

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.



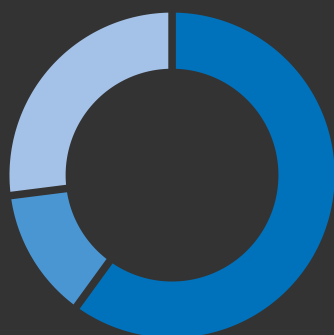
BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

TEIL 1

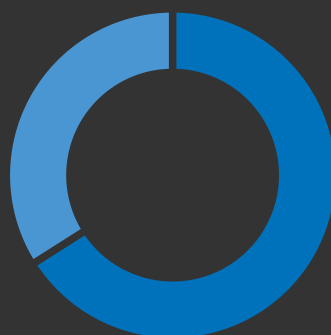
«EINLEITUNG – allgemeiner Teil»

ESRS 2 Allgemeine Angaben

1.1 Auf einen Blick

Mitarbeitende
nach Region


- Europa (60 %)
- Amerika (13 %)
- Asien (27 %)

Mitarbeitende
nach Geschlecht


- Männer (66 %)
- Frauen (34 %)

67

Recycling-Anteil des Abfallaufkommens in %

+10

Anstieg in Prozent der unterzeichneten Verhaltenskodizes
für Lieferant:innen im Berichtsjahr

31 617

Gesamtenergieverbrauch in MWh

5 744

davon erneuerbar

12 662

Stromverbrauch in MWh

5 115

davon erneuerbar

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

1.2 Allgemeine Grundlagen für die Berichtserstellung

GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5, GRI 2-14,
ESRS 2 BP-1, ESRS 2 GOV-1, ESRS 2 GOV-4

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 erfüllt die Vorgaben der GRI Standards. Im Berichtsjahr hat Bossard eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäss den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (Richtlinie (EU) 2022/2464) durchgeführt. Die in der Umfrage als materiell identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte werden, soweit möglich, neu auch den spezifischen Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) zugeordnet. Damit soll ein erster Schritt in Richtung einer umfassenderen nachhaltigkeitsbezogenen Transparenz und Compliance mit der CSRD erreicht werden.

Bossard ist weiterhin verpflichtet, die Berichterstattungsanforderungen zu nicht-finanziellen Themen gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR) zu erfüllen. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit Artikel 964b OR erstellt. Die klimabezogene Berichterstattung orientiert sich an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Im Jahr 2025 hat Bossard bei der Prüfung der importierten Mengen von zinn-, tantal-, wolfram- und goldhaltigen Mineralien und Metallen keine relevanten Importe oberhalb der in der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz in den Bereichen Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten sowie Kinderarbeit (VSoTr) festgelegten «De-minimis»-Schwellen festgestellt. Entsprechend besteht keine zusätzliche Sorgfaltspflicht in Bezug auf Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten gemäss Artikel 964j ff. OR. Auch hinsichtlich Kinderarbeit unterliegt Bossard nicht den Sorgfaltspflichten nach Artikel 964j ff. OR.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht erfüllt Bossard weiter ihre Verpflichtung zur jährlichen Berichterstattung (Communication on Progress, CoP) des United Nations Global Compact (UNGC).

Dieser Bericht umfasst die Nachhaltigkeitserklärung der Bossard Holding AG in Zug. Der Umfang der veröffentlichten Informationen bezieht sich auf die Gruppe, wie in der konsolidierten Finanzberichterstattung angegeben. Sämtliche Abweichungen wurden deklariert.

Im Berichtsjahr wurden keine Informationen angepasst und keine Datenpunkte oder Vergleichszahlen korrigiert, die frühere Jahre betreffen.

Bossard legt grossen Wert auf die Richtigkeit der im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Informationen. Der Bericht wurde von den zuständigen Fachexperten und dem ESG-Team erstellt, durch die Konzernleitung geprüft und vom Verwaltungsrat genehmigt. Eine externe Prüfung der Angaben fand nicht statt.

Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache und wurde am 5. März 2026 veröffentlicht.

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf das Geschäftsjahr 2025 (1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025) bzw. auf den Stichtag 31. Dezember 2025. Die nächste Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistung für das Geschäftsjahr 2026 erfolgt im ersten Quartal 2027.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

1.3 Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsstrategie

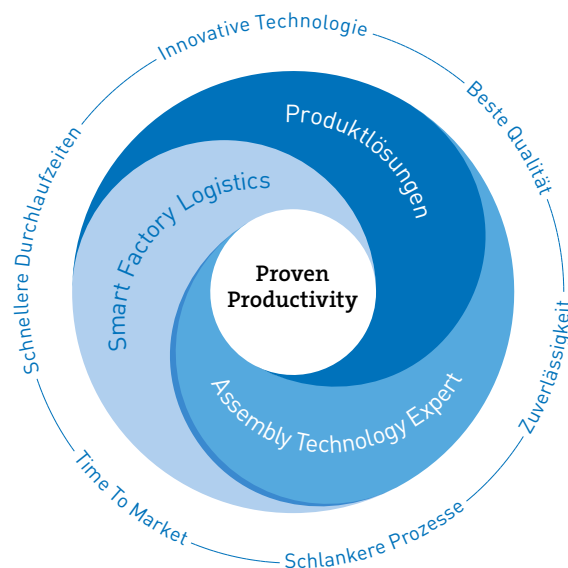
GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-22,
ESRS 2 SBM-1

Bossard ist eine weltweit führende Partnerin, die durch die Bereitstellung industrieller Verbindungs- und Montagelösungen für Unternehmen in den Branchen Elektromobilität, Schienenfahrzeugbau, Maschinenbau, Elektronik und Medizintechnik, Mehrwert schafft.

Das Unternehmen beschäftigt rund 3300 Mitarbeitende in 33 Ländern. Der Hauptsitz der Gruppe befindet sich in Zug, Schweiz. Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit liegt in Europa, wo 61 % des Umsatzes erzielt werden. Darüber hinaus ist Bossard mit Niederlassungen in Amerika und Asien vertreten.

Strategische Kernaktivitäten

Das Geschäftsmodell von Bossard beruht auf drei strategischen Kernbereichen: (1) Produktlösungen, (2) dem Angebot von Smart Factory Logistics und (3) Lösungen im Bereich Assembly Technology Expert.



Produktlösungen umfassen sowohl ein Standardsortiment von über 1 Million bestellbaren Katalogartikeln, die Bossard von rund 6400 Lieferant:innen weltweit bezieht, als auch kundenspezifisch gefertigte Verbindungslösungen.

Smart Factory Logistics unterstützt Kundinnen bei der Digitalisierung von Beschaffungs-, Liefer- und Montageprozessen. Die Leistungen reichen von der Kontrolle der Lagerbestände und der Bündelung von Bestellungen bei Lieferant:innen bis hin zur automatischen Lieferung an die Montagearbeitsplätze. Ergänzt wird dieses Angebot

durch die digitale Montageplattform **Smart Factory Assembly**, die mit Echtzeitdatenerfassung und Vernetzung die Steuerung von Prozessabläufen optimiert.

Assembly Technology Expert unterstützt Produkt-designer:innen sowie Ingenieurinnen und Ingenieure bei Prozessverbesserungen, Produktsicherheit und Innovation. Dazu gehören Beratungsleistungen zum Design und zur Konstruktion geeigneter Verbindungselemente, zur Optimierung von Montageprozessen sowie Schulungen und Ausbildungen.

Wertschöpfungskette

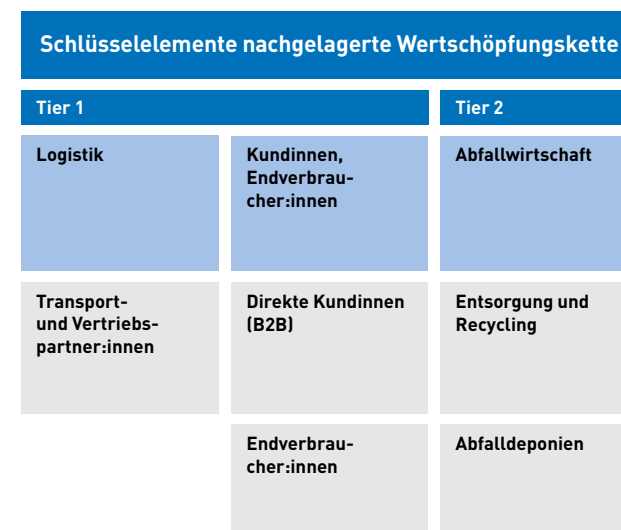
Die Wertschöpfung von Bossard konzentriert sich auf industrielle Verbindungs- und Montagetechnik. Die Anzahl der selbst hergestellten Produkte ist im Vergleich zur gesamten Geschäftstätigkeit marginal und wird daher nicht vertieft aufgegriffen. Das Angebot von Bossard richtet sich an Unternehmen, sodass die Gruppe ausschliesslich im Business-to-Business-Markt (B2B) tätig ist.

Für die Wertschöpfung werden Logistikzentren, Bürogebäude, Fahrzeuge sowie IT-Soft- und Hardware benötigt. Die Auswahl geeigneter Lieferant:innen sowie die Gestaltung von Kauf- und Leasingverträgen erfolgen auf Basis festgelegter Auswahlkriterien und Beschaffungsprozesse. Da Bossard kaum physische Güter produziert, fällt nur ein begrenztes Abfallaufkommen an.

Natürliche Ressourcen wie Wasser, Lebensmittel und Energie werden vor allem benötigt, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu decken, technische Infrastrukturen wie Bürogebäude, Logistik- und Servicezentren zu betreiben und die Bereitstellung sowie Lieferung

von Verbindungs- und Montagelösungen für Kundinnen sicherzustellen. Verbrauchte Ressourcen werden über externe Dienstleistungsfirmen und Wasserversorgungsunternehmen entsorgt, wobei nach Möglichkeit eine Wiederverwendung angestrebt wird.

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie die damit verbundenen Akteurinnen und Akteure und Einflussfaktoren sind in der Abbildung unten dargestellt.



Zentrale Wertschöpfungsfaktoren

Das Wissen und die Fähigkeiten der Belegschaft von Bossard bilden zentrale Wertschöpfungsfaktoren: Rund 3 300 Mitarbeitende sowie externe Dienstleistende und Lieferant:innen sichern mit ihren Ideen und ihrem Engagement den Unternehmenserfolg. Ein vielfältiges Arbeitsumfeld und attraktive Leistungen fördern Produktivität und Know-how, das durch tägliche Arbeit und Fortbildungen kontinuierlich wächst. Ebenso wichtig ist das intellektuelle Kapital. Die Bossard Gruppe investiert gezielt in immaterielle Werte wie Software, Lizenzen, Kundenbeziehungen und Marken. Zusätzlich wird externes Wissen durch IT- und Strategieberatungen eingebunden.

Die Finanzierung der Bossard Gruppe erfolgt durch Eigen- und Fremdkapital, positive Geschäftsergebnisse, Investitionen in die Bossard Holding AG, Kapitalmarktemissionen sowie den laufenden Cashflow. Aufgrund ihrer Profitabilität bleibt die Bossard Gruppe am Kapitalmarkt attraktiv und bietet Investorinnen und Investoren, Mitarbeitenden sowie weiteren Anspruchsgruppen Vorteile wie Dividenden, Zinsen oder Gehälter. Darüber hinaus profitieren auch Staat und Gesellschaft durch Steuerzahlungen und weitere Abgaben der Bossard Gruppe.

Partnerschaften und der Austausch mit Stakeholdern ermöglichen die stetige Verbesserung der Produkte und Services. In Anbetracht der wachsenden Bedeutung von Nachhaltigkeit bleibt der Dialog mit relevanten Anspruchsgruppen zentral für die strategische Ausrichtung. Zudem engagiert sich Bossard in Organisationen zur Förderung von Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeitsansatz

Für Bossard ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil der Unternehmens- und Wertschöpfungsstrategie. Ziel ist, sowohl für die Gesellschaft als auch für das Unternehmen den grösstmöglichen Wert zu schaffen.

Aus gesellschaftlicher Perspektive nutzt Bossard ihre Position, Fähigkeiten und Einflussmöglichkeiten, um negative Auswirkungen zu minimieren und positive Werte zu generieren. Aus geschäftlicher Sicht stärkt Nachhaltigkeit die Widerstands- und Wettbewerbsfähigkeit in einem Umfeld zunehmender Herausforderungen und steigender Erwartungen der Stakeholder.

Bossard verfolgt eine strategische Nachhaltigkeitsagenda, um neue Chancen bei Kundinnen, für Partnerschaften und Geschäftsmöglichkeiten zu erschliessen. Dies umfasst die Optimierung des Ressourceneinsatzes, den Zugang zu wichtigen Materialien, neuen Märkten und Talenten sowie die Erfüllung regulatorischer Anforderungen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Diese strategischen Überlegungen führen zu vier zentralen Schwerpunkten, mit denen Bossard auf wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen reagiert. Im Fokus stehen zukunftstaugliche, kreislauffähige Produkte und Lösungen, der Klima- und Umweltschutz, die eigenen Mitarbeitenden sowie Bossards Integrität und verantwortungsvolle Unternehmensführung (nachfolgend als Governance bezeichnet).

	Future Proven Solutions	Reduced Footprint	Empowered People	Fair Partnership
	Integration von Nachhaltigkeit in die Prozesse, Übergang zu einer zirkulären Ressourcennutzung sowie Entwicklung nachhaltiger Produkte und Services	Reduzierung der Emissionen als Beitrag zum Klimaschutz und zur Ermöglichung von Massnahmen bei Kundinnen von Bossard	Förderung einer erfolgreichen Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens	Achtung der Menschenrechte und Förderung eines verantwortungsvollen Geschäftsverhaltens
ANSATZ	Nachhaltigkeitsinitiativen und eine sparsame Verwendung von Ressourcen unterstützen das langfristige Wachstum der Gruppe. Bossard erfasst Kennzahlen, um Stärken und Schwächen ihrer Nachhaltigkeitsleistung zu analysieren. Nachhaltigkeitsinvestitionen werden systematisch im Hinblick auf die Verfügbarkeit von marktreifen Lösungen oder Technologien gesteuert, auch um kurz- und mittelfristig eine starke finanzielle Leistung sicherzustellen.	Eine intakte Umwelt ist für Bossard und die gesamte Wertschöpfungskette von Bedeutung. Aus diesem Grund konzentriert sich Bossard darauf, den ökologischen Fussabdruck der Niederlassungen und Produkte wo möglich zu reduzieren. Darüber hinaus werden die mit vor- und nachgelagerten Prozessen verbundenen Umweltauswirkungen systematisch identifiziert und minimiert.	Das Engagement und die Kompetenz der Mitarbeitenden bilden die zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft. Bossard legt grössten Wert auf hohe Qualitätsstandards, Innovation sowie Nachhaltigkeit. Die Gruppe stellt das Wohlbefinden und die Sicherheit am Arbeitsplatz in den Vordergrund. Bossard fördert gezielt Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Chancengleichheit und Inklusion, um den Unternehmenserfolg sicherzustellen.	Bossard setzt sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette für menschenwürdige und nachhaltige Lebensbedingungen ein. Im Zentrum der verantwortungsvollen Geschäfts- und Beschaffungsaktivitäten stehen Kundinnen, Partner:innen, Lieferant:innen sowie insbesondere deren Mitarbeitende. Dieses Engagement ist mit einer transparenten und fairen Unternehmensführung verbunden und trägt dazu bei, das Ansehen von Bossard bei allen relevanten Anspruchsgruppen zu sichern.
PRIORITÄTEN	– Zusammenarbeit in der Wertschöpfungskette für den Übergang zur zirkulären Ressourcennutzung und die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Services – Optimierung der betrieblichen Kreislauffähigkeit	– Verstärkter Einsatz erneuerbarer Energien – Dekarbonisierung des eigenen Betriebs	– Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit sowie Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeitenden – Entwicklung von Fähigkeiten und Talenten – Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion	– Ermöglichung und Förderung eines verantwortungsvollen Geschäftsverhaltens – Sorgfältige Prüfung von Lieferant:innen und Partnerinnen und Partnern – Verankerung von Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen – Fürsprache und Engagement für nachhaltige Stakeholderbeziehungen
WEITERE INFORMATIONEN	– ESRS E5 → Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	– ESRS E1 → Klimawandel	– ESRS S1 → Arbeitskräfte des Unternehmens	– ESRS S2 → Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – ESRS G1 → Unternehmensführung
ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (SDGs)	– SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur – SDG 12 Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion	– SDG 7 Bezahlbare und saubere Energie – SDG 13 Massnahmen zum Klimaschutz	– SDG 5 Geschlechtergleichheit – SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	– SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

1.4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 2-13,
ESRS 2 BP-1, ESRS 2 IRO-1, ESRS 2 IRO-2, ESRS 2 SBM-3

Im Berichtsjahr führte Bossard eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Analysis – DMA) unter Bezugnahme auf den ESRS-Entwurf von 2024 durch. Grundlage war der bisherige Ansatz von Bossard zur Bewertung nachhaltigkeitsbezogener Themen, der die Anforderungen der GRI-Standards erfüllt.

Prozess

Die DMA stützt sich auf den rechts dargestellten Prozess zur Identifikation und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken sowie Chancen relevanter Nachhaltigkeitsthemen. Die Ergebnisse sind derzeit als vorläufig zu betrachten, da die initiale Bewertung auf Basis des ESRS-Entwurfs von 2024 und zu einem Zeitpunkt erfolgte, als die Konsultation zu den Vereinfachungen gemäss Omnibus Vereinfachungspaket noch nicht abgeschlossen war. Dennoch berücksichtigen die Resultate den in den ESRS festgelegten Ablauf zur Ermittlung der DMA vollumfänglich und bestimmen die in diesem Nachhaltigkeitsbericht offenzulegenden, wesentlichen Themen. Bossard wird die DMA kontinuierlich weiterentwickeln, um in den kommenden Jahren eine Übereinstimmung mit den Vorgaben der aktualisierten CSRD sicherzustellen.

Identifizierung

Erläuterung der Wertschöpfungskette (unter Berücksichtigung des Geschäftsmodells sowie vor- und nachgelagerter Akteurinnen und Akteure und Faktoren)

Erstellung einer Liste von initialen Nachhaltigkeitsaspekten (Longlist)

Identifizierung von Anspruchsgruppen (Stakeholder)

Erstellung einer Liste von abschliessenden Nachhaltigkeitsaspekten (Shortlist)

Zuordnung der Interessenträger:innen zu den identifizierten Nachhaltigkeitsaspekten

Bewertung

Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (inside-out)

Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit der Risiken und Chancen (outside-in)

Ergebnis

Konsolidierung und Offenlegung der wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsbericht

Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte

Der Prozess beginnt mit der Abbildung der Wertschöpfungskette von Bossard, einschliesslich ihrer vor- und nachgelagerten Aktivitäten sowie des Kerngeschäfts.

Siehe Kapitel [→ Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsstrategie](#).

Im nächsten Schritt werden die vorgelagerte und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie das Geschäftsmodell auf relevante Nachhaltigkeitsaspekte überprüft. Dafür bilden die Nachhaltigkeitsanforderungen gemäss den ESRS sowie unternehmensspezifische Schwerpunkte die wesentliche Grundlage. Zusätzlich wurden im Berichtsjahr die Kernthemen aus der in den Vorjahren durchgeführten GRI-Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte wird sowohl auf Unternehmensebene als auch produktspezifisch vorgenommen. Darüber hinaus fliessen internationale Nachhaltigkeitsstandards ein, um potenzielle weitere Handlungsfelder zu identifizieren. Auf Basis dieser Analysen entsteht abschliessend eine initiale Liste (Longlist) relevanter Nachhaltigkeitsthemen.

Zur Identifikation relevanter Interessensgruppen wird eine umfassende Übersicht potenzieller Stakeholder erstellt. Siehe Kapitel [→ Management von Beziehungen zu den Stakeholdern](#).

Die Übersicht berücksichtigt sowohl Interessens-träger:innen in Übereinstimmung mit den ESRS als auch anerkannte Nachhaltigkeitsstandards sowie die Stakeholder, die bereits in den GRI-Wesentlichkeitsanalysen der Vorjahre von Bossard ermittelt wurden.

Anschliessend wird die finale Liste der Nachhaltigkeitsaspekte (Shortlist) erstellt und validiert. Jeder Punkt der Ursprungsliste (Longlist) wird in Unterthemen aufgeteilt und daraufhin geprüft, ob er mit der Wertschöpfungskette von Bossard zusammenhängt. Nicht relevante Unterthemen werden ausgeschlossen.

Für die Wesentlichkeitsbewertung werden interne Fachleute und externe Stakeholder einbezogen. Je nach Expertise und Betroffenheit ordnet man sie den relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu. Später im Prozess erfolgen dazu gezielte Konsultationen und Umfragen.

Bewertung

Für sämtliche Auswirkungen, Risiken und Chancen bezieht Bossard alle relevanten Informationen vollständig und in ihrer Gesamtheit ein. Mindernde Massnahmen für Risiken und negative Auswirkungen werden nicht berücksichtigt (Bruttobewertung). Die Relevanz der Nachhaltigkeitsaspekte wird aus zwei Perspektiven analysiert und bewertet: erstens im Hinblick auf die Wesentlichkeit der Auswirkungen und zweitens in Bezug auf ihre finanzielle Wesentlichkeit.

Die Perspektive der **Wesentlichkeit der Auswirkungen** bezieht sich auf Nachhaltigkeitsaspekte, bei denen Bossard sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben kann. Die Bewertung erfolgt durch die zugeordneten internen und externen Stakeholder. Für die Aktivitäten von Bossard liegt der Fokus auf der Umwelt, den Mitarbeitenden und der Gesellschaft sowie den potenziellen Risiken für das Geschäft. Für die meisten Themen werden auch die Auswirkungen und Risiken der Wertschöpfungskette bewertet. Im Berichtsjahr basierte die Beurteilung in erster Linie auf internem Wissen und konzentrierte sich hauptsächlich auf die direkten («Tier 1») Lieferant:innen von Bossard. Das betraf insbesondere die Identifizierung und Bewertung der Auswirkungen im Zusammenhang mit den Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette (ESRS S2).

Die Unterthemen werden unter Berücksichtigung von kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten bewertet. Der Schweregrad der positiven und negativen Auswirkungen wird gemäss den ESRS-Leitlinien anhand der Faktoren Ausmass, Umfang und Unabänderlichkeit bewertet. Die Bewertung der tatsächlichen und potenziellen negativen und positiven Auswirkungen erfolgt anhand eines Punktesystems. Für die Abstufung werden die Kategorien vernachlässigbar, niedrig, hoch und sehr hoch verwendet. Zusätzlich wird bei den potenziellen Auswirkungen die Eintrittswahrscheinlichkeit mit den Kategorien selten, unwahrscheinlich, möglich und wahrscheinlich berücksichtigt.

Damit ergibt sich die Gesamtpunktzahl aus der Multiplikation der Punkte für Auswirkungen und Wahrscheinlichkeit. Für die Abbildung von wesentlichen Auswirkungen wurde eine Schwelle von 50 % der Gesamtpunktzahl gewählt.

Die Perspektive der **finanziellen Wesentlichkeit** bezieht sich auf Nachhaltigkeitsaspekte, die wesentliche Risiken und Chancen für die finanzielle Lage von Bossard darstellen können. Ein Nachhaltigkeitsaspekt gilt als wesentlich, wenn er kurz-, mittel- oder langfristig relevante Risiken oder Chancen für die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gruppe birgt. Die Wesentlichkeit von Risiken und Chancen wird auf der Grundlage einer Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Ausmass der finanziellen Effekte bewertet.

Die Prozesse zur Identifizierung wesentlicher Risiken und Chancen unterscheiden sich.

Wesentliche Chancen werden zukünftig anhand von Szenarien mit qualitativen Schwellenwerten ermittelt. Diese Szenarien werden in Workshops mit Expertinnen und Experten aus den entsprechenden Fach- und Geschäftsbereichen entwickelt. Festgestellte Auswirkungen können zur Bestimmung von Chancen herangezogen werden. Als Bewertungskriterium für das mögliche oder tatsächliche Ausmass einer Chance werden finanzielle Kennzahlen wie der Konzerngewinn, EBITDA, CAPEX und OPEX der Gruppe verwendet.

Wesentliche umweltbezogene, soziale- und Governance-Risiken (ESG-Risiken) werden in Übereinstimmung mit den definierten Zeithorizonten und Schwellenwerten des gruppenweiten Risikomanagement-Frameworks bestimmt. Damit ist eine Konsistenz zum regulären Risikomanagementprozess sichergestellt. Die Bewertung erfolgt durch die Risikomanagementfunktionen der Gruppe, gegebenenfalls in Abstimmung mit den Fachbereichen und/oder Geschäftseinheiten.

Ergebnis

Die im Rahmen der DMA ermittelten wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte werden konsolidiert. Dafür werden den internen Stakeholdern und der Konzernleitung Übersichten zu den als erheblich oder höher eingestuften nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen und Nachhaltigkeitsrisiken vorgelegt und mit ihnen diskutiert. Ein Nachhaltigkeitsaspekt gilt als wesentlich, wenn eine Wesentlichkeit der Auswirkungen bzw. finanzielle Wesentlichkeit oder beides vorliegt. Die finale Genehmigung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf Antrag der Konzernleitung durch den Verwaltungsrat.

Bossard hat die Standards ESRS E1 (Klimawandel), ESRS E5 (Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft), ESRS S1 (Arbeitskräfte des Unternehmens), ESRS S2 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) und ESRS G1 (Unternehmensführung) als wesentlich definiert.

Aus dieser Definition ergibt sich die nachfolgende Liste an wesentlichen Themen:

- Klimawandel
- Klimaschutz und Dekarbonisierung
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen
- Diversität, Chancengleichheit und Inklusion
- Aufstiegschancen, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette
- Unternehmenskultur
- Whistleblowing
- Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen
- Management von Beziehungen zu den Stakeholdern
- Philanthropie

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Standards	Beschreibung	Auswirkung + / - Risiko/Chance	tatsächlich/potenziell	Geschäftstätigkeit/ Wertschöpfungskette	Zeiträumen
ESRS E1 Klimawandel	Abschwächung/Reduktion des Klimawandels: Einsatz erneuerbarer Energien als Schlüsselaktivität für die Dekarbonisierung und Beitrag von Bossard zur Begrenzung der Erderwärmung.	 Auswirkung	 tatsächlich	 Geschäftstätigkeit	 mittel-/langfristig
	Abschwächung/Reduktion des Klimawandels: Klimabezogene Mehrkosten, die durch eine CO ₂ -Bepreisung (Regulierung) und steigende Energie- und Rohstoffkosten (Marktpreis) entstehen.	 Risiko	 potenziell	 Geschäftstätigkeit	 kurz-/mittelfristig
	Anpassung an den Klimawandel: Beeinträchtigung von Bürogebäuden, Standorten und anderen Vermögenswerten von Bossard durch physische, chronische und akute Umwelt- und Klimarisiken.	 Risiko	 potenziell	 Geschäftstätigkeit	 mittel-/langfristig
	Energie: Beitrag von durch den Energieverbrauch erzeugten Treibhausgasemissionen zur Klimaerwärmung bei Bossard und ihren Lieferant:innen.	 Auswirkung	 potenziell	 Geschäftstätigkeit	 mittel-/langfristig
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislauf- wirtschaft	Ressourcenzufluss einschliesslich Ressourcennutzung: «Neue» Materialien (keine Wiederverwendung, Recycling), die für die Herstellung von den durch Bossard eingekauften Verbindungselementen abgebaut, verarbeitet und transportiert werden, haben negative ökologische Auswirkungen.	 Auswirkung	 tatsächlich	 Geschäftstätigkeit	 mittel-/langfristig
	Ressourcenzufluss einschliesslich Ressourcennutzung: Verfügbarkeit von Materialien und Komponenten (z.B. Wiederverwendung und Recycling von Materialien für Verbindungselemente und Verwendung emissionsarmer Materialien) bei beschleunigter Nachfrage nach Recycling- und umweltfreundlichen Produkten.	 Risiko	 Chance	 Geschäftstätigkeit	 mittel-/langfristig
	Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Services: Abfallerzeugung während der Bereitstellung der Produkte (Verpackung).	 Auswirkung	 tatsächlich	 Geschäftstätigkeit	 kurz-/mittel-/langfristig

Standards	Beschreibung	Auswirkung + / - Risiko/Chance	tatsächlich/potenziell	Geschäftstätigkeit/ Wertschöpfungskette	Zeiträumen
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen: Sichere Beschäftigung mit transparenten, gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen und Massnahmen zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden.	 Auswirkung	 tatsächlich	 Geschäftstätigkeit	 kurz-/mittel-/langfristig
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit: Innovatives Denken und Förderung innovativer Ansätze durch Vielfalt und Chancengleichheit, integrative Kultur für alle Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen.	 Auswirkung	 tatsächlich	 Geschäftstätigkeit	 kurz-/mittel-/langfristig
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit: Berufliche Aufstiegschancen durch Ausbildung, Entwicklung und den Zugang zu herausfordernden Aufgaben.	 Auswirkung	 potenziell	 Geschäftstätigkeit	 kurz-/mittel-/langfristig
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit: Rekrutierung und Förderung von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen.	 Auswirkung	  potenziell tatsächlich	 Geschäftstätigkeit	 kurz-/mittel-/langfristig
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Andere arbeitsbezogene Rechte: Gefahr, dass Lieferant:innen gegen vertragliche Menschenrechtsverpflichtungen verstossen, was zu negativen Auswirkungen auf Bossards Reputation bis hin zum Unterbruch von Lieferketten führen kann.	   Auswirkung Risiko Chance	 potenziell	 Wertschöpfungskette	 kurz-/mittel-/langfristig
ESRS G1 Unternehmens- führung	Unternehmenskultur: Gesunde Unternehmenskultur, mit fünf vorgelebten Leitprinzipien, die das Geschäftsverhalten von Bossard auf gemeinsame Ziele ausrichtet.	 Auswirkung	 tatsächlich	 Geschäftstätigkeit	 kurz-/mittel-/langfristig
	Schutz von Whistleblowern: Schutz von Hinweisgebern, Massnahmen und Prozesse zur Ermutigung und Befähigung aller Beteiligten sowie Vorkehrungen und Verfahren gegen potenzielle Vergeltungsmassnahmen.	 Auswirkung	 potenziell	  Geschäftstätigkeit Wertschöpfungs- kette	 kurz-/mittel-/langfristig
	Management der Beziehungen zu den Lieferant:innen: Kontinuierliches Engagement, Due-Diligence-Prüfungen und Screening-Tools, um die Einhaltung des Verhaltenskodex durch die Lieferant:innen zu gewährleisten.	  Auswirkung Risiko	  potenziell tatsächlich	  Geschäftstätigkeit Wertschöpfungs- kette	 mittel-/langfristig
	Management der Beziehungen zu den Stakeholdern: Durch die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards und -rahmenwerken schafft Bossard Vertrauen und Transparenz für Stakeholder und Interessenträger:innen.	 Auswirkung	 potenziell	  Geschäftstätigkeit Wertschöpfungs- kette	 kurz-/mittel-/langfristig
Bossard spezifisch	Soziales Engagement: Durch ihre Wirtschaftstätigkeit und ihr soziales Engagement leistet Bossard einen Mehrwert für die lokalen Gemeinschaften.	 Auswirkung	 tatsächlich	  Geschäftstätigkeit Wertschöpfungs- kette	 kurz-/mittel-/langfristig

Resilienz von Nachhaltigkeitsstrategie und Geschäftsmodell

Neben der Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten hat Bossard auch ihre Fähigkeit analysiert, wesentliche Auswirkungen und Risiken zu bewältigen sowie relevante Chancen zu nutzen. Die Ergebnisse unterstreichen die Widerstandsfähigkeit der Nachhaltigkeitsstrategie und des Geschäftsmodells von Bossard. Es wurden keine hoch risikobehafteten Geschäftstätigkeiten festgestellt.

Die Resilienz der Nachhaltigkeitsstrategie und des Geschäftsmodells gegenüber dem Klimawandel umfasst die Fähigkeit, klimabedingte Risiken zu bewältigen und Chancen zu nutzen, einschliesslich der Fähigkeit, auf Übergangsrisiken und physische Risiken zu reagieren und sich an sie anzupassen.

Die physischen Risiken an den Standorten von Bossard werden durch organisatorische Massnahmen, insbesondere das Business Continuity Management sowie den zukünftigen Netto-Null-Transitionsplan, gesteuert. Eine detaillierte Darstellung der Vorgehensweise und Ergebnisse zu den Umweltthemen (ESRS E1) findet sich im Kapitel [→ Bericht zu Klimabelangen, Klimaszenarien und Klimaresilienz](#).

Für die Produktion von industriellen Verbindungs- und Montagelösungen sind die Lieferant:innen von Bossard auf beträchtliche Mengen an Rohstoffen angewiesen, insbesondere in Kategorien mit hoher Umweltbelastung wie Stahl. Kurzfristig erwartet Bossard daraus keine negativen Auswirkungen und Risiken für die eigene Nachhaltigkeitsstrategie und das Geschäftsmodell. Regelmässiges Monitoring und gemeinsames Engagement für Kreislaufwirtschaft (ESRS E5) sichern mittel- und langfristig die Resilienz. Weitere Informationen enthält das Kapitel [→ Die Rolle von Bossard in der Kreislaufwirtschaft](#).

Die Resilienz im Bereich Mitarbeitende wurde anhand von vier positiven Aspekten bewertet: Arbeitsumfeld, Wohlbefinden, Weiterbildung sowie Gleichstellung und Chancengleichheit. Kurzfristig rechnet Bossard nicht mit Änderungen bei den positiven Einflüssen auf die Nachhaltigkeit und das Geschäftsmodell. Durch etablierte Prozesse bleibt das Arbeitsumfeld sicher und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gewährleistet. Regelmässige Überprüfung und Anpassung sichern die Resilienz mittel- und langfristig. Eine detaillierte Darstellung der Mitarbeitenden Themen (ESRS S1) findet sich im Kapitel [→ Informationen zu den Mitarbeitenden](#).

Im Mittelpunkt der Resilienz-Analyse für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette steht die Wahrung arbeitsbezogener Rechte. Die Risikobetrachtung konzentriert sich insbesondere auf Länder mit hohen ESG-Risiken, die auch ein potenziell höheres Risiko für Kinderarbeit aufweisen. Kurzfristig entfaltet das Engagement von Bossard für den Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten, wie es im Verhaltenskodex für Lieferant:innen verankert ist und regelmässig überprüft wird, eine positive Wirkung. Arbeitskräfte in der nachgelagerten Wertschöpfungskette, also bei Kundinnen von Bossard, werden grundsätzlich in die Due Diligence einbezogen.

Bossard sieht diese jedoch nicht als wesentliche Zielgruppe im Zusammenhang mit Auswirkungen, Risiken und Chancen. Mittel- und langfristig gewährleistet Bossard die Resilienz durch kontinuierliche Evaluierungen und gezielte Anpassungen der bestehenden Massnahmen. Weitere Informationen zum Schutz der Menschenrechte (ESRS S2) in der Lieferkette von Bossard enthält das Kapitel [→ Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette](#).

Im Bereich der Unternehmensführung wurden drei positive Effekte identifiziert. Dazu gehören die Förderung einer integren Unternehmenskultur, welche sowohl Grundsätze zur verantwortungsvollen Unternehmensführung und Compliance, als auch die konsequente Verhinderung von Korruption und Bestechung umfasst, der Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern sowie ein nachhaltiges Management der Lieferantenbeziehungen.

Kurzfristig bleiben die Auswirkungen auf Strategie und Geschäftsmodell stabil, da entsprechende Massnahmen bereits implementiert wurden. Durch regelmässiges Monitoring und gezielte Anpassungen bestehender Prozesse wird die Resilienz mittel- bis langfristig gesichert. Eine detaillierte Darstellung der Vorgehensweise und Ergebnisse zu den Governance Themen (ESRS G1) findet sich im Kapitel [→ Geschäftsverhalten und Integrität](#).

Zwei weitere unternehmensspezifische Themen der Gruppe umfassen das Management der Beziehungen zu den Stakeholdern mit der Einhaltung relevanter Nachhaltigkeitsstandards und -rahmenwerke sowie das soziale Engagement von Bossard. Insgesamt tragen auch diese Aspekte zur Resilienz der Nachhaltigkeitsstrategie und des Geschäftsmodells über die definierten Zeiträume bei.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

1.5 Nachhaltigkeitsorganisation und Governance

GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13,
ESRS 2 GOV-1, ESRS 2 GOV-2

Die oberste Führungsebene des Konzerns, einschliesslich des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, befasst sich mit Fragen der Nachhaltigkeit, welche die Bedeutung der Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen für den Konzern widerspiegeln.

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat bewertet jährlich die erforderlichen Kompetenzen seiner Mitglieder. 2025 wurden die vorhandenen Nachhaltigkeitskompetenzen auch auf ihre Übereinstimmung mit den Anforderungen der CSRD überprüft. Das zentrale Nachhaltigkeitswissen umfasst insbesondere Kompetenzen zu den Themen Klimawandel, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, Mitarbeitende, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie Unternehmensführung und Geschäftsverhalten. Sowohl der Verwaltungsrat als auch die Konzernleitung und die Tochtergesellschaften verfügen als kollektive Gremien über die erforderliche Erfahrung, um alle in der DMA als wesentlich identifizierten Themen, einschliesslich ihrer Auswirkungen, Risiken und Chancen, abzudecken.

Der Verwaltungsrat überprüft regelmässig die Auswirkungen dieser Themen auf die finanzielle Leistung von Bossard und auf die Fähigkeit mit der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie, Werte zu schaffen. Dies erfolgt auch im Hinblick auf die Interessen der wichtigsten Stakeholder. Er steuert die Integration der Nachhaltigkeit in die Konzernstrategie und genehmigt die zentralen Nachhaltigkeitsziele.

Im Jahr 2025 wurden Nachhaltigkeitsbelange an den Sitzungen des Verwaltungsrats und der Ausschüsse traktandiert. An diesen nahmen der CEO und mehrheitlich der CFO teil. Zu den behandelten Themen gehörten die Überprüfung der aktuellen Wesentlichkeitsanalyse, der Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten für 2025 sowie der Nachhaltigkeitsbericht 2025. Ebenfalls wurden die jährliche Überprüfung der Klima- und Menschenrechtsrisiken, die Überwachung der Integration von Nachhaltigkeit in die Vergütung von Führungskräften sowie der strategische Ausblick der Gruppe auf wesentliche Themen in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie nach 2025 thematisiert.

Konzernleitung

Die Konzernleitung unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung der strategischen Ausrichtung und der Nachhaltigkeitsziele. Sie ist für die Umsetzung der strategischen Nachhaltigkeitsentscheidungen des Verwaltungsrats verantwortlich. Die Konzernleitung behandelt Nachhaltigkeitsanliegen als Traktandum der regelmässig

stattfindenden Konzernleitungssitzungen. Zu den im Berichtsjahr besprochenen Nachhaltigkeitsthemen gehörten die Leistungs- und Strategieüberprüfungen für den Nachhaltigkeitsplan, die Überwachung der wesentlichen sozialen und ökologischen Auswirkungen, die Genehmigung der Wesentlichkeitsanalyse, die Bewertung von Klima- und Menschenrechtsrisiken, die Aktualisierungen von Nachhaltigkeitsvorschriften sowie die Überprüfung der Wirksamkeit von der Steuerung und der Verantwortung für die Ergebnisse im Bereich Nachhaltigkeit.

Der CEO beaufsichtigt und leitet das Management der wesentlichen Nachhaltigkeitsangelegenheiten, -strategien und -ziele von Bossard. Jedes Mitglied der Konzernleitung hat dafür individuelle Verantwortlichkeiten, die im Rahmen des Nachhaltigkeitsplans definiert werden.

Abteilung für Nachhaltigkeit

Auf Gruppenebene ist die Vice President (VP) Sustainability für alle Nachhaltigkeits- und Klimabelange verantwortlich. Sie berichtet an den CEO und führt die Abteilung für Nachhaltigkeit der Gruppe (im Text als ESG-Team bezeichnet). Diese Abteilung ist für die Steuerung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsplans zuständig, koordiniert die Nachhaltigkeitsleistung und bereitet Unterlagen für die Abstimmung von Themen und Genehmigungsanträge für die Konzernleitung vor. Dazu gehören Leistungsüberprüfungen, die Diskussion der Wesentlichkeitsanalyse und bei Bedarf eine Vertiefung von Nachhaltigkeitsprojekten.

Weitere themenspezifische Governance-Strukturen gewährleisten die effektive Umsetzung des Nachhaltigkeitsplans. Beispielsweise tagt die funktionsübergreifende Arbeitsgruppe zur Implementierung der CSRD mehrmals im Jahr und steuert sowohl die Berichtsstrategie als auch deren operative Ausführung. Für die Klimastrategie ist in der Abteilung Nachhaltigkeit ein zentrales Projektmanagement zuständig, das die Effektivität der Massnahmen sowie den Fortschritt im Hinblick auf die festgelegten Ziele überwacht.

Nachhaltigkeitsmanagement in den Geschäftseinheiten

Jede Abteilung und Funktion bei Bossard soll Nachhaltigkeit in ihre Aktivitäten und Zuständigkeiten integrieren. Das ESG-Team der Gruppe arbeitet mit den jeweiligen Verantwortlichen in den Geschäftseinheiten von Bossard zusammen, um das Bewusstsein für die Anforderungen zur nachhaltigen Entwicklung und für unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsthemen zu stärken. In grösseren Tochtergesellschaften wird die Leitung der lokalen Umsetzung von Nachhaltigkeitsverantwortlichen wahrgenommen.

Einzelne Tochtergesellschaften trafen sich Anfang 2025 unter Leitung der Abteilung Nachhaltigkeit der Gruppe, um die Wesentlichkeitsanalyse zu besprechen und weitere Schritte einzuleiten. Für 2026 ist geplant, die interne Nachhaltigkeits-Community vermehrt in die gruppenweiten Nachhaltigkeitsprojekte einzubeziehen.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

TEIL 2

«UMWELT – Der Übergang zu einer nachhaltigeren Zukunft»

ESRS E1 Klimawandel

ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

2.1 Bericht zu Klimabelangen, Klimaszenarien und Klimaresilienz

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3, GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-4, ESRS 2 IRO-2, ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 GDR P, ESRS 2-GDR-A, ESRS 2-GDR-T, ESRS E1-1, ESRS E1-2, ESRS E1-3, ESRS E1-4, ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-11

Informationen, die im Nachhaltigkeitsbericht 2024 im Abschnitt «TCFD-Berichterstattung» enthalten waren, werden auch durch die Schweizer Verordnung über die Offenlegung von Klimainformationen und dem Standard ESRS E1 Klima abgedeckt. Sie werden in diesem und dem folgenden Kapitel 2.2 «Klimaschutz und Dekarbonisierung» zusammengefasst und im TCFD-Index im Anhang referenziert, der Teil Art. 964b des Schweizerischen Obligationenrechts ist.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im Rahmen der DMA wurden zwei Auswirkungen, ein physisches Risiko, zwei Transitionsrisiken und eine Transitionschance identifiziert.

Das physische Risiko betrifft mögliche Beeinträchtigungen von Bürogebäuden und Standorten infolge extremer Klimaereignisse, was zu Schäden, Stromausfällen oder Lieferunterbrechungen mit finanziellen Auswirkungen führen könnte. Die Analyse deutet darauf hin, dass für die identifizierten Gefahren unter dem moderaten RCP4.5-Szenario mit geringen Auswirkungen zu rechnen ist. Unter dem extremeren RCP8.5-Szenario könnten sich jedoch die Schwere dieser Gefahren und die Auswirkungen auf das Geschäft von Bossard erhöhen. Steuernde Massnahmen umfassen an einigen der Standorte ein Business Continuity Management System (BCMS), die Kontrolle wesentlicher Ressourcen und Notfallpläne. Die Exposition der Geschäftseinheiten gegenüber physischen Risiken wird laufend überwacht und für wesentliche Standorte bestehen ergänzende Versicherungen. Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine Ausfälle verzeichnet, die durch Naturgefahren bedingt waren.

Eine negative Auswirkung mit verbundenen Transitionsrisiken ergibt sich daraus, dass der bestehende Energie- und Rohstoffverbrauch von Bossard aktuell noch nicht

ausschliesslich auf nachhaltigen Ressourcen basiert. Regulatorische Anpassungen, wie CO₂-Bepreisungen, können Kostensteigerungen verursachen und Umsatz- sowie Gewinneinbussen zur Folge haben. Das gilt insbesondere bei Anpassungsverzug an Marktanforderungen oder bei begrenzter Verfügbarkeit erneuerbarer Ressourcen. Bossard prüft fortlaufend Optimierungsmöglichkeiten. Die Gruppe strebt beispielsweise an allen Standorten längerfristige Verträge mit Energieversorgungsunternehmen sowie strategische Partnerschaften mit Lieferant:innen an, um dem Risiko von Preisschwankungen und Ressourcenknappheit entgegenzuwirken. Damit sollen zusätzliche Anreize für emissionsarme Produkte und Lösungen geschaffen werden.

Der Ausbau erneuerbarer Energien hat sich als positive Auswirkung und Transitionschance herausgestellt. Bossard investiert an ihren Standorten, wo sinnvoll und möglich, in Photovoltaikanlagen. Damit können die Kapazitäten für erneuerbare Energien erhöht, Treibhausgasemissionen reduziert und Risiken im Zusammenhang mit Energiepreisschwankungen gesenkt werden.

Klimaresilienz

Die klimaresiliente Ausrichtung von Bossard umfasst die strategische und operative Widerstandsfähigkeit gegenüber klimabedingten Veränderungen und Unsicherheiten. Zusammenfassend ist die Gruppe als globale Distributorin moderaten physischen Risiken ausgesetzt. Transitionsrisiken werden durch kurzfristige Ziele und das Netto-Null-Ziel für Scope 1 und Scope 2 Emissionen adressiert. Für die Festlegung eines zukünftigen Scope 3 Ziels werden die relevanten Scope 3 Kategorien bereits intern erfasst.

Durch Massnahmen zur CO₂-Reduktion und die kontinuierliche Prüfung künftiger Herausforderungen kann Bossard die negativen Klima- und Umweltwirkungen im Laufe der Zeit potenziell senken und Risiken proaktiv steuern. Effizienzsteigerungen, ein verstärkter Einsatz erneuerbarer Energien, die Kooperation mit Lieferant:innen zur Dekarbonisierung der Wertschöpfungskette, Materialinnovationen, Investitionen in Dienstleistungen zur Optimierung der Ressourceneffizienz, in ein Tool für die Erhebung des Product Carbon Footprints (PCF) sowie in gemeinsame Ansätze mit Kundinnen zur Förderung kreislauffähiger Produkte tragen zukünftig dazu bei, verbleibende Klimarisiken weiter zu mindern. Wenn es Bossard darüber hinaus gelingt, sich mit diesen Massnahmen als führend im Bereich Nachhaltigkeit zu positionieren, können sich Wachstumschancen in bestehenden und neuen Märkten eröffnen.

Ansatz/Governance

Der Ansatz von Bossard zum Management von Massnahmen, Risiken und Chancen des Klimawandels basiert auf einer unternehmensweiten Integration des Themas – von den obersten Leitungsgremien bis hin zu spezialisierten Fachpersonen in den Tochtergesellschaften.

Der Verwaltungsrat steuert, überwacht und genehmigt zentrale Elemente des Klimamanagements. Unterstützt wird er dabei durch den Audit, Risk and Compliance Ausschuss (ARCA). Der Verwaltungsrat prüft klimabezogene Themen und relevante Chancen und Risiken mit potenziell erheblichen Auswirkungen auf die Bossard Gruppe.

Die Konzernleitung trägt die Gesamtverantwortung für die Entwicklung einer konzernweiten Klimastrategie, legt die Leitlinien zum Umgang mit Chancen und Risiken fest, entscheidet über Klimaschutzmassnahmen und überprüft jährlich deren kumulierte Wirkung.

Die VP Sustainability ist verantwortlich für die Integration klimarelevanter Chancen und Risiken in die Unternehmensstrategie sowie für die Sicherstellung der Einhaltung regulatorischer Anforderungen. Unterstützt wird sie dabei durch ein zentrales Projektmanagement-Team in der Nachhaltigkeitsabteilung, das die Umsetzung der Massnahmen begleitet und den Fortschritt überwacht.

Richtlinien/Transitionsplan

Bossard verfügt über eine vorläufige Übergangsplanung zum Klimawandel. Diese basiert auf kurz- und mittelfristigen Treibhausgasreduktionszielen (Scope 1, 2), die 2023 von der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat verabschiedet wurden. Aufgrund von 2024 und 2025 getätigten Akquisitionen von Unternehmen wurden deren Emissionsdaten erstmals im Berichtsjahr konsolidiert. Zukünftig wird eine Überprüfung und Aktualisierung dieser Ziele erfolgen.

Die Gruppe arbeitet aktuell an der Entwicklung einer konzernweiten Klimastrategie. In den letzten Jahren wurden mit der Erhebung von Energie- und Emissionsdaten die Grundlagen für ein systematisches Klimamanagement geschaffen. Ziel ist es, auf dieser Basis künftig Reduktionsziele zu definieren und Massnahmen zur schrittweisen Dekarbonisierung umzusetzen.

Dafür orientiert sich Bossard an dynamischen Prognosen, die im Einklang mit dem Geschäftswachstum und den kurz- und mittelfristigen Klimazielen des Unternehmens stehen; eine jährliche Überprüfung und die Integration von weiteren Informationen sind vorgesehen.

Zur Berechnung des Emissionsreduktionspfades werden Daten der International Energy Agency (IEA) und die aktuellen Emissionsfaktoren des Departments for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) herangezogen.

Klimabezogene Chancen und Risiken werden systematisch in den Risikomanagementprozess eingebunden. Physische und transitorische Risiken werden regelmässig mit Blick auf Zeitrahmen, Wertschöpfungskette, Eintrittswahrscheinlichkeit und finanzielle Auswirkungen analysiert. Zusätzlich sind ESG-Risiken im Kontext Klima und Natur Teil der jährlichen Risikobewertung durch Konzernleitung und Verwaltungsrat.

Bossard engagiert sich in globalen Initiativen und pflegt Mitgliedschaften, um den Austausch rund um Klima und Umwelt sowie die Orientierung an internationalen Standards sicherzustellen. Dazu gehören das Carbon Disclosure Project (CDP), die Sustainable Development Goals (SDGs), der UN Global Compact (UNGC) sowie die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Massnahmen

Im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde 2025 wieder eine Klimarisikobewertung vorgenommen. Die Szenarioanalyse folgt den vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) definierten Klimaszenarien, den sogenannten Representative Concentrations Pathways

(RCP <2°C, 2–3°C und >4°C bis 2100). Berücksichtigt wurde auch das Hochemissionsszenario RCP8.5, um potenzielle Klimagefahren und deren Auswirkungen auf Bossards Geschäftseinheiten zu bewerten. Jedes Szenario wurde qualitativ und für verschiedene Zeithorizonte (kurz-, mittel- und langfristig) bewertet. Für die physische Risiko- beurteilung wurden kurz- und mittelfristige Horizonte zusammengefasst betrachtet, während für den langfristigen Horizont auch die erwartete Zunahme von Häufigkeit und Schwere klimabedingter Ereignisse einbezogen wurde. Die Bewertungen betrafen primär eigene Aktivitäten, wobei viele festgestellte Risiken auch für die Lieferant:innen und die Kundinnen von Bossard relevant sind.

Auf der Grundlage der aus dieser Bewertung gewonnenen Erkenntnisse plant die Gruppe 2026 ihre aktuellen Massnahmen zum Klimaschutz und zur Dekarbonisierung zu überprüfen. Siehe Kapitel [→ Klimaschutz und Dekarbonisierung](#). Ziel dieser Analyse ist, dass die Geschäftsbereiche und Standorte entweder zusätzliche Risiko- reaktionen umsetzen oder bereit sind, die damit verbundenen Risiken nach sorgfältiger Abwägung einzugehen.

Die Anfälligkeit für physische Risiken, die sich bei Bossard auf klimabedingte Gefahren von Stürmen und Überschwemmungen konzentriert, wird jährlich für Standorte mit erhöhtem Bedrohungspotenzial überprüft. Im Jahr 2025 waren keine zusätzlichen Investitionen in Anpassungsmassnahmen und die Verbesserung der Infrastruktur erforderlich.

Bei Bossard fallen über 98 % aller Emissionen in Scope 3 an. Im Berichtsjahr wurde auf Basis der Emissionsdaten von 2024 eine erste Scope-3-Kategorisierung erstellt. Diese ergab eine Relevanz von elf der insgesamt fünfzehn Scope 3 Kategorien. Mit 90 % der gesamten Scope 3 Emissionen verursacht die Kategorie 1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen) die grössten Beiträge. Aufgrund der zentralen Bedeutung dieser Kategorie – sowohl für Bossard als auch für die Lieferant:innen und Kundinnen – lancierte die Gruppe im Herbst 2025 ein Projekt zur Implementierung eines Tools für die Erhebung des Product Carbon Footprints (PCF).

Weitere Treiber der Scope 3 Emissionen stellen Kapitalgüter (Kategorie 2), der vorgelagerte Transport und die Distribution (Kategorie 4) und Geschäftsreisen (Kategorie 6) dar. Die Daten aus kraftstoff- und energiebezogenen Aktivitäten zu Geschäftsreisen und Mitarbeitenden-Pendlerströmen wurden bereits seit 2023 teilweise mit einem Screening geschätzt und teilweise effektiv erhoben, bevor sie im Berichtsjahr auf der Grundlage der Angaben von einzelnen Geschäftseinheiten geschätzt und hochgerechnet wurden.

Das Projekt zu den Scope 3 Emissionen wird 2026 weitergeführt. Neben der Messung und Steuerung der grössten Hebel zur Dekarbonisierung in der Wertschöpfungskette liegt der Fokus auch auf der Diskussion möglicher zukünftiger Scope 3 Ziele.

Ziele und Metriken

Scope	Ziele
Kurzfristig	
Scope 1 und Scope 2	Bis 2031 will die Bossard Gruppe die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2023 reduzieren ¹⁾ .
Scope 3	Bossard hat aktuell keine kurzfristigen Ziele für ihre Scope 3 Emissionen definiert.
Mittel- bis langfristig	
Netto-Null-Ziel Scope 1 und Scope 2	Bis spätestens 2040 sollen diese Emissionen für die Bossard Gruppe auf Netto-Null gesenkt werden.
Netto-Null-Ziel Scope 3	Bossard hat aktuell keine langfristigen Ziele für ihre Scope 3 Emissionen definiert.

1) Aufgrund der 2025 erfolgten Integration mehrerer Akquisitionen ist eine Neuberechnung der Basisemissionen erforderlich. Diese Überprüfung und die damit verbundene Anpassung der Klimaziele wurde noch nicht vorgenommen. Bossard plant, dies in der nächsten Berichtsperiode durchzuführen.

Bossard beabsichtigt, mit der Erarbeitung der konzernweiten Klimastrategie definitive Klimaziele für ihre Scope 1, Scope 2 und zusätzlich für Scope 3 Emissionen festzulegen. Diese werden auch akquisitionsbedingte, strukturelle Veränderungen in der Emissionsbilanz ab 2025 berücksichtigen. Bossard wird in ihren zukünftigen Berichten offenlegen, wie sie die Überprüfung der vorhandenen Zwischenziele und des Netto-Null-Ziels für Scope 1 und Scope 2 Emissionen angeht und vorgenommene Anpassungen transparent erklären.

Die Reduktionsmassnahmen zu den kurzfristigen Scope 1 und Scope 2 Zielen sind im Rahmen einer internen Roadmap dokumentiert. Quantitative Hebel, insbesondere Informationen zum Energieverbrauch und zu den resultierenden Emissionen, werden im Kapitel [→ Klimaschutz und Dekarbonisierung](#) offengelegt. Das Kapitel [→ Die Rolle von Bossard in der Kreislaufwirtschaft](#) enthält weitere Informationen zu emissionsmindernden Massnahmen.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

2.2 Klimaschutz und Dekarbonisierung

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3, GRI 102-2, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-5, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7, ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 GDR-T, ESRS 2 GDR-M, ESRS E1-4, ESRS E1-5, ESRS E1-6, ESRS E1-7, ESRS E1-8

Bossard hat in enger Abstimmung mit den relevanten internen Stakeholdern Massnahmen entwickelt, um ihre kurz- und mittelfristigen Klimaziele zu erreichen. Das Reduktionspotenzial für Scope 1 und Scope 2 Emissionen wird, wo möglich und sinnvoll, seit 2024 durch die sukzessive Umstellung auf erneuerbare Energien sowie die Nutzung von Firmenwagen mit Elektroantrieb ausgeschöpft. Die wichtigsten Massnahmen betreffen Bossards Lieferant:innen, da der grösste Teil der Emissionen von Bossard durch Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette in Scope 3 entsteht.

Ansatz

Auf Konzernebene koordiniert und überwacht die VP Sustainability die globale Erreichung der Emissionsreduktionsziele. Dafür wurde eine klare Governance-Struktur implementiert.

Primär sind die Führungsteams der verschiedenen Geschäftseinheiten für die Erarbeitung konkreter Massnahmenpläne zu Emissionsreduktionen zuständig.

Dafür obliegt die Verantwortung – je nach Standortgrösse – den Geschäftsführungen, Finanzleitungen oder Umweltbeauftragten. Diese sind angehalten, Energieeinsparungen und Effizienzsteigerungen im Rahmen ihrer langfristigen Planung zu berücksichtigen und entsprechend zu priorisieren. Massnahmen für Verbrauchseinsparungen und ein energieeffizientes Immobilienmanagement werden lokal umgesetzt. Klimaschutzaspekte werden, wenn möglich, in den Budgetierungsprozess integriert, um eine fundierte Entscheidungsfindung sicherzustellen.

Das ESG-Team der Gruppe übernimmt eine beratende Rolle und konsolidiert die individuellen Reduktionspläne in einem globalen Aktionsplan. Dieser hält auf Stufe Gruppe den Fortschritt gegenüber der Zielerreichung fest. Der Erreichungsgrad für das Zwischenziel 2031 wird von der Konzernleitung mindestens jährlich überprüft und genehmigt.

Die Datenerhebung und das Datenmanagement erfolgen quartalsweise über eine App und vernetzte Business-Intelligence-Berichte, welche die Berechnung der Emissionen auf Standortebeine sowie Analysen zu Monitoring- und Vergleichszwecken ermöglichen. Die Auswertung und Überprüfung der Verbrauchsdaten erfolgt zeitnah und nach dem Vier-Augenprinzip. Auf lokaler Ebene werden die Daten vor Weitergabe an die Gruppe regelmässig auf Basis von historischen Vergleichsdaten, Standort-

inspektionen und Sitzungen zum Energiemanagement analysiert. Auf Gruppenebene gewährleistet die App als zentrales Datenportal die konsistente Datenqualität. Identifizierte Abweichungen für den Energie- und Ressourcenverbrauch sowie für die resultierenden Treibhausgasemissionen werden seitens der Gruppe sorgfältig geprüft und die berichtenden Personen im Hinblick auf eine Optimierung der Datenqualität sensibilisiert.

Richtlinien

Für die 2024 ausgerollten kurz- und mittelfristigen Klimaziele wurde für alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Mitarbeitenden ein individueller Massnahmenplan erstellt. Die Massnahmen adressieren die im vorherigen Kapitel beschriebenen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Klimawandels. Die Geschäftseinheiten verfügen über einen gewissen Handlungsspielraum hinsichtlich der Auswahl der entsprechenden Reduktionsaktivitäten. Damit können sie ihre aktuellen Einsparleistungen, zukünftige Investitionen zur Erschliessung weiterer Potenziale und die lokalen Gegebenheiten besser in ihre Planungen integrieren.

Die Netto-Null-Ziele der Gruppe für Scope 2 sehen vor, bis 2040 den Stromverbrauch vollständig auf erneuerbare Energiequellen umzustellen. Dies soll durch den Bezug sowie die Eigenerzeugung von Strom aus erneuerbaren Quellen sowie durch den Einkauf von Zertifikaten erfolgen.

Aufgrund der herausragenden Bedeutung der CO₂-Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen (Scope 3) für das Geschäft von Bossard beinhaltet der Verhaltenskodex für Lieferant:innen auch Anforderungen zu den Klimawirkungen der Zulieferbetriebe.

Massnahmen

Die Firmenwagenflotte der Gruppe ist teilweise auf Elektrofahrzeuge umgestellt worden. Zurzeit werden alternative, CO₂-ärmere Mobilitätslösungen geprüft. Diese beinhalten unter anderem eine darauf aufbauende Vollelektrisierung der Firmenwagenflotte.

Bossard hat im Berichtsjahr für eine interne Analyse erstmals Scope 3 Emissionen berechnet. Die Kalkulation wurde auf Basis der im Jahr 2024 getätigten Ausgaben durchgeführt. Auch für 2025 wurden die Primärdaten auf Lieferantenebene ausgabenbasiert erhoben. Insbesondere in der Kategorie «Eingekaufte Waren und Dienstleistungen» – die mit über 90 % den grössten Anteil der Scope 3 Emissionen von Bossard ausmacht – kann die ausgabenbasierte Berechnung zu Unschärfe führen, da beispielsweise der Anteil an Recyclingmaterialien nicht berücksichtigt wird. Bossard strebt an, etwaige Verzerrungen ausgabenbasierter Ansätze durch gezielte Nachfragen bei grösseren Lieferant:innen schrittweise

zu reduzieren. Um ihre Stakeholder transparent zu informieren hat sich Bossard dazu entschlossen, im vorliegenden Bericht erstmals Informationen zu den Scope 3 Emissionen zu publizieren.

Bossard nahm im Berichtsjahr wieder am internationalen CDP-Offenlegungssystem teil. Der Fragebogen deckt unter anderem Managementeinschätzungen zu Klimarisiken und -chancen, sowie Informationen zu Treibhausgasemissionen, Reduktionsstrategien und zur Klimawandel-Governance ab. Die Auswertung und die Ergebnisse des Fragebogens aus 2025 wurden im Dezember kommuniziert. Dank einer fundierten Gap-Analyse und der oben erwähnten Massnahmen, welche durch den Fortschritt im Bereich der Berechnung der Scope 3 Emissionen abgerundet wurden, ist es Bossard im Berichtsjahr gelungen ein B-Rating zu erhalten und sich in diversen Kategorien erneut zu verbessern. Die Ergebnisse werden zu Beginn des Folgejahres im Detail analysiert, um diese gute Bewertung möglichst zu halten.

Bossard arbeitet aktiv mit ihren Lieferant:innen zusammen, um möglichen negativen Auswirkungen in der Wertschöpfungskette entgegenzuwirken. Mit dem Supplier Risk Management (SRM) Tool werden die Zulieferbetriebe systematisch geprüft und bei der Weiterentwicklung ihres ESG- und Klimamanagements begleitet.

Die Lieferant:innen können seit 2024 ihre Daten für den CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) im Tool eintragen. Damit verfügt Bossard über eine gute Datengrundlage für die Wirksamkeitsmessung der Reduktionsmassnahmen ihrer Zulieferbetriebe. Weitere Informationen zum Lieferantenmanagement enthält Kapitel [→ Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen](#).

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden spielt eine zentrale Rolle, um negative Klimaauswirkungen zu vermeiden und zu verringern. Dafür wurden im Jahr 2025 verschiedene Initiativen umgesetzt: An grösseren Standorten in Deutschland und in den Niederlanden wurde jeweils die Ladeinfrastruktur für Mitarbeitende erweitert, in Indien lief eine Kampagne zur Regenwassernutzung und bei Bossard in Frankreich wurden Anreize geschaffen, damit Mitarbeitende ihr Mobilitätsverhalten umweltbewusster gestalten.

Zusätzliche Informationen zu Massnahmen, die im Berichtsjahr auf Standortebene umgesetzt wurden, enthält die nachfolgende Tabelle.

Überblick zu weiteren, ausgewählten Emissionsreduktions- und Dekarbonisierungsmassnahmen

Geschäftseinheit/Standort/Tochtergesellschaft	Massnahmen	Wesentliche Hebel	Einspar- und CO ₂ -Reduktionspotenzial
Amerika	– Installation von Sonnenkollektoren am Standort Iowa – Umstellung auf LED-Beleuchtung bei Ersatz alter Leuchtmittel	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	hoch
China	– Betrieb von Photovoltaikanlagen – Analyse zur Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Quellen – Fuhrpark: Fahrzeuersatzbeschaffung mit Elektroantrieb	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	mittel
		Indirekter Energieverbrauch (Scope 3)	tief
Deutschland, Bossard	– Betrieb von Photovoltaikanlagen, die im Sommer 100 % des Eigenbedarfs abdecken – Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Quellen für den im Winter erforderlichen Zusatzbezug von Elektrizität (Einkauf Zertifikate) – Einsatz von Batteriespeichern – Umstellung auf LED-Beleuchtung	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	hoch
Deutschland, Ferdinand Gross	– Austausch Ölheizung und Ersatz durch Wärmepumpen – Erneuerbarer (Photovoltaik-)Strom für den Einsatz der Wärmepumpen – Fuhrpark: Fahrzeuersatzbeschaffung mit Elektro- und Hybridantrieb – Ausbau der Ladeinfrastruktur für Mitarbeitende und Besucher	Direkter Energieverbrauch (Scope 1) Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	hoch
		Indirekter Energieverbrauch (Scope 3)	tief - mittel
Frankreich	– Massnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs gemäss Zielsetzungen nach ELAN-Gesetz (LOI 2018-1021 évolution du logement, de l'aménagement et du numérique) – Abschluss eines Vertrags mit dem Stromversorger zum Bezug von 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen ab 2026	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	tief - mittel
Indien	– Installation neuer Solaranlagen – Umstellung auf LED-Beleuchtung – Regenwassernutzung – Einsatz von Nebelabscheidern in den Betriebsgebäuden – Analyse der Anforderungen für eine Zertifizierung der Betriebsgebäude gemäss nachhaltiger Gebäudestandards (LEED)	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	tief - mittel
Niederlande	– Betrieb von Photovoltaikanlagen – Einsatz von Wärme-/Kältespeicherung – Fuhrpark: Fahrzeuersatzbeschaffung mit Elektroantrieb – Ausbau der Ladeinfrastruktur für Mitarbeitende und Besucher:innen	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	mittel
		Indirekter Energieverbrauch (Scope 3)	tief - mittel
Schweiz, Standort Zug und Gruppe	– Austausch der Fenster am Hauptsitz – Umstellung auf LED-Beleuchtung im Technologie- und Logistikzentrum – Durchführung einer Machbarkeitsstudie für den Einsatz von Photovoltaikanlagen – Wärmebedarfsanalyse	Indirekter Energieverbrauch (Scope 2)	hoch

Kennzahlen: Energie und Treibhausgase (Scope 1 und 2)

Energie in MWh ^{1), 2)}	2025 ³⁾	2024 ⁴⁾
Energieverbrauch	31 617	24 700
davon erneuerbar	5 744	6 386
Stromverbrauch	12 798	10 677
davon erneuerbar	5 115	5 746
Fernwärme	629	639
Brennstoffe	7 105	4 869
Öl	1 283	196
Gas	5 810	4 667
Flüssiggas (LPG)	12	16
Holz	-	-
Kraftstoffe	11 085	8 515
Diesel	8 319	6 459
Benzin	2 766	2 056

- 1) Die Zahlen zum Energieverbrauch umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitstellen. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Bossard Vietnam mit acht Vollzeitäquivalenten sind aufgrund ihres relativ geringen Einflusses auf den Energieverbrauch nicht inkludiert.
- 2) 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.
- 3) Die Verbräuche und die absoluten CO₂-Emissionen sind im Berichtsjahr um rund 30 % gestiegen. Der Grund dafür sind mehrere Akquisitionen, durch die neue Vermögenswerte und Geschäftseinheiten integriert wurden. Für den Berichtszeitraum 2024 wurde keine rückwirkende Anpassung (Neufassung) vorgenommen.
- 4) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht enthalten.

Treibhausgasemissionen in tCO ₂ e ¹⁾	2025	2024 ⁵⁾
Gesamtemissionen (Scope 1 und 2)	8 072	6 143
Scope 1 ²⁾	4 460	3 252
Öl	333	48
Gas	1 190	933
Diesel	2 230	1 744
Benzin	704	523
Flüssiggas (LPG)	3	4
Scope 2 ^{3), 4)}	3 612	2 891
Strom	3 502	2 776
Fernwärme	110	115

- 1) Das Treibhausgasinventar wurde im Einklang mit den Leitlinien des WRI/WBCSD Treibhausgasprotokoll berechnet.
- 2) Scope 1: Emissionen aus Brennstoffen und brennbaren Substanzen.
- 3) Scope 2: Emissionen für das Jahr 2025 aus der Erzeugung von Strom und Fernwärme, die von den Geschäftsbereichen gekauft werden. Für Scope 2-Emissionen wurden die IEA-Emissionsfaktoren für 2023, die 2025 veröffentlicht wurden und die aktuellen DEFRA-Emissionsfaktoren verwendet. Wenn möglich, wurde die marktbasierte Methode angewandt, ansonsten die standortbasierte Methode.
- 4) Scope 2: Emissionen für das Jahr 2024 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 marktbasierte Methode angewandt, ansonsten die standortbasierte Methode.
- 5) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht enthalten.

Kennzahlen: Energie und Treibhausgase (Scope 3)

Treibhausgasemissionen in tCO ₂ e ¹⁾	2025 ⁵⁾	2024
Gesamtemissionen Scope 3 ^{2), 3), 4)}	675 320	589 500
Kat. 1 – Gekaufte Güter und Dienstleistungen	617 810	534 000
Kat. 2 – Kapitalgüter	11 530	9 400
Kat. 3 – Brennstoff- und energiebezogene Tätigkeiten	1 460	1 000
Kat. 4 – Vorgelagerter Transport und Distribution	36 180	36 000
Kat. 5 – In Arbeitsabläufen produzierter Müll	880	700
Kat. 6 – Geschäftsreisen	2 260	2 400
Kat. 7 – Pendelverkehr der Mitarbeitenden	2 460	2 300
Kat. 11 – Nutzung verkaufter Produkte	2 490	3 400
Kat. 12 – Entsorgung verkaufter Produkte	250	300

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

2) Scope 3: Summe der Emissionen, die aus den unten aufgeführten Kategorien hervorgehen.

3) Für die Berechnung wurden sowohl ausgabenbasierte Daten, als auch Ist-Daten, die für einzelne Einheiten erhoben und für den Konzern hochgerechnet wurden, verwendet.

4) Die Kategorien 8, 9, 10, 13, 14 und 15 wurden geprüft und als nicht relevant für die Geschäftsaktivitäten eingestuft.

5) Die Daten für Dezember wurden auf der Grundlage der durchschnittlichen Daten der Monate Januar bis November 2025 geschätzt und extrapoliert.

Scope 1 und Scope 2 Emissionen werden auf Standortebene erfasst, während die Scope 3 Emissionen auf ausgabenbasierten Daten beruhen.

Die Verwendung von ausgabenbasierten Emissionsfaktoren für die Berechnung kann zu Unschärfe führen, da beispielsweise der Anteil an Recyclingmaterialien nicht berücksichtigt wird. Bossard strebt an, etwaige Verzerrungen ausgabenbasierter Ansätze durch gezielte Nachfragen bei grösseren Lieferant:innen schrittweise zu reduzieren.

Alle grösseren und einige kleinere Geschäftseinheiten von Bossard verfügen über ein ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Die zertifizierten Standorte werden auf der Webseite der Gruppe publiziert. Bossard verfolgt das Ziel, diejenigen Standorte, die zusammen 90 % des Umsatzes der Gruppe erwirtschaften, in die ISO 14001 Zertifizierung einzubeziehen. Zum Jahresende 2025 lag die Quote von ISO 14001 zertifizierten Standorten bei 69 % (2024: 62 %). Das entspricht einem Anteil am Umsatz der Bossard Gruppe von 86 %.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

2.3 Die Rolle von Bossard in der Kreislaufwirtschaft

ESRS 2 SBM 3, ESRS 2 IRO 2

Bossard ist als Handelsunternehmen für Verbindungselemente bestrebt, eine grössere Rolle als Vermittlerin und Unterstützerin der Kreislaufwirtschaft zu übernehmen. Durch ihre Position zwischen Herstellerinnen und Herstellern und industriellen Anwenderinnen und Anwendern (B2B) kann Bossard Einfluss auf die Produktauswahl, das Produktdesign, die Lieferkettenstruktur sowie die Rückführungsprozesse nehmen.

Bossard hat ihre Bemühungen zur Zirkularität im strategischen Fokusbereich Future Proven Solutions zusammengefasst und betrachtet Innovation als einen wesentlichen Bestandteil der nachhaltigen Unternehmensführung. Dafür sucht Bossard die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnerinnen, -partnern und Kundinnen.

Ansatzpunkte für einen Einsatz von Bossard im Bereich Kreislaufwirtschaft sind in der Tabelle rechts dargestellt.

Ansatzpunkte im Bereich Kreislaufwirtschaft

Rolle	Beschreibung	Beispiele
Multiplikatorin und Wissensvermittlerin	Verbreitung von zirkulären Produkten und Informationen entlang der Lieferkette	– Angebot von wiederverwendbaren oder recycelten Verbindungselementen – Sensibilisierung der Kundinnen für zirkuläre Beschaffungsstrategien
Servicepartnerin	Bereitstellung von Services, die Ressourceneffizienz fördern	– Rücknahme, Sortierung für die Wiederaufbereitung von Verbindungselementen – Kooperation mit Recyclingunternehmen, um eine sortenreine Rückführung sicherzustellen
Innovationspartnerin	Zusammenarbeit mit Kundinnen und Lieferant:innen zur Entwicklung zirkulärer Lösungen	– Entwicklung standardisierter Verbindungselemente für Demontage und Wiederverwendung – Datenbereitstellung über Materialherkunft und Recyclingfähigkeit – Unterstützung der Kundinnen bei der Auswahl von Verbindungselementen, die Demontage und Wiederverwendung ermöglichen (Design for Disassembly)

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Der Beitrag von Bossard zur Entwicklung kreislaufgerechterer Lösungen schafft in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Möglichkeiten, Ressourcen am Ende des Produktlebenszyklus wiederzuverwenden und den Materialverbrauch zu reduzieren. Dies kann bei Kundinnen und Lieferant:innen zu Kosteneinsparungen sowie geringeren Umweltauswirkungen führen. Für Bossard besteht die potenzielle Chance eines Engagements für die Kreislaufwirtschaft darin, Kundinnen anzusprechen, die auf Aspekte der Kreislaufwirtschaft Wert legen. Weitere positive Aspekte sind reduzierte Kosten, eine erhöhte Widerstandsfähigkeit der Lieferkette und der Zugang zu neuen Einnahmequellen durch zirkuläre Geschäftsmodelle.

Gegenteilig wirkt sich die Nichtverfügbarkeit recyclebarer Materialien aus. Fehlen diese Ressourcen zur Herstellung

der Produkte ist primär die Wertschöpfungskette betroffen. Jedoch sind auch bei Bossard Lieferverzögerungen und finanzielle Einbussen möglich.

Die Erschöpfung von Ressourcen durch den Einsatz «neuer» Materialien führt zu Umweltbelastungen, Treibhausgasemissionen, Versorgungsengpässen und höheren Kosten bei den Lieferant:innen. Negative Auswirkungen bei Bossard reichen von Lieferengpässen bis hin zu Umsatzeinbussen.

Abfälle im Betrieb von Bossard belasten die Kreislaufwirtschaft und schädigen Land- und Wasserressourcen. Die Abfallentsorgung erzeugt Kosten und verursacht Emissionen. Eine fehlerhafte Entsorgung birgt sowohl finanzielle als auch ökologische Risiken und kann sich negativ auf die Reputation auswirken.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

2.3.1 Erneuerbare Ressourcen, Ressourceneffizienz und Recycling

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3,
ESRS 2 SBM 3, ESRS 2 IRO 2, ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A,
ESRS E5-1, ESRS E5-2

Das Sortiment von Bossard besteht aus über 1 Million Produkten, bei deren Herstellung erhebliche Mengen an Rohstoffen verwendet werden. Bossard berücksichtigt, soweit möglich und angemessen, die Herkunft und Zusammensetzung der Materialien in ihren Produkten und arbeitet mit ihren Lieferant:innen daran, den Bedarf an neuen Materialien zu reduzieren. Darüber hinaus ist Bossard durch nationale und internationale Vorschriften – ebenso wie ihre Kundinnen – verpflichtet, den CO₂-Fussabdruck der Produkte zu erfassen und zu verringern.

Ansatz

Bossard setzt auf verschiedene Massnahmen zur sparsamen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, insbesondere zu Materialien und deren zirkulären Verwendung entlang der gesamten Wertschöpfungskette und arbeitet dafür eng mit Lieferant:innen, Kundinnen und Stakeholdern zusammen. Die Verantwortung für Bossards Bemühungen zur Kreislaufwirtschaft liegt bei der VP Sustainability. Sie koordiniert die Aktivitäten zur Kreislaufwirtschaft in Abstimmung mit den zuständigen Funktionsleiterinnen und -leitern sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern an den Standorten.

Richtlinien

Bossard steuert den Ressourcenzufluss und Ansätze zur Kreislaufwirtschaft für ihre Produkte mit verschiedenen Richtlinien und Verfahren. Einige davon sind übergreifende Dokumente, beispielsweise der Verhaltenskodex für Lieferant:innen. Spezifische Initiativen und Richtlinien sind im Folgenden beschrieben.

Um die Förderung der Kreislaufwirtschaft zu unterstützen, umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie von Bossard Prinzipien für den Ressourcenzufluss. Diese gelten auch für die Zusammenarbeit mit Kundinnen und Lieferant:innen. Damit sollen Impulse für nachhaltige Produkte und Services gegeben werden, um die Verwendung neuer Ressourcen zu minimieren.

Bossard ist im European 4.0 Transformation Center (E4TC) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen engagiert. Der Forschungs- und Praxiszirkel zur Nachhaltigkeit für produzierende Unternehmen befasst sich mit der Entwicklung von ressourceneffizienten Engineering-Workflow-Modellen. Diese setzt Bossard unter anderem im Bereich Smart Factory Assembly in einer Pop-Up Remanufacturing-Linie ein.

Zudem verfolgt das Unternehmen Initiativen zum verantwortungsvollen Metallrecycling, beispielsweise durch eine regelmässige Beobachtung der Arbeiten des Roundtable on the Responsible Recycling Materials (RRRM).

Am runden Tisch kommen Akteurinnen und Akteure aus der Metallindustrie, der Recyclingbranche sowie Vertreter:innen wichtiger Kundensegmente, der Wissenschaft, freiwilliger Standardsysteme und der Zivilgesellschaft zusammen.

Massnahmen

Im Bereich Materialtechnik prüft Bossard gemeinsam mit ihren Lieferant:innen die Entwicklung von Verbindungselementen aus neuen Materialien bzw. Composites. Kundinnen haben dadurch die Möglichkeit, verschiedene Green-Steel-Varianten für Direktverschraubungen zu bestellen. Im Jahr 2025 führte Bossard dazu eine Bedarfsanalyse bei den Kundinnen durch. Die Ergebnisse deuten auf ein grundsätzliches Interesse hin, auch wenn die Nachfrage derzeit aus wirtschaftlichen Gründen gering bleibt. Bossard plant, dieses Thema weiterhin systematisch zu verfolgen.

Bossard verfügt mit ihrem Angebot im Bereich Assembly Technology Expert (ATE) über Services, die einen sparsamen Ressourceneinsatz und das Bewusstsein für resultierende CO₂-Emissionen fördern. ATE unterstützt die Optimierung von Montageprozessen und trägt zur Reduktion von Emissionen bei. Damit können Kundinnen häufig entweder mit einer geringeren Anzahl oder mit kleineren Verbindungselementen eine stabile Verbindung erreichen und ihren Material- und Ressourceneinsatz reduzieren.

Seit 2025 arbeitet die Gruppe daran, für die ATE Engineering Dienstleistungen auch die CO₂-Emissionen in die Berechnung der Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership = TCO) einzubeziehen.

Weiter ist Bossard seit 2021 am Unternehmen und der Technologie MultiMaterial-Welding® beteiligt. Das Verfahren verwendet Ultraschallenergie, um Verbindungselemente in unterschiedlichste Leichtbaumaterialien zu verschweissen. In Sekundenschnelle entsteht so eine formschlüssige, belastbare Verbindung – ganz ohne Klebstoffe, Aushärtezeiten und chemische Zusätze. Der effiziente Montageprozess reduziert CO₂-Emissionen und steigert die Produktivität.

Bossard arbeitet in nationalen und internationalen Forschungsvorhaben zur Förderung der Kreislaufwirtschaft mit. 2025 bewarb sich die Gruppe beispielsweise für das EUREKA-Projekt «CIRCLOOPS» zur Entwicklung von Circular Value Creation (CVC) Systemen und für ein gemeinsames Projekt mit der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) zur Quantifizierung der Umweltauswirkungen einer Wiederverwendung von Produkten und Produktbestandteilen.

Im Berichtsjahr startete Bossard die Workshop-Reihe «Sustain2grow». Diese verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte in das Kerngeschäft einzubetten und die Produkte und Services im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte weiter zu optimieren. Gleichzeitig sollen die Workshops die Identifikation neuer Ansätze zur Integration von Nachhaltigkeit im Produkt und Service Angebot unterstützen. Diskutiert wurden Markttrends, Kreislaufaspekte und Kundenbedürfnisse. Dabei wurden unter anderem Fragen zur Umsetzbarkeit, zu den Kundenvorteilen und zu möglichen Auswirkungen oder Konsequenzen für die Kundinnen beantwortet. Als Ergebnis wurde ein Thema zur weiteren Bearbeitung in 2026 herausgefiltert. Unter dem Aspekt der Ressourcenschonung kommen auch die Qualität und Langlebigkeit der Produkte von Bossard in den Blick. Hochwertige Verbindungselemente helfen den Kundinnen, den Schraubenverschleiss und damit den Einsatz neuer Materialien zu reduzieren. Zudem sind die grösstenteils metallenen Verbindungselemente aus grundsätzlich recyclingfähigem Material.

Die nachfolgende Tabelle enthält weitere ausgewählte Massnahmen aus 2025 zur Erhöhung der Kreislauffähigkeit von Produkten und Services. Bossard verfolgt damit mehrere Ziele, namentlich Material- und Gewichtseinsparungen, das Angebot nachhaltiger Produkte und Lösungen, die Vereinfachung von Befestigungen und Montage, die Reduktion des Energieverbrauchs und Zeitbedarfs in der Produktion sowie eine reduzierte CO₂-Bilanz in der Herstellung und Montage.

Produkt/Servicebereich/Technologie	Massnahme(n)
Assembly Technology Expert MultiMaterial-Welding® Technologie	– Einsatz von 100 % postindustriell recyceltem Polypropylen (PP) für die Herstellung von Verbindungselementen im Rahmen eines neuen Projekts. – Optimierung des Produktportfolios durch KI unterstützte Sortimentsanalysen, um die Anzahl verwendete Befestigungselemente zu reduzieren.
Clinching-Technologie (mechanisches, thermisches Fügeverfahren zur Verklammerung von Blechen, das besonders wirtschaftlich und umweltfreundlich ist)	– «Local-for-local» Produktion: Regionale Fertigung in Europa, USA und Asien zur Vermeidung von Transporten. – Bereitstellung von detaillierten Informationen zum Energieverbrauch und zu resultierenden CO₂-Emissionen. – Einige Produkte werden gemäss der EU-Richtlinie 2011/65/EU (RoHS II) und der ergänzenden delegierten Richtlinie 2015/863/EU (RoHS III) produziert und enthalten keine gefährlichen Stoffe (Produktion, Materialauswahl und Oberflächenbehandlung) oberhalb der in den Richtlinien definierten, zulässigen Grenzwerte.
Direktmontage und Innovationen	– Angebot von Direktverschraubungen in Metall, Kunststoff und Blech: Verbindungselemente können direkt in das Bauteil eingeschraubt werden ohne Mutter, Gewindeeinsatz oder Vorbohren. – Advanced Direct Fastening (ADF): Verfahren und Produkte, die speziell für direktes, werkzeugunterstütztes Fügen entwickelt wurden und ohne Bohrungen, Dübel oder Zusatzteile auskommen. – Einsatz einer Softwarelösung zur digitalen Rückverfolgbarkeit der CO₂-Bilanz von Verbindungselementen. Damit können Herstellerprozesse gezielt optimiert und der Nachweis für den Einsatz von nachhaltigen, klimafreundlich produzierten Verbindungselementen erbracht werden. – Strategische Zusammenarbeit mit Hersteller:innen oder Anbieter:innen, die innovative Befestigungslösungen anbieten, beispielsweise im Bereich Befestigungselemente oder Gewindeeinsätze, die in Kunststoffe, Faserverbundstoffe oder Schaumstrukturen eingebettet oder verklebt werden.

Metriken

Für das Themenfeld kreislauffähige Produkte und Dienstleistungen werden derzeit geeignete Metriken und Indikatoren erarbeitet. Obwohl noch keine Daten zur Veröffentlichung vorliegen, verfolgt Bossard das Ziel, zeitnah ein belastbares Messsystem zu etablieren und zukünftig erreichte Fortschritte nachvollziehbar zu berichten.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

2.3.2 Betriebliche Zirkularität

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3, GRI 301-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 GDR T, ESRS GDR M, ESRS E5-1, ESRS E5-2, ESRS E5-3, ESRS E5-5

Bossard beliefert weltweit über 45 000 Kundinnen verschiedener Branchen mit Verbindungselementen und arbeitet dazu mit etwa 6 400 Lieferant:innen zusammen. Im Fokus stehen massgeschneiderte Lösungen für unterschiedlich grosse Unternehmen sowie ein effizienter Logistikprozess. Dreh- und Angelpunkt ist die Logistik vom Wareneingang über die Konfektionierung bis hin zum Versand. Die Wesentlichkeitsanalyse hebt Transport, Verpackung und Abfall als zentrale interne Handlungsfelder für den Kreislaufansatz hervor.

Ansatz

Die VP Sustainability steuert die Initiativen zur Kreislaufwirtschaft auf Gruppenebene. Die Nachhaltigkeitsabteilung der Gruppe definiert relevante KPIs und Richtlinien für die betriebliche Zirkularität. Für Konzepte und die Umsetzung von Massnahmen zur Optimierung von Transport und Logistik sowie zur Abfallvermeidung sind die Geschäftseinheiten zuständig. Die Verantwortung vor Ort liegt je nach Grösse der Standorte bei den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern oder Umweltverantwortlichen.

Richtlinien

Bossard verfügt nicht über konkrete, gruppenweit geltende Vorgaben zu Transport und Logistik. Aufgrund der dezentralen Struktur wurden strategische Prinzipien für das Logistikmanagement formuliert. Dazu zählen die Einbindung von Kundinnen und Lieferant:innen, eine höhere Transporteffizienz durch bessere Auslastung, die Bündelung von Lieferungen, optimierte Routen und der Verzicht auf Expresslieferungen.

Das Abfallmanagement setzt ebenfalls auf standortbezogene Strategien. Eine Best-Practice-Broschüre für Lagerleitungen gibt konzernweit klare Empfehlungen, wie Verpackungsabfall vermieden, die Qualität der Materialien verbessert, die Recyclingquote erhöht und Verpackungen wiederverwendet werden können.

Bossard Frankreich unterliegt seit Januar 2023 einer Meldepflicht zur Rückverfolgbarkeit von Abfällen – insbesondere von gefährlichen Abfällen und spezifischen weiteren Abfallkategorien. Die Meldung erfolgt digital über die Plattform «TrackDéchets». Sie wurde im Rahmen der Umsetzung der Loi AGECL (Anti Waste for a Circular Economy) und des dazugehörigen Dekrets 2021-321 eingeführt, das die elektronische Nachverfolgbarkeit von Abfällen regelt.

Die Methoden zur Erhebung von anfallenden Abfallmengen legen die Standorte entsprechend der Gegebenheiten vor Ort fest. Angestrebt wird, dass die Abfallmengen

nicht steigen trotz wachsenden Umsätzen. Die Messung erfolgt anhand von Abfallkategorien. Zentral sind in den meisten Geschäftseinheiten der Verbrauch von Kartonverpackungen, die Eliminierung von Einwegverpackungen aus Kunststoff, der Anteil recyclebarer Abfallmengen, der Papierabfall, Blechabfälle und Mischschrott sowie die Abwassermengen und der Glasabfall. Deutsche Standorte von Bossard nehmen am nationalen Verpackungsregister und der Initiative der «Grüne Punkt» teil, einem dualen System für das Recycling und die Verwertung von Verpackungsmaterialien, die bei den Kundinnen anfallen.

Massnahmen

Für die klimafreundliche Optimierung der Transportplanung und -organisation ist Bossard auf die enge Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Kundinnen angewiesen. Wo immer möglich, werden Sendungen von Lieferant:innen und Lieferungen an Kundinnen konsolidiert und Transportziele festgelegt. Bossard Frankreich hat beispielsweise Ziele in Form von CO₂-Äquivalenten für eingehende und ausgehende Waren definiert. Diese betragen 4,2 Tonnen CO₂-Äquivalente pro 100 000 Kilometer für eingehende Waren und 0,1 Tonnen CO₂-Äquivalente pro versandte Tonne für ausgehende Waren. Beide Werte wurden im Berichtsjahr eingehalten. Bossard Deutschland setzt und überwacht in ihrem Energiecockpit Ziele zur verbrauchten Primärenergie pro Sendung.

100 000 von Bossards Artikeln werden mit SmartOrdering bewirtschaftet. Mit Smart Factory Logistics und SmartOrdering planen Kundinnen Logistik, Bestellmengen und -termine effizienter. Das senkt Expressbestellungen und spart Transportwege. 2025 nutzten 63 % der Kundinnen SmartOrdering, wodurch Expressbestellungen um ca. 30 % zurückgingen.

2024 hat Bossard eine Nutzerumfrage zur interaktiven digitalen Lieferkettenplattform ARIMS durchgeführt. Als Basis von Smart Factory Logistics sorgt ARIMS für Transparenz und Kontrolle im Materialfluss und unterstützt Industrie 4.0. Nutzeranregungen wurden 2025 in ein Update integriert.

Im Berichtsjahr arbeitete die Gruppe gemeinsam mit den Lagerleitungen grösserer Standorte kontinuierlich an der Entwicklung und Implementierung neuer Verpackungslösungen sowie an der Reduzierung des Verpackungsmaterialeinsatzes und der Optimierung der Recyclingfähigkeit. 2025 wurde unter anderem von Bossard Deutschland eine Art «Pfandsystem» für Verpackungspaletten umgesetzt. Kundinnen können Paletten in Form eines Recyclingprogramms beziehen und erhalten bei deren Rückgabe eine Gutschrift. Durch die hohe Rücklaufquote konnte Bossard in Deutschland den Einkauf neuer Rahmen deutlich reduzieren. Der Rückgang des

Holzeinkaufs für die Logistik sank von 171 Tonnen in den ersten drei Quartalen 2024 auf nur noch 79 Tonnen im gleichen Zeitraum in 2025. Auch die Geschäftseinheiten Indien und Ferdinand Gross verwenden Europaletten und Holzrahmen als Mehrwegverpackungen. Bei Ferdinand Gross werden zusätzlich über 70 % der Waren mit wiederverwertbaren Systemen wie Kanban-Containern transportiert.

Bossard hat im Berichtsjahr die Erfassung der Abfalldaten weiter verbessert und neu akquirierte Geschäftseinheiten eingebunden. Das optimierte Messsystem ermöglicht eine bessere Kontrolle und Überwachung des Abfallmanagements sowie gezielte Reduktionen. Zukünftig sollen die dezentralen Ansätze gruppenweit noch stärker harmonisiert werden, beispielsweise mit der Entwicklung konzernweit geltender Richtlinien zur Abfallentsorgung.

Metriken

Den grössten Anteil des betriebseigenen Abfalls von Bossard macht Karton aus, gefolgt von Metallschrott und Holz aus Verpackungen. Durch Fehlbestellungen und ungenutzte Lagerbestände kann Metallschrott entstehen, der recycelt wird.

Kennzahlen: Abfall

Abfall in t ^{1), 3)}	2025	2024 ⁴⁾
Gewerbeabfälle ²⁾	2 658	1 896
Verbrennung oder Mülldeponie	814	889
Recycling	1 844	1 007
Sonderabfälle	105	111

- 1) Die Zahlen für Gewerbe- und Sonderabfälle umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten sowie Bossard Vietnam mit acht Vollzeitäquivalenten sind aufgrund ihres relativ geringen Einflusses auf das Abfallaufkommen nicht inkludiert.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht enthalten.

Für die Bereiche Logistik und Verpackung liegen derzeit noch keine veröffentlichungsreifen Metriken vor. Bossard entwickelt jedoch bereits ein umfassendes Messkonzept mit geeigneten Indikatoren, das die zukünftige Berichterstattung in diesem Themenfeld ermöglichen wird.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

TEIL 3

«SOZIALE DIMENSION – verantwortungsvoll arbeiten»

ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

3.1 Informationen zu den Mitarbeitenden

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 2-29, GRI 401-1, GRI 407-1, ESRS 2 IRO-2, ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 GDR P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 GDR-T, ESRS S1-1, ESRS S1-2, ESRS S1-3, ESRS S1-5, ESRS S1-6, ESRS S1-9, ESRS S1-10

Die soziale Dimension der Nachhaltigkeitsstrategie Empowered People verkörpert das Fundament für den nachhaltigen Geschäftserfolg der Gruppe. Bossard verfolgt eine proaktive Personalpolitik, fördert Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion und arbeitet kontinuierlich an ihrer Positionierung als attraktive Arbeitgeberin.

Die Mitarbeitenden sind ein zentraler Bestandteil des Geschäftsmodells und der Unternehmensstrategie. Die Bindung von Talenten sowie die Produktivität und das Wohlbefinden der Belegschaft wirken unmittelbar auf die betriebliche Leistung und das langfristige Wachstum von Bossard ein.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Bossard stuft fast alle Auswirkungen zu den wesentlichen Themen im Bereich der Mitarbeitenden als positiv oder potenziell positiv ein. Die Wirkungen betreffen Aspekte der Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie die Arbeitsbedingungen bei Bossard. Sie lassen sich durch ein starkes Diversitätsprogramm, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie regelmässige Sicherheits-schulungen begründen.

Bossard legt grossen Wert auf fundierte Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen, um Risiken zu minimieren. Darüber hinaus wirken sich die Bereitstellung sicherer Arbeitsplätze, angemessene Arbeitszeiten und Löhne, die Existenz sozialer Dialoge einschliesslich Vertretungen der Arbeitnehmenden sowie die Gewährung von Mitbestimmungsrechten positiv auf die Arbeitsbedingungen und das Wohlergehen der Mitarbeitenden aus.

Bossard fördert lebenslanges Lernen und die kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Das Lernangebot und die Lernformate werden stetig weiter ausge-

baut und strukturierte Lernreisen zu neuen Technologien, fachlichen und persönlichen Kompetenzen etabliert. Damit haben die Mitarbeitenden individuelle Lernoptionen zur Verfügung, die auf ihren fachlichen und persönlichen Weiterbildungsbedarf und das eigene Lerntempo ausgerichtet sind.

Die Diversitätsinitiativen von Bossard unterstützen Chancengleichheit. Durch die Umsetzung von Richtlinien zur Förderung der Geschlechtervielfalt, Gleichstellung und Inklusion innerhalb der Belegschaft will Bossard insbesondere gleiche Chancen für Personen aus Minderheitsgruppen und für Frauen bieten.

Entwicklung der Mitarbeitenden

Am 31. Dezember 2025 beschäftigt die Bossard Gruppe 3 143 Mitarbeitende.¹⁾

Kennzahlen: Mitarbeitende

Zusammensetzung der Belegschaft ¹⁾	Einheit ⁵⁾	2025			2024 ⁶⁾		
		Gesamt	Weiblich	Männlich	Gesamt	Weiblich	Männlich
Belegschaft nach Arbeitsvertrag							
Dauerhaft	HC	3 143	1 078	2 065	2 865	1 025	1 840
Zeitarbeit (Leiharbeiter:innen)	HC	101	n/a	n/a	117	n/a	n/a
Belegschaft nach Beschäftigungsart							
FTE gesamt	FTE	2 974	n/a	n/a	2 773	n/a	n/a
Mitarbeitende gesamt ²⁾	HC	3 143	1 078	2 065	2 865	1 025	1 840
Vollzeit	HC	2 877	915	1 962	2 649	878	1 771
Teilzeit ³⁾	HC	266	163		216	147	69
Anzahl der Auszubildenden/Trainees/Praktikanten und Praktikantinnen	HC	101	n/a	n/a	62	n/a	n/a
Belegschaft nach Alter							
< 30 Jahre	HC	484	157	321	444	166	278
30–50 Jahre	HC	1 820	645	1 115	1 659	632	1 027
> 50 Jahre	HC	839	243	596	762	227	535
Management							
Mitarbeitende in Führungspositionen	HC	389	109	280	354	96	258
Andere							
Formelle Mitarbeiterqualifizierungs-/Jahresgespräche ⁴⁾	Anzahl	2 437	n/a	n/a	2 599	n/a	n/a
Auf der Geschäftseinheitsebene durchgeführte Pulse Checks oder Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden	Anzahl	1 571	n/a	n/a	822	n/a	n/a
Anzahl der durchgeführten Lohnvergleiche ⁴⁾	Anzahl	14	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

1) Die HR-Kennzahlen umfassen alle Geschäftseinheiten mit mehr als fünf Vollzeitäquivalenten. Geschäftseinheiten mit fünf oder weniger Vollzeitäquivalenten, Akquisitionen im Berichtsjahr sowie Bossard Vietnam mit acht Vollzeitäquivalenten 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.

6) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht enthalten.

Anstellungen und Fluktuation in HC ¹⁾	2025				2024 ³⁾			
	Eintritte	Natürliche Austritte	Alle Austritte	Fluktuationsrate ²⁾	Eintritte	Natürliche Austritte	Alle Austritte	Fluktuationsrate ²⁾
Gesamt	271	322	188	4,3%	370	117	311	6,8%
Gesamt nach Geschlecht								
Männlich	169	200	106	4,6%	208	75	196	6,6%
Weiblich	102	122	82	3,7%	162	42	115	7,1%
Gesamt nach Alter								
< 30 Jahre	87	75	46	6,0%	126	34	80	10,4%
30–50 Jahre	150	183	100	4,6%	217	55	177	7,4%
> 50 Jahre	34	64	42	2,6%	27	28	54	3,4%
Gesamt nach Region								
Europa	170	109	204	5,0%	185	65	187	7,6%
Amerika	17	24	39	3,6%	34	19	34	3,4%
Asien	84	55	79	2,9%	151	33	90	7,0%

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

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

3) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht enthalten.

Menschen- und Arbeitsrechte

Bossard erkennt die Menschenrechte als grundlegende Prinzipien zum Schutz der Würde und zur Gewährleistung von Freiheit und Respekt an – sowohl für das eigene Unternehmen als auch für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnerinnen und -partnern und für die lokale Gemeinschaft an den Unternehmensstandorten. Die Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte, einschliesslich der Rechte der Mitarbeitenden ist in der Nachhaltigkeits-

strategie der Gruppe, dem Bossard Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie dem Verhaltenskodex für Lieferanten:innen verankert. Bossard ist bestrebt, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden durch soziale Absicherung zu schützen. Dazu gehört die Unterstützung in Situationen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall, Elternurlaub und Ruhestand.

Einbezug der Mitarbeitenden

Die Bossard Gruppe und ihre Tochtergesellschaften beziehen die Mitarbeitenden sowie die Vertretungen der Arbeitnehmenden, soweit diese an den jeweiligen Standorten bestehen, ein. Die Beteiligung an der Entscheidungsfindung zu Massnahmen mit Auswirkungen auf die Mitarbeitenden erfolgt fortlaufend sowie anlassbezogen. Mitarbeitende können im Rahmen von regelmässigen oder ausserordentlich einberufenen Betriebsversammlungen, in Townhalls oder ähnlichen Formaten Fragen und Kritik zu verschiedenen Themen äussern. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, in regelmässigen anonymen Befragungen auf lokaler Ebene Rückmeldungen zu unterschiedlichen Themen zu geben. Im Berichtsjahr wurden unter anderem «Pulsmessungen» in China, Amerika und Frankreich durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse werden konkrete Massnahmen zeitnah festgelegt und umgesetzt. Beispielsweise wurden Anfang 2025 in der Schweiz Folgeaktivitäten aus der Ende 2024 durchgeführten Umfrage evaluiert und auf Teamebene eingeführt.

Die lokalen Geschäftsleitungen sowie die Bereiche Human Resources (HR) tragen die Verantwortung für die Einbindung der Mitarbeitenden und der Arbeitnehmervertretungen. Zudem stellen sie sicher, dass das erhaltene Feedback systematisch in die Unternehmensprozesse einfliesst.

In den Tochtergesellschaften und an den Standorten übernehmen diese Funktion die Leiter:innen HR oder die Geschäftsführer:innen.

Die Gruppe weist nicht nur klare Verantwortlichkeiten zu, sondern stellt auch Ressourcen bereit, um Mitarbeitende und Arbeitnehmervertretungen aktiv einzubinden. Dazu gehören beispielsweise Schulungen zum Bossard Verhaltenskodex oder interne Informationskampagnen. Mitarbeitende sollen stets über Feedback- und Beschwerdewege informiert sein und regelmässig daran erinnert werden.

Angemessene Entlohnung

Bossard stellt sicher, dass ihre Mitarbeitenden eine faire und angemessene Vergütung erhalten, die in Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen und den jeweils gültigen Tarif- oder Branchenstandards steht.

Die Vergütungsstrukturen werden regelmässig überprüft, um sicherzustellen, dass sie wettbewerbsfähig und marktkonform bleiben und zugleich einen Beitrag zu einer auskömmlichen Lebensgrundlage und zur wirtschaftlichen Stabilität der Mitarbeitenden leisten. Damit unterstützt Bossard die Einhaltung internationaler Arbeits- und Sozialstandards sowie die Zielsetzung einer angemessenen Entlohnung.

Metriken

Bei Bossard bestehen keine Geschäftseinheiten in Ländern oder Regionen, in denen Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit oder des Rechts auf Tarifverhandlungen bekannt sind. Entsprechend wurden im Berichtsjahr keine Standorte festgestellt, an denen das Risiko solcher Einschränkungen relevant wäre.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

3.1.1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10, ESRS 2 GDR P, ESRS 2-GDR-A, ESRS 2-GDR-T, ESRS 2 GDR-M, ESRS S1-1, ESRS S1-3, ESRS S1-13

Bossard will ein nachhaltig sicheres Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und entfalten können. Die Gruppe legt Wert auf die physische, soziale und psychische Sicherheit aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.

Ansatz

Bis zum vierten Quartal des Berichtsjahres war das Personalmanagement von Bossard konzernweit zweistufig organisiert: Die Gruppe verfügte über ein zentrales Team People & Organization. In den operativen Einheiten bestehen lokale HR-Abteilungen. Das Team People & Organization übernahm die strategische Steuerung und Koordination von HR- und mitarbeitendenbezogenen Nachhaltigkeitsthemen wie Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen.

2025 wurde im Rahmen einer organisatorischen Weiterentwicklung entschieden, die zentralen People & Organization-Funktionen schrittweise in die operativen Gesellschaften zu integrieren. Ziel dieser Anpassung ist

es, Verantwortlichkeiten näher an die Geschäftsprozesse zu bringen, standortspezifische Anforderungen besser zu berücksichtigen und die Umsetzung von Personal- und Nachhaltigkeitsthemen agiler zu gestalten.

Während der Übergangsphase blieben sämtliche bestehenden Richtlinien, Standards und Steuerungsmechanismen unverändert in Kraft. Dadurch war die Kontinuität in Fragen zu Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und Wohlbefinden gewährleistet. Die zukünftige Ausgestaltung der gruppenweiten Steuerung dieser Themen wird derzeit geprüft, um eine effiziente, dezentrale und zugleich koordinierte Verantwortung sicherzustellen.

Die operativen Einheiten von Bossard verfügen über eigene HR-Abteilungen und Sicherheitsbeauftragte, die die Umsetzung von Massnahmen zur Sicherheit sowie zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz verantworten. Sie werden in einigen grösseren Geschäftseinheiten durch Sicherheitsausschüsse und Arbeitsgruppen unterstützt, die beispielsweise Schulungen zu Sicherheitsmassnahmen und Resilienz durchführen.

Am Hauptsitz und einigen Geschäftseinheiten stehen Betriebsanitäter:innen und Präventionsbeauftragte für medizinische Notfälle und medizinische Fragen während der Arbeitszeit zur Verfügung.

Die Wiedereingliederung nach Langzeitausenzen wird in vielen grösseren Geschäftseinheiten durch ein Case Management unterstützt. Für psychische Beanspruchungen steht den Mitarbeitenden der Weg zu einer Beratung durch die HR-Abteilung oder an einigen Standorten, beispielsweise auch in der Schweiz, durch eine externe Sozialberatung offen. Missstände im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden können über lokale Reporting Kanäle und die globale Integrity Line gemeldet werden.

Auch die Führungskräfte sind involviert, da sie die Mitverantwortung für die Sicherheit und das Wohlbefinden ihrer unterstellten Mitarbeitenden tragen. An Management Meetings werden arbeitsbedingte Krankheits- und Unfallstatistiken besprochen und bei Bedarf notwendige Massnahmen initiiert.

Richtlinien

Um Unfallgefahren und Gesundheitsrisiken zu minimieren, setzt Bossard primär auf technische Massnahmen. Diese werden durch organisatorische Ziele, Überwachung und Sicherheitsmassnahmen ergänzt. Dazu unterhält Bossard an einigen Standorten strukturierte betriebliche Sicherheits- und Gesundheitskonzepte, die mit ihrer Ausrichtung auf die Standorte eine grosse Praxisnähe gewährleisten.

Bossard hat beispielsweise für den Standort Zug in der Schweiz eine betriebsbezogene Qualitäts-, Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpolitik eingeführt. Diese legt Standards dafür fest, wie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden geschützt und sichergestellt wird.

Bossard hält verschiedene ISO-Normen ein, darunter ISO 9001 (Qualitätsmanagementsystem), ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) und ISO 45001 (Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz). Eine Liste der zertifizierten Bossard Standorte ist auf der [Webseite](#) der Gruppe veröffentlicht. Die Einhaltung der Anforderungen zu den Standards wird regelmässig durch interne und externe Stellen überwacht. So erfolgt beispielsweise in der Schweiz, aufbauend auf eine Dokumentation der Massnahmen zu Gesundheit und Sicherheit im Qlogbook, eine jährliche Auditierung durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS).

Massnahmen

Bossard überprüft regelmässig alle Logistik- und Lagerprozesse auf Unfall- und Sicherheitsrisiken – von der Anlieferung und dem Wareneingang, zum Umpacken, über die Einlagerung bis hin zur Auslagerung und Auslieferung. Sämtliche Arbeitsschritte werden durch die internen Sicherheitsausschüsse auf versteckte Gefahren untersucht. Die Sicherheitsinspektionen im Berichtsjahr ergaben keine neuen systematischen Risiken oder Gefährdungen in den Geschäftseinheiten. Die ergriffenen Massnahmen erwiesen sich als wirksam.

In periodischen Abständen werden externe Fachpersonen zur Teilnahme an den Qualitäts- und Sicherheitsüberprüfungen eingeladen, letztmalig im Jahr 2024 in der Schweiz. Die Kontrolle des firmeneigenen QUAG-Teams (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit) wurde durch Fachpersonen von der Feuerpolizei und vom Swiss Safety Center begleitet.

Um Qualität, Gesundheit und Sicherheit in alle Entscheidungen und Handlungen einzubeziehen, führt Bossard regelmässig für die Mitarbeitenden der Technologie- und Logistikzentren Sicherheitsschulungen und -workshops durch. Damit wird das gemeinsame Verständnis für Risiken und Gefahren weiter gestärkt. Gleichzeitig werden praktische Techniken zur Förderung der Sicherheit vermittelt. Format und Inhalte der Ausbildungen richten sich nach den standortspezifischen Gegebenheiten. Beispielsweise wurde 2025 erneut ein Online-Training zum Verhalten in Notfallsituationen für den Standort Zug durchgeführt, in China erfolgten diverse Sicherheitsschulungen durch den arbeitsmedizinischen Dienst und Bossard in der Schweiz beteiligte sich an einer Aufklärungskampagne der Schweizerischen Unfallversicherung. An einigen Standorten, beispielsweise in China und Frankreich, wurden den Mitarbeitenden kostenlose medizinische Untersuchungen angeboten. In der Schweiz testete das Technologie- und Logistikzentrum höhenverstellbare Arbeitsplätze, mit denen Paletten auf eine ergonomisch geeignete Arbeitshöhe angehoben werden können und führte für alle Mitarbeitenden in der Kommissionierung kabellose Handscanner ein.

Weiter wurden regelmässige Informationen und Trainings zu Evakuationen und Brandschutzübungen durchgeführt, um die Mitarbeitenden auf Notfallsituationen vorzubereiten. Inhalte und Frequenzen der Schulungen orientieren sich an den Gegebenheiten vor Ort. Bossard in Amerika hielt 2025 monatliche Sicherheitsschulungen und Notfallübungen (Brandschutzübungen) ab. Am Standort Zug fand ein Probelauf mit den Evakuierungshelferinnen und -helfern sowie eine komplette Evakuationsübung für das Technologie- und Logistikzentrum (TLZ) statt und es wurden vier Übungen mit den Betriebssanitäterinnen und -sanitätern durchgeführt. Zudem absolvierten alle Mitarbeitenden am Hauptsitz von Bossard im Oktober eine Online-Schulung zum Verhalten in Notfallsituationen. Im November fand auf dem Betriebsgelände in Zug ein Übungseinsatz der lokalen Feuerwehr statt.

Bossard sensibilisiert ihre Mitarbeitenden zu physischen und psychischen Gesundheitsproblemen, die auch durch ein erhöhtes Pensum, mangelnde Ergonomie am Arbeitsplatz oder ungenügende Zeit für eine angemessene Erholung entstehen können. Mitarbeitende haben Zugang zu Vertrauenspersonen und Meldewegen, um potenzielle negative Auswirkungen von physischen und psychosozialen arbeitsbedingten Belastungen zu vermeiden.

Im Jahr 2025 wurden mehrere digitale SharePoint News zu Themen wie Modern Work, Kontaktpflege, Ansprache von Problemen, Bewegung, Abgrenzung und Resilienz publiziert.

Diverse Standorte von Bossard führten im Berichtsjahr bewegungsfördernde Massnahmen für Mitarbeitende durch. Dazu zählen Firmenläufe und die Aktion «Bike to work» in der Schweiz oder Frankreich sowie ähnliche Initiativen an anderen Standorten.

Metriken

Bossard meldet arbeitsbedingte Unfälle für alle Tätigkeiten. Im Jahr 2025 gab es 45 registrierte Arbeitsunfälle, die zu 2854 Ausfallstunden führten.

Kennzahlen: Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ¹⁾	Einheit	2025	2024 ⁵⁾
Total der effektiv geleisteten Arbeitsstunden	Stunden	4 874 840	4 725 831
Absenzen insgesamt ²⁾	Stunden	179 781	144 292
Absenzquote ³⁾	%	3,02	2,6
Absenzen infolge Krankheit	Stunden	176 927	142 201
Absenzen infolge Berufsunfall	Stunden	2 854	2 091
Arbeitsunfälle ohne Absenz oder mit einer Absenz von weniger als 3 Tagen ⁴⁾	Anzahl	30	n/a
Arbeitsunfälle mit einer Absenz von $\geq$ 3 Tagen ⁴⁾	Anzahl	15	n/a
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, Akquisitionen im entsprechenden Berichtsjahr sowie Bossard Vietnam mit acht Vollzeitäquivalenten 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 den GRI-Standards vorgeschlagene Ansatz von 2000 Stunden pro FTE verwendet.

4) Diese Angaben wurden 2025 erstmals erhoben.

5) Akquisitionen im Geschäftsjahr 2024 sind nicht enthalten.

Im Berichtsjahr waren 79 % der Mitarbeitenden durch das betriebliche Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt. Die wichtigste Norm für Arbeitssicherheit bei Bossard ist ISO 45001: 2018, zertifiziert sind die Schweiz, China und Indien. Ergänzend wurden auch Zertifizierungen nach ISO 14001, die zur Stärkung eines sicheren, gesunden und nachhaltigen Arbeitsumfelds im Unternehmen beitragen, in die Kalkulation einbezogen. Die übrigen 21 % betreffen Geschäftseinheiten ohne erhöhtes Risiko für arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen; eine Risikobewertung hat bestätigt, dass für diese Beschäftigtengruppe kein hohes Gefährdungspotenzial besteht.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

3.1.2 Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

GRI 405-2, GRI 406-1, ESRS 2 GOV-1, ESRS 2 GDR P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 GDR-T, ESRS 2 GDR-M, ESRS S1-1, ESRS S1-3, ESRS S1-4, ESRS S1-8, ESRS S1-11, ESRS S1-15, ESRS S1-16

Bossard setzt auf allen Unternehmensebenen auf ein integratives Umfeld, um talentierte Mitarbeitende anzuziehen und zu binden. Die Gruppe ist bestrebt, Chancengleichheit zu bieten, unabhängig von Herkunft, Ethnie, Religion, Alter, Geschlecht, körperlichen Fähigkeiten, sexueller Orientierung, Status und weiteren sozialen Faktoren.

Ansatz

Der Managementansatz für den Themenbereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) umfasst drei Stufen.

Einbezogen ist das ESG-Team der Gruppe, das alle wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen steuert und koordiniert. Es wird für die DEI-Strategieentwicklung und die Konzeption von gruppenweiten Programmen durch ein globales Projektteam für Diversität, Chancengleichheit und Inklusion unterstützt. Dieses Team übernimmt die Überprüfung und Entwicklung der strategischen Ausrichtung, die Planung von Initiativen sowie die Ausgestaltung der Leistungsmessung in Form von KPIs.

In der Kompetenz des globalen DEI-Projektteams liegen insbesondere die Sensibilisierung sowie die Information an die internen und externen Stakeholder und die Kommunikation mit diesen.

Die dritte Ebene bilden lokale Komitees an einigen Standorten wie beispielsweise am Standort Zug oder bei Bossard in Amerika. Während die ersten beiden Stufen strategisch agieren, ist letztere eher für die Umsetzung operativer Massnahmen zuständig. Die Mitglieder repräsentieren die lokale Belegschaft, verschiedene Minderheiten und alle Hierarchieebenen am jeweiligen Standort. Sie initiieren lokale Massnahmen zur Sensibilisierung für diese Themen.

Richtlinien

Im Jahr 2022 entwickelte Bossard eine globale Vision für diesen Bereich und führte sie innerhalb des Unternehmens ein: «Als inklusive Arbeitgeberin schaffen wir ein Umfeld, in dem alle Mitarbeitenden akzeptiert und befähigt werden, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen». Die Vision zum Themenbereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion und die DEI-Strategie bilden das Fundament für ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld bei Bossard. Sie geben Grundsätze und Rahmenbedingungen für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion vor. Diese sind in den Bossard Verhaltenskodex integriert und gelten für alle Mitarbeitenden, Führungspersonen der Gruppe sowie die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Konzernleitung und Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen an den Standorten.

Das globale Projektteam hat zur DEI-Strategie einen ergänzenden, internen Leitfaden entwickelt. Dieser enthält unter anderem Vorgaben zum Umgang mit DEI-Themen und Vorschläge zu möglichen Beiträgen der Mitarbeitenden zur inklusiven Zusammenarbeit sowie Informationen zum Fokus, zur Steuerung und zu den Vorteilen der DEI-Strategie von Bossard. Das Dokument ist für alle Mitarbeitenden zugänglich und im Intranet veröffentlicht.

Die DEI-Strategie und die Leitprinzipien werden regelmässig geprüft und bei Bedarf aktualisiert. Einige lokale Geschäftseinheiten haben eigene, zusätzliche DEI-Richtlinien verfasst, die Vorgaben für lokale Massnahmen definieren und sich auf die globale Vision von Bossard abstützen. Dazu zählt beispielsweise die Richtlinie zum Arbeits- und Ethikmanagement von Bossard in China oder das Mitarbeitenden-Handbuch von Bossard in Amerika.

Massnahmen

Nach den im Vorjahr und im Berichtsjahr durchgeführten Workshops zur Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile für das Management und die regionalen HR-Abteilungen lag der Fokus 2025 auf dem Rekrutierungsprozess. Im Berichtsjahr wurde auf Stufe Gruppe eine systematische Analyse des Einstellungsprozesses mit dem neuen HR-Tool durchgeführt.

Mögliche Massnahmen, die für eine inklusivere Ausgestaltung und eine gezielte Bewusstmachung des «Unconscious Bias» (unbewusste Vorurteile) in den Bewerbungsprozess integriert werden könnten, werden aktuell geprüft und nach Möglichkeit gezielt in den Prozess bzw. das Tool integriert.

Mit Trainings und Kommunikationsmaterial zu Richtlinien und Best Practices sensibilisiert das globale DEI-Projektteam die Stakeholder und fördert das Bewusstsein für Themen wie Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz, die Ausgestaltung der Rekrutierungsmassnahmen und dergleichen.

Im Jahr 2025 startete am Standort Zug das Projekt «Brückenschlag», um die abteilungs- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis zu stärken. Mitarbeitende hatten im Rahmen der Initiative die Möglichkeit verschiedene Funktionen kennenzulernen.

Zusätzlich hat sich Bossard im Berichtsjahr damit befasst, die Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen weiter zu verbessern. Weiterhin bieten verschiedene Geschäftseinheiten Personen mit Beeinträchtigungen eine Beschäftigung an.

Bossard hat sich das Ziel gesetzt, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Bis 2031 soll das gleiche Geschlechterverhältnis in Führungspositionen wie in der gesamten Bossard Gruppe erreicht werden. Im Jahr 2025 hat die Gruppe weiter daran gearbeitet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Bei den Teilnehmer:innen für gezielte Entwicklungsprogramme und die Vorbereitung auf zukünftige Führungspositionen wurde die Anzahl von Frauen klar erhöht. Nach wie vor geht aber der Trend dahin, dass der Anteil der Frauen in höheren Führungspositionen nicht so schnell zunimmt. Branchenbedingt gibt es bei Bossard insgesamt und insbesondere in einigen Bereichen weniger weibliche Mitarbeitende. Damit sind auch die Möglichkeiten zur Beförderung weiblicher Mitarbeitender in diesen Geschäftseinheiten limitiert. Im Berichtsjahr wurden die Positionen der Geschäftsführer:innen bei Bossard in den Niederlanden und bei Bossard in Frankreich jeweils mit einer Frau besetzt. Die Ernennung erfolgte ausschliesslich auf der Grundlage von Leistungs- und Führungsqualitäten und spiegelt die Überzeugung der Geschäftseinheit wider, dass Vielfalt das Ergebnis einer inklusiven Unternehmenskultur ist. Bei Bossard in China sind 2025 zwei Drittel der insgesamt neun Führungskräfte weiblich.

Bossard ist der Lohngleichheit verpflichtet und achtet bei der Einstellung und Beförderung von Mitarbeitenden stets darauf, dass sie für gleiche Positionen und Kompetenzen gleich bezahlt werden. Um das Bewusstsein dafür zu schärfen und wo nötig Anpassungen vornehmen zu können, führen die Standorte der Gruppe periodische Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle durch. Der Schweizer Ländermarkt nimmt regelmässig an der Lohngleichheitsanalyse der Schweizer Eidgenossenschaft (Logib) teil. Zusätzlich werden auch innerhalb der Branche jährliche Gehaltsvergleiche durchgeführt. Bossard Schweiz ist 2025 von einem auf Lohngleichheitsanalysen spezialisierten Beratungsunternehmen für ihre Marktlohnparität und die Beschränkung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles mit dem Zertifikat «Market Pay Equity 2025» ausgezeichnet worden. Weitere Standorte wie beispielsweise Frankreich prüfen periodisch anhand der Berechnung eines Index, ob objektive, diskriminierende Merkmale lohnbestimmend sein könnten. Bossard Frankreich legt den resultierenden Prozentsatz der ungeklärten Lohnunterschiede gegenüber der Gewerkschaft offen.

Die bevorstehende Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970, die das Ziel verfolgt, die Gender Pay Gaps durch verpflichtende Transparenz, objektive und geschlechts-neutrale Entgeltbewertung, umfassende Auskunftsrechte für Mitarbeitende sowie strenge Sanktionen bei Verstössen zu verringern, wird das noch transparenter machen. Bossard hat im Jahr 2025 mit dem Implementierungsprozess gestartet.

Metriken

Das Geschlechtergleichgewicht in der Gesamtbelegschaft von Bossard beträgt 2025 34 % Frauen und 66% Männer. Das Gleichgewicht der Geschlechter unter den Führungskräften in Prozent liegt bei 28 % Frauen und 72% Männer. Die absoluten FTE-Zahlen Frauen/Männer werden in diesem Bericht in der Tabelle Kennzahlen Mitarbeitende im Kapitel [→ Informationen zu den Mitarbeitenden](#) ausgewiesen.

Bossard strebt für die Geschlechtervielfalt und das geschlechterspezifische Lohngefälle im Verwaltungsrat ein ausgewogenes Verhältnis an und hat das im Berichtsjahr erneut erreicht.

Verwaltungsrat Bossard Holding AG	Einheit	2025	2024
Mitglieder	Anzahl	6	7
Frauenanteil	%	50	43
Geschlechterspezifisches Vergütungsgefälle ¹⁾	%	0	0

1) Weitere Details finden sich im Vergütungsbericht auf Seite 125.

Im Jahr 2025 wurden keine Fälle von Diskriminierung im Sinne von GRI 406-1 und keine Verstösse gegen die Vorgaben zu gleichen Chancen und fairer Behandlung gemäss ESRS S1-16 identifiziert oder festgestellt. Alle internen Hinweisgeber- und HR-Meldesysteme sowie Compliance-Prozesse zeigten keine relevanten Hinweise auf entsprechende Diskriminierungsfälle in Bezug auf ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung und nationale Herkunft einschliesslich anderer Formen von Diskriminierung und Belästigung, von denen die Belegschaft von Bossard betroffen war.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

3.1.3 Aufstiegschancen, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

GRI 3-3, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, ESRS 2 GDR P, ESRS 2-GDR-A, ESRS 2 GDR-M, ESRS S1-1, ESRS S1-3, ESRS S1-12

Bossard setzt verschiedene Massnahmen ein, um den Auf- und Ausbau von Kompetenzen zu fördern und das lebenslange Lernen zu unterstützen. Das Unternehmen möchte den Mitarbeitenden ermöglichen, Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu übernehmen und so ihre Beschäftigungsfähigkeit laufend zu verbessern. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das kontinuierliches Lernen unterstützt.

Ansatz

Bis zum vierten Quartal des Berichtsjahres war die Abteilung People & Organization der Gruppe für die Strategie und Massnahmen zur Entwicklung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte zuständig. Seit Oktober 2025 werden diese Aufgaben aus der zentralen HR-Struktur schrittweise in die operativen Einheiten überführt. Die bisherigen Standards und Prozesse blieben in der Übergangsphase bestehen. Dadurch konnte die Steuerung der relevanten Massnahmen und Projekte in den Bereichen Mitarbeitenden- und Führungskräfteentwicklung unverändert fortgeführt werden.

Die Geschäftseinheiten von Bossard fördern die Verbesserung der Karrierewege ihrer Mitarbeitenden durch die Entwicklung und Umsetzung eigener Qualifikationsmassnahmen und -instrumente. Diese adressieren den individuellen Trainingsbedarf vor Ort. Zuständig für die markt- und funktionsspezifischen Programme sind entweder die Human Resources Abteilungen oder die Geschäftsführer:innen.

Richtlinien

Die Grundsätze für die Weiterbildung basieren auf den Unternehmenswerten von Bossard. Die Gruppe arbeitet am Aufbau eines Talent Eco-Systems, das die individuelle, proaktive Planung von Lern- und Karrierewegen unterstützt. Alle Standorte fördern die Identifizierung von Aufstiegschancen und das Karrieremanagement. Zu den wichtigsten Instrumenten gehören regelmässige Leistungsbeurteilungen, Performancegespräche und Coachings.

Basis für das Talentmanagement ist ein gruppenweites Schulungsangebot, das neben Fach- und Spezialwissen auch Sozial- und Führungskompetenzen wie Konfliktmanagement und Kommunikationskompetenzen vermittelt. Einige Geschäftseinheiten wie beispielsweise China, Frankreich und die Schweiz definieren jährliche Schulungspläne, in denen abteilungs- und standortbezogene Schulungsmassnahmen festgehalten werden.

Bossard hat einen Learning Hub implementiert, der eine Übersicht zu allen Trainings der Fachbereiche bietet. E-Learning-Module in diversen Sprachen ermöglichen eine flexible und individuelle Weiterbildung für alle Mitarbeitenden weltweit. Die Lerninhalte werden meistens mit aktuellen Projekten verknüpft, um den Reifegrad der Lernerfahrung zu verbessern und darauf aufbauende Entwicklungsmöglichkeiten bieten zu können.

Darüber hinaus haben Mitarbeitende die Möglichkeit an externen Schulungen und Ausbildungsprogrammen teilzunehmen. Dafür erhalten sie unter bestimmten Bedingungen finanzielle Unterstützung. Auf Basis von individuellen Vereinbarungen stellt Bossard in einigen Fällen Zeitbudgets zur Verfügung. Voraussetzung ist, dass die Mitarbeitenden die Lerninhalte auch für ihre Tätigkeit bei Bossard nutzen können.

Massnahmen

Bossard hat im Berichtsjahr ihr vielfältiges E-Learning Programm weiter ausgebaut. Mit dem Lernkonzept «Bossard 5x5» können Fachbereiche und Tochtergesellschaften seit 2024 ihre eigene Lernformate ausrollen.

Weiter wurde 2025 auf Gruppenstufe eine Schulung von Mitarbeitenden zu KI-Projekten ausgerollt. Das Programm basiert auf einem «Train-the-Trainer»-Ansatz. Die Schulung soll Mitarbeitende befähigen, zukünftig selbstständig an KI-Programmierprojekten zu arbeiten. Im Fokus stehen die Weiterqualifizierung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Die interne Ausbildung soll darüber hinaus auch zu einer Steigerung der Prozess-effizienz führen und IT-Ressourcen schonen.

Wesentliches Management- und Feedbackinstrument ist das jährliche Mitarbeitendengespräch. Es dient dazu, gemeinsam Ziele zu vereinbaren, die Erfolge der Mitarbeitenden zu bewerten und die weitere Entwicklung zu besprechen. Dafür hat Bossard im Berichtsjahr die bisher nur in der Schweiz verwendete Employee Talk App in der Gruppe ausgerollt. Die App unterstützt mit schlanken Prozessen die transparente Dokumentation und Nachverfolgung von Entwicklungszielen und -massnahmen.

Rückmeldungen der Mitarbeitenden zum Angebot an Lern- und Entwicklungsprogrammen, zu Aufstiegschancen und den getroffenen Massnahmen für ihre Karriereplanung werden gruppenübergreifend vor allem über die lokalen und regionalen Zufriedenheitsumfragen abgefragt.

Metriken

Ausbildungsstunden pro Mitarbeitenden (2025)

Kategorie	Anzahl Stunden
Gesamt	3,57

Die erfassten Ausbildungsstunden gemäss GRI 404-1 (durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitende) beziehen sich ausschliesslich auf das LMS. Weitere interne und externe Ausbildungsmassnahmen, die ausserhalb dieses Systems stattfanden, sind in der Kennzahl nicht enthalten.

Die tatsächliche Lernaktivität der Mitarbeitenden ist daher höher als ausgewiesen. Bossard arbeitet aktuell an der Harmonisierung der HR-Systeme sowie an einem standardisierten Erfassungsprozess, um diesen Indikator künftig verlässlich und umfassend offenlegen zu können.

Anteil der Mitarbeitenden mit Beurteilungen (2025)

Kategorie	Anteil Mitarbeitende
Gesamt	78 %

Bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden sind vom Beurteilungsprozess ausgeschlossen, darunter beispielsweise Mitarbeitende mit befristeten Verträgen, Langzeitkranke oder andere Sonderfälle.

Diese Kennzahlen spiegeln die kontinuierlichen Bemühungen von Bossard wider, Lernaktivitäten zu fördern und Leistungsbeurteilungen transparent und fair zu gestalten, unter Berücksichtigung der bestehenden Ausnahmeregelungen.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

3.2 Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette

GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 2-29, GRI 408-1, GRI 409-1, ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 IRO-2, ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 GDR-T, ESRS 2 GDR-M, ESRS S2-1, ESRS S2-3, ESRS S2-4

Bossard setzt auf eine gute Zusammenarbeit mit ihren Geschäftspartnerinnen und -partnern und unterstützt damit verantwortungsvolle Lieferketten und die Produktion qualitativ hochwertiger, sicherer Produkte.

Die Gruppe verfügt über einen globalen Verhaltenskodex für Lieferant:innen, verfolgt einen Due-Diligence-Ansatz und arbeitet mit verschiedenen Stakeholdern zusammen, um Standards und Initiativen zu grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechten zu etablieren. Ziel ist, die Rechte der Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette zu schützen sowie gute und sichere Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

In der Wertschöpfungskette von Bossard bestehen potenzielle Risiken negativer Auswirkungen auf Einzelpersonen, darunter das Risiko moderner Sklaverei und Kinderarbeit. Darüber hinaus können Gesundheits- und Sicherheitsrisiken auftreten, wenn Arbeitnehmende bei Lieferant:innen unsicheren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.

Zu den tatsächlich positiven Auswirkungen zählen das konsequente Eintreten von Bossard gegen Gewalt und Belästigung sowie die Förderung eines physisch und psychisch sicheren Arbeitsumfelds mit förderlichen Arbeitsbedingungen. Bossard stützt sich dafür auf ihr klares Bekenntnis zu internationalen Prinzipien, beispielsweise der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Mit ihrem Lieferantenmanagement und dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen, regelmässigen Audits, der Unterzeichnung des UN Global Compacts, den Schulungen und dem Engagement zugunsten der Arbeitnehmenden direkter Zulieferbetriebe will Bossard die Sicherheit und das Wohlergehen der Mitarbeitenden ihrer Geschäftspartner:innen fördern.

Die DMA identifizierte eine Chance in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, die sich auf die Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte bezieht. Die Überprüfung von Unternehmen, bevor sie Lieferant:innen von Bossard werden können, und die periodischen Selbstauskünfte befähigen Bossard, die Compliance ihrer direkten Zulieferbetriebe stetig zu verbessern.

Ansatz

Bossard verfügt für das Management der Auswirkungen auf die Mitarbeitenden in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette über globale Vorgaben, die von der Gruppe regelmässig überprüft und weiterentwickelt werden.

Für die Umsetzung dieser Vorgaben sind die Einkaufsverantwortlichen der Geschäftseinheiten zuständig. Die grossen Einkaufsorganisationen werden angehalten, dafür ausreichende Mittel bereitzustellen, einschliesslich Schulungen für externe Lieferant:innen. Die Gesamtverantwortung liegt bei den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der Tochtergesellschaften.

Die Group General Counsel, die gleichzeitig als VP Sustainability fungiert, überwacht das übergeordnete Risikomanagementsystem zu Menschenrechtsthemen. Zusätzlich stellt sie sicher, dass menschenrechtsbezogene Aspekte in die Governance- und Entscheidungsprozesse integriert werden.

Richtlinien

Um ihre Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte für Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette zu steuern, verfügt die Gruppe über einige übergreifende Dokumente. Das betrifft insbesondere den Bossard Verhaltenskodex für Lieferant:innen. Damit bekennt sich Bossard zur allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), zu beiden UN-Menschenrechtspakten, den Prinzipien und der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, den zehn Prinzipien des UN Global Compact, den Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Der Verhaltenskodex für Lieferant:innen umfasst unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten, den Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel, den Schutz vor Belästigung und Misshandlung, die Gewährleistung von Arbeits- und Sozialstandards und die Achtung der Vereinigungsfreiheit. Damit werden Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen angehalten, jegliche Fälle von Kinderarbeit zu verhindern und grundlegende Kernarbeitsnormen umzusetzen. Zwangs- und Pflichtarbeit sind explizit verboten.

Massnahmen

Bossards Risikomanagement hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen und Kinderarbeit basiert im Wesentlichen auf drei Prinzipien: erstens der Verpflichtung der Lieferant:innen zum Verhaltenskodex für Lieferant:innen, zweitens der Offenlegung von Informationen via Self-Assessments im Supplier Relationship Management System (SRM) sowie drittens der Durchführung von Audits und Screening-Prozessen. Sollte es zu konkreten Vorfällen oder Verstössen kommen, greift ein Managementprozess der Gruppe.

Um die Perspektiven der Geschäftspartner:innen und ihrer Arbeitskräfte einzubeziehen, setzt Bossard auf einen offenen Austausch und Dialogforen mit externen Fachpersonen, beispielsweise im Rahmen des Schweizer Global Compact Netzwerks, bei procure.ch dem Schweizer Einkaufsverband, bei Swissmem, dem Verband für KMU und Grossunternehmen der Schweizer Tech-Industrie oder in der European Fastener Distributor Association (EFDA), präsiert von Bossards VP Supply Chain Management.

Darüber hinaus sucht Bossard regelmässig den direkten Kontakt mit ihren Lieferant:innen, um durch präventive Massnahmen die Bedingungen für die Mitarbeitenden in den Zulieferbetrieben weiter zu verbessern. Im Jahr 2025 entwickelte das ESG-Team der Gruppe eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeit, die im nächsten Jahr ausgerollt werden soll. Adressaten sind Mitarbeitende und Management im Ein- und Verkauf. Ziel ist, dass die Teilnehmenden Chancen und Herausforderungen im Bereich Menschenrechte und Arbeitsstandards besser erkennen und bei Bedarf Abhilfemassnahmen ergreifen können.

Bossard fördert eine Kultur, in der kritische Anliegen und Bedenken stets offen angesprochen werden können. Zu diesem Zweck bietet die Gruppe weltweit Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene an, beispielsweise eine unabhängige Integrity Line. Die verschiedenen Anlaufstellen gewähren die Möglichkeit, Risiken und Verstösse in der Wertschöpfungskette vertraulich und anonym zu melden. Das schliesst auch potenzielle Bedenken in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte sowie Kinderarbeit ein.

Bei der Auswahl von Lieferant:innen sowie bei der Beurteilung neuer und bestehender Lieferbeziehungen sind neben wirtschaftlichen Kriterien auch Nachhaltigkeitsstandards und insbesondere die Wirksamkeit des Schutzes der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette relevant. Damit will Bossard sicherstellen, dass die geltenden Gesetze, Regeln und Standards eingehalten werden, insbesondere auch zu den wesentlichen Themen potenzieller Menschenrechtsverletzungen und Kinderarbeit.

Aufgrund der hohen Lieferantenzahl erfolgt die Bewertung der Zulieferbetriebe risikobasiert. Um potenziellen Menschenrechtsverletzungen und Kinderarbeit vorzubeugen, setzt Bossard auf gezielte Kontrollen von Lieferant:innen in Gebieten mit erhöhtem Risiko, beispielsweise in Asien. Dafür wurden direkte Zulieferbetriebe 2024 anhand des UNICEF Child Labour Index in verschiedene Kategorien eingeteilt. Bossard stellte fest, dass 54 % des Einkaufsvolumens von Lieferant:innen aus Ländern der Risikokategorie «erhöht bzw. enhanced» stammen, in denen ein erhöhtes Risiko für Kinderarbeit besteht.

Am Standort Zug werden Trainings für neu eintretende Mitarbeitende angeboten. Sie decken die gesamte Bandbreite der ESG-relevanten Themen einschliesslich Kinderarbeit sowie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.

Metriken

Wie im Vorjahr prüfte Bossard die Dokumentation der durchgeführten Audits hinsichtlich Indizien für Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Im Berichtsjahr wurden bei keiner der durchgeführten Lieferantenbewertungen Hinweise auf Kinder- oder Zwangsarbeit festgestellt.

Ein Grund dafür ist der hohe Anteil an maschineller Fertigung bei der Produktion von Verbindungselementen. Das damit einhergehende Mass an fachlicher Qualifikation erschwert den Einsatz von Kinderarbeit. Auf dieser fundierten Grundlage zieht Bossard die Schlussfolgerung, 2025 von der Berichterstattungspflicht über Menschen- und Arbeitsrecht gemäss schweizerischem OR Art. 964j befreit zu sein.

Detaillierte Informationen zur Anzahl der im Berichtsjahr durchgeführten Lieferantenbewertungen und zu den Ergebnissen werden im Kapitel [→ Management und Beziehungen zu den Lieferant:innen](#) offengelegt.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

TEIL 4

«GOVERNANCE – Förderung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken»

ESRS G1 Unternehmensführung

4.1 Geschäftsverhalten und Integrität

GRI 2-23, GRI 2-24,
ESRS 2 IRO-2, ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 GDR-P, ESRS G 1-1

Bossard fördert mit ihrer Unternehmenskultur und ihren Unternehmenswerten ein verantwortungsbewusstes, langfristig ausgerichtetes Geschäftsverhalten. Die konzernweiten Leitlinien für faires und integrires Handeln spiegeln sich in allen Grundsätzen, Richtlinien und Managementsystemen wider und sollen höchste Integritäts- und Compliance-Standards gewährleisten. Systematische, risikobasierte Due-Diligence-Prüfungen erstrecken sich bei Bossard auch auf die Wertschöpfungskette.

Die Wirksamkeit der Governance-Strukturen wird regelmässig kontrolliert, um faire Wettbewerbsbedingungen, Korruptionsbekämpfung und die Einhaltung aller Verpflichtungen zu gewährleisten. Damit unterstützt Bossard nicht nur ein gesetzeskonformes Verhalten, sondern auch eine Unternehmenskultur, die gute Arbeitsbedingungen

für Mitarbeitende schafft und stabile Geschäftsbeziehungen mit den Kundinnen und Lieferant:innen fördert.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Das Geschäftsverhalten von Bossard ist für die gesellschaftliche Akzeptanz und das nachhaltige Wachstum der Gruppe von entscheidender Bedeutung. Dafür sind eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung, einschliesslich einer guten Compliance mit gesetzlichen Vorschriften und freiwilligen Verpflichtungen, ein starkes System für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber (Whistleblower-System) und das Management der Beziehungen zu Lieferant:innen und Stakeholdern zentral.

Diese Aspekte liegen grundsätzlich in der eigenen Verantwortung von Bossard. Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen betreffen primär die eigenen Geschäftsaktivitäten. Ausnahmen bilden das Management der Beziehungen zu den Anspruchsgruppen und das Lieferantenmanagement. Für beide Aspekte werden neben den Mitarbeitenden externe Interessenträger:innen aus der vor- und nachgelagerten

Wertschöpfungskette einbezogen. Die von Bossard im Rahmen des Lieferantenmanagements implementierten Due-Diligence- und Risikomanagementmassnahmen dienen in erster Linie dazu, das Risiko von Fehlverhalten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu minimieren.

Bossard hat im Rahmen der DMA ihre Auswirkungen zur Unternehmensführung und Governance überwiegend als positiv bewertet, da die Gruppe über ein robustes System von ethischen Standards, Richtlinien und Managementsystemen verfügt. Als potenziell positiv wurden Auswirkungen der Verhaltensweisen von Bossard identifiziert, welche die Anspruchsgruppen betreffen. Dazu zählen beispielsweise die Anwendung fairer und nachhaltiger Geschäftspraktiken und eine transparente Informations- und Offenlegungspolitik.

Ein potenzielles Risiko betrifft das Lieferantenmanagement. Ein Versäumnis bei der Anwendung und Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen könnte zu rechtlichen Risiken, finanziellen Strafen und einer Schädigung der Marke führen.

Bossard Verhaltenskodex

Der Geschäftsalltag bei Bossard ist geprägt von verschiedenen finanziellen, technischen, kommerziellen und ethischen Herausforderungen. Diesem begegnet das Unternehmen mit einem wertebasierten Ansatz. Mit der Bestätigung, dass sie den Bossard Verhaltenskodex gelesen haben, verpflichten sich die Mitarbeitenden, höchste Standards in Bezug auf Integrität, Transparenz und Geschäftsethik einzuhalten. Der Bossard Verhaltenskodex ist das grundlegende Dokument, das sie zu Rate ziehen sollen, um sich über die Werte des Unternehmens zu informieren.

Der Bossard Verhaltenskodex gilt weltweit und ist online in dreizehn Sprachen zugänglich. Der Kodex ist für das Verhalten verschiedener Interessenträger:innen relevant. Er adressiert insbesondere Mitarbeitende, richtet sich aber auch an Geschäftspartner:innen und Kundinnen.

Der Bossard Verhaltenskodex fördert Marken- und Unternehmenswerte und sorgt für Transparenz und Rechenschaftspflicht. Der Kodex umfasst beispielsweise Vorgaben zur Einhaltung von Gesetzen, zur gesellschaftlichen Ver-

antwortung, dem vertraulichen Umgang mit sensiblen Daten, zur finanziellen Integrität und zum Schutz der Vermögenswerte von Bossard. Er regelt Zuwendungen, Interessenkonflikte und Insiderhandel sowie Korruption und betont die Erwartungen gegenüber Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Dazu gehören unter anderem die Achtung der Menschenrechte, der Schutz der Umwelt, die Förderung von Gesundheit und Sicherheit für eigene Mitarbeitende und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette oder das Verbot der Diskriminierung. Auch faire Wettbewerbspraktiken, Chancengleichheit und die Vermeidung und Ahndung von unerwünschtem Verhalten, eine offene Kommunikation am Arbeitsplatz und relevante Informationen zu Medien, Berufsverbänden und Interessensvertretungen werden vermittelt.

Ende 2024 wurde der Bossard Verhaltenskodex überarbeitet. Anfang 2025 wurde das erweiterte und aktualisierte Kapitel zur Nachhaltigkeit im Bossard Verhaltenskodex eingeführt. Ziel der Überarbeitung war, ethische Geschäftspraktiken und Nachhaltigkeitsprinzipien noch stärker im Unternehmen zu verankern und Auskunft über die strategische Ausrichtung dieses Themas zu geben.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

4.1.1 Unternehmenskultur

GRI 2-15, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-27, GRI 3-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206-1, ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 MDR-T, ESRS 2 MDR-M, ESRS G1-1, ESRS G1-2, ESRS G1-3, ESRS G1-4

Bossard orientiert sich für ihr Geschäftshandeln an den Grundsätzen Integrität, Respekt und Fairness. Der Erfolg der Gruppe basiert auf den Werten «Trust», «Entrepreneurship», «Leadership», «Social Responsibility» und «Credibility». Die Unternehmenskultur wird durch die fünf Führungsgrundsätze «We collaborate», «We experiment», «We empower», «We talk real» und «We deliver value» geprägt. Geschäfte werden bei Bossard anhand objektiver Kriterien und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze abgewickelt; rechtswidriges Verhalten wird nicht toleriert.

Ansatz

Die Führungs- und Governance-Struktur bei Bossard dient dazu, die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und unternehmensinterner Richtlinien sicherzustellen. Der Verwaltungsrat trägt gemäss schweizerischem Recht die oberste Verantwortung für Compliance- und Integritätsfragen. Die Ausschüsse des Verwaltungsrats und das Gesamtgremium überwachen die Einhaltung der Vorschriften, beraten zentrale Massnahmen zum Geschäftsverhalten und zur Integrität und prüfen wichtige Änderungen der Verhaltenskodizes.

Die Group General Counsel und VP Sustainability, ist für die kontinuierliche Verbesserung der Governance verantwortlich. Dazu gehören die Gestaltung von Richtlinien, Prozessen und Kontrollen sowie das Management von Ressourcen, die Konzeption von Schulungen und die Kommunikation. Massnahmen zu Integrität und Geschäftsverhalten werden von ihr gemeinsam mit der Konzernleitung umgesetzt. Der Schwerpunkt liegt auf der Top-down-Verpflichtung der Führungskräfte zum Bossard Verhaltenskodex und ihrer Vorbildfunktion für die Einhaltung.

Die Leiter:innen der Geschäftsbereiche und die Geschäftsführer:innen der Tochtergesellschaften tragen in ihrem Bereich Verantwortung für rechtliche und ethische Fragen. Sie identifizieren und überwachen Integritäts- und Compliance-Risiken. Dafür nutzen sie ihr Wissen über Abläufe, Produkte, Kundinnen, Mitbewerbende und Märkte.

Richtlinien

Bossard steuert das Geschäftsverhalten durch verschiedene Richtlinien, wie den Bossard Verhaltenskodex und den Verhaltenskodex für Lieferant:innen. Wichtige interne Richtlinien zu ESG und Nachhaltigkeit umfassen die Ad-hoc Reporting Policy (2024), die Regular Six-Reporting Policy, die Insider Trading and Information Policy (überarbeitet 2025) sowie die globale Anti-Bribery Policy und die Competition Law Policy (2023), Delegation of Authority (2023), Group Data Protection Policy (2023) und Management Transaction Policy (2025).

Einzelne Geschäftseinheiten verfügen über ergänzende lokale Richtlinien, beispielsweise verfügt Bossard in der Schweiz über eine eigene Policy mit dem Titel «Schutz der persönlichen Integrität».

Das Operating Model für Compliance integriert die drei Hauptsäulen des Risikomanagements: Prävention, Aufdeckung und Abhilfemassnahmen. Etablierte Prozesse und Schulungen sowie über Beschwerdemechanismen erhaltene Hinweise unterstützen die Prävention.

Im Bereich Prävention verfügt Bossard über einen systematischen Compliance-Schulungsansatz. In den Grundlagenschulungen werden die zentralen Risikobereiche vermittelt. Vertiefungsschulungen vermitteln weitergehende Kenntnisse in bestimmten Risikobereichen. Diese längeren Online- und Präsenzs Schulungen sind für Mitarbeitende gedacht, die mit grösseren Risiken umgehen. Die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist ein obligatorisches Standardmodul.

Alle neuen Mitarbeitenden absolvieren beim Eintritt in die Bossard Gruppe einen verpflichtenden E-Learning-Kurs zum Bossard Verhaltenskodex. Im weiteren Verlauf ihrer Tätigkeit nehmen sie regelmässig an Auffrischungsschulungen teil. Diese praxisnahen Schulungen werden in der jeweiligen Landessprache durchgeführt und vermitteln die Werte und Erwartungen von Bossard im Hinblick auf nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln.

Darüber hinaus bietet Bossard spezialisierte Fachschulungen für bestimmte Funktionen an – beispielsweise für Mitarbeitende, die mit sensiblen Finanztransaktionen betraut sind, externe Stakeholder betreuen oder für die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Vorgaben verantwortlich sind. Mit diesen Massnahmen stellt Bossard sicher, dass alle Mitarbeitenden die geltenden Standards kennen und aktiv zur Integritätskultur des Unternehmens beitragen.

Bossard hat Richtlinien zur Identifizierung, Vermeidung und Offenlegung von (potenziellen) Interessenkonflikten entwickelt und eingeführt, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende stets im Geschäftsinteresse und damit unabhängig und frei von unangemessener Voreingenommenheit oder unzulässiger Einflussnahme handeln. Bossard erwartet, dass die Mitarbeitenden potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte erkennen und unverzüglich melden.

Abweichungen von Vorgaben, die durch Kontrollmassnahmen identifiziert oder über das Hinweisgebersystem gemeldet wurden, werden durch ein unabhängiges Expertenteam unter Leitung der Group General Counsel bewertet. Bei begründetem Verdacht werden Untersuchungen und, falls erforderlich, risikomindernde und/oder korrektive Massnahmen gemäss internen oder gesetzlichen Vorgaben eingeleitet. Die Konzernleitung und der Verwaltungsrat erhalten in schwerwiegenden Fällen dazu Bericht.

Massnahmen

Im Berichtsjahr haben 58 % der neu eingestellten Mitarbeitenden im Rahmen ihres Onboarding Prozesses das Schulungsprogramm zum Bossard Verhaltenskodex absolviert. Bossard strebt stets eine Teilnehmerquote von über 90 % an.

Darüber hinaus fanden Fachschulungen zum Thema Vertragsgestaltung und -prüfung (Contracts in a Nutshell) sowie zum Thema Insiderhandel (Insider Information and Trading Policy) statt. Für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung wurden Schulungen zum Thema «Management Transactions» durchgeführt.

Die Rechtsabteilung hat im Berichtsjahr alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie das Category Management Team zu den bei Bossard geltenden Vorgaben und Verfahren für die Bekämpfung von Korruption informiert. Basis für die Sensibilisierung bildete die 2025 aktualisierte interne Richtlinie zur Vermeidung von Korruption. Diese wurde neu als Weisung konzipiert. Alle, die an der Information teilgenommen haben, wurden angehalten, die Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich über die neu geltenden Bestimmungen zu informieren («Train-the-Trainer»-Konzept). Damit will Bossard sicherstellen, dass die gesamte Organisation zur Korruptionsprävention sensibilisiert wird.

Im Jahr 2025 erstellte Bossard ein DMA-Handbuch, welches den Prozess zur Bewertung relevanter Nachhaltigkeitsthemen beschreibt.

Metriken

Im Berichtszeitraum wurden an 31 Standorten interne Revisionen durchgeführt. Gegenstand der Prüfungen war unter anderem das Vorhandensein wirksamer interner Kontrollsysteme. Diese umfassen insbesondere die Implementierung und Kommunikation des Bossard Verhaltenskodex sowie ergänzender Richtlinien zur Prävention von Fehlverhalten (inklusive Korruption). Die Verantwortung für deren Umsetzung und Verankerung in der Organisation liegt bei den jeweiligen Führungskräften.

Im Rahmen der Prüfung des Konzernabschlusses wird die Existenz eines Internen Kontrollsystems ebenfalls systematisch beurteilt. Ergänzend kommen weiterführende Prüfungshandlungen und strukturierte Befragungen zum Einsatz, die zur Aufdeckung potenziell unrechtmässigen Verhaltens beitragen können. Für den Konzernbericht wurden im Berichtsjahr insgesamt 30 Gesellschaften extern geprüft.

Im Berichtsjahr gab es keine Verurteilung wegen Verstössen gegen Korruptions- und Bestechungsregelungen. Ebenfalls wurden keine Rechtsverfahren im Zusammenhang mit Kartell- oder Monopolbildung im Berichtszeitraum registriert.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

4.1.2 Whistleblowing

GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 3-3, ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 GDR-M, ESRS G1-1, ESRS G1-2

Bossard legt Wert darauf, dass Mitarbeitende bei Unsicherheiten proaktiv und frühzeitig fachlichen Rat einholen. Im Sinne des im Bossard Verhaltenskodex verankerten Prinzips «see something, say something» werden alle Mitarbeitenden ausdrücklich dazu angehalten, Bedenken oder Handlungen zu melden, die die Integrität von Bossard beeinträchtigen könnten. Das Hinweisgebersystem der Gruppe bietet im Zusammenhang mit unangemessenem Verhalten verschiedene Anlaufstellen und Kanäle.

Ansatz

Für mündliche und persönliche Beratungen stehen Vorgesetzte, Fachstellen wie beispielsweise HR, lokale Reporting-Linien sowie die Leitung der Rechts- und Complianceabteilung der Gruppe als Anlaufstellen zur Verfügung. Über ein anonymes Hinweisgebersystem können Fragen gestellt, Bedenken hinsichtlich potenziellem oder tatsächlichem Fehlverhalten geäußert und Verstösse gegen Gesetze, interne Richtlinien oder die globalen Verhaltensregeln von Bossard gemeldet werden.

Es wird geprüft, ob die Bossard Integrity Line künftig nicht nur den Mitarbeitenden, sondern auch externen Stakeholdern als Beschwerdemittel zur Verfügung stehen soll.

Das Integrity Team der Bossard Gruppe übernimmt eine zentrale Rolle bei der Entgegennahme und Bearbeitung aller eingereichten Hinweise und Whistleblower-Fälle. Es setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Rechtsabteilung sowie der ESG-Abteilung zusammen. Das Integrity Team untersucht Vorfälle mit hohem Risiko, sichert die Vertraulichkeit und steuert die Integrity Line. Für alle anderen Fälle, die den Arbeitsplatz und das Geschäftsverhalten betreffen, gibt es Untersuchungsteams in den jeweiligen Geschäftsbereichen. Diese haben bei Bedarf die Möglichkeit zur Eskalation zum Integrity Team.

Richtlinien

Bossard richtet ihre Beschwerdeverfahren an der EU-Whistleblower-Richtlinie aus. Der Prozess ist in der Integrity Policy definiert und wird im Bossard Verhaltenskodex erwähnt. Meldungen werden vertraulich behandelt, und der gesamte Ablauf schützt sowohl die Identität der Hinweisgeber:innen als auch den Melde- und Lösungsprozess.

Mitarbeitende werden wiederkehrend über ihre Rechte, Pflichten und Möglichkeiten zur Hinweisabgabe informiert, etwa durch interne Kommunikation und Schulungen. Diese Massnahmen sollen die Bekanntheit und Nutzung des Hinweisgeber-Systems steigern und das Vertrauen in die internen Untersuchungen stärken.

Jedes Anliegen wird gemäss definierten Kriterien erfasst, im Einklang mit den internen Prozessen sorgfältig geprüft und zeitnah beantwortet. Die Überprüfung erfolgt unter Einhaltung der Grundsätze von Objektivität, Unabhängigkeit, Genauigkeit, Vertraulichkeit, Fairness sowie unter Berücksichtigung der Menschenrechte und geltender gesetzlicher Vorgaben. Die Ergebnisse der Untersuchung sowie etwaige getroffene Massnahmen werden dokumentiert und in die interne Berichterstattung integriert.

Massnahmen

Im Berichtsjahr nahm die Zahl der Hinweise im gegenüber dem Vorjahr ab. Bossard führt diese Entwicklung vor allem darauf zurück, dass die Mitarbeitenden durch die Bossard Verhaltenskodex Refresher Schulungen und wiederkehrende digitale «SharePoint News», die beispielsweise die Führungsgrundsätze, oder den Umgang mit Interessenkonflikten aufgreifen, besser über die Verhaltensanforderungen informiert sind.

Metriken

Von Januar bis Dezember 2025 gingen bei Bossard insgesamt zwei Hinweise ein. Davon erfolgten keine Meldungen über die Integrity Line und zwei über andere Kanäle. Mit zwei Meldungen liegt die Anzahl der Folgemeldungen 2025 tiefer als im Vergleich zum Vorjahr. Die eingegangenen Hinweise betrafen mehrheitlich das respektvolle Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Teammitgliedern. In diesen Fällen wurden Abklärungen durchgeführt sowie tiefgehende Diskussionen geführt und zielgerichtete Teambuilding Workshops abgehalten. Die Abklärungen ergaben keine Auffälligkeiten, welche zu weiteren Massnahmen angehalten hätten und somit wurden die Fälle abgeschlossen.

Alle Abklärungen zu den Hinweisen haben keine systematischen Mängel im Compliance-Dispositiv von Bossard zu Tage gefördert. Im Jahr 2025 wurden dem Verwaltungsrat daher keine kritischen Anliegen gemeldet.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

4.1.3 Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3, GRI 308-1, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, ESRS 2 GDR P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 MDR-T, ESRS 2 MDR-M, ESRS G1-1, ESRS G1-2, ESRS G1-3

Um Nachhaltigkeitsrisiken in der Wertschöpfungskette zu analysieren und soziale, ökologische und ethische Standards gezielt zu verbessern, arbeitet Bossard partnerschaftlich mit ihren direkten Lieferant:innen zusammen. Dieser Ansatz wird durch eine risikobasierte Überwachung ergänzt, die ein breites Spektrum von Lieferant:innen abdeckt und gruppenweite Standards und Ziele von Bossard berücksichtigt.

Ansatz

Das Supply Chain Management von Bossard und das Category Management der grösseren Einheiten verantworten das Management der Beziehungen zu Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen. Bei Fragen zum Verhaltenskodex für Lieferant:innen, stehen das ESG- und das Legal & Compliance-Team der Gruppe als zentrale Anlaufstellen zur Verfügung. Zu ihren weiteren Aufgaben zählen unter anderem die Entwicklung von Bewertungskriterien für Lieferant:innen, die Aktualisierungen der Liste mit Schwerpunktländern und der Rohstoffmatrix für die Risikoprüfungen sowie die Risikoeinschätzung gemäss Schweizer Recht (Art. 964j–l OR, DDTv).

Richtlinien

Der Verhaltenskodex für Lieferant:innen von Bossard ergänzt den Bossard Verhaltenskodex. Er definiert klare Anforderungen, die im Einklang mit den relevanten internationalen Rahmenwerken und Standards für ethische und nachhaltige Geschäftspraktiken stehen. Dazu gehören die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, wie der UN-Leitprinzipien und der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO). Der Kodex stützt sich auf die zehn 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. Darüber hinaus enthält er einen separaten Abschnitt zu Umweltschutz und Umwelanforderungen, einschliesslich der Erwartungen an die Lieferant:innen bezüglich ihres Umgangs mit Emissionen, Wasser, Abfällen sowie Chemikalien und Gefahrenstoffen. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex für Lieferant:innen enthält das Kapitel [→ Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette](#).

Einige Standorte und Tochtergesellschaften von Bossard haben ergänzende Vorgaben entwickelt, die im Einklang mit dem Verhaltenskodex für Lieferant:innen stehen. Diese umfassen u.a. Ziele und Schwellenwerte für die Überwachung von Lieferant:innen sowie die Festlegung von Frequenzen für eine regelmässige Lieferantenprüfung. Beispielsweise legt Bossard in China fest, welche Ratingkategorien in der Lieferantenbewertung eine monatliche Überwachung nach sich ziehen und begrenzt die Gesamt-

zahl Bestellungen bei Zulieferbetrieben mit einer ungenügenden Lieferantenbewertung auf maximal 5 %. Bossard erwartet, dass ihre Geschäftspartner:innen sämtliche Anforderungen des Kodex in ihren eigenen Lieferketten verbreiten und durchsetzen sowie mutmassliche Verstösse untersuchen. Gleichzeitig sind die Vorgaben und Ziele auch für Mitarbeitenden mit Einkaufsverantwortung bei Bossard bindend. Der Kodex ist in den für die Lieferant:innen relevanten Sprachen verfügbar und konzernweit in die elektronischen Bestellsysteme integriert.

Massnahmen

Das Lieferantenmanagement folgt einem strukturierten, risikobasierten Prüfprozess, der die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen bewertet. Der Ablauf besteht aus vier Schritten und ist in das globale Beschaffungssystem von Bossard eingebettet.

Der erste Schritt umfasst eine verbindliche Selbstverpflichtung. Mit Abschluss des Vertrags unterzeichnen die Lieferant:innen den Verhaltenskodex für Lieferant:innen und erklären sich damit ausdrücklich zur Einhaltung seiner Vorgaben einverstanden. Die Gruppe hat festgelegt, dass mindestens 75 % der eingekauften Produkte von Lieferant:innen stammen müssen, die die Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferant:innen voll erfüllen. Einzelne Geschäftseinheiten definieren strengere Anforderungen. Bossard in China bezieht beispielsweise rund 97 % ihrer gesamten Bestellungen bei Zulieferbetrieben, die den Verhaltenskodex für Lieferant:innen unterzeichnet haben.

Im zweiten Schritt erfolgt das Risiko-Screening SRM. Dieses System sammelt neben technischen Informationen zu den eingekauften Waren auch nachhaltigkeitsbezogene Angaben sowie risikobezogene und qualitätsrelevante Daten zur Lieferkette. Risikoprüfungen finden als Teil des Auswahlverfahrens vor oder im Rahmen der kontinuierlichen Überwachung nach Vertragsabschluss sowie in Verbindung mit Bewertungen statt. Das SRM ermöglicht auch eine Selbstbewertung durch die Lieferant:innen.

Im dritten Schritt bewertet Bossard, ob Geschäftspartner:innen den Verhaltenskodex für Lieferant:innen einhalten. Dazu werden Managementsysteme und -praktiken überprüft. Weitere Massnahmen umfassen Audits in den Werken zur Kontrolle der Produktionsabläufe und des Umfelds der Lieferant:innen. Die Bewertungen können unter Beizug unabhängiger Auditoren erfolgen.

Den letzten Schritt bilden systematische Verbesserungen in Fällen, in denen im Rahmen der Bewertung der Lieferantenleistung Lücken oder Probleme erkannt wurden. Die Geschäftspartner:innen müssen dann einen Verbesserungsplan vorlegen, dessen Einhaltung Bossard überwacht. Werden Pläne absichtlich nicht umgesetzt oder mehrfach keine Fortschritte zu deren Erreichung erzielt, kann Bossard die Zusammenarbeit beenden.

Aktuell prüft Bossard die Einführung eines zusätzlichen externen Managementsystems zur Bewertung von Lieferantenrisiken. Gemeinsam mit dem internen SRM soll das System zukünftig die Lieferant:innen in die

gruppenweiten Ziele einbinden und eine systematische Steuerung über Key Performance Indikatoren (beispielsweise anhand der Ergebnisse aus den Lieferantenbewertungen oder der Risikoeinschätzungen) ermöglichen.

Bossard strebt auch in der Rolle als Lieferantin gegenüber ihren eigenen Kundinnen eine Vorbildfunktion an. Die Gruppe will damit einen Beitrag dazu leisten, dass ihre Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner ihre Energieeffizienz weiter verbessern, ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen und Risiken in der Lieferkette identifizieren und mindern können. Im November 2025 wurde Bossard in Indien an der Global-Supplier-Konferenz von einer grossen Kundin mit einem Preis «Best Supplier positioned on Sustainability» ausgezeichnet. An der Konferenz nahmen 250 Zulieferfirmen und viele namhafte Mitarbeiter:innen von Bossard teil.

Metriken

Im Jahr 2025 stieg der Prozentsatz der Lieferant:innen, die den Verhaltenskodex für Lieferant:innen unterschrieben haben, von 57 % auf 67 % (exklusive Akquisitionen 82 %). Bossard hat sich das Ziel einer grösstmöglichen Abdeckung entsprechend ihrem Einfluss auf die Lieferkette gesetzt.

Im Jahr 2025 wurden 61 der grössten Lieferant:innen im Rahmen von Audits auf die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte überprüft. Diese machen 50 % des gesamten Beschaffungsvolumens von Bossard aus. Bei den Prüfungen wurden keine negativen Auswirkungen in

Bezug auf Kinder- und Zwangsarbeit oder Hinweise auf Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit festgestellt. Daher wurden keine Verbesserungsmassnahmen definiert und es erfolgte keine Beendigung der Zusammenarbeit mit Zulieferfirmen.

Bossard überprüfte im Rahmen von Audits ausserdem 46 Lieferant:innen auf ökologische Kriterien. Es wurde festgestellt, dass die umwelt- und klimabezogenen Anforderungen des Verhaltenskodex für Lieferant:innen erfüllt werden; daher waren keine weiteren Massnahmen oder Kündigungen erforderlich.

Im Rahmen aller durchgeführten Prüfungen ergaben sich weiter auch keine Hinweise, dass bei den Lieferant:innen, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte.

Im Berichtsjahr wurden erneut die Risiken gemäss dem schweizerischen Obligationenrecht (Art. 964j–l OR) und der Schweizer Verordnung über die Sorgfaltspflicht und Transparenz in Bezug auf Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (DDTrV) bewertet. Wie in den Vorjahren ist Bossard zu der Schlussfolgerung gekommen, dass die 2025 importierten Mengen an Mineralien und Metallen, die unter die oben genannten Vorschriften fallen, deutlich unter den geltenden Schwellenwerten liegen. Somit ist Bossard von den spezifischen Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten in Bezug auf Konfliktmineralien gemäss den Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts und der DDTrO befreit.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

4.2 Bossard spezifische Nachhaltigkeitsthemen

GRI 2-29, GRI 3-3,
ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 IRO-2

Im Rahmen der DMA wurden zwei unternehmensspezifische Themen als wesentlich identifiziert, die die Unternehmenskultur von Bossard prägen: die Einbindung der Stakeholder und das Engagement für eine nachhaltige Philanthropie.

Beide Themen besitzen eine hohe Bedeutung, sowohl im Hinblick auf ihre gesellschaftlichen Auswirkungen (Impact-Wesentlichkeit) als auch auf ihre Relevanz für den langfristigen Unternehmenserfolg (finanzielle Wesentlichkeit). Bossards Stakeholdermanagement und Engagement für eine nachhaltige Philanthropie zielen darauf ab, das Vertrauen, die Akzeptanz und die Beziehungsqualität zwischen dem Unternehmen und seinen Anspruchsgruppen zu stärken.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

In einer Welt, in der die Dringlichkeit nachhaltiger Lösungen für globale Herausforderungen immer deutlicher wird, können Dialoge mit wichtigen Interessenträgern und gezielte philanthropische Aktivitäten nachweislich positive Effekte haben. Diese Wirkungen beruhen darauf, dass es gelingt, einen dauerhaften Einfluss aufzubauen und strategische Partnerschaften einzugehen, die lokale und globale Ansätze bündeln. Bossard betrachtet die Entwicklung ihres Stakeholdermanagements und ihr philanthropisches Engagement als strategische Investitionen, die sowohl dem Unternehmen als auch der Gesellschaft spürbare Vorteile bringen. Bossard kann damit das Vertrauen der Stakeholder fördern, ihre Marke stärken und nachhaltiges Wachstum erzielen. Gleichzeitig eröffnen der Dialog und die Unterstützung Möglichkeiten zur gemeinsamen Bekämpfung sozialer Ungleichheiten, zum Schutz natürlicher Ressourcen und zu systemischen Veränderungen. Während beim Stakeholder-Engagement eher potenziell positive Auswirkungen im Rahmen der DMA festgestellt wurden, wurde für das philanthropische Engagement eine tatsächlich positive Wirkung erkannt. Beide Themen wirken sich nicht nur auf die eigenen Geschäftsprozesse aus, sondern beeinflussen auch vor- und nachgelagerte Bereiche der Wertschöpfungskette.

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

4.2.1 Management von Beziehungen zu den Stakeholdern

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-28, GRI 2-29, GRI 3-3, GRI 415-1, ESRS 2 SBM-2, ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A, ESRS 2 GDR-M, ESRS G1-1, ESRS G1-2, ESRS G1-5

Die Interessen und Standpunkte der Stakeholder sind ein wichtiger Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements von Bossard. Ihre Perspektiven beeinflussen die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie.

Bossard pflegt den Dialog mit den wichtigsten Anspruchsgruppen, darunter Branchen-Netzwerke und Verbände, Kooperationspartner:innen, Kundinnen, Mitarbeitende, Lieferant:innen, Investorinnen und Investoren, Gesetzgeber:innen und die Zivilgesellschaft.

Ansatz

Auf Gruppenebene ist die Group General Counsel und VP Sustainability für die zentrale Koordination und Steuerung der nachhaltigkeitsbezogenen Stakeholder-Aktivitäten verantwortlich. Dazu zählen insbesondere die Stakeholderumfragen im Rahmen der DMA sowie die regelmässige Information der Konzernleitung und des Verwaltungsrats über die Erwartungen und Standpunkte der Interessenträger:innen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen. Dabei steht im Mittelpunkt, herauszufinden, wie die Interessenträger:innen Werte einschätzen und welche wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekte für sie besonders wichtig sind. Diese Erkenntnisse fliessen in die strategischen Nachhaltigkeitsentscheidungen von Bossard sowie in das Management von Nachhaltigkeitsauswirkungen, -chancen und -risiken ein.

Konzernweit pflegen die Geschäftseinheiten und Mitarbeitende aller Hierarchiestufen den Austausch mit relevanten Stakeholdern. Die verschiedenen Anspruchsgruppen, Kontaktpunkte und Ziele der Interaktionen sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Stakeholdergruppe	Einbeziehung/Austausch	Wesentliche Standpunkte und Interessen der Stakeholder	Ziel des Engagements
Branchen-Netzwerke und Verbände	– Mitgliedschaft in Netzwerken und Verbänden – Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen – Teilnahme an Veranstaltungen, Workