Zufriedene Kundinnen durch stetigen Dialog

Bossard nutzt verschiedene Formate, um die partnerschaftlichen Beziehungen zu stärken. Dazu zählen Co-Creation Workshops, in denen gemeinsam mit den Kundinnen Herausforderungen identifiziert und Lösungen erarbeitet werden. In Value Discovery Workshops wird ermittelt, wo das grösste Potenzial für Produktivitätssteigerungen liegt.

Bossard sucht den Kontakt häufig in persönlichen Gesprächen, in denen die Kundinnen Feedback geben, oder Probleme oder Bedenken besprechen und eigene Anregungen formulieren können.

Um die Kundenzufriedenheit zu messen, setzt Bossard zudem Net-Promoter-Score-Umfragen ein. Im Berichtsjahr hat Bossard ausserdem zum ersten Mal eine Userumfrage zu Bossards interaktiven digitalen Lieferkettenplattform ARIMS durchgeführt. Um unmittelbare Rückmeldungen und Inputs zu Pilotprojekten zu erhalten, präsentiert Bossard Produktinnovationen auf Konferenzen oder in Webinaren für Kundinnen. Für den Bereich Smart Factory Logistics hat Bossard einen «Proven Productivity Report» entwickelt: Dieser präsentiert in regelmässigen Intervallen den konkreten Mehrwert, den Bossard für ihre Kundinnen generiert. Alle Ergebnisse fliessen systematisch in die Arbeit von Bossard ein.

Produktsicherheit

Produktsicherheit ist eine Voraussetzung für die Verkaufsfähigkeit. Bossard beachtet alle relevanten Richtlinien und Gesetze hinsichtlich Produktqualität und -sicherheit und gewährleistet mit bestehenden Prozessen und Kontrollen die Compliance der verkauften Produkte; eine konsistente Dokumentation ist in diesem Kontext von zentraler Bedeutung. Potenziell gefährliche Produkte machen nur einen minimalen Anteil von Bossards Portfolio aus (unter 2%). Bossard hat dennoch im Berichtsjahr die Gefahrgutkennzeichnung und die entsprechende Deklaration und Systempflege optimiert. Zudem hat das Unternehmen mehrere Zertifizierungen lanciert. Dazu zählt eine globale Zertifizierung für die SmartBin Cloud Waagen. Die Zertifizierung der SmartLabels und Access-Points wurden im Berichtsjahr abgeschlossen.

FUTURE PROVEN SOLUTIONS

Innovative Produkt- und Servicelösungen

Verbindungstechnik wird häufig mit bewährten Standardlösungen gleichgesetzt. Dabei zeigt sich die Innovationskraft von Bossard und die umfassende Wirkung ihrer Servicelösungen auf allen Ebenen: Innovative Produkte, Abläufe und Leistungen schonen Ressourcen, verbessern die technische Leistungsfähigkeit der Produkte und damit auch diejenige der Kundinnen und verschaffen Bossard eine hervorragende Position im Wettbewerb. Bossard betrachtet Innovation daher als essenziell für wirtschaftliches Handeln.

Innovative Produkte und Services können das Portfolio von Bossard erweitern oder bestehende Produkte, Abläufe und Leistungen effizienter, technisch besser, langlebiger, ressourcen- und energieschonender machen, mit einem Wort also: nachhaltiger. Schlanke Arbeitsabläufe, z. B. bei der Montage, sind auch Teil der Innovation. Andererseits bewegen sich auch die Kundinnen von Bossard in einem Markt, der durch ständige Produktinnovationen geprägt ist. Bossard ist überzeugt, dass der zukünftige wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens nur durch aktive Teilnahme an dieser Dynamik gewährleistet werden kann. Innovation ist für Bossard daher ein wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung.

Innovation als strategisches Ziel

Bossard hat sich das Ziel gesetzt, Technologieführerin der Branche zu sein. Dieses Ziel ist auch in ihrer Strategie 200 verankert, die die Unternehmensentwicklung bis 2031, zum 200. Gründungstag des Unternehmens beschreibt. Innovation durch verstärkte Forschung und Entwicklung ist Teil der Strategie: Mit dem Bossard Exploration Lab in Zusammenarbeit mit der ETH Zürich werden Ideen von Bossards Mitarbeitenden systematisch von einem ETH-Team überprüft und weiterentwickelt. Ein weiterer Faktor zur Stärkung von Bossards Innovationskraft ist die Co-Creation von Produkten und Services mit Schlüsselkunden. Zudem soll ein Digitalisierungsprogramm dies unterstützen und die internen Betriebsabläufe bei Bossard und ihren Kundinnen optimieren. Smart Factory Logistics zum Beispiel helfen, die CO₂-Emissionen zu senken, während sich Smart Factory Assembly unter anderem positiv auf Qualitätsstandards auswirkt und den Mitarbeitenden sichere Arbeitsbedingungen bietet, da sie dank dokumentierten Prozessen flexibler einsetzbar sind.

Um den Fokus auf Innovationen fest im Unternehmen zu verankern, hat Bossard ein eigenes Projektteam installiert. Weil Bossard einen Bottom-up-Ansatz verfolgt, finden sich auf verschiedenen Unternehmensebenen Verantwortlichkeiten im Bereich Innovation und Digitalisierung, aufgeteilt nach Prozess- und Systeminnovationen, Service- und Produktinnovationen sowie Digitalisierung.

Künstliche Intelligenz als Innovationsfaktor bei Bossard

Die Künstliche Intelligenz (KI) verspricht eine Beschleunigung in der Produktentwicklung. Bossard hat unter dem Projektnamen Smart Factory Lab schon erste Prototypen erstellt und ist dabei, weitere Lösungen zu entwickeln. Ein Schwerpunkt der Erprobung von KI liegt derzeit auf der Qualifizierung von Use Cases oder der Beantwortung ganzheitlicher Fragen zur Smart Factory Assembly. Ein weiteres Projekt im Bereich Smart Factory Logistics fokussiert auf die automatische Erkennung und Verarbeitung von Lieferscheinen. Dadurch erreicht Bossard Skalierung ihrer Services. Für den Bereich der KI-unterstützten Automatisierung und Überwachung von Montageprozessen agiert Bossard als Investorin des Start-ups Sentinus AG und unterstützt dieses. Sentinus möchte die Entwicklung in diesem Gebiet massgeblich vorantreiben. Dieses Unternehmen arbeitet mit der Flexibilität eines Start-ups und leistet einen Beitrag zur Stärkung der KI-Kompetenz in der Schweiz – ein Mosaikstein in der Standortsicherung.

Nachhaltige Lösungen durch Innovation

Nationale und internationale Regularien verlangen von Bossard wie von ihren Kundinnen, den CO₂-Fussabdruck der Produkte zu ermitteln und zu senken. Die Digitalisierung über möglichst viele Schritte der Wertschöpfungskette wird bei der Ermittlung der Kennzahlen helfen und dazu beitragen, Potenziale für Verbesserungen zu erkennen. Mit Hilfe von Smart Factory Logistics und Smart-Ordering können Logistikprozesse so geplant und Bestellmengen und -zeitpunkte analysiert und so optimiert werden, dass Transportwege eingespart und Ausschussmengen oder Expressbestellungen reduziert werden. Im Jahr 2024 nutzten 63 % der Kundinnen von Smart Factory Logistics SmartOrdering, und 106 000 Artikel wurden über das System abgewickelt, wodurch die Zahl der Eilaufträge um 30 % gesunken ist.

Auch die Assembly Technology Expert Services tragen dazu bei, Montageprozesse zu optimieren, schlanker zu gestalten und damit Emissionen zu senken. 2024 startete Bossard die Evaluierungsphase für den 2023 entwickelten Disassembly Service, welcher eine schnellere und werkzeuglose Demontage und Wartung ermöglichen soll.

Im Bereich Materialtechnik prüft Bossard die Entwicklung von Verbindungselementen aus neuen Materialien bzw. Composites. Dazu gehört die Wahlmöglichkeit für Kundinnen, bei vollständiger Kostentransparenz verschiedene Green-Steel-Varianten für Direktverschraubungen, auszuwählen. Die 2022 dafür eingeführte MultiMaterial-Welding® Technologie wurde im Berichtsjahr weiterentwickelt ([↪ Success Story](#)). Sie erlaubt die Reduktion von Verbindungselementen und Komponenten, wodurch sich Kosten und Energiebedarf reduzieren.

Bossard ist im E4TC engagiert, um aktiv an der Gestaltung einer Kreislaufwirtschaft mitzuarbeiten. Das E4TC nennt seine Vision Re-X: Jedes Produkt wird nach seinem Lebensende demontiert, geeignete Teile werden in neuen Produkten wiederverwendet. Voraussetzung ist, dass die Konstruktion der Teile dies von vornherein berücksichtigt. Dafür startete Bossard 2024 in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen University ein Projekt im Rahmen der Initiative «Design-to-Recycle», die den Kundinnen helfen soll, ihre Produkte recyclingfähig zu entwickeln. Das E4TC setzt Bossards Smart Factory Assembly Lösung ELAM schon in einer Pop-Up Remanufacturing-Linie ein.

“Innovation ist für Bossard ein wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung.”

SUCCESS STORY

Future Proven Solutions

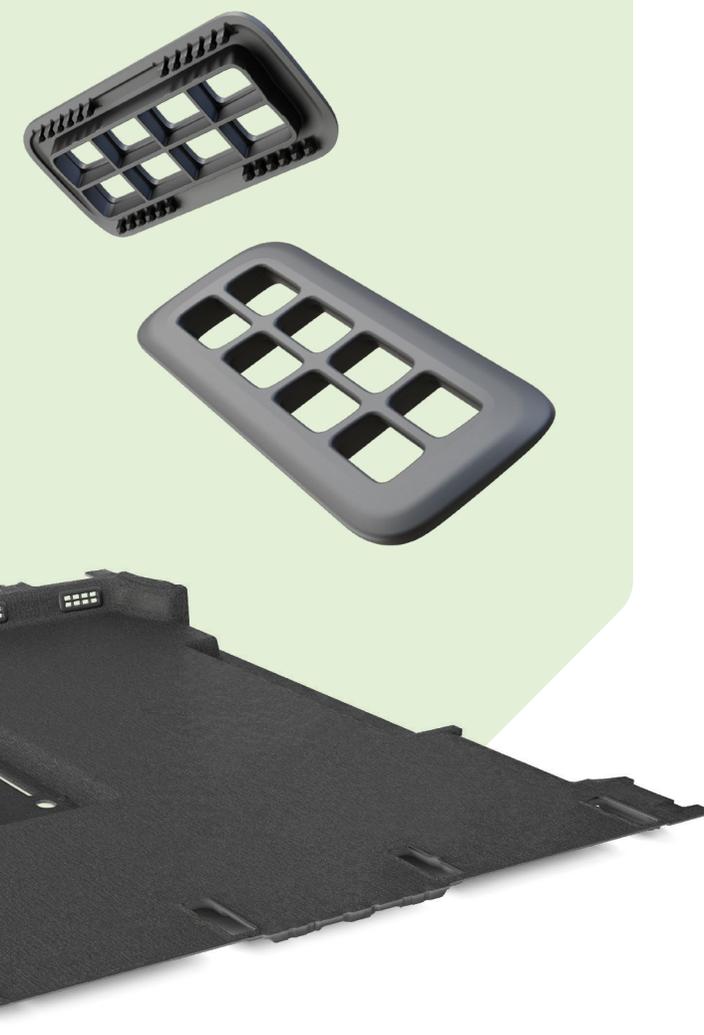
Kompetenzstärkung durch innovative Services

Bossard erweitert mit den Assembly Technology Expert Services kontinuierlich ihre Kompetenzen über den Handel mit Produktlösungen hinaus und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Förderung nachhaltiger Innovationen. Ein herausragendes Beispiel ist das MultiMaterial-Welding® Verfahren, das in enger Zusammenarbeit mit Kundinnen massgeschneiderte Lösungen bietet.

Beeindruckend ist beispielsweise die Zusammenarbeit mit der Adler Pelzer Group bei der Entwicklung von Bodenteppichen mit Ventilationsgittern für den Volkswagen ID Buzz. Hier kam die innovative LiteWWeight® Lotus Technologie zum Einsatz, deren Verwendung in sogenannten Functionally Integrated Parts (FIPs) im MultiMaterial-Welding® Verfahren eine schnelle und ressourceneffiziente Lösung ermöglicht. Das Verfahren bietet die notwendige Belastbarkeit, auch bei flexiblen Komponenten, und schafft gleichzeitig Spielraum für funktionales und ästhetisches Design. Mittels Ultraschall wird eine partielle Verflüssigung der Lotuszähne

erreicht, die eine aussergewöhnlich starke und langlebige Verbindung mit der Textilstruktur herstellt – ohne den Einsatz zusätzlicher Klebstoffe, Verbindungselemente oder energieintensiver Verfahren.

Diese Lösung trägt signifikant zur Ressourcenschonung bei: Geringes Produktgewicht, eine kleine Anzahl benötigter Bauteile und eingesparte Montageschritte führen zu niedrigem Material- und Energieverbrauch und verbessern die CO₂-Bilanz des Produkts in Produktion und Nutzung. Darüber hinaus führt die Reduktion der Prozessschritte zu einer erhöhten Fertigungsqualität, weniger potenziellen Fehlerquellen und damit zu mehr Sicherheit und Langlebigkeit der Produkte. Dies unterstreicht Bossards Engagement, nachhaltige, wirtschaftlich effiziente und sozial verantwortliche Lösungen zu schaffen.



REDUCED FOOTPRINT

Energie und Treibhausgase

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

Engagement für den Klimaschutz entlang der Wertschöpfungskette

Die Bossard Gruppe gestaltet die eigenen Prozesse und Betriebsabläufe so umweltfreundlich wie möglich. Bei einer Distributorin wie Bossard fällt der grösste Teil der Treibhausgasemissionen in der vorgelagerten Lieferkette für die Her- und Bereitstellung der eingekauften Waren und Services an. Mit gezielten Massnahmen beabsichtigt Bossard, nicht nur den eigenen Betrieb, sondern die gesamte Wertschöpfungskette klimafreundlicher zu gestalten. Damit die Mitarbeitenden und die Geschäftspartner:innen von Bossard umweltfreundlich agieren, enthalten der Verhaltenskodex der Bossard Gruppe sowie der Verhaltenskodex für Lieferant:innen entsprechende Anforderungen. Auf Gruppenebene ist Bossards VP Sustainability für klimabezogene Belange verantwortlich. In den Geschäftseinheiten sind abhängig von der Grösse des Standorts die Geschäftsführer:innen, die Finanzmanager:innen oder die Umweltmanager:innen für Klima- und Energiethemen zuständig. Die Relevanz von Klima-

schutzbestrebungen bei Bossard spiegelt sich ausserdem darin, dass die Gruppe zukünftig das Erreichen von Treibhausgasreduktionszielen ins Vergütungssystem der Geschäftsführer:innen integrieren möchte.

Umweltmanagementsystem

Das Umweltmanagementsystem der Gruppe ist in nahezu allen grösseren und einigen kleineren Geschäftseinheiten nach ISO 14001 zertifiziert. Die Verantwortlichkeiten für die ISO-Zertifizierungen obliegen den lokalen Standorten. Regelmässige interne Audits dienen der Qualitätssicherung. Bossard plant zukünftig umfassende Zertifizierungen derjenigen Standorte, die zusammen 90 % des Umsatzes erwirtschaften und hat diesbezüglich im Jahr 2024 drei Geschäftseinheiten in Singapur, China und den Niederlanden ISO-zertifizieren lassen. Zum Jahresabschluss 2024 hat Bossard eine Quote von 62 % ISO 14001 zertifizierter Standorte erreicht. Das entspricht einem Anteil am Umsatz der Bossard Gruppe von 74 %.

“62 % der Geschäftseinheiten sind nach ISO 14001 zertifiziert.”

Klimabilanz, Massnahmen und Ziele

Bossard berechnet regelmässig die CO₂-Emissionen für Scope 1 und 2 und identifiziert die grössten Emissionsquellen. Die Ergebnisse zeigen, wo Emissionsminderungen möglich sind. Ein Datenportal unterstützt die konsistente Datenqualität zu Energie- und Ressourcenverbrauch, Abfall und Treibhausgasemissionen. Ausgehend von dieser Datengrundlage können Umweltschutzmassnahmen konzipiert und umgesetzt werden. Das Datenportal wird quartalsweise überarbeitet, damit es auf dem neusten Stand bleibt und zur Optimierung von Bossards Berichterstattung beiträgt. Für die Datensammlung und das Datenmanagement nutzt das Unternehmen eine App und verknüpfte Business Intelligence Berichte, welche eine Berechnung der Emissionen auf Standortebene und eine Auswertung zu Überwachungs- und Vergleichszwecken ermöglichen. Die Emissionen werden anschliessend global konsolidiert und validiert. Bis anhin halfen die Aktualisierung des Fragenkatalogs in der App, Schulungen und Erfahrungen aus den Geschäftseinheiten dabei, die Datenqualität und Transparenz weiter zu verbessern. Die Umweltkennzahlen wurden jeweils im Bericht des Folgejahres publiziert. Aktuelle Daten werden zunehmend wichtiger, da sie Bossard bei der Definition von Zielen helfen und die Reaktionszeit durch die Implementierung von Massnahmen verkürzen. Aus diesem Grund wurde die jährliche Datensammlung auf eine quartalsweise Erhebung umgestellt.

Durch die Regelmässigkeit der Übermittlung und Validierung wird der Prozess intuitiver und effizienter, was die Datenqualität verbessert. Die wiederkehrende Analyse der Daten erhöht ausserdem die Chance, allfälliges Optimierungspotenzial zu erkennen.

Im Berichtsjahr hat Bossard für die Einreichung der klimabezogenen Angaben des CDP-Fragebogens wiederum die Daten aus dem Datenportal verwendet. Zudem wurde der Fragebogen erstmalig öffentlich eingereicht, was einen Fortschritt gegenüber dem Vorjahresfragebogen darstellt. Ausserdem konnten anhand dieser Datengrundlage die wesentlichen Hebel für die Reduktion von Treibhausgasemissionen im eigenen Betrieb identifiziert werden.

Im Berichterstattungsjahr hat Bossard einen Absenkpfad für die Scope 1 und Scope 2 Emissionen entwickelt, welcher sich an den Zielsetzungen aus dem Vorjahr orientiert. Bis 2031 sollen diese Emissionen gegenüber 2023 um 50 % reduziert und bis 2040 das Netto-Null-Ziel erreicht werden. Die gute Datengrundlage, die das Datenportal bietet, bildet die Voraussetzung für die Identifikation sinnvoller Reduktionspotenziale und Umsetzungsmassnahmen auf Standortebene. Bossard hat den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern ein Template zur Berechnung der Standortemissionen unter verschiedenen auswählbaren Reduktionsszenarien zur Verfügung gestellt.

Dieses ermöglicht das Prüfen verschiedener Szenarien und letztlich eine Gegenüberstellung der Wirksamkeit und der Kosten unterschiedlicher Massnahmen. Die individuellen Reduktionspläne wurden zentral gesammelt und auf deren Basis von der Konzernleitung ein Aktionspaket verabschiedet. Bossard strebt also nicht mit rigiden globalen Transformationsvorschriften, sondern mit regionalem Handlungsspielraum für optimierte Massnahmen pro Standort auf ihr Zwischenziel 2031 hin.

Da Bossard ein wachsendes Unternehmen ist, stellt eine Senkung des Energieverbrauchs bzw. der Emissionen in absoluten Zahlen zwar eine grosse Herausforderung dar, die konkreten Massnahmen und Klimaziele sollen jedoch helfen, die eigenen Treibhausgasemissionen zukünftig kontinuierlich zu senken und energie- und emissionsbezogene Risiken zu minimieren ([↪ TCFD-Berichterstattung](#)). Chancen zur Umsetzung der Klimaschutzambitionen sieht Bossard insbesondere im verabschiedeten Aktionspaket. Dieses umfasst vor allem Massnahmen wie die Eigenproduktion und den Einkauf von erneuerbarer und emissionsarmer Energie, den Ersatz verbrauchsintensiver Geräte, Prozesse und Infrastruktur, die Umstellung der Heiztechnologie in Gebäuden, sowie den Umbau der Fahrzeugflotte ([↪ Success Story](#)).

“ Bis 2031 sollen die Scope 1 und 2 Emissionen gegenüber 2023 um 50 % reduziert und bis 2040 das Netto-Null-Ziel erreicht werden.”

SUCCESS STORY

Reduced Footprint

Erhöhte Energieeffizienz dank Elektrofahrzeugen

Eine von Bossards zentralen Massnahmen zur Minderung des Klimawandels ist die Umstellung des Firmenwagenpools auf Elektrofahrzeuge. Dies ermöglicht es, den Personenverkehr mit emissionsarmer Energie durchzuführen und gleichzeitig die erhöhte Effizienz der Elektromotoren zu nutzen.

An einigen Standorten wurden bereits Fortschritte erzielt: So besitzt Bossard in China zehn Elektrofahrzeuge und stellt vier Ladestationen auf dem Firmengelände bereit. Eine neu installierte Supercharger-Station verkürzt die Ladezeiten und soll weitere Mitarbeitende dazu ermutigen, ebenfalls auf Elektrofahrzeuge umzusteigen.

In der Schweiz wurden fünf neue Ladestationen für die Poolfahrzeuge des Unternehmens eingerichtet. Zusätzlich stehen neu 14 Stationen für Besuchende des Zuger Standortes und der Bossard Academy zur Verfügung. Nach der Umstellung auf den exklusiven Bezug von Strom aus Wasserkraft können die Fahrzeuge mit emissionsarmer Energie geladen werden.



Ladeinfrastruktur: Bossard Schweiz – Neu bieten die Besucherparkplätze Ladeinfrastruktur, die 100 % erneuerbare Elektrizität liefert.



Neue Ladestationen: Bossard China – Eine der vier neu installierten Ladestationen

Die Umsetzung einiger Massnahmen ist bereits in der Prüfung, so z.B. die Umstellung der Gebäudeklimatisierung auf den Betrieb mit Wärmepumpen oder Fernwärme, andere wurden bereits im Berichtsjahr umgesetzt. An einigen Standorten wurden beispielsweise zusätzliche Photovoltaik-Module installiert ([→ Success Story](#)) und in der Schweiz wird elektrische Energie neu aus Wasserkraft statt aus Nuklearanlagen eingekauft. Auch weitere Unternehmenseinheiten beziehen inzwischen emissionsarme Elektrizität und es werden zunehmend Elektrofahrzeuge eingesetzt. Insgesamt hat Bossard im Berichtsjahr 4,32% weniger Elektrizität verwendet, 53,82% stammten aus erneuerbaren Quellen. Die Eigenproduktion erneuerbarer Energie, z.B. durch Photovoltaik-Anlagen, verringert zudem die Abhängigkeit vom Strommarkt mit seinen fluktuierenden und tendenziell steigenden Preisen.

KENNZAHLEN: ENERGIE UND TREIBHAUSGASE

| Energie in MWh ¹⁾ | 2024 ^{2), 3)} | 2023 |
|------------------------------|------------------------|---------------|
| Energieverbrauch | 24 700 | 25 650 |
| davon erneuerbar | 6 386 | 3 569 |
| Stromverbrauch | 10 677 | 11 159 |
| davon erneuerbar | 5 746 | 3 042 |
| Fernwärme | 639 | 527 |
| Brennstoffe | 4 869 | 5 406 |
| Öl | 186 | 249 |
| Gas | 4 667 | 5 143 |
| Flüssiggas (LPG) | 16 | 14 |
| Holz | - | - |
| Kraftstoffe | 8 515 | 8 558 |
| Diesel | 6 459 | 6 473 |
| Benzin | 2 056 | 2 085 |

- 1) Die Zahlen zum Energieverbrauch umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitstellen. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeit-äquivalenten sind aufgrund ihres relativ geringen Einflusses auf den Energieverbrauch nicht inkludiert.
- 2) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht eingerechnet.
- 3) Die Angaben zum Energieverbrauch für die ersten drei Quartale basieren auf tatsächlichen Daten, die von den Geschäftseinheiten erhoben wurden, während die Daten für das vierte Quartal auf der Grundlage des durchschnittlichen Energieverbrauchs der ersten drei Quartale hochgerechnet wurden.

| Treibhausgasemissionen in tCO ₂ e ¹⁾ | 2024 ^{4), 5)} | 2023 |
|--|------------------------|--------------|
| Gesamtemissionen (Scope 1 und 2) | 6 143 | 6 550 |
| Scope 1 ²⁾ | 3 252 | 3 389 |
| Öl | 48 | 65 |
| Gas | 933 | 1 047 |
| Diesel | 1 744 | 1 744 |
| Benzin | 523 | 530 |
| LPG | 4 | 3 |
| Scope 2 ³⁾ | 2 891 | 3 161 |
| Strom | 2 776 | 3 071 |
| Fernwärme | 115 | 90 |

- 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 von Strom und Fernwärme, die von den Geschäftsbereichen gekauft werden. Für Scope-2-Emissionen wurden die IEA-Emissionsfaktoren für 2021 und die aktuellen DEFRA-Emissionsfaktoren verwendet. Wenn möglich, wurde die marktbasierende Methode angewandt, ansonsten die standortbasierte Methode.
- 4) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht eingerechnet.
- 5) Die Treibhausgasemissionen für die ersten drei Quartale basieren auf tatsächlichen Daten, die von den Geschäftseinheiten erhoben wurden, während die Daten für das vierte Quartal auf der Grundlage des durchschnittlichen Energieverbrauchs der ersten drei Quartale hochgerechnet wurden.

SUCCESS STORY

Photovoltaikanlagen

Globale Initiativen für den Ausbau von Photovoltaikanlagen

Die Nutzung erneuerbarer Energien stellt einen zentralen Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von Bossard dar. Als innovative Distributorin setzt Bossard in allen Regionen konsequent auf Photovoltaikanlagen, um den eigenen Energiebedarf zunehmend mit Solarstrom zu decken und so die Treibhausgasemissionen signifikant zu senken. Daher werden welt-weit kontinuierlich Photovoltaikanlagen an den verschiedenen Standorten installiert und erweitert.

Zwei der im Jahr 2023 in Europa neu in Betrieb genommenen Photovoltaikanlagen tragen massgeblich dazu bei, die jeweiligen Standorte mit Solarstrom zu versorgen. Besonders hervorzuheben ist die Emissionsreduktion, die durch diese Anlagen erzielt werden konnte: Rund 380 Tonnen CO₂ wurden in den Niederlanden eingespart, während in Polen ein der Standortgrösse entsprechend bemerkenswerter Beitrag zum Umweltschutz geleistet wurde. Darüber hinaus wurde die bestehende Solaranlage in Deutschland zu Beginn des Jahres 2024 um

über 1 000 zusätzliche Module erweitert. Dies ermöglicht es dem Standort, mehr als die Hälfte seines Energiebedarfs selbst zu decken und auf diese Weise unabhängiger von externen Stromquellen zu sein.

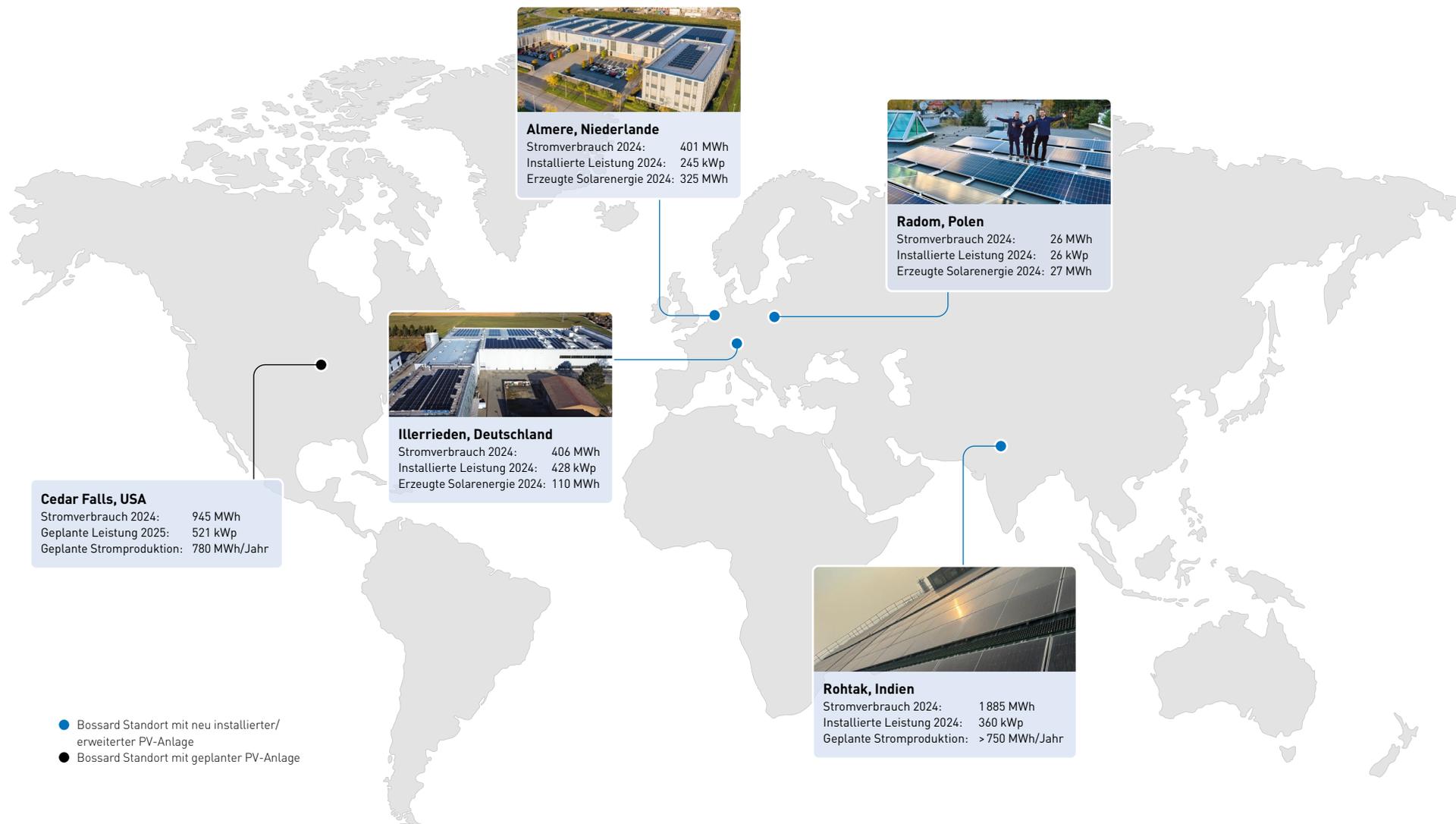
Nach der erfolgreichen Installation einer grossen Photovoltaikanlage in China im Jahr 2022 konnte im Berichtsjahr auch im asiatischen Raum ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung nachhaltiger Energieversorgung gemacht werden. Im Oktober wurde eine zusätzliche Photovoltaikanlage auf dem Dach des Standorts in Indien installiert, die im kommenden Jahr voraussichtlich eine Produktion von insgesamt über 750 MWh Solarenergie liefern wird.

Ein Blick auf Bossards Niederlassungen in der Region Amerika zeigt, dass Bossard auch in Zukunft weltweit kontinuierlich an der Installation und dem Ausbau von Solarstromanlagen arbeiten wird. Für das Jahr 2025 ist beispielsweise ein Projekt in Cedar Falls geplant, das die

Installation einer grossen Photovoltaikanlage mit der Kapazität zur Produktion von jährlich über 750 MWh umfasst.

Der Ausbau von Solarstromanlagen als Ergänzung der Energieversorgung oder sogar der vollständige Umstieg auf Solarenergie bleibt ein wichtiges Anliegen für Bossard.

Globale Initiativen für den Ausbau von Photovoltaikanlagen



- Bossard Standort mit neu installierter/erweiterter PV-Anlage
- Bossard Standort mit geplanter PV-Anlage

Herausforderung in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Die grösste Herausforderung für Bossard liegt in der Verringerung der Emissionen, welche indirekt durch alle Geschäftsbeziehungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens verursacht werden (Scope 3 Emissionen). Hier ist das Unternehmen auf das Engagement der Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen angewiesen. Für wirkungsvollen Klimaschutz muss sich die gesamte Branche in Richtung Klimaschutz bewegen. Sensibilisierungsmassnahmen der in die Geschäftsprozesse involvierten Stakeholder können hierbei etwas bewirken. Bossards Verhaltenskodex für Lieferant:innen enthält deshalb Umweltschutzanforderungen an die vorgelagerte Lieferkette. So wird insbesondere von allen neuen Lieferant:innen per Verhaltenskodex verlangt, ihre eigenen Treibhausgasemissionen zu analysieren und zu senken sowie auf Recycling und die Wiederverwendung von Materialien zu setzen. Dieses Lieferanten-Engagement stellt im Bereich Treibhausgasemissionen eine Chance für Bossard dar, gegenüber zukünftigen Verschärfungen der Gesetzgebung eine Resilienz aufzubauen.

Ein Screening der Scope 3 Emissionen im Jahr 2023 ergab, dass über 90 % von Bossards Treibhausgasemissionen auf die Kategorie «Eingekaufte Waren und Dienstleistungen» zurückzuführen sind. Insbesondere die vorgelagerte Stahlproduktion aus primären Rohstoffen wie Eisenerz und Kokskohle sowie die Weiterverarbeitung des Stahls zu den Verbindungselementen sind äusserst energieintensiv.

Im Berichtsjahr hat Bossard die Auswertung dieser Emissionen für ein besseres Verständnis und als Grundlage für zukünftige Zielsetzungen verfeinert und verschiedene Tools zur weiteren Verbesserung des Umfangs und Detaillierungsgrads vorhandener Daten geprüft. Zusätzlich wurde das CO₂-Grenzausgleichssystem (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) der EU, von welchem Bossard seit 2023 betroffen ist, als zuverlässige Datenquelle identifiziert. In der Übergangsphase zwischen Oktober 2023 und 2026 muss das Unternehmen Bericht über die importierten Emissionen erstatten, die auf eingekaufte Güter zurückzuführen sind. Bossard hat daher ein Projekt gestartet, um diese Datengrundlage zur Nachverfolgung der Effektivität von Reduktionsmassnahmen zu nutzen.

Für Bossard als globale Distributorin ist die Einflussnahme auf diese Emissionen im Scope 3 herausfordernd. Bossard ist jedoch bemüht, die Lieferant:innen vermehrt in die Pflicht zu nehmen und emissionsarme Produkte im Einkauf, wo möglich, zu bevorzugen. In Frage kommen Waren, die mit einem geringeren CO₂-Fussabdruck produziert und transportiert wurden, sei es durch energieeffiziente und emissionsarme Herstellungsverfahren, den Einsatz erneuerbarer Energien oder die Verwendung von rezyklierten Ressourcen, die bei Kunststoffen und Metallen zunehmend am Markt verfügbar sind. Die Einsparpotenziale sind naturgemäss sehr unterschiedlich, aber insbesondere bei Stahl (bis zu 75 % geringerer Energiebedarf) und Aluminium (bis zu 95 % geringerer Energiebedarf) er-

heblich. Bossard prüft in diesem Kontext die Einführung eines Produktsortiments mit reduziertem CO₂-Fussabdruck («Sustainable Product Lines»). Mit ihren Assembly Technology Expert Services hilft Bossard ausserdem Material einzusparen, indem durch die Optimierung von Konstruktionen die Anzahl benötigter Verbindungselemente reduziert werden kann oder umweltfreundlichere Produkte oder Klebstoffe zum Einsatz kommen können.

Neben vorgelagerten Produktionsprozessen ist der Transport von eingekauften Gütern und verkauften Produkten eine wesentliche Emissionsquelle in Bossards Wertschöpfungskette. Die Zulieferer:innen sind global verteilt und stellen ihre Waren über grössere Strecken hauptsächlich mittels Schifffracht und Strassentransport zu. Hier fällt der grössere Teil der transportbedingten Emissionen an. Der Vertrieb der fertigen Produkte erfolgt überwiegend regional. Mit den Smart Factory Logistics Services und konsolidierten Lieferungen trägt Bossard dazu bei, transportbedingte Emissionen zu minimieren.

Montage und Nutzung der Produkte von Bossard sind in Bezug auf Emissionen nicht signifikant. Die Assembly Technology Expert Services helfen aber auch auf diesem Gebiet, möglichst effizient zu arbeiten ([→ Geschäftsmodell](#)).

REDUCED FOOTPRINT

Abfall

Bossard reduziert Abfall durch verantwortungsvolle Beschaffung, optimierte Verpackungen, Wiederverwendung und Recycling. Gruppenweit harmonisierte Ansätze unterstützen das dezentrale Abfallmanagement darin, den jeweiligen ökologischen Fussabdruck zu ermitteln und zu minimieren. Smarter Materialeinsatz und Abfallvermeidung stehen dabei im Vordergrund, ergänzt durch eine Kreislaufwirtschaft für anfallende nicht mehr direkt verwertbare Materialien in Produktion und Logistik.

Bewusstsein für Abfallaufkommen entlang der Wertschöpfungskette

Das grösste Abfallaufkommen im Zusammenhang mit Bossards Geschäftsaktivitäten wird bei der Herstellung und Verarbeitung der eingekauften Waren (z.B. Abbau von Rohmaterialien aus Eisenerz, Metallabfälle, Verschnitte, Verpackungsmaterialien) verzeichnet, d.h., es entsteht in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Durch verantwortungsvolle Beschaffung können diese Auswirkungen minimiert werden. Weil Bossard kaum eigene Produktionsprozesse hat, macht ungefährlicher Siedlungsabfall den grössten Anteil des betriebseigenen Abfalls aus, gefolgt von Karton und Holz aus Verpackungen. Durch Fehlbestellungen und ungenutzte Bestände, die möglichst vermieden werden sollen, kann ausserdem Metallschrott entstehen. Der Fokus im Abfallmanagement bei Bossard liegt auf der fachgerechten Abfalltrennung und der rechtskonformen Entsorgung sowie auf der Vermeidung

von Verpackungsmüll durch entsprechende Materialauswahl und Verpackungskonstruktion – Einflussfaktoren, welche auch für Bossards Kundinnen relevant sind.

Herausforderungen und Entwicklung gruppenweiter Konzepte

Auch wenn Bossard als globale Distributorin kein grosses Abfallaufkommen aufweist, ist die steigende Aufmerksamkeit für dieses Thema bei den Anspruchsgruppen erkennbar. Auch Mitbewerber:innen innerhalb des gleichen Markts reagieren mit nachhaltigen Verpackungskonzepten. Selbst wenn es nicht um grosses Volumen geht, ist Verpackungsmüll immer wahrnehmbar und daher auch imagerelevant. Insbesondere aufgrund der dezentralen Organisation des Unternehmens könnten sich ohne angemessenes, gruppenweites Engagement auf diesem Gebiet für Bossard also Reputationsrisiken und in der Folge Wettbewerbsnachteile ergeben. Entsprechende Massnahmen können gleichzeitig auch das Abfallmanagement bei Bossard entlasten und zu Kosteneinsparungen führen.

Gruppenweite systematische Richtlinien zur Abfallreduktion existieren zum aktuellen Zeitpunkt aufgrund der eher dezentralen Organisationsstruktur nicht. Die einzelnen Geschäftseinheiten setzen eigene Konzepte zur Abfallvermeidung und Abfalltrennung sowie zur Förderung des Recyclings um. Das Thema Abfallmanagement wird jeweils durch die Geschäftsführer:innen oder benannte Umweltmanager:innen verantwortet. Um Standards

des Abfallmanagements und eine systematische Datenerfassung über die gesamte Gruppe sicherzustellen, strebt Bossard eine Zertifizierung der Geschäftseinheiten, die zusammen 90% des Umsatzes erwirtschaften, nach ISO 14001 an ([-> Energie und Treibhausgase](#)).

Unabhängig von der Zertifizierung setzt Bossard zukünftig auf gruppenweite Richtlinien; weitere Konzepte und Massnahmen gingen im Berichterstattungsjahr in die Umsetzung und vereinheitlichen die Datenerfassung aller Standorte, auch wenn diese unter sehr unterschiedlichen regionalen oder nationalen Rahmenbedingungen arbeiten. Beispielsweise konnten die amerikanischen Standorte im Berichtsjahr deshalb erstmals Angaben zu den angefallenen Abfällen machen, welche für die Berichterstattung verwendbar sind.

Um die individuellen Abfallmanagementkonzepte in der Gruppe zu vereinheitlichen, hat Bossard im Berichterstattungsjahr allen Lagerleitungsstellen eine Best-Practice-Broschüre zum Umgang mit Verpackungsmaterialien zur Verfügung gestellt. Insbesondere sollen Verpackungen zukünftig öfter wiederverwendet werden. Am Ende ihres Lebenszyklus können Verpackungen zerkleinert und als Füllmaterial verwendet werden. Im Sinne einer Kreislaufwirtschaft sollen Verpackungsmaterialien nach Möglichkeit aus rezykliertem Kunststoff, Papier oder Karton bestehen; Kunststoffe können auch aus erneuerbaren Quellen stammen und biologisch abbaubar sein.



Unter dem Aspekt der Umweltschonung kommen auch die Qualität, Langlebigkeit und Recyclingfähigkeit der Produkte von Bossard in den Blick. Hochwertige Verbindungselemente helfen den Kundinnen den Schraubenschleiss zu reduzieren. Die grösstenteils metallenen Produkte sind sehr gut recycelfähig, und zukünftige neue Produkte aus recyclinggeeignetem Material werden einen weiteren Beitrag in diesem Sinn leisten. Durch die erheblichen Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette ergibt sich auch in der Beschaffung eine Verantwortung. Innovative Verfahren können neue Einsatzgebiete für solche Recyclingmaterialien erschliessen: In einem Pilotprojekt arbeitete Bossard im Berichtsjahr daran, ein MultiMaterial-Welding® Verfahren für Post-Consumer-Rezyklate voranzubringen, die bisher nur in einfacheren Produkten eingesetzt werden können.

Services, welche die Kreislaufwirtschaft begünstigen

Kreislaufwirtschaft und ökonomischer Ressourceneinsatz sind nicht allein eine Frage der Materialtechnik, sondern auch unterstützender oder erschliessender Abläufe und Leistungen. Bossard bietet eine Palette von Services, die hier ansetzen. Bossards Smart Factory Logistics kalkulieren Lieferungen an Kundinnen so, dass Ausschuss minimiert wird. Assembly Technology Expert Services unterstützen bei der Konstruktion von Anwendungen, der Optimierung von Abläufen und bieten Weiterbildungselemente für den effizienten Einsatz von Befestigungsprodukten. Am Ende des Produktlebenszyklus ist die Materialtrennung oft entscheidend für die Recyclingfähigkeit – Bossard geht hier mit ihren Disassembly Services voran.

KENNZAHLEN: ABFALL

| Abfall in t ¹⁾ | 2024 ^{3) 5) 7)} | 2024 ^{3) 6) 7)} | 2023 ^{4) 6)} |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Gewerbeabfälle ²⁾ | 1 896 | 1 221 | 1 454 |
| Verbrennung oder Mülldeponie | 889 | 280 | 218 |
| Recycling | 1 007 | 941 | 1 236 |
| Sonderabfälle | 111 | 111 | 121 |

- Die Zahlen für Gewerbe- und Sonderabfälle umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sind aufgrund ihres relativ geringen Einflusses auf das Abfallaufkommen nicht inkludiert.
- Einige Daten zu Gewerbeabfällen von drei europäischen Geschäftseinheiten und Bossard in Amerika basieren teilweise auf Schätzungen. Die Datenqualität wird in den nächsten Jahren in Zusammenarbeit mit diesen Geschäftseinheiten verbessert.
- Akquisitionen im Geschäftsjahr 2023 sind nicht eingerechnet.
- Akquisitionen im Geschäftsjahr 2022 sind nicht eingerechnet.
- Inklusive Abfallkennzahlen von Bossard in Amerika.
- Exklusive Abfallkennzahlen von Bossard in Amerika.
- Die Abfallkennzahlen für die ersten drei Quartale basieren auf tatsächlichen Daten, die von den Geschäftseinheiten erhoben wurden, während die Daten für das vierte Quartal auf der Grundlage des durchschnittlichen Abfallverbrauchs der ersten drei Quartale hochgerechnet wurden.

EMPOWERED PEOPLE

Wohlbefinden und Sicherheit

Das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden hat einen sehr hohen Stellenwert bei der Bossard Gruppe. Das hat auch etwas mit der besonderen Verantwortung zu tun, die Bossard als Familienunternehmen für ihre Mitarbeitenden empfindet. Die Mitarbeitenden sollen sicher arbeiten und dabei gesund und motiviert bleiben; Bossard profitiert im Gegenzug von leistungsfähigen Mitarbeitenden und geringen Ausfallzeiten. Die Sicherheit am Arbeitsplatz wird regelmässig geprüft und erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben. Darüber hinaus macht Bossard den Mitarbeitenden global und individuell an den Standorten Angebote zur Förderung ihrer Gesundheit.

Allgemeine Krankheitsrisiken und gesundheitliche Gefahren am Arbeitsplatz sind nicht nur ein persönliches Thema für Mitarbeitende. Durch Ausfallzeiten, bei schlechten Arbeitsbedingungen oder bei geringer Arbeitsmotivation besteht auch ein betriebswirtschaftliches Risiko. Zudem betreffen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ethische Grundsätze. Produktionsausfälle durch Unfall oder Krankheit beeinflussen darüber hinaus die Wahrnehmung des Unternehmens durch die Mitarbeitenden und externe Anspruchsgruppen, namentlich die Kundinnen. Andererseits leisten Mitarbeitende in einer förderlichen und gesunden Arbeitsumgebung erwiesenermassen mehr und steigern die Effizienz des Unternehmens.

Lokal abgestimmtes Sicherheits- und Gesundheitskonzept

Bossard unternimmt alle Anstrengungen, eine gesunde Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Die Standorte von Bossard sind weltweit verteilt und arbeiten daher in unterschiedlichen rechtlichen und kulturellen Kontexten. Die lokalen Ansätze zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit können sich daher unterscheiden, unterliegen grundsätzlich aber den leitenden Grundsätzen des Unternehmens. Dazu unterhält Bossard ein strukturiertes betriebliches Sicherheits- und Gesundheitskonzept und pflegt entsprechende Konzepte.

Zuständig für Gesundheit und Arbeitssicherheit sind in erster Linie die lokalen HR-Abteilungen sowie die lokalen Sicherheitsbeauftragten; sie unterhalten Sicherheitsausschüsse und Arbeitsgruppen und organisieren Schulungen. Globale Anlaufstelle für diese Themen ist die Abteilung People & Organization. Weil die Führungskräfte ebenfalls Verantwortung für das Wohlbefinden und die Sicherheit der Mitarbeitenden tragen, bietet beispielsweise Bossard Schweiz Themenblöcke zu Resilienz als Teil der Führungsausbildung an.

Auf globaler Ebene führte die Abteilung People & Organization darüber hinaus einzelne Kurse zu den Themen Wohlbefinden und Sicherheit ein.

Förderung der Sicherheit

Die grössten Unfallgefahren entstehen bei Arbeiten im Lager. Risikoschwerpunkte sind das Arbeiten mit Staplern und Palettenhubwagen sowie das manuelle Heben von Lasten. Gesundheitsrisiken ergeben sich ausserdem aus einseitigen Belastungen, die langfristig gesundheitliche Beschwerden verursachen können. Bossard ermittelt allfällige Gefahren in den Logistikprozessen (Anlieferung, Wareneingang, Umpacken, Einlagerung, Auslagerung sowie Auslieferung) und klassifiziert diese nach Schweregrad. Jeder Arbeitsschritt wird basierend auf zehn möglichen Hauptgefährdungen (z.B. mechanische Gefährdungen, Brände) und diversen Unterkategorien (z.B. Absturz, Explosivstoffe) klassifiziert und bewertet. Bei Büroarbeit steht die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze im Vordergrund; darüber hinausgehende Wünsche der Mitarbeitenden werden berücksichtigt, soweit das möglich ist.

Um Unfallgefahren und Gesundheitsrisiken zu minimieren, setzt Bossard primär auf technische Massnahmen zur Risikominimierung, dann auf organisatorische und schliesslich verhaltensbasierte Sicherheitsmassnahmen.

Gesundheitsmanagement und Zertifizierungen

Nebst dem Hauptsitz sind auch die Standorte Indien und China nach der Norm ISO 45001 für das betriebliche Arbeits- und Gesundheitsmanagement zertifiziert. Untersuchungen zu versteckten Gefahren und standardisierte Kontrollberichte dienen der systematischen Risikoidentifikation und dem Massnahmenmonitoring und unterstützen die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit. Die gesetzlichen und Normen bezogenen Anforderungen sind identifiziert und im QLogbook beschrieben. Am Schweizer Standort werden die Nachweise dazu jährlich von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) auditiert.

Die Ansprechpersonen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind dank Weiterbildungen stets mit dem neusten Wissen vertraut. Regelmässige Trainings zu Evakuationen bereiten auf Notfallsituationen vor. Im Technologie- und Logistikzentrum in Zug sind beispielsweise Wege gekennzeichnet, Sicherheitshinweise ausgeschrieben und die Mitarbeitenden erhalten Warnwesten und Sicherheitsschuhe. Interne Betriebsanitäter:innen sind vor Ort und leisten bei Bedarf Erste Hilfe. Die Betriebsanitäter:innen werden jedes Jahr von externen Fachleuten geschult. Für die Mitarbeitenden im Technologie- und Logistikzentrum finden regelmässig Sicherheitsschulungen statt. Im Rahmen von internen Auditierungen werden die Wirksamkeit und fachgerechte Umsetzung der Sicherheitsmassnahmen geprüft. Jährlich finden

beispielsweise am Standort Schweiz mehrere Begehungen der Betriebsgebäude statt, um allfällige Gefahren möglichst auszuschliessen. Daran beteiligt sind das firmeneigene QUAG-Team (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit) ebenso wie externe Expertinnen und Experten, beispielsweise von der Feuerpolizei und vom Swiss Safety Center. Das Swiss Safety Center evaluiert Gefahren und wertet die Gesundheitsschutzzahlen aus. Es erstattet Bericht und überprüft, ob Gefahrenpotenziale vorschriftsmässig beseitigt werden. An Management Meetings werden arbeitsbedingte Krankheits- und Unfallstatistiken besprochen und bei erkennbaren Mustern notwendige Massnahmen initiiert.

Förderung des Wohlbefindens

Seit einigen Jahren bietet Bossard die Möglichkeit der Arbeit von zuhause und flexible Arbeitsmodelle. Diese Modelle haben Vorteile, aber in puncto Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ergeben sich auch neue Risiken. So ist die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung nicht unbedingt gewährleistet. Mitarbeitende leisten zuhause möglicherweise ein erhöhtes Pensum, arbeiten auch bei Krankheit oder nehmen sich weniger Zeit für eine angemessene Erholung. Durch weniger direkten Kontakt fallen physische oder psychische Gesundheitsprobleme eventuell weniger schnell auf. Deshalb setzt Bossard darauf, alle Mitarbeitenden für diese Themen zu sensibilisieren. Um Kontakte zu pflegen und Probleme frühzeitig zu erkennen, haben sich virtuelle Kaffeepausen und regelmässige

Stand-up-Meetings bewährt. Erfolgreich war auch die globale Einführung des Programms «We talk real», welches ein Modul zu psychologischen Aspekten beinhaltet und Mitarbeitende ermutigen soll, allfällige Probleme offen anzusprechen.

Die digitalen «SharePoint News» greifen regelmässig Themen wie Resilienz, Bewegung und Abgrenzung auf, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Die Mitarbeitenden haben einerseits die Möglichkeit, bei psychischer Belastung die Beratung durch die HR-Abteilung zu beanspruchen oder an einigen Standorten eine externe Sozialberatung zu Rate zu ziehen, und andererseits können sie Missstände im Unternehmen über lokale Reportingkanäle oder via Integrity Line melden. Bei Langzeitabsenzen wird das Case Management eingeschaltet, um zu unterstützen und die Wiedereingliederung zu erleichtern.

Lokale Initiativen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden hat Bossard bereits zahlreiche Initiativen und Massnahmen umgesetzt. Deshalb wurden im Berichtsjahr nur kleinere Projekte verwirklicht. Am Standort Zug wurde durch die lokale HR Abteilung ein «Pulse Check» durchgeführt, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden abzufragen. Die Ergebnisse werden in den Teams besprochen und entsprechende Massnahmen definiert. Eine weitere Gesundheitsaktion am Hauptstandort war die Initiative «Bike to work» – sie motiviert die Mitarbeitenden, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. Ähnliche Initiativen finden beispielsweise auch an den Standorten in Frankreich und Dänemark jedes Jahr statt. In der Schweiz und in Deutschland fördert Bossard die Gesundheit der Mitarbeitenden zusätzlich mit Firmenläufen und Firmenfitnessprogrammen. Zudem stehen den Mitarbeitenden jährliche ärztliche Untersuchungen zur Verfügung, so zum Beispiel in China und Frankreich.

KENNZAHLEN: GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

| Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ¹⁾ | Einheit | 2024 | 2023 |
|---|---------|-----------|-----------|
| Total der effektiv geleisteten Arbeitsstunden | Stunden | 4 725 831 | 4 867 478 |
| Absenzen insgesamt ²⁾ | Stunden | 144 292 | 121 213 |
| Absenzquote ³⁾ | % | 2,6 | 2,2 |
| Absenzen infolge Krankheit | Stunden | 142 201 | 116 979 |
| Absenzen infolge Berufsunfall | Stunden | 2 091 | 4 234 |
| Todesfälle am Arbeitsplatz | Anzahl | 0 | 0 |

- 1) Die Zahlen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sind nicht eingerechnet.
- 2) Ohne Urlaub und sonstige Absenzen, die nicht auf Krankheit oder Unfall zurückzuführen sind.
- 3) Für die Berechnung der Absenzquote wurde der von GRI vorgeschlagene Ansatz von 2000 Stunden pro FTE verwendet.



Nachhaltige Mobilität: Bossard Frankreich – Mitarbeitende erhalten eine finanzielle Unterstützung zur Förderung ihrer nachhaltigen Mobilität.

EMPOWERED PEOPLE

Attraktive Arbeitgeberin

Damit Bossard ihre strategischen Ziele erreicht, ist es entscheidend, dass an allen Standorten und auf allen Ebenen qualifizierte und engagierte Mitarbeitende mitwirken. Um Mitarbeitende im Unternehmen zu halten und neue Talente zu gewinnen, muss sich Bossard auf einem zunehmend engen Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin gegenüber vielen Mitbewerberinnen durchsetzen. Gute Arbeitsbedingungen und wettbewerbsfähige Bezahlung bilden die Basis für das Employer Branding von Bossard. Dazu kommen eine zeitgemässe Kommunikation und Aussendarstellung des Unternehmens und, ganz zentral, die systematische Entwicklung bzw. Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.

Bossards Mitarbeitende sind entscheidend für den Unternehmenserfolg. Die Wahrnehmung von Bossard als attraktive Arbeitgeberin hat deshalb einen hohen Stellenwert. Durch die aktive Förderung der beruflichen Entwicklung der Mitarbeitenden und einer dynamischen und wertschätzenden Unternehmenskultur will Bossard das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aufrechterhalten und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft steigern. Zudem stärken die Aus- und Weiterbildungsangebote für die Mitarbeitenden deren Arbeitsmarktfähigkeit, was zu einer individuellen wirt-

schaftlichen Absicherung führen kann. Durch die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Regionen, in denen Bossard tätig ist, kann das Unternehmen unter anderem einen Beitrag zur Standortattraktivität leisten.

Gewinnung von Talenten für Bossard

Bossard ist als wachsendes Unternehmen auf neue Talente für verschiedenste Positionen angewiesen. Auf einem Arbeitsmarkt, der von Fachkräftemangel geprägt ist, muss Bossard daher grosse Anstrengungen unternehmen. Gute Arbeitsbedingungen und wettbewerbsfähige Entlohnung sind nur ein Teil des Angebots, das Bossard ihren Mitarbeitenden macht. Bossard bietet bereits flexible Arbeitszeitmodelle, die laufend geprüft und nach Möglichkeit ausgeweitet werden sollen. Im Berichtsjahr wurde beispielsweise am Standort in Zug ausserdem die Möglichkeit zum Kauf zusätzlicher Ferientage eingeführt. Um einen möglichst grossen Kreis von Bewerberinnen und Bewerbern anzusprechen und die gelebten Unternehmenswerte auch nach aussen zu tragen, werden die Prinzipien Inklusion, Diversität und Chancengleichheit konsequent angewandt. Auch wird verstärkt um weibliche Talente geworben. Die 2023 durchgeführten Sensibilisierungsworkshops mit den Top 80 von Bossards Führungskräften zu «Unconscious Bias» wurden 2024 auf die HR-Abteilungen ausgeweitet. Dadurch sollen sowohl die HR-Abteilungen als auch das Management mit möglichen unterbewussten

Vorurteilen vertraut gemacht werden, um diese in Rekrutierungsprozessen ausblenden zu können. Das Bewusstsein gegenüber «Unconscious bias» kann dabei helfen, fairere Anstellungs-, Beförderungs- oder Weiterentwicklungsentscheide zu treffen, wodurch die Unternehmenskultur und Teamdynamik gestärkt und ganzheitliche Geschäftsentscheide getroffen werden können.

Ausserordentlich wichtig im Wettbewerb um Talente sind die Unternehmenskommunikation von Bossard sowie das Employer-Branding. Letzteres fokussiert sich auf die Stärkung der Markenbekanntheit und die Positionierung von Bossard als nachhaltige, inklusive, innovative und sichere Arbeitgeberin. Um neue Talente auf sich aufmerksam zu machen, zeigt Bossard erhöhte Präsenz in den sozialen Medien und nimmt an Recruiting-Messen teil; ausserdem sind Storytelling-Videos von Mitarbeitenden ein vielversprechendes Mittel. Eine neu konzipierte globale Karriereseite auf der Website des Unternehmens soll Interessentinnen und Interessenten in Zukunft die schnelle und umfassende Information über offene Stellen an allen Standorten erleichtern.

SUCCESS STORY

Attraktive Arbeitsumgebung

Investition in Flexibilität und Mitarbeiterzufriedenheit

Bossard gestaltet attraktive und gesunde Arbeitsumgebungen, die den Bedürfnissen der modernen Gesellschaft gerecht werden. Die zunehmende Flexibilität und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, können eine Herausforderung für den gewünschten Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl unter den Mitarbeitenden darstellen. Um dem entgegenzuwirken, hat Bossards Geschäftseinheit in Frankreich in eine umfangreiche Renovation der Büroräumlichkeiten investiert. Die neuen Büros bieten den Mitarbeitenden einen Ort für einen regelmässigen Austausch und persönliche Kontakte, und stellen gleichzeitig eine attraktive Alternative zum Homeoffice dar.

Die neuen Arbeitsräume erstrecken sich über eine Fläche von 2000 m² auf zwei Etagen. Von den Mitarbeitenden besonders geschätzt wird das Arbeitscafé, welches sich bereits als beliebter Treffpunkt und Ort des Ideenaustauschs etabliert hat und als ein Beispiel für die gelungene Renovierung von Arbeitsplätzen genannt wird.



Moderne Büroräume: Bossard Frankreich – Die neuen Büroräume und die Lobby wurden im Mai 2024 fertiggestellt.



Weiterentwicklung der Mitarbeitenden

Die Entwicklung der Mitarbeitenden ist ein wichtiges Mittel, um ambitionierte Mitarbeitende zu halten und das Engagement im Unternehmen durch Aussicht auf Weiterentwicklung innerhalb von Bossard zu unterstützen. Bossard arbeitet daher weiterhin an der Einführung des Talent-Eco-Systems, um gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Entwicklung proaktiv und individuell zu planen. Bestandteil dieses Programms sind auch On-the-Job Coachings für Führungskräfte und die Nachfolgeplanung unter besonderer Berücksichtigung interner Kandidatinnen und Kandidaten.

Bossard integriert das kontinuierliche Lernen in den Arbeitsalltag. Neue Technologien, neue persönliche Qualifikationen und zukunftsrelevante Themen werden durch Schulungsmassnahmen und On-the-Job vermittelt: Lernen in virtuellen Umgebungen, Projekte, Coaching und Job-Enrichment gehören ebenso wie Präsenzveranstaltungen und Konferenzen mit Lernsegmenten, Workshops oder Gruppenarbeiten dazu. Neben Fach- und Spezialwissen fördert Bossard Sozial- und Führungskompetenzen wie Konfliktmanagement und Kommunikation. In der Regel werden Lerninhalte dazu mit aktuellen Projekten verknüpft, um einen starken Praxisbezug herzustellen und den Lernerfolg sicherzustellen.

Bossards «Learning Hub» bietet eine Übersicht über alle Lernangebote aus den Fachbereichen. Dabei ermöglichen E-Learning-Module in diversen Sprachen global eine flexible und individuelle Weiterbildung für alle. Lokale Angebote adressieren zusätzlich den individuellen Trainingsbedarf in den Geschäftseinheiten.

Auf globaler Ebene ist die Abteilung People & Organization für die Weiterentwicklung der Führungskräfte und der Mitarbeitenden verantwortlich. Sie arbeitet funktionsübergreifend, um in grossen Projekten die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu sichern. Im Berichtsjahr lag der Fokus grösstenteils auf Weiterentwicklungsprogrammen für Führungsverantwortliche. Die einzelnen Geschäftseinheiten arbeiten zusätzlich mit lokalen Weiterentwicklungsprogrammen und -instrumenten für die Mitarbeitenden und die Linienverantwortlichen. In den Einheiten sind entweder Human Resources oder der bzw. die Geschäftsführer:in für die Entwicklung der Mitarbeitenden zuständig.

Im Berichtsjahr hat Bossard mit der Entwicklung des neuen Lernkonzepts «Bossard 5x5» begonnen. Ziel dieses Konzepts ist es, die Vertriebsorganisation unter anderem im Bereich Produkte und Services zu schulen und die Zusammenarbeit zwischen den Expertengruppen und dem Vertrieb zu stärken. Der Fokus liegt auf der Erstellung einfacher und effizienter E-Learning-Module, die allen

Mitarbeitenden zugänglich und leicht in den Arbeitsalltag zu integrieren sind. Zudem befähigt das Konzept verschiedene Funktionen der Organisation, eigene Lerninhalte mittels standardisierter Vorlagen zu erstellen. So wird beispielsweise die interne Schulung des Verhaltenskodexes jährlich auf diesem Wege ausgerollt.

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

Mitarbeitendengespräche als Basis für die Weiterentwicklung

Grundlage für die stetige Weiterentwicklung der Mitarbeitenden bilden die regelmässigen Gespräche. Um die Beurteilungsgespräche mit den Mitarbeitenden noch zielführender zu gestalten, hat Bossard 2023 die selbst entwickelte «Employee Talk App» eingeführt. Nach der Einführung am Standort Zug ist es angedacht, die App auch an anderen Standorten zu nutzen. Die Digitalisierung dieser Gespräche soll den Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten stärken und die Dokumentation und Nachverfolgung von Entwicklungszielen und -massnahmen erleichtern. Im Berichtsjahr haben 91 % von Bossards Mitarbeitenden eine Leistungsbeurteilung erhalten.

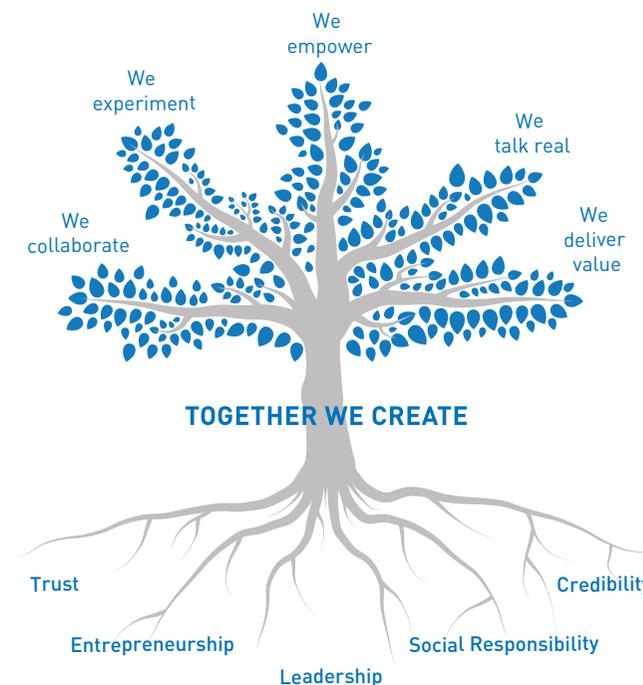
Entwicklung der Führungskräfte

Bossards globales Programm zur Talentförderung beinhaltet die Identifikation und Stärkung des Führungsnachwuchses für wichtige Positionen. Das «Leadership Accelerator Program» stärkt die Führungskompetenzen und bereitet die aktuellen und potenziellen Führungskräfte auf zukünftige Herausforderungen vor. Es wurde im September 2024 erstmals für eine Gruppe implementiert. Im Jahr 2025 soll den Teilnehmenden in Ergänzung zum «Leadership Accelerator Program» eine Palette an vielseitigen und modularisierten Weiterbildungsangeboten zugänglich gemacht werden. Zusätzlich sollen dadurch die Integration und das Vorleben von Bossards Leitprinzipien im täglichen Führungsverhalten unterstützt werden. Ausserdem sollen ein vertieftes Verständnis der Bossard Strategie und des Wertversprechens sowie die Weiterentwicklung von Geschäftssinn und zwischenmenschlichen Fähigkeiten gefördert werden.

Ergänzend bietet die selbstentwickelte 360° Feedback App umfassende Möglichkeiten für Rückmeldung aus verschiedenen Perspektiven und nimmt direkten Bezug auf Bossards Führungsgrundsätze, was den Praxisbezug ermöglicht. Bossard hat die Führungskräfteentwicklung stark individualisiert und nutzt Einzelcoachings in Form von Mentoringsystemen; beispielhaft ist das im Berichtsjahr eingeführte «Sales Buddy Coach Programm» im Bereich Verkauf, in dem erfahrene Mitarbeitende ihr Know-how weitervermitteln.

Bossard Guiding Principles – lebendige Unternehmenskultur

Die fünf Guiding Principles sind die Äste am Baum der Unternehmenskultur bei Bossard. Sie bilden die Leitlinien der gelebten Unternehmenskultur und Zielerreichung und geben den Mitarbeitenden so Orientierung und Sicherheit. Transparenz, offene Kommunikation und Mut, sowie Kooperation stehen im Mittelpunkt der Prinzipien. Damit geben sie den Mitarbeitenden viel Spielraum für Eigeninitiative, Kreativität und die Übernahme von Verantwortung. Bossard präsentiert im Intranet Inhalte zu jedem Guiding Principle. Ein Lernmodul zum Thema Kultur richtet sich an neue Mitarbeitende und soll sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden weltweit die gleichen Informationen erhalten. Dieses Lernmodul beinhaltet die Themen Strategie und Strategieprozess und stellt den Bossard Kulturbaum mit seinen Werten und Guiding Principles vor. Im Berichtsjahr widmete sich der Verwaltungsrat vertieft dem Thema «Unternehmenskultur» und hat die Schlussfolgerungen zur Nachbearbeitung an die Abteilung «People & Organization» übertragen.



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

BOSSARD GUIDING PRINCIPLES



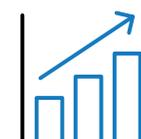
We empower

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



We collaborate

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



We deliver value

Bossards oberstes Ziel ist es, Mehrwert für ihre Anspruchsgruppen zu schaffen. Das darf Bossard nicht aus den Augen verlieren. Deshalb will die Gruppe sich immer wieder den Zweck einer Aktivität vor Augen führen – unabhängig davon, ob es sich dabei um eine Produktinnovation oder eine interne Besprechung handelt.



We experiment

Allzu oft werden Ideen im Kern erstickt. Bossard will offen sein für unkonventionelle Einfälle, denn Neues entsteht, wenn Bossard und ihre Mitarbeitenden Dinge einfach ausprobieren. Und wird eine Idee dann doch verworfen, dann haben die Beteiligten garantiert etwas gelernt. Diese Erkenntnis ist mindestens genauso wertvoll.



We talk real

Manchmal denkt man, Probleme anzusprechen, sei ein Zeichen von Schwäche – doch damit liegt man komplett falsch. Bossard will offene Konversationen führen, einander zuhören und Rückmeldungen wertschätzen, um diese Denkweise zu durchbrechen. Nur so können sich alle weiterentwickeln und voneinander lernen.

Respektvolles und lösungsorientiertes Arbeitsumfeld: Sagen, was Sache ist

Bossards Verhaltenskodex setzt auf ethisches Verhalten, Transparenz und Offenheit. Er ist für alle Mitarbeitenden und Hierarchiestufen bindend. Das Management ist gemeinsam mit den Mitarbeitenden dafür verantwortlich, dass er im gesamten Unternehmen beachtet und gelebt wird. Alle Mitarbeitenden erhalten regelmässig Schulungen zum Verhaltenskodex. Verstösse werden geprüft und gegebenenfalls sanktioniert. Bei Verdacht auf Fehlverhalten können sich Mitarbeitende an die zuständige Führungskraft, das Management vor Ort, die Konzernleitung, an Human Resources oder an das globale Integrity Team wenden.

«We Talk Real» ist ein Prinzip, das sowohl firmenintern als auch extern gilt. Zur stärkeren Verankerung des Leitsatzes in der Organisation und zur Stärkung der Unternehmenskultur rollte Bossard im Berichtsjahr das 2023 eingeführte, globale «We Talk Real»-Programm weiter aus. Das Programm legt in einem halbtägigen Workshop den Fokus auf die Entwicklung entsprechender Fähigkeiten. Schwerpunktthemen im Jahr 2024 waren: psychologische Sicherheit, Dialogfallen, aktives Zuhören und Feedback geben. Das Programm basiert auf einem Train-the-Trainer-Konzept, das lokale Mitarbeitende befähigt, die Trainings am jeweiligen Standort zu leiten. Seit dem Start des Programms haben rund 450 Mitarbeitende das Programm durchlaufen.

Geringe Fluktuation dank gemeinsamer Unternehmensentwicklung

Bossard legt Wert auf ein globales Gemeinschaftsgefühl und die Identifikation mit Bossard als Marke. Bossard profitiert von der Loyalität ihrer Mitarbeitenden. Diese Loyalität und Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen beruht zu einem erheblichen Teil darauf, dass Bossard trotz ihrer globalen Ausrichtung ein Familienunternehmen mit einem nahbaren CEO und Management ist. Ebenso gehört es zu den Werten des Unternehmens, dass die Stimme jeder und jedes Einzelnen gehört wird, sowohl in der jeweiligen Arbeitsumgebung wie an den Standorten und im Unternehmen als Ganzes. So können auf der Plattform «Clubhouse» alle Mitarbeitenden ihre Ideen zur Verbesserung der Gruppe und zu strategischen Initiativen einbringen und Projektteams bilden.

Dieser positive Unternehmensgeist hilft Bossard, die Fluktuation zu minimieren. Dadurch werden Nachteile wie Wissensverlust oder zeitliche und finanzielle Einbussen vermieden, die mit jeder Neubesetzung einer Position verbunden sind, und die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden kann in Grenzen gehalten werden. Um die Personalfuktuation zu überwachen und zu verbessern, setzt Bossard zudem auf die jeweilige Geschäftseinheit angepasste Massnahmen um, die sich aus den Erkenntnissen aus den Mitarbeitendenumfragen ergeben. Bossard hat im Berichtsjahr eine Abnahme der Fluktuation festgestellt und schliesst daraus, dass die Massnahmen zur Bindung der Mitarbeitenden wirken.

Mitarbeitendenumfragen bestätigen Zufriedenheit

In lokalen und regionalen Umfragen wurde die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mehrmals bestätigt. Laut Swiss Arbeitgeber Award gehörte Bossard Schweiz im Jahr 2024 zu den Top-Arbeitgeberinnen in der Schweiz. Im asiatischen Raum hat beispielsweise Bossards Niederlassung in Indien die Zertifizierung als «Great Place To Work» erhalten. Diese Auszeichnungen zeigen deutlich, dass bei Bossard eine positive Unternehmenskultur gepflegt wird. Im Jahr 2024 wurden Mitarbeitendenumfragen auf lokaler Ebene durchgeführt, zum Beispiel in der Schweiz, in den USA und in Asien.

“*Bossard legt Wert auf ein globales Gemeinschaftsgefühl und die Identifikation mit Bossard als Marke.*”

KENNZAHLEN: MITARBEITENDE

| Zusammensetzung der Belegschaft ¹⁾ | Einheit ⁵⁾ | 2024 | | | 2023 | | |
|--|-----------------------|--------|----------|----------|--------|----------|----------|
| | | Gesamt | Weiblich | Männlich | Gesamt | Weiblich | Männlich |
| Belegschaft nach Arbeitsvertrag | | | | | | | |
| Dauerhaft | HC | 2865 | 1025 | 1840 | 2878 | 994 | 1884 |
| Zeitarbeit (Leiharbeiter:innen) | HC | 117 | n/a | n/a | 42 | n/a | n/a |
| Belegschaft nach Beschäftigungsart | | | | | | | |
| FTE gesamt | FTE | 2773 | n/a | n/a | 2791 | n/a | n/a |
| Mitarbeitende gesamt ²⁾ | HC | 2865 | 1025 | 1840 | 2878 | 994 | 1884 |
| Vollzeit | HC | 2649 | 878 | 1771 | 2653 | 854 | 1799 |
| Teilzeit ³⁾ | HC | 216 | 147 | 69 | 225 | 140 | 85 |
| Anzahl der Auszubildenden/Trainees/Praktikanten und Praktikantinnen | HC | 62 | n/a | n/a | 101 | n/a | n/a |
| Belegschaft nach Alter | | | | | | | |
| < 30 Jahre | HC | 444 | 166 | 278 | 447 | 166 | 281 |
| 30–50 Jahre | HC | 1659 | 632 | 1027 | 1718 | 629 | 1089 |
| > 50 Jahre | HC | 762 | 227 | 535 | 713 | 199 | 514 |
| Management | | | | | | | |
| Mitarbeitende in Führungspositionen | HC | 354 | 96 | 258 | 369 | 85 | 284 |
| Andere | | | | | | | |
| Formelle Mitarbeiterqualifizierungs-/Jahresgespräche ⁴⁾ | Anzahl | 2599 | n/a | n/a | 2321 | n/a | n/a |
| Auf der Geschäftseinheitsebene durchgeführte Pulse Checks oder Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden | Anzahl | 822 | n/a | n/a | 324 | n/a | n/a |

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

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

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

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

5) HC steht für die Anzahl Mitarbeitende und FTE steht für die Vollzeitäquivalente.

| Anstellungen und Fluktuation in HC ¹⁾ | 2024 | | | | 2023 | | | |
|--|-----------|----------------------|----------------|--------------------------------|-----------|----------------------|----------------|--------------------------------|
| | Eintritte | Natürliche Austritte | Alle Austritte | Fluktuationsrate ²⁾ | Eintritte | Natürliche Austritte | Alle Austritte | Fluktuationsrate ²⁾ |
| Gesamt | 370 | 117 | 311 | 6,8 % | 525 | 135 | 468 | 11,6 % |
| Gesamt nach Geschlecht | | | | | | | | |
| Männlich | 208 | 75 | 196 | 6,6 % | 328 | 86 | 293 | 11,0 % |
| Weiblich | 162 | 42 | 115 | 7,1 % | 197 | 49 | 175 | 12,7 % |
| Gesamt nach Alter | | | | | | | | |
| < 30 Jahre | 126 | 34 | 80 | 10,4 % | 181 | 42 | 132 | 20,1 % |
| 30–50 Jahre | 217 | 55 | 177 | 7,4 % | 291 | 63 | 255 | 11,2 % |
| > 50 Jahre | 27 | 28 | 54 | 3,4 % | 53 | 30 | 81 | 7,2 % |
| Gesamt nach Region | | | | | | | | |
| Europa | 185 | 65 | 187 | 7,6 % | 319 | 41 | 236 | 11,9 % |
| Amerika | 34 | 19 | 34 | 3,4 % | 70 | 62 | 87 | 5,8 % |
| Asien | 151 | 33 | 90 | 7,0 % | 136 | 32 | 145 | 13,9 % |

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

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

EMPOWERED PEOPLE

Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Bossard fördert Diversität und Inklusion und setzt sich für die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden ein, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten oder sonstigen Faktoren. In einem internationalen Unternehmen mit multikultureller Belegschaft ist gegenseitiger Respekt essenziell. Als offenes, inklusives Unternehmen hat Bossard die Möglichkeit die soziale Stabilität nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch in der Gesellschaft positiv zu beeinflussen.

Respekt und Toleranz als zentrale Werte

Diversität, Gleichstellung und Inklusion sind zentrale Werte der Bossard Gruppe. Sie tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei. Bossard hat 2022 eine globale Vision für dieses Thema erarbeitet und in die Organisation getragen: «As an inclusive employer we create an environment where every employee is accepted and empowered to contribute to the company's success». Aus Überzeugung strebt Bossard dementsprechend danach, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden akzeptiert und gehört werden und ihren individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten können.

Für kontinuierliches Wachstum braucht es das Werben um neue Mitarbeitende, die sich in das Unternehmen einbringen können, und die Beiträge und innovativen Ideen aller Mitarbeitenden mit den verschiedensten Stärken und Perspektiven. Faire und inklusive Arbeitsbedingungen tragen zum Unternehmenserfolg bei, indem die Mitarbeitenden sich engagiert im Unternehmen einbringen, ohne dabei in irgendeiner Weise benachteiligt zu werden.

Bossard legt zudem grossen Wert auf die Bekämpfung von Diskriminierung. Harmonische Zusammenarbeit ermöglicht es, das Potenzial aller Mitarbeitenden voll auszuschöpfen. Der Verhaltenskodex von Bossard lässt keinen Spielraum für Verfehlungen. Bossard bekämpft ausserdem auch unbewusste Diskriminierung mit der Entwicklung einer auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion ausgerichteten Strategie.

Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Bossard setzt auf Informationskampagnen, die auf einheitlichen Werten basieren und das Bewusstsein der Mitarbeitenden gegenüber den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion erhöhen und ein gemeinsames Verständnis schaffen sollen.

Die Leitprinzipien der Strategie lassen sich durch die folgenden Punkte zusammenfassen:

- Die internen Rahmenbedingungen wie Richtlinien, Verhaltenskodex und Arbeitsmodelle werden überprüft und bei Bedarf angepasst.
- Das Rekrutierungsverfahren ist offen und der Prozess von der Ausschreibung bis hin zum Interview wird inklusiv gestaltet.
- Die Führungskräfte übernehmen eine Vorbildfunktion und wenden klare Leitlinien an, um Gleichstellung zu verwirklichen.
- Die Einführung von Mentoring- und Sponsoringprogrammen für Minderheiten wird geprüft.

Im Berichtsjahr wurde unter anderem ein Video zum aktuellen Stand und den nächsten Zielen der Initiative auf dem Intranet publiziert, um die Organisation auf dem Laufenden zu halten. Zudem wurde ein One-Pager erstellt, welcher zusammenfassend beschreibt, was Bossard unter Diversität, Gleichstellung und Inklusion versteht, welcher KPI definiert wurde und was der Beitrag der einzelnen Mitarbeitenden für ein inklusives Arbeitsumfeld sein könnte. In weiteren Schritten sollen Schulungskonzepte für das mittlere Management und alle anderen Mitarbeitenden verfügbar gemacht werden ([-> Attraktive Arbeitgeberin](#)).

Förderung von Diversität

Bossard will den Gleichheitsgrundsatz im Unternehmen im bestmöglichen Ausmass leben. Eine Herausforderung besteht branchengeschuldet nach wie vor darin, dass bei Bossard weniger Frauen als Männer arbeiten. Das Unternehmen arbeitet weiterhin daran, Frauen im Unternehmen, explizit auch in Managementpositionen, zu fördern.

Bossard hat sich das Ziel gesetzt, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, um bis zum Jahr 2031 das gleiche Geschlechterverhältnis in Führungspositionen wie in der gesamten Bossard Gruppe zu erreichen. Dies war ein Schwerpunkt in den diesjährigen Diskussionen im Rahmen des «Global Talent Program» und spielte auch eine zentrale Rolle bei den Nominierungen für den «Leadership Accelerator», das neue Programm für Führungskräfte, wobei Frauen bisher 50% der Teilnehmenden ausmachen. Zudem wurde ein Netzwerk «Women in Leadership» für die gesamte Gruppe ins Leben gerufen, das noch weiterentwickelt wird. Zu den vorläufigen Zielen gehören beispielsweise die gruppenweite Vernetzung weiblicher Führungskräfte für eine gegenseitige Unterstützung und Inspiration und ein freiwilliges Mentoring-Programm.

Des Weiteren besteht Potenzial für eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Mitarbeitenden einschliesslich der Auszubildenden. Bossard erhofft sich davon einerseits, neue Bewerbende anzusprechen, die auf solche flexiblen Arbeitszeiten angewiesen sind, und möchte

damit andererseits für die bestehenden Mitarbeitenden bestmögliche Arbeitsbedingungen schaffen, um Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Aktuell arbeiten etwa 7,5% der Mitarbeitenden in Teilzeit.

Bossard ist sich bewusst, dass die Gestaltung einer diversen Belegschaft eine langfristige Aufgabe ist. Die gruppenweiten Initiativen haben Einheiten inspiriert, lokale Massnahmen zu implementieren und diese an die Ziele der globalen Strategie anzugleichen. So hat beispielsweise der Standort Zug ein Diversity Team ins Leben gerufen, um durch einen regelmässigen Austausch Synergien zu schaffen.

Fairer Lohn für alle

Bossard folgt dem Grundsatz, dass gleichwertige Arbeit mit gleichwertigem Lohn vergütet werden soll. Damit diese Leitlinie eingehalten wird, wurde zuletzt 2023 eine Lohngleichheitsanalyse am Zuger Standort durchgeführt. Eine externe Überprüfung dieser Analyse durch eine unabhängige Stelle ergab, dass die Regeln gemäss dem Schweizer Gleichstellungsgesetz eingehalten sind. Im selben Jahr führte der Standort Deutschland ebenfalls eine Lohngleichheitsanalyse durch; auch dort gab es keine Abweichungen vom Gleichheitsgrundsatz. Gruppenweite Richtlinien zur Sicherstellung der Lohngleichheit gibt es momentan nicht. Die Praxis der Entlohnung kann in verschiedenen Regionen aufgrund unterschiedlicher Lohnniveaus oder Lebenshaltungskosten unterschiedlich gehandhabt werden.

Die im Mai 2023 in Kraft getretene EU-Richtlinie zur Lohngleichheit wird von Bossard zur Kenntnis genommen und sie wird sich entsprechend den Vorgaben der Richtlinie verhalten. Diese verpflichtet Arbeitgeberinnen mit 250 oder mehr Angestellten ab 2027 und in jedem darauffolgenden Jahr dazu, Informationen zum geschlechterspezifischen Lohngefälle zu veröffentlichen. Auf Basis der Richtlinie müssen Arbeitgeberinnen gegenüber Mitarbeitenden und Bewerbenden transparenter zu dem Thema informieren und kommunizieren. Dies könnte bei Verletzungen der Arbeitnehmerrechte zu gleichem Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zu mehr Schadensersatzforderungen führen.

Arbeitsplätze für Personen mit Beeinträchtigungen

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

FAIR PARTNERSHIP

Integrität

Integrität und ethisches Verhalten betrachtet Bossard als die Basis für langfristigen Unternehmenserfolg. Integres und verantwortungsvolles Handeln hat Bossard darum in einem unternehmensweiten Verhaltenskodex und einem separaten Verhaltenskodex für Lieferant:innen verankert. Die Ziele, welche die Ambitionen von Bossard zu einer integren Unternehmensführung leiten, und die Massnahmen, die die Umsetzung sicherstellen sollen, werden fortlaufend überprüft und angepasst.

Unter einer integren Unternehmensführung und integrem Verhalten der Mitarbeitenden versteht Bossard einerseits die Einhaltung gesetzlicher Regelungen auf jeder Ebene als Mindeststandard. Zum anderen geht es Bossard um ethische Standards, die über regulatorische Vorgaben hinausgehen können; diese ethischen Standards sind im Verhaltenskodex und im Verhaltenskodex für Lieferant:innen formuliert. Die Verhinderung von Korruption, Förderung von fairem Wettbewerb, Vermeiden oder Lösen von Interessenkonflikten und die Einhaltung der Menschenrechte sind wesentliche Themen in diesem Kontext. Die Nichteinhaltung gesetzlicher Regeln würde Bossard Rechtsrisiken und in der Folge finanziellen Risiken, Reputationsrisiken und Geschäftsrisiken aussetzen; direkt oder indirekt könnten Geschäftsbeziehungen zu Kundinnen oder Lieferant:innen geschädigt werden, was sich auf den Absatz der Produkte und auf die Beschaffungsseite

gleichermaßen auswirken könnte. Bossard ist für ihre Kundinnen auch ein Teil der Lieferkette, an die ESG-Kriterien angelegt werden. Gleichzeitig kann eine gesetzeskonforme und ethische Unternehmensführung die Reputation bei Kundinnen wie Lieferant:innen stärken und Absatz- wie Beschaffungswege offen halten und langfristige vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen ermöglichen, die für den Geschäftserfolg positiv wirken.

Integrität – ein Grundwert bei Bossard

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

Verhaltenskodex und Schulungen für integrires Verhalten

Im Jahr 2022 hat Bossard einen neuen Verhaltenskodex eingeführt, der von einer Mitarbeitendengruppe, bestehend aus Vertretenden verschiedener geografischer Regionen sowie unterschiedlichen Funktionsbereichen und -stufen, erstellt wurde. Dank praxisnaher Beispiele formuliert er klar und verständlich die Erwartungen an die Mitarbeitenden zur Umsetzung einer integren Unternehmenskultur und verankert ethische Geschäftspraktiken fest im Unternehmen. Der Kodex bietet Leitlinien zur Wahrung der Menschenrechte, zum Schutz des geistigen Eigentums, zum Datenschutz, zur Korruptionsbekämpfung und Förderung des fairen Wettbewerbs sowie zur transparenten Berichterstattung. 2024 wurde das Kapitel Nachhaltigkeit im Kodex aktualisiert und erweitert.

Damit die Mitarbeitenden den Kodex verstehen und leben, bietet Bossard Fachschulungen für bestimmte Funktionen sowie regelmässige Erst- und Auffrischungsschulungen online an; die Plattform dazu ist Bossards sogenanntes Learning and Management System (LMS). Die Schulungen sind in der Sprache des jeweiligen Standorts gehalten; im Berichtsjahr wurde die Sprachenpalette auf 13 erweitert. Auch der Verhaltenskodex und der Verhaltenskodex für Lieferant:innen liegen seit 2023 in diesen 13 Sprachen vor.

Inhalt und Häufigkeit der Schulungen orientieren sich am Bedarf. 2024 war unter anderem ein «Code of Conduct Refresher Training» angesetzt. Dieses wurde im Dezember 2024 ausgerollt. Per 31. Dezember 2024 haben bereits 49% der Mitarbeitenden das Training absolviert. Bossard strebt an, jeweils eine Teilnahmequote von über 90% zu erreichen. Darüber hinaus fanden Fachschulungen für Datenschutz-Manager und Vertragsgestaltungs-Schulungen für Mitarbeitende im Vertrieb (Contract Management Training) mit einem Schwerpunkt auf der «Bossard Anti-Bribery Policy» statt. Für Mitarbeitende auf der Leitungsebene wurden Webinare «Bribery and Integrity Line Webinar for General Manager (GM) and Finance Manager (FM)» durchgeführt.

Korruptionsrisiken und Anti-Bribery Policy

Um Bossards Reputation zu wahren und stabile Geschäftsbeziehungen aufzubauen, untersagt Bossard Geldwäsche, Korruption und Bestechung. Die Rechtsabteilung des Unternehmens unterstützt die Mitarbeitenden bei Fragen hinsichtlich Korruptionsvermeidung. Im Jahr 2023 hat Bossard eine globale Anti-Bribery Policy eingeführt, die einen Rahmen für den Umgang mit Bestechungs- und Korruptionsrisiken bietet und zum Beispiel Handlungsanweisungen zum Umgang mit Geschenken gibt. Verstösse gegen die Anti-Bribery Policy sind zu melden. Im Rahmen der Auffrischungsschulungen zum Code of Conduct wurden die Mitarbeitenden auch mit dem Inhalt der Anti-Bribery Policy vertraut gemacht.

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

Integrität in der Lieferkette

Eine Vielzahl von Risiken zumindest für die Reputation von Bossard ergibt sich aus der weitverzweigten internationalen Lieferkette. Die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit für Verstösse gegen Menschen- und Arbeitsrechte und Umweltschäden in den Lieferketten grosser Unternehmen ist hoch, so dass solche Verstösse sich auf die Unternehmungen von Bossard auswirken könnten.

Bossard verfügt über einen Verhaltenskodex für Lieferant:innen, der auf rechtliche Rahmenbedingungen und auf die Unternehmenswerte von Bossard verweist. Der Verhaltenskodex für Lieferant:innen formuliert Grundsätze für die faire Zusammenarbeit und insbesondere die Vermeidung von Korruption in der Lieferkette. Lieferant:innen sind angehalten, jegliche Form von Korruption oder Bestechung zu verhindern. Das Angebot oder die Annahme von Zahlungen, Geschenken oder Vergütungen mit dem Ziel, einen unlauteren oder unzulässigen Geschäftsvorteil zu erlangen oder das Verhalten des Empfängers zu beeinflussen, sind untersagt. Bossard verbietet Preisabsprachen, Angebotsabsprachen,

Kunden-/Marktabreden, den Austausch von Preisinformationen sowie die Beteiligung an anderen unlauteren Praktiken ([↪ Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement](#)).

Umgang mit Interessenkonflikten

Interessenkonflikte liegen vor, wenn Konflikte zwischen dem persönlichen Interesse von einzelnen Mitarbeitenden und den Interessen von Bossard auftreten. Bossard erwartet, dass die Mitarbeitenden tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte erkennen und unverzüglich melden. Nach Möglichkeit sind solche Interessenkonflikte zu vermeiden; sofern sie sich doch ergeben, müssen sie aufgelöst werden. Sind Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung in Interessenkonflikten involviert, müssen die betroffenen Entscheidungsträger:innen in den Ausstand treten.

Integrity Line zur Meldung von Verstössen

Unter dem im Verhaltenskodex festgehaltenen Leitgedanken «see something, say something» sind Bossards Mitarbeitende aufgefordert, Handlungen zu melden, die die Integrität des Unternehmens gefährden. Bossard hat dafür 2023 eine Whistleblowing-Anlaufstelle eingerichtet, die Integrity Line. Damit orientiert sich das Unternehmen auch an der neuen EU-Whistleblower-Richtlinie. Die 2023 eingerichtete Integrity Line wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut und in weitere Sprachen übersetzt.

Die Integrity Line ermöglicht es den Mitarbeitenden weltweit, kritische Anliegen oder Verstösse gegen den Grundsatz der Integrität mittels eines Online-Tools mitzuteilen. Die Mitarbeitenden wurden im Rahmen der unternehmensweit durchgeführten Online-Schulungen zum Verhaltenskodex über diese neue Möglichkeit informiert. Die eingegangenen Mitteilungen gehen an das Integrity Team der Gruppe, bestehend aus Vertretenden der Rechtsabteilung und der ESG-Abteilung und werden – sofern erforderlich – mit weiteren internen oder externen Ressourcen nach einem standardisierten Prozess untersucht. Bisher ist die Integrity Line nur für Mitarbeitende offen, eine Ausweitung auf externe Stakeholdergruppen ist geplant. Die Mitarbeitenden haben daneben auch weiterhin die Möglichkeit, Meldungen über die lokalen Reporting-Linien, die sogenannten Trusted Leaders, einzureichen. Die einzelnen Geschäftseinheiten, Abteilungen oder Länder können in Ergänzung jeweils strengere lokale Vorgaben machen.

Im Berichterstattungsjahr gingen einzelne Compliance-Meldungen bei Group Integrity ein. Es gab keinen materiellen Korruptionsfall. Es wurden keine Fälle von Interessenskonflikten und keine Fälle von Diskriminierung gemeldet. Vier Fälle gingen zu weiteren Integritätsthemen ein. Nach Analyse der Sachverhalte und Gesprächen mit den betroffenen Personen konnten die Fälle unter Mitwirkung aller Beteiligten geklärt und abgeschlossen werden.

Menschenrechte

Bossard unterstützt und respektiert die Grundsätze der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und befolgt weltweit anerkannte Menschenrechtsprinzipien wie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Von den Geschäftspartnerinnen und -partnern wird die Einhaltung der gleichen Standards erwartet. Zentrale Themen in diesem Zusammenhang sind das Verbot von Belästigung oder Misshandlung und von direkter oder indirekter Beteiligung an Zwangs- oder Kinderarbeit, ausserdem die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit. Missachten Vertragspartner Menschen- oder Arbeitsrechte, kann dies zur Auflösung des Vertragsverhältnisses führen. Weitere Informationen zur Sicherstellung der Menschenrechte und dem Verbot von Kinderarbeit sind im Kapitel [\(→ Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement\)](#) nachzulesen.

Aktualisierung und Ausweitung der Unternehmensrichtlinien

Im Jahr 2024 wurde die Erweiterung der Unternehmensrichtlinien in Angriff genommen, um die Anforderungen verschiedener Ebenen umfassend und kompetent abzudecken. Dazu gehören die Einführung der neu erarbeiteten Ad hoc Reporting Policy, der Regular SIX-Reporting Policy und der Competition Law Policy sowie die Überarbeitung der Insider Trading and Information Policy und der Bossard Group Data Protection Policy. Alle der genannten Richtlinien befassen sich schwerpunktmässig mit ESG-Themen oder berühren diese Themen in signifikanter Weise.

“Bei Bossard ziehen sich Integrität, Respekt und Fairness durch alle Geschäftsaktivitäten.”

FAIR PARTNERSHIP

Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement

Die rund 5 200 Lieferant:innen sind für Bossard von zentraler Bedeutung für die Erbringung der einzigartigen Lösungen und Services für ihre Kundinnen. Bei der Auswahl der Lieferant:innen und in Zusammenarbeit mit ihnen berücksichtigt die Gruppe ökologische und soziale Kriterien. Der Verhaltenskodex für Lieferant:innen enthält Anforderungen hinsichtlich Nachhaltigkeit und Gesetzeskonformität. Bossards Supplier Relationship Management (SRM) Tool hilft dabei, umfassende Informationen zu verwalten und eine hohe Qualität sicherzustellen.

Lieferkettenmanagement als Basis für Geschäftserfolg

Um den Kundinnen weltweit und termingerecht eine Auswahl von über 1 Mio. hochwertigen Produkten zu liefern und sie damit bei der Umsetzung innovativer Prozesse zu unterstützen, bindet Bossard qualifizierte und zertifizierte Lieferant:innen eng ein. Sie sind die Basis für Bossards Geschäftserfolg und die Zufriedenheit der Kundinnen. Die spezialisierten Industrieunternehmen produzieren die im Katalog gelisteten Standardprodukte gemäss ISO-Normen oder fertigen Spezialteile an. Die benötigten Rohmaterialien kaufen die Lieferant:innen unter Beachtung von Bossards Verhaltenskodex für Lieferant:innen ein.

Bossards Lieferantennetzwerk umfasst Europa, Amerika und Asien. Dabei ist das Team Supply Chain Management verantwortlich für den Aufbau und die Pflege von langfristigen Vertrauensverhältnissen sowie professionelle und faire Bedingungen.

Herausforderungen und Chancen für das Lieferkettenmanagement

Risiken für Bossard, die im Lieferkettenmanagement auf jeder Ebene berücksichtigt werden müssen, ergeben sich aus der Nichteinhaltung von Standards, wie sie verschiedene Regularien und darauf basierende Anforderungen von Seiten Bossard an Lieferant:innen formulieren. Reputationsschäden z.B. bei Nichteinhaltung von Menschenrechten können die Vermarktung der Produkte erheblich beeinträchtigen und Bossard wirtschaftlich Schaden zufügen. Die Nichteinhaltung technischer Standards birgt Qualitätsrisiken, die das Renommée und die Position im Markt beeinträchtigen können. Andererseits können strikte Anforderungen an Unternehmen in der Lieferkette, die unter weniger regulierten regionalen Bedingungen arbeiten und über wenig eigene Ressourcen verfügen, diese Unternehmen überfordern, sodass der Kreis der möglichen Lieferant:innen eingeschränkt wird und Waren daher nicht zu wettbewerbsfähigen Preisen eingekauft werden können. Bossard benennt diese Risiken und begegnet ihnen, wie auf den folgenden Seiten dargelegt.

Eine Herausforderung für Bossards Lieferkettenmanagement hinsichtlich Nachhaltigkeit ergibt sich durch die Integration neuer Standorte oder Unternehmen unterschiedlicher Grössen und Länder. Die konsequente Anwendung von Nachhaltigkeitsanforderungen kann zu erhöhten Kosten führen, falls Lieferant:innen die Ansprüche noch nicht erfüllen. Bossard erkennt selbstverständlich auch die Herausforderungen an, die für KMUs aufgrund der verlangten, je nach Land divergierenden Transparenzanforderungen entstehen können. Der Weg ist dann jeweils eine schrittweise Angleichung an die Mechanismen und Standards von Bossard.

Generell sind insbesondere im EU-Raum die gesetzlichen Anforderungen an das Lieferkettenmanagement in den letzten Jahren gestiegen. Bossard mit ihrem globalen Lieferantennetzwerk hat beispielsweise Antidumping-Zölle für den Warenverkehr mit China zu beachten und war im Berichterstattungsjahr mit den Russland-Sanktionen konfrontiert. Weil in die EU importierte Produkte zum Beispiel kein russisches Material enthalten dürfen, ist Bossard verpflichtet, detaillierte Informationen zur Herkunft dieser Produkte bereitzustellen um damit den Transparenzanforderungen der EU gerecht zu werden.

Als globale Distributorin von Waren, die den EU-Vorschriften unterliegen, muss Bossard die durch den Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) festgelegten Meldepflichten erfüllen. Der CBAM-Mechanismus schreibt vor, dass Importeurinnen und Importeure die CO₂-Emissionen von gewissen importierten Produkten dokumentieren und melden müssen. Die Verordnung zielt darauf ab, die Wettbewerbsbedingungen für ökologisch nachhaltige, in der EU produzierte Waren zu verbessern, indem kohlenstoffintensive Importe über eine zusätzliche Verzollung belastet werden.

Deshalb hat Bossard proaktive Schritte unternommen, um die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen und gleichzeitig den Prozess für ihre Lieferant:innen zu vereinfachen. Im Rahmen ihrer Mitgliedschaft in der European Fastener Distributor Association (EFDA) hat Bossard eine Arbeitsgruppe mitbegründet, die sich mit der Einhaltung der CBAM-Vorschriften befasst. Diese Zusammenarbeit hat zur Entwicklung einer standardisierten Methodik geführt, die es den Lieferant:innen ermöglicht, produktspezifische CO₂-Emissionen genau zu berechnen und zu melden. Das Tool und die Richtlinien für seine Anwendung sind auf der Supplier Helpsite von Bossard leicht zugänglich, was es den Lieferant:innen erleichtert, die regulatorischen Erwartungen zu erfüllen.

Bis heute hat Bossard etwa 200 Schlüssellieferant:innen identifiziert, deren Daten für die Einhaltung der Vorschriften unerlässlich sind und hat aktiv mit ihnen zusammengearbeitet, um die Datenübermittlung seitens Lieferant:innen sicherzustellen. Über die Erfüllung der eigenen Verpflichtungen im Rahmen von CBAM hinaus kommt dieser Ansatz der gesamten Lieferkette zugute, da der Verwaltungsaufwand für die Lieferant:innen verringert und die Transparenz erhöht wird.

Ein Lieferkettenmanagement, das wirkungsvoll ein breites Spektrum ökologischer und sozialer Aspekte abdeckt, wird zunehmend von Bossards Anspruchsgruppen erwartet. Aufgrund der Komplexität und Intensität der administrativen Aufwände, die Bossard zur Erfüllung all dieser Anforderungen zu bewältigen hat, betrachtet Bossard zunächst die vollständige Erfüllung aller gesetzlichen Vorschriften ohne einen Verlust der eigenen Wettbewerbsfähigkeit als ausreichend anspruchsvolles Ziel für ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement.

Supplier Relationship Management System

Seit dem Jahr 2022 prüft Bossard mit dem SRM Tool systematisch die Lieferant:innen und unterstützt sie bei der Weiterentwicklung ihres ESG-Managements. Die Lieferant:innen können ihrerseits selbst auf das Tool zugreifen, um ein Self-Assessment durchzuführen; und seit dem Berichtsjahr können sie es auch nutzen, um Daten für den CO₂-Grenzausgleichmechanismus einzutragen.

Ebenfalls im Berichtsjahr wurde Bossards Risikomanagement und der Evaluationsprozess von Lieferant:innen in das SRM Tool integriert. Das SRM erfasst damit einerseits ein breites Spektrum an fachtechnischen Informationen zu den eingekauften Waren. Andererseits ermöglicht es, systematische Prozesse sicherzustellen, Nachhaltigkeitsaspekte strukturiert einzubeziehen und gleichzeitig das Qualitäts- und Risikomanagement in der Lieferkette zu verbessern. Bossard betreibt mit dem SRM Tool einen hohen Aufwand, der nicht nur der Dokumentation, sondern auch der Evaluation und Steuerung der Lieferketten im Sinne einer umfassenden Einbeziehung der Nachhaltigkeitsaspekte dient und gleichzeitig die Erfüllung rechtlicher Standards unterstützt.

Verhaltenskodex für Lieferant:innen

Als globale Distributorin hat Bossard durch die Vorgabe von Nachhaltigkeitsstandards und Anforderungen die Möglichkeit, bis zu einem gewissen Grad auf die Arbeitsweise von Lieferant:innen einzuwirken und dadurch die Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette positiv zu beeinflussen und gleichzeitig die eigenen Risiken zu reduzieren.

Ein Instrument hierzu ist der Verhaltenskodex von Bossard für Lieferant:innen, zu dem sich Unternehmen in der Lieferkette schon im Rahmen des Selektionsprozesses verpflichten müssen. Mit dem Kodex verlangt Bossard, dass die Lieferant:innen sich an alle anwendbaren Gesetze und internationalen Standards zu Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz halten und eine kontinuierliche Verbesserung in allen im Kodex festgehaltenen Aspekten anstreben. Der Kodex wurde 2023 überarbeitet und vom Verwaltungsrat freigegeben. Er ist auf der Website von Bossard veröffentlicht. Der Kodex stützt sich auf internationale Gesetze und Standards und deckt ein breites Spektrum von ESG-Kriterien ab. Grundlage für den Kodex sind unter anderem die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN-Konvention über die Rechte des Kindes, die internationalen Arbeitsnormen der ILO, die Prinzipien des United Nations Global Compact, die Bestimmungen des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act zum Umgang mit Konfliktmineralien, die REACH-Verordnung sowie die «Best Practices» der internationalen Industrie.

Bossards Verhaltenskodex für Lieferant:innen enthält Anforderungen zu Emissionen, Wasser, Abfällen sowie Chemikalien und Gefahrenstoffen. Die Lieferant:innen sind angehalten, durch Wiederverwendung und Wiederverwertung von Materialien und Produkten sowie mittels umweltfreundlicher Technologien die Emissionen zu verringern. Die Lieferant:innen verpflichten sich zudem

zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Abfall und dazu, den Einsatz von kritischen Chemikalien und Gefahrenstoffen auf ein Minimum zu beschränken und ausnahmslos die nationale und internationale Gesetzgebung einzuhalten. Der Verhaltenskodex enthält ausserdem Richtlinien zur Vermeidung von Korruption, Bestechung sowie Geldwäsche und verlangt ein Wirtschaften nach den Prinzipien des fairen Wettbewerbs. Lieferant:innen müssen zudem sicherstellen, dass auch ihre Vorlieferant:innen ethisch einwandfreie Produkte und Services liefern.

Im Jahr 2024 stieg der Prozentsatz der Lieferant:innen, die den Code of Conduct unterzeichneten, von 54 % auf 67 % an. Somit hat Bossard die angestrebte Erhöhung dieses Anteils erfüllt und erreicht etwa den maximalen Abdeckungsgrad, den die Einflussmöglichkeiten des Unternehmens auf ihre Lieferkette aktuell erlauben. Der Kodex wird von Bossard fortlaufend überprüft und gegebenenfalls an neue Anforderungen angepasst.

Prüfung von Lieferant:innen

Mit Hilfe des Verhaltenskodex stellt Bossard sicher, dass ihre Werte nicht nur im Unternehmen, sondern auch in der Lieferkette berücksichtigt werden. Potenzielle neue Lieferant:innen werden hinsichtlich sozialer Kriterien und ihrer Umweltschutzbemühungen bewertet. Sie durchlaufen einen mehrstufigen Qualifikationsprozess, in dem Einsicht in relevante Zertifikate gewährt werden und Angaben zum Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement

gemacht werden müssen. Das Auswahlverfahren beinhaltet auch Audits in den Werken zur Prüfung des Produktionsumfelds und der Fertigungsprozesse.

Die Einhaltung der Anforderungen des Verhaltenskodex prüft Bossard auch bei bestehenden Lieferant:innen, welche nach den Kriterien Umsatz, Produktesortiment und Marktposition ausgewählt werden. Sämtliche Audits wurden durch ausgebildete Prüfer:innen vor Ort durchgeführt. Lieferant:innen, welche die Anforderungen nicht erfüllen, werden aufgefordert, einen Massnahmenplan für die Erfüllung vorzulegen. Die Fortschritte werden stetig von Bossard überprüft.

Im Jahr 2024 wurden 61 Lieferant:innen hinsichtlich der Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte im Rahmen von Audits geprüft. Das entspricht über der Hälfte der Lieferant:innen, die zusammen 50 % des Beschaffungsvolumens ausmachen. Bossard stellte bei diesen Prüfungen keine Mängel fest. Es wurde daher davon abgesehen Verbesserungsmaßnahmen zu definieren. Auch musste keine Zusammenarbeit beendet werden. Zudem prüfte Bossard 47 Lieferant:innen im Rahmen von Audits hinsichtlich ökologischer Kriterien. Dabei wurde festgestellt, dass diese die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferant:innen einhalten, weshalb sich weitere Massnahmen erübrigten.

Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten

Besondere Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte in der Lieferkette von Bossard gilt Lieferant:innen in Asien. Die vielfach kritische Sicht betrifft einerseits den Bereich der Kinderarbeit, andererseits Zwangsarbeit im Kontext einer Unterdrückung von Volksgruppen oder politischen Gruppen. Die erhöhte Aufmerksamkeit birgt für Bossard die Gefahr von Reputations- und entsprechenden Vermarktungsrisiken für den Fall, dass solche Fälle in der Lieferkette auftreten. Bossard unternimmt die im Folgenden geschilderten Anstrengungen, um diese Risiken auszuschliessen.

Bossard unterstützt und fördert die Grundsätze der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und andere international anerkannte Menschenrechtsprinzipien. Dazu zählen auch Anweisungen zur Achtung der Kinderrechte und Zwangsarbeit. Die Lieferant:innen sind angehalten, jegliche Fälle von Kinderarbeit zu verhindern und die Normen der ILO umzusetzen. Zwangs- und Pflichtarbeit werden explizit verboten. Zudem sind die Lieferant:innen unter anderem dazu angehalten, bei ihren Mitarbeitenden Chancengleichheit zu fördern sowie relevante Gesetzgebungen hinsichtlich Arbeitszeit zu beachten und eine faire Vergütung zu bezahlen.

Bossards Risikomanagement hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen und Kinderarbeit basiert im Wesentlichen auf drei Prinzipien: Verpflichtung der Lieferant:innen zum Verhaltenskodex, zur Offenlegung von Informationen via Self-Assessments im SRM-Tool sowie Auditierungen und Screening-Prozesse.

Zur systematischen Ermittlung eines Risikos für Kinderarbeit klassierte Bossard im Berichtsjahr ihre Lieferant:innen basierend auf ihrem Herkunftsland anhand des UNICEF Child Labour Index in verschiedene Kategorien und stellte fest, dass 54 % des Einkaufsvolumens von Lieferant:innen aus Ländern der Risikokategorie «Enhanced» stammen, sodass ein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit besteht. Ergänzend prüfte Bossard die Dokumentation bisher durchgeführter Audits hinsichtlich Indizien für Kinderarbeit. Hierbei wurden keine Verdachtsfälle festgestellt. Ein Grund dafür ist sicherlich der hohe Anteil an maschineller Fertigung, die ein gewisses Mass an fachlicher Qualifikation erfordert, also weniger Potenzial für Kinderarbeit bietet. Auf dieser fundierten Grundlage zieht Bossard die Schlussfolgerung, 2024 von der Berichterstattungspflicht über Menschen- und Arbeitsrecht gemäss schweizerischem OR Art. 964j befreit zu sein.

Konfliktmineralien und -metalle

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

Im Berichtsjahr führte Bossard eine Bestandsaufnahme der importierten Produkte durch. Hierbei wurden die relevanten Mineralien und Metalle analysiert und für die wichtigsten Produkte Berechnungen zum Zinngehalt gemacht. Nebst Zinn spielt Gold in den Beschichtungen der Verbindungselemente eine Rolle. Die Berechnungen für Zinn ergaben Werte, die signifikant unter dem zur Berichterstattung verpflichtenden Schwellenwert liegen. Der Goldanteil in den Beschichtungen ist dabei nochmals geringer, weshalb Bossard die Schlussfolgerung zieht, 2024 von der Berichterstattungspflicht über Konfliktmineralien und -metalle gemäss schweizerischem OR Art. 964j befreit zu sein.

FAIR PARTNERSHIP

Soziales Engagement

Bossard ist durch ihre Standorte und die Menschen, die für Bossard arbeiten, Teil der lokalen Wirtschaft und Gesellschaft. Sichere und gute Arbeitsplätze sind ein Teil von Bossards Beitrag in den Gemeinden. Die Unternehmensgruppe und ihre Mitarbeitenden engagieren sich auch darüber hinaus in verschiedenen Bereichen. An den Standorten wird die Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen und Initiativen gesucht und gestaltet, die zu den Werten von Bossard passen. Durch ihre Wirtschaftstätigkeit und ihr soziales Engagement möchte Bossard einen Mehrwert für die lokalen Gemeinschaften leisten.

Unternehmen werden nicht nur als Teil der Wirtschaft, sondern auch als Teil der Gesellschaft wahrgenommen, die idealerweise auch einen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlbefinden leisten und in jedem Fall Gesellschaft und Umwelt nicht schaden dürfen. Gute Nachbarschaft und Engagement in den Standortgemeinden verschaffen einem Unternehmen eine gute Reputation und wirken auch imagebildend im Sinne eines Employer Branding. Ein gemeinsames Engagement von Unternehmen und Mitarbeitenden stärkt die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und unterstützt darüber hinaus die Verankerung der Mitarbeitenden in ihren Gemeinden, was das Arbeitsumfeld und die Zufriedenheit positiv beeinflusst.

Soziales Engagement als Teil der Unternehmenskultur

Soziales Engagement ist fester Bestandteil von Bossards Unternehmenskultur. Neben den positiven Auswirkungen, die wirtschaftlich durch Arbeitsplätze in der jeweiligen Gemeinde und Region entstehen, möchte Bossard durch gesellschaftliches Engagement die soziale Entwicklung der lokalen Gemeinschaften fördern, in denen das Unternehmen tätig ist. Zu diesem Engagement gehören Sponsoring, Spenden oder Freiwilligenarbeit. Die Freiwilligenarbeit wird von Bossard durch ein Zeitbudget von bezahlter Arbeitszeit unterstützt. Bossard arbeitet mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen, die Bossards Werte teilen. Durch dieses Engagement verankert Bossard ihre Werte über die gesamte Wertschöpfungskette.

Da Bossard ein eher dezentral strukturiertes Unternehmen ist, gibt es lokal unterschiedliche Umsetzungen von Volunteering Konzepten. Bei Bossard in Amerika erhalten alle Mitarbeitenden beispielsweise jährlich einen bezahlten Tag, an dem sie sich einer selbstgewählten gemeinnützigen Tätigkeit widmen können. In Polen gibt es ein ähnliches Konzept, bei dem die Mitarbeitenden jedoch zwei Tage zur Verfügung haben. Aktuell wird ein Pilotprojekt für freiwillige Blutspenden mit mehreren Geschäftseinheiten geprüft.

Spenden mit Mehrwert

Bossard tätigt Spenden an offiziell anerkannte Organisationen, welche politisch neutral sind. Die Organisationen werden dabei sorgfältig ausgewählt und es wird im Rahmen der dem Unternehmen zustehenden Möglichkeiten sichergestellt, dass die gesprochenen Gelder bei der Zielgruppe ankommen. Im Jahr 2021 legte das Unternehmen anlässlich der Generalversammlung fest, künftig anstelle von Geschenken für Aktieninhaber:innen jeweils eine Spende an wohltätige Organisationen zu leisten und die Aktieninhaber:innen abstimmen zu lassen, an welche Organisation die Spende gehen soll. 2024 ging die Spende an «Kinderkrebs Schweiz».

Spenden werden zum Teil auch von den Standortgesellschaften entsprechend dem Lokalisierungsprinzip des sozialen Engagements von Bossard vergeben. So hat Bossard 2022 bis 2024 an die Blue Hearts Embassy gespendet, eine polnische Hilfsorganisation, die auf vielfältige Weise geflüchtete Ukrainer:innen in Polen dabei unterstützt, ihr Leben im und ausserhalb des Arbeitsmarktes zu organisieren.

Ermittlung der Auswirkungen

Bossard und ihre Mitarbeitenden möchten durch soziales Engagement einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen und positiv auf Umwelt und Gesellschaft wirken. Um die Auswirkungen von Bossards sozialem Engagement zu ermitteln, werden jährlich Informationen zu den durchgeführten Aktivitäten und den getätigten Spenden gesammelt.



Blue Hearts Embassy Engagement: Auch in diesem Jahr hatten Kinder die Möglichkeit, an verschiedenen Aktivitäten teilzunehmen.

SUCCESS STORY Blue Hearts Embassy

Eine Herzensangelegenheit

Bossard unterstützt die Blue Hearts Embassy in Polen seit deren Gründung 2022. Ukrainische Geflüchtete haben in diesem Community-Hub einen einzigartigen Ort gefunden. Besonders im Fokus stehen Kinder und ihre Mütter, denen grundlegende Bedürfnisse wie warme Mahlzeiten, Gespräche und Sprachkurse angeboten werden. Neu wurden wöchentliche Aktivitäten für Kinder

eingeführt, darunter Musik-, Theater- und Kreativstunden sowie Yoga- und Atemkurse für Jugendliche und Erwachsene. Diese Angebote fördern Kreativität, Entspannung und körperliche Aktivität. Während der Winterferien konnten Kinder an besonderen Aktivitäten teilnehmen, wie dem Besuch des Rynek Underground Museums, einem LEGO®-Workshop oder der aktiven Teilnahme an einer Magier-Show. Insgesamt begleitete Blue Hearts Embassy mehr als 200 Kinder und 150 Erwachsene durch das Jahr. Bossard fördert die Aktivitäten von Blue Hearts Embassy auch weiterhin und hat für 2025 eine finanzielle Unterstützung von 70 000 CHF gesprochen.



Community Engagement: Bossard Polen – Mitglieder des Polnisch-Ukrainischen Community Hubs unterstützen die Blue Hearts Embassy.



BLUE HEARTS EMBASSY
POLISH-UKRAINIAN COMMUNITY HUB

Organized by:



Sponsored by:



NACHHALTIGKEIT BEI BOSSARD

TCFD-Berichterstattung

Auch im Jahr 2024 hat Bossard die Empfehlungen der Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) umfassend umgesetzt. In einem mehrstufigen Prozess wurden sowohl bereits bekannte als auch neue klimabezogene Risiken und Chancen analysiert und ihre Auswirkungen auf die Geschäftsstrategie untersucht. Diese wurden zudem im Rahmen von Klimaszenarien bewertet. Klimarisiken sind bei Bossard in den Risikomanagementprozess integriert. Aus Sicht des Unternehmens bleibt die Exposition gegenüber klimabezogenen Risiken moderat, wobei die Chancen für nachhaltige Geschäftsfelder überwiegen. Die Szenarioanalyse hilft Bossard, mögliche zukünftige Entwicklungen frühzeitig zu antizipieren und entsprechend zu handeln.

Governance

Die Organisationsstruktur der Bossard Gruppe zeichnet sich durch eine klare Trennung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten aus. Klimabezogene Themen sind dabei in die strategische Ausrichtung integriert. Das Corporate ESG-Team ist seit dem letzten Berichtsjahr aufgrund zunehmender Anforderungen gewachsen. Es leitet die operative Umsetzung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie und erstattet der Konzern-

leitung regelmässig Bericht über klimabezogene Risiken und Chancen. In diesen Sitzungen diskutieren die Konzernleitung und Bossards VP Sustainability gemeinsam die Budgetverteilung für Klimaschutzmassnahmen sowie deren Ausgestaltung.

Bossards VP Sustainability ist gleichzeitig die Group General Counsel, fungiert zugleich als Head des Legal Departments und rapportiert in dieser Doppelfunktion direkt an den CEO. Gemeinsam mit der Konzernleitung ist sie verantwortlich für die Einbindung klimarelevanter Chancen und Risiken in die Unternehmensstrategie und stellt gleichzeitig die Einhaltung des rechtlichen Rahmens sicher. Die Konzernleitung genehmigt die entsprechenden Klimaschutzmassnahmen und legt Strategien für den Umgang mit diesen Chancen und Risiken fest.

Übergeordnet ist der Verwaltungsrat (Board of Directors, BoD) für ESG-Themen verantwortlich. Der Audit, Risk and Compliance Ausschuss (ARCA) übernimmt die Verantwortung für die Kontrolle klimabezogener Angelegenheiten und ist sogleich vorbereitendes Gremium für den Verwaltungsrat. Das Komitee identifiziert potenzielle Chancen und Risiken, die erheblichen Einfluss auf die finanzielle Situation der Bossard Gruppe haben könnten ([→ ESG Governance](#)).



Organisation: Schematische Darstellung der klimabezogenen Organisationsstruktur

Strategie

Bossard differenziert in Übereinstimmung mit den Vorgaben der TCFD zwischen physischen und transitorischen Klimarisiken und -chancen.

Physische Risiken entstehen durch direkte Klimaereignisse wie Extremwetterlagen (z.B. Stürme, Überschwemmungen, Hitzewellen) oder längerfristige Klimaänderungen (z. B. steigende Temperaturen, veränderte Niederschlagsmuster). Diese Risiken können unmittelbare Auswirkungen auf die operativen Tätigkeiten von Bossard haben, etwa durch Unterbrechungen in der Lieferkette, Schäden an der Infrastruktur oder erhöhte Kosten für Ressourcen. So waren einzelne Standorte in Südostasien im Berichtsjahr von Taifunen betroffen und Massnahmen wurden ergriffen, um die Lieferkette intakt zu halten.

Transitorische Risiken und Chancen resultieren aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Dieser Prozess bringt Veränderungen in den rechtlichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen mit sich. Insbesondere die frühzeitige Anpassung an strengere Umweltregulierungen wie CO₂-Besteuerung, steigende Anforderungen an die Energie- und Ressourceneffizienz sowie der wachsende

Druck seitens Investorinnen und Investoren und Konsumentinnen und Konsumenten hin zu nachhaltigen Produkten spielen hierbei eine zentrale Rolle. So hat Bossard beispielsweise in Zusammenarbeit mit der EFDA in einer Arbeitsgruppe mitgewirkt, um den Umgang mit dem Gesetz zu vereinfachen, was Effizienzsteigerungen zur Folge hat. Die Berechnungen für Lieferant:innen wurden vereinfacht und nachvollziehbarer, daher sind die Werte genauer und es konnte auf den Gebrauch von Standarddaten verzichtet werden, was Kosten spart.

Die für Bossard wesentlichen klimabezogenen physischen und transitorischen Risiken werden jeweils detailliert in den Tabellen 1, 2 und 3 aufgeführt. Jedes Risiko und jede Chance wird dabei nach Zeithorizont, Wahrscheinlichkeit, finanzieller Grössenordnung und betroffenem Teil der Wertschöpfungskette charakterisiert. Daneben erfolgt eine Beschreibung des Risikos/der Chance und Bossards Ansatz.

Bossard nutzt Transitionschancen und passt sich an – als Gruppe und in Unternehmenspartnerschaften:



“Bossard differenziert in Übereinstimmung mit den Vorgaben der TCFD zwischen physischen und transitorischen Klimarisiken und -chancen.”

Tabelle 1: Physische Risiken

| Physisches Risiko (akut/chronisch) | Charakterisierung | | | | Beschreibung und mögliche Auswirkung | Bossards Ansatz |
|--|---------------------------|------------------------------------|---------------------|--------------------------|--|---|
| | Zeitraumen | Wertschöpfungskette | Wahrscheinlichkeit | Finanzielle Auswirkungen | | |
| Zyklone, Hurrikane, Taifune (akut) | kurz-/mittelfristig | upstream/own operations/downstream | sehr wahrscheinlich | mittlerer Impact | Einige der Standorte von Bossard (z.B. Südostasien) sind Unwettern ausgesetzt. Extremereignisse können Schäden an den Gebäuden verursachen. | Standort-spezifische Risikoabschätzung und darauf abgestimmter Notfallplan. Diversifizierung der Lieferkette. |
| Überschwemmungen (akut) | kurz-/mittelfristig | upstream/own operations | sehr wahrscheinlich | mittlerer Impact | Naturkatastrophen wie Überschwemmungen können Bossards Lieferkette unterbrechen und die Produktion einschränken. Dies kann das Produktionsvolumen reduzieren und damit zu Umsatzeinbußen führen. | Standort-spezifische Risikoabschätzung und darauf abgestimmte Notfallpläne, sowie Diversifizierung der Lieferkette. |
| Wasserknappheit (chronisch) | mittel-/langfristig | upstream/own operations | wahrscheinlich | kleiner Impact | Wasserknappheit resultiert aus einem Ungleichgewicht in der lokalen Wasserversorgung, z.B. durch klimabedingt fehlenden Regen oder Übernutzung des Wassers. Wasserknappheit kann Kühl- oder Spülprozesse in der Produktion sowie bei Lieferant:innen stören. | Erhöhung der Wassereffizienz und Evaluierung der Lieferkette bezüglich Wasserknappheitsrisiken. |
| Steigende Temperaturen und Hitze (chronisch) | kurz-/mittel-/langfristig | upstream/own operations | sehr wahrscheinlich | mittlerer Impact | Steigende Temperaturen und häufigeres Auftreten von Hitze erhöhen den Kühlungsbedarf von Produktionsprozessen und von Arbeitsräumen. Der Kühlungsbedarf wird erhöht und hitzebedingte Produktivitätseinschränkungen sind wahrscheinlicher. | Verbesserung der Kühlungsinfrastruktur: Austausch älterer Maschinen mit erhöhtem Kühlungsbedarf durch moderne Alternativen. Verstärkter Einbau von Ventilations- und Klimaanlage, sowie energetische Sanierung inkl. Isolierung von Lager-/Arbeitsräumen. |

Tabelle 2: Transitionsrisiken

| Transitionsrisiko | Charakterisierung | | | | Beschreibung und mögliche Auswirkung | Bossards Ansatz |
|---|--|---|---|---|--|--|
| | Zeitraumen | Wertschöpfungskette | Wahrscheinlichkeit | Finanzielle Auswirkungen | | |
| Regulierung (z.B. CO ₂ -Preis oder Vorgaben zu Produkten und Services) |  kurz-/mittelfristig |  upstream/own operations/downstream |  sehr wahrscheinlich |  hoher Impact | Der Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM), ein Grenzausgleichssystem der EU verteuert Bossards Produkte zukünftig. Schärfere Regulierungen können den Einkauf für Lieferant:innen ausserhalb der EU erschweren und somit Bossards Business gefährden. | Vorausberechnung der erwarteten Kosten und entsprechende Finanzplanung. Dekarbonisierung der eigenen Produktion und der Lieferkette. Abstimmung in Fachorganisationen um effiziente Standards zur gesetzeskonformen Umsetzung zu etablieren. |
| Technologie |  kurzfristig |  own operations |  wahrscheinlich |  kleiner Impact | Umstieg auf erneuerbare Energien und neue effizientere Produktionsmittel erfordern hohe Anfangsinvestitionen, die sich langfristig auszahlen, aber kurzfristig bedeuten sie eine zusätzliche finanzielle Belastung. | Klarer wirtschaftlicher Transitionsplan für Energie, der ebenfalls Produktionsmittel umfasst mit dem Ziel eines langfristigen Technologievorteils. |
| Markt |  kurz-/mittelfristig |  upstream/own operations |  wahrscheinlich |  hoher Impact | Höhere Energie- und Rohstoffpreise verteuern die Einkaufspreise von Materialien in der Lieferkette. Neue und schnell wechselnde Anforderungen der Kundinnen. | Kostenkontrolle durch Diversifizierung der Lieferkette. Produktionsverfahren und Produkte den Marktbedürfnissen sukzessive anpassen und proaktive Marktposition anstreben als «klimaneutrale Produzentin» mit entsprechenden Produkten und Serviceleistungen. Bossard prüft Ansätze für nachhaltige Produktlinien und Möglichkeiten zur Gewährleistung von Produkttransparenz (PCF). |
| Reputation |  mittelfristig |  own operations |  geringe Wahrscheinlichkeit |  kleiner Impact | Der Druck von Kundinnen und der Gesellschaft ist hoch, CO ₂ Emissionen zu senken, ambitionierte Ziele zu setzen und die Bestrebungen offenzulegen. Ebenso müssen Lieferant:innen einbezogen werden. Dies erfordert mehr Personal und Expertise, was die Kostenstruktur in der Bossard Gruppe beeinflussen kann. | Die Entwicklung von Personal und Know-how berücksichtigt bereits diverse Nachhaltigkeitskriterien. Dies und die stetig wachsende, zugehörige Informationsaufbereitung und -verarbeitung erhöht voraussichtlich Kosten. Dies wird entsprechend in die Finanz- und Ressourcenplanung integriert. |

Tabelle 3: Transitionschance

| Transitionschance | Charakterisierung | | | | Beschreibung und mögliche Auswirkung | Bossards Ansatz |
|---------------------|--|--|---|--|---|--|
| | Zeitraumen | Wertschöpfungskette | Wahrscheinlichkeit | Finanzielle Auswirkungen | | |
| Produkte/Services |  kurz-/mittel- fristig |  own operations/ downstream |  wahrscheinlich |  hoher Impact | Bossards Produkte und Services helfen den Kundinnen vermehrt ihre Emissionen zu reduzieren. Lieferantenkonsolidierung bei Smart Factory Lösungen beispielsweise reduziert die Transportwege und die Assembly Technology Expert Services unterstützen die Kundinnen bei der effizienten Prozessausführung. | Verstärkte Forschung und Entwicklung, um neue Produkte bereitzustellen und bestehende weiterzuentwickeln. Insbesondere Industrie 4.0 und Unternehmenspartnerschaften bieten sehr viele Chancen durch Innovation. |
| Ressourceneffizienz |  mittelfristig |  own operations/ downstream |  wahrscheinlich |  mittlerer Impact | Ressourcen- und energieeffiziente Produktionsverfahren werden immer relevanter. Gleiches gilt für wiederverwendbare Produkte und Demontage-Lösungen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft. | Bossards Lösungen ermöglichen nicht nur eine höhere Effizienz und Produktivität, sondern fördern auch einen sorgsameren Umgang mit den Ressourcen und mindern so auch die Umweltbelastung. |
| Markt |  mittel-/ langfristig |  own operations/ downstream |  sehr wahrscheinlich |  hoher Impact | Neue Kundenpräferenzen und sozioökonomische Anforderungen für explizit nachhaltige Produkte und Services bedeuten wachsende und neue Märkte. Aufgrund der zunehmenden Relevanz und Nachfrage kann dies zu Umsatzsteigerungen beitragen. | Bossard beliefert Industriezweige, die entscheidend für die Energie- und Mobilitätswende sind. Es ist Teil des Geschäftsmodells, diese als eine der Marktführerinnen zu bedienen. |
| Energiequelle |  mittel-/ langfristig |  own operations |  sehr wahrscheinlich |  mittlerer Impact | Der Ausbau der erneuerbaren Energieversorgung reduziert Energiekosten und steigert die Unabhängigkeit von externer Energieversorgung und schwankenden Energiemärkten. | Der Einsatz erneuerbaren Stroms senkt mittel- und langfristig die Energiekosten und ist zentraler Baustein des Klimatransitionsplans. |
| Resilienz |  mittel-/ langfristig |  upstream/ own operations |  wahrscheinlich |  kleiner Impact | Diversifizierte Lieferketten sowie gruppenweite Pläne zu Anpassungen an klimabedingte Veränderungen stärken das Geschäftsmodell in Anbetracht mehrerer möglicher Zukunftsszenarien. | Bossards Lieferant:innen werden fortlaufend im Rahmen des Supplier Risk Managements bewertet und die Lieferkette wird entsprechend angepasst. Ein eigener Klimatransitionsplan wird stetig weiterentwickelt, um für unterschiedliche zukünftige Entwicklungen gewappnet zu sein. |

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Bossard ist als globale Distributorin insgesamt nur moderat physischen Klimarisiken ausgesetzt. Einzelne Risiken stellen Herausforderungen dar, auf welche jedoch reagiert werden kann. Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bietet langfristig mehr Chancen als Risiken. Ein zentraler Vorteil liegt in der Effizienzsteigerung beim Ressourceneinsatz: Kundinnen können in Bereichen wie Entwicklung, Design, Beschaffung und Logistik Kosten senken, was die Nachfrage nach den Lösungen von Bossard erhöht. Diese finanziellen Vorteile treiben weitere Investitionen in Innovationen an und stärken die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Um Klimarisiken wie Lieferkettenunterbrechungen vorzubeugen, setzt Bossard auf diversifizierte Transportwege und umweltfreundlichere Logistikmethoden. Dadurch wird nicht nur die Widerstandsfähigkeit gesteigert, sondern auch die CO₂-Bilanz des Unternehmens verbessert, was zu einer stabileren und nachhaltigeren Wertschöpfungskette führt.

Der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien kann die Betriebskosten reduzieren und vor zukünftigen Belastungen wie CO₂-Steuern schützen. Zudem mindert die Integration von Kreislaufansätzen, wie die Wiederverwertung von Materialien und die Verlängerung von Produktlebenszyklen, transitorische Risiken durch strengere Regulierungen und steigende Rohstoffkosten.

Szenarioanalyse

Basierend auf thematischen Überschneidungen und zur effizienten Erfassung werden die unterschiedlichen Risiken- und Chancenkategorien aus den Tabellen 1, 2 und 3 für die Szenarioanalyse in vier transitorischen und zwei physischen Themenblöcken zusammen betrachtet und in die drei ausgewählten Szenarien projiziert. Die Szenarioanalyse basiert auf den nach IPCC definierten «shared socio-economic pathways» (SSP) in jeweiliger Kombination mit entsprechenden «representative concentration pathways» (RCP). Die drei Szenarien werden im Folgenden kurz näher beschrieben:

– Im «Nachhaltigkeit»-Szenario (SSP1 - RCP2.6) strebt die Welt bis 2030 eine drastische Reduktion der Treibhausgasemissionen an, um die Erderwärmung unter 2°C zu halten. Das Bevölkerungswachstum erreicht 2050 seinen Höhepunkt, während Umweltschutz und globaler Konsum ressourcenschonender gestaltet werden. Soziale Ungleichheiten werden verringert und internationale Zusammenarbeit nimmt zu.

Bossards Kontext: Die Nachfrage nach nachhaltigen Lösungen wächst auch dank strengeren Umweltvorschriften, was vor allem in Europa, Nordamerika und Asien Chancen für die Industrie schafft, insbesondere in den Bereichen Befestigungslösungen und intelligente Fabriklogistik.

– Im «Mittelweg»-Szenario (SSP2 - RCP4.5) bleibt der Fortschritt in sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Bereichen langsam, und Umweltprobleme verschärfen sich trotz einzelner Fortschritte. Es ist mit einer Erderwärmung von 2°C bis 3°C zu rechnen. Sozio-ökonomische Ungleichheiten zwischen verschiedenen Regionen bestehen fort und das Bevölkerungswachstum stabilisiert sich nach 2050.

Bossards Kontext: Die Nachfrage nach Befestigungslösungen wächst moderat, wobei regionale Unterschiede und flexible Compliance-Anforderungen eine Herausforderung darstellen. Die Industrie profitiert von Industrie 4.0-Technologien, aber Lieferketten bleiben instabil.

– Im «Regionalrivalität»-Szenario (SSP3 - RCP7.0/8.5) führen regionale Konflikte und unkoordinierte Klimaschutzbemühungen zu einer Zunahme der Umweltzerstörung und steigenden Emissionen, die eine Erwärmung von mehr als 3°C, möglicherweise 4°C verursachen könnten. Sozio-ökonomische Ungleichheiten nehmen zu.

Bossards Kontext: In Entwicklungsländern könnte hohes Bevölkerungswachstum die Nachfrage nach Produkten steigern, jedoch verhindern Ungleichheiten, hohe Betriebskosten und häufige Unterbrechungen der Lieferketten durch Konflikte eine stabile Marktentwicklung.

Tabelle 4: Szenariobeschreibungen und unternehmensspezifischer Kontext

| Transitionsthemen | «Nachhaltigkeit» Szenario | | «Mittelweg» Szenario | | «Regionalrivalität» Szenario | |
|---|---|--------------|---|--------------|--|--------------|
| | Risikolevel | Chancenlevel | Risikolevel | Chancenlevel | Risikolevel | Chancenlevel |
| Regulierung und Gesetzgebung | mittel ●● | hoch ●●● | mittel ●● | mittel ●● | niedrig ● | niedrig ● |
| | Zunehmende Regulierung erzeugt zunächst Herausforderungen, aber bietet langfristig wirtschaftliche Stabilität. | | Heterogene weltweite Regulierungen erfordern regionale Anpassung, Risiken und Chancen zwischen verschiedenen Orten gleichen sich gegenseitig aus. | | Wenig bis keine Regulierungen minimieren Anpassungsbedarf, ermöglichen aber auch keine Chancen durch langfristige Klarheit und Stabilität. | |
| Märkte und Produkte/ Dienstleistungen | mittel ●● | mittel ●● | niedrig ● | mittel ●● | mittel ●● | niedrig ● |
| | Wachsende und neue Nachfragen nach nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen eröffnen mittel- und langfristig neue Märkte, der Übergang birgt jedoch Risiken. | | Anpassung an regionale Märkte mit spezifischen Produkten/ Dienstleistungen bietet örtlich Chancen – dies ist jedoch schwer global generalisierbar. | | Separierte Märkte und geringer Innovationsdruck reduzieren Chancen gegenüber der Konkurrenz; Risiken durch zunehmend entkoppelte Märkte. | |
| Technologie, Energie und Ressourceneffizienz | mittel ●● | hoch ●●● | mittel ●● | mittel ●● | niedrig ● | mittel ●● |
| | Der Umstieg birgt Risiken, aber neue, nachhaltige Technologien und erneuerbare Energien ermöglichen langfristige Wertschöpfung bei minimiertem Ressourcenaufwand. | | Vereinzelter technologischer Fortschritt und Energiewandel erhöhen die Ressourceneffizienz, erzeugen aber nicht immer Marktvorteile. Risiken von Fehlinvestitionen gleichen Chancen aus. | | Kaum technologischer Fortschritt und gesteigerte (fossile) Energie- und Ressourcennutzung verhindern Störungen von etablierten Verfahren. | |
| Reputation und Resilienz | niedrig ● | hoch ●●● | mittel ●● | mittel ●● | niedrig ● | niedrig ● |
| | Gesellschaftliche und wirtschaftliche Anforderungen an Nachhaltigkeit bieten viele Chancen bei etwaiger Anpassung und erhöhen die Resilienz des Geschäftsmodells. | | Reputationsbezogene Vorteile entstehen in einzelnen Märkten und bei spezifischen Kundengruppen, jedoch nicht generell. Je nach Marktumfeld und geografischen Gegebenheiten steigert sich lokal Bossards Resilienz oder stagniert. | | Ein Ruf von nachhaltiger Marktführerschaft lässt sich nicht als wirtschaftliche Chance realisieren, schadet aber auch nicht. Resilienz wird nur durch physische Risiken definiert. | |
| Chronische physische Risiken (steigende Temperaturen, Wassermangel,...) | mittel ●● | mittel ●● | mittel ●● | niedrig ● | hoch ●●● | niedrig ● |
| | Kurzfristig nehmen die Herausforderungen zu, werden mittelfristig aber kontrollierbar. Technische und sozio-ökonomische Anpassungen bieten Chancen, die Risiken ausgleichen können. | | Herausforderungen nehmen generell zu, vereinzelt ist eine Anpassung möglich. Das Risiko ist nicht immer wirtschaftlich kontrollierbar. Lokale Chancen entstehen, aber allgemeine Risiken überwiegen. | | Herausforderungen nehmen stetig zu und entwickeln oft unkontrollierbare Ausprägung. Weder technisch noch sozio-ökonomisch erfolgen ausreichende Anpassungen und die Risiken überwiegen klar. | |
| Akute physische Risiken (Extremwetter, Überschwemmung,...) | niedrig ● | keine – | hoch ●●● | keine – | sehr hoch ●●●● | keine – |
| | Auftrittswahrscheinlichkeit und globale Verteilung stabilisieren sich zunächst, langfristig stellt sich eine Verbesserung ein. | | Mittelfristig nehmen Häufigkeit und Intensität zu, erfordern Anpassung und steigern Kosten. Langfristig könnte sich die Zunahme verlangsamen, eine Verbesserung ist nicht abzusehen. | | Häufigkeit und Intensität nehmen stetig zu, stören die globale und regionale Wirtschaft massiv und führen zu sehr hohen Kosten. | |

Die Tabelle 4 zeigt mehrere strategische Aspekte im Kontext der ausgewählten Szenarien für die kommenden Jahre bis 2040: Physische Risiken – sowohl chronische als auch akute – werden in jedem Szenario über alle Zeithorizonte hinweg voraussichtlich ansteigen. Während chronische Risiken, wie Wasserknappheit und Hitze, indirekte Chancen für schnelle Anpassung oder verbesserte Ressourceneffizienz eröffnen könnten, bieten akute Risiken keinen derartigen Nutzen und könnten im Szenario Regionalrivalität mit der Zeit schwer zu bewältigen sein. Dieses Szenario setzt grosse Teile der Wertschöpfungskette Risiken aus, während andere Szenarien eher kontrollierbare, aber dennoch herausfordernde physische Risikolevel nahelegen. Das Szenario Nachhaltigkeit weist klar die niedrigsten physischen Risikolevel auf und bietet das grösste Potenzial für finanzielle Risikominderungsstrategien.

Übergangsrisiken und -chancen zeigen unterschiedliche Levels und Dynamiken zwischen den Szenarien und Zeithorizonten: Das Szenario Nachhaltigkeit zeigt im Allgemeinen höhere Risiko- und Chancenlevel, wobei langfristig die grössten Chancen für Unternehmensresilienz und -reputation, etwa als nachhaltige Marktführerin, bestehen. Im Szenario Regionalrivalität werden sowohl Risiken als auch Chancen als eher gering eingeschätzt, wobei bei Märkten oder bei Produkten und Services die jeweiligen Risiken die Chancen aufgrund regionaler Heterogenität überwiegen. Die Risikoniveaus des Szenarios Mittelweg liegen im Allgemeinen zwischen den anderen beiden

Szenarien, zeigen jedoch unterschiedliche Entwicklungen über die Zeit. Langfristig überwiegen in jeder Kategorie die Chancen die Risiken, während in den kurz- bis mittelfristigen Zeiträumen höhere Risiken aufgrund regulatorischer Unsicherheiten, geopolitischer Spannungen und steigender Umweltbelastungen bestehen, die bereits heute spürbar sind. Diese Szenarioanalyse muss regelmässig neu bewertet werden, um sich an die sich entwickelnden geopolitischen Rahmenbedingungen und Klimaprojektionen anzupassen. Dies wird Bossard dabei unterstützen, den eigenen Transitionsplan kontinuierlich weiterzuentwickeln und dabei Chancen gegenüber Risiken zu maximieren.

Bossards Klimatransitionsplan

Der Transitions- oder Übergangsplan setzt sich aus mehreren Elementen von Bossards strategischen Fokusbereichen ([↪ Strategische Grundlagen der Nachhaltigkeit](#)) zusammen, insbesondere aus den Fokusbereichen «Future Proven Solutions» und «Reduced Footprint»: Die Strategie 200 für nachhaltiges und profitables Wachstum oder die Beteiligung am «European 4.0 Transformation Centre» (E4TC) für Kreislaufwirtschaft sollen sicherstellen, dass Chancen zu Märkten, Produkten/Services oder Ressourceneffizienz genutzt werden. Bossards Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen und für den wachsenden Einsatz erneuerbarer Energie im Rahmen des Übergangsplans sind im unten folgenden Abschnitt des TCFD-Berichts «Metriken und Ziele» spezifiziert.

Bossards Resilienz

Bossard hat einen robusten Ansatz zur Bewältigung klimabezogener Risiken und Nutzung der entstehenden Chancen entwickelt, um maximale Resilienz gegenüber klimabezogenen Veränderungen zu erreichen. Durch die Integration von Klimarisiken in den umfassenden Risikomanagementprozess bewertet Bossard regelmässig potenzielle finanzielle, operative und ESG-Risiken, wodurch Klimaanpassung und -minderung in die Geschäftsstrategie eingebunden sind. Die Gruppe hat sich ehrgeizige Ziele gesetzt, wie die Erreichung von Netto-Null-Emissionen für Scope 1 und 2 bis 2040 und arbeitet nach einem ersten Screening im Vorjahr aktuell an der Datensammlung der Scope 3 Emissionen. Durch die Diversifizierung der Lieferketten, den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien und Investitionen in nachhaltige Produkte und Services mindert Bossard nicht nur Klimarisiken, sondern nutzt auch Wachstumschancen in neuen und bestehenden Märkten. Zudem stärkt eine globale Zusammenarbeit und die Anpassung an Vorschriften Bossards Fähigkeit, innerhalb wandelnder Klimaszenarien langfristig operativ stabil und wettbewerbsfähig zu bleiben. In den betrachteten Szenarien überwiegen unterschiedliche Risiko- und Chancenkategorien, die Bossard regelmässig bewertet. In Abhängigkeit von aktuellen und zukünftigen Entwicklungen kann die Geschäftsstrategie somit weiterentwickelt werden, damit die jeweiligen Chancen die Risiken überwiegen und das Geschäftsmodell resilient bleibt.

Risikomanagement

Die Identifizierung von klimabezogenen Chancen und Risiken ist in Bossards Risikomanagementprozess integriert. Physische und transitorische Klimarisiken werden regelmäßig betrachtet und nach Zeitrahmen, betroffenem Wertschöpfungskettenabschnitt, Eintrittswahrscheinlichkeit und potenzieller finanzieller Auswirkung kategorisch charakterisiert. Jährlich überprüfen der Verwaltungsrat und die Konzernleitung die Risikolandschaft sowohl aus strategischer als auch operativer Perspektive. Dabei werden neben finanziellen Risiken auch ESG-Risiken im Zusammenhang mit der Lieferkette, Rohstoffen sowie Klima und Natur berücksichtigt. Jedes Risiko wird auf potenzielle (finanzielle) Verluste hin bewertet, die im Falle seines Eintretens entstehen könnten. Auf Grundlage dieser Analyse definiert Bossard bei Bedarf Massnahmen zur Risikominderung und aktualisiert jeweilige Risiken in Bossards Risk Management System. Dieser Prozess wird kontinuierlich dokumentiert, in die Geschäftsplanung integriert und vom Finanzbereich auf seine Effektivität hin überprüft.

Metriken und Ziele

Bossard verfolgt einen ehrgeizigen Reduktionsplan für Scope 1 und Scope 2 Emissionen, mit dem Ziel, bis 2040 Netto-Null zu erreichen, was im Einklang mit dem Pariser Abkommen steht. Der Plan umfasst eine Reduktion der Emissionen um 50 % bis 2031, und Bossard liegt aktuell gut im Zeitplan. Eine Übersicht über den Plan sowie weitere Details zu unseren Massnahmen zur Emissionsreduktion findet sich in im Fokusbereich «Reduced Footprint».

Der Fortschritt in Bezug auf diese Ziele wird anhand von Leistungs- und Umweltindikatoren gemessen, die im Fokusbereich «Reduced Footprint» unter dem wesentlichen Thema «Energie und Treibhausgase» dargestellt sind. Neben den klimabezogenen Emissionsindikatoren umfasst dies die explizite Aufschlüsselung des erneuerbaren Anteils am Strom- und Gesamtenergieverbrauch. Beispielsweise hat Bossard ihre eigene Kapazität zur Erzeugung erneuerbarer Energien zwischen 2021 und 2024 von 12 % auf 26 % erhöht und steigert den Anteil an Fernwärme.

Dieser Ausbau wird kontinuierlich weiterverfolgt und dient der stetigen Reduktion von Bossards Scope 1 und Scope 2 Emissionen als wesentlicher Baustein von Bossards Klimatransitionsplans.

“Die Identifizierung von klimabezogenen Chancen und Risiken ist in Bossards Risikomanagementprozess integriert.”

Erklärung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat der Bossard Holding AG hat den nichtfinanziellen Bericht des Jahres 2024 gemäss Artikel 964b OR an seiner Sitzung vom 27. Januar 2025 genehmigt.

Dr. Thomas Schmuckli

Präsident des
Verwaltungsrats

Patricia Heidtman

Vizepräsidentin des
Verwaltungsrats

OR REFERENZINDEX

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

GRI-Index

Bossard hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 berichtet. Für den Content Index – Essentials Service hat GRI Services geprüft, dass der GRI-Index in einer Weise dargestellt wurde, die den Anforderungen an die

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



**CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE**

2025

Bossard veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht als Teil des Geschäftsberichts. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bossard Holding AG, in Zug. Er wird am 27. Februar 2025 publiziert. Kontaktperson für den vorliegenden Bericht ist Tabea Bürgler, tabea.buergler@bossard.com

ALLGEMEINE ANGABEN

| GRI 1 | | GRI 1: Grundlagen 2021 | | | |
|--|---|--|---------------------------|-------|-----------|
| Angewendeter Sektorstandard | | Keiner | | | |
| GRI-Standard | Angabe | Verweis/ Information ¹⁾ | Auslassung Anforderung | Grund | Erklärung |
| Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken | | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-1 Organisationsprofil | S. 23, 83 | | | |
| | 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | S. 159–160 | | | |
| | 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | S. 77 | | | |
| | 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | Keine Neudarstellung von Informationen | | | |
| | 2-5 Externe Prüfung | Keine externe Prüfung | | | |
| Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen | | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | S. 23–24 | | | |
| | 2-7 Angestellte | S. 54 | | | |
| | 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | S. 54 | | | |

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2024 der Bossard Gruppe.

[Die Tabelle wird auf der nächsten Seite fortgesetzt →](#)

| GRI-Standard | Angabe | Verweis/ Information ¹⁾ | Auslassung Anforderung | Grund | Erklärung |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| Unternehmensführung | | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung | S. 87–100 | | | |
| | 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | S. 88 | | | |
| | 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | S. 88, 92 | | | |
| | 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | S. 30 | | | |
| | 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | S. 30 | | | |
| | 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | S. 76 | | | |
| | 2-15 Interessenskonflikte | S. 59, 88 | | | |
| | 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen | S. 30 | | | |
| | 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | S. 90 | | | |
| | 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | S. 114–122 | | | |
| | 2-19 Vergütungspolitik | S. 114–122 | | | |
| | 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung | S. 114–122 | | | |
| | 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | | Jährliches Gesamtvergütungsverhältnis | Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht | Die Offenlegung dieser individuellen Vergütungsdetails kann zu Interessenkonflikten führen und die Privatsphäre von Führungskräften und Mitarbeitenden beeinträchtigen. Um eine vertrauensvolle Unternehmenskultur zu gewährleisten, behandeln wir diese Informationen vertraulich. |
| Strategie, Richtlinien und Praktiken | | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | S. 6–9 | | | |
| | 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | S. 58–60, 64 | | | |
| | 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen | S. 58–60, 64 | | | |
| | 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | S. 30, 59 | | | |
| | 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | S. 30, 59 | | | |
| | 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | S. 59 | | | |
| | 2-28 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen | S. 28 | | | |
| Einbindung von Stakeholdern | | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | S. 28 | | | |
| | 2-30 Tarifverträge | | Tarifverträge | Informationen nicht verfügbar/unvollständig | Daten nicht gruppenweit erhoben. Zukünftige Systemerweiterung. |

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2024 der Bossard Gruppe.

WESENTLICHE THEMEN

| GRI-Standard | Angabe | Verweis/ Information ¹⁾ | Auslassung Anforderung | Grund | Erklärung |
|---|---|---------------------------------------|---------------------------|-------|-----------|
| Angaben zu den wesentlichen Themen | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | S. 25 | | | |
| | 3-2 Liste der wesentlichen Themen | S. 26 | | | |
| Nachhaltiges und profitables Wachstum | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 31 | | | |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | S. 139–140 | | | |
| Kundentreue | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 32 | | | |
| Innovative Produkt- und Servicelösungen | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 33–34 | | | |
| Energie und Treibhausgase | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 36–42 | | | |
| GRI 302: Energie 2016 | 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation | S. 39 | | | |
| | 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs | S. 39 | | | |
| GRI 305: Emissionen 2016 | 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | S. 39 | | | |
| | 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | S. 39 | | | |
| Abfall | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 43–44 | | | |
| GRI 306: Abfall 2020 | 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | S. 43–44 | | | |
| | 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | S. 43–44 | | | |
| | 306-3 Angefallener Abfall | S. 44 | | | |
| Wohlbefinden und Sicherheit | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 45–47 | | | |
| GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018 | 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | S. 46 | | | |
| | 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | S. 45 | | | |
| | 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste | S. 45–47 | | | |
| | 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | S. 45–47 | | | |
| | 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | S. 46 | | | |
| | 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | S. 45–47 | | | |
| | 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen | S. 47 | | | |
| | 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen | S. 47 | | | |

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2024 der Bossard Gruppe.

| GRI-Standard | Angabe | Verweis/ Information ¹⁾ | Auslassung Anforderung | Grund | Erklärung |
|--|--|---------------------------------------|---------------------------|-------|-----------|
| Attraktive Arbeitgeberin | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 48–55 | | | |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | S. 55 | | | |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | S. 50–51 | | | |
| Diversität, Gleichstellung und Inklusion | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 56–57 | | | |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 | 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | S. 54, 82 | | | |
| GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016 | 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen | S. 56, 60 | | | |
| Integrität | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 58–60 | | | |
| GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 | 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | S. 59 | | | |
| GRI 205: Antikorruption 2016 | 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | S. 58–59 | | | |
| | 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen | S. 60 | | | |
| Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 61–64 | | | |
| GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016 | 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | S. 63 | | | |
| GRI 408: Kinderarbeit 2016 | 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit | S. 64 | | | |
| GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016 | 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit | S. 64 | | | |
| GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016 | 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden | S. 63 | | | |
| Soziales Engagement | | | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 Management von wesentlichen Themen | S. 65–66 | | | |

1) Verweise beziehen sich auf den Geschäftsbericht 2024 der Bossard Gruppe.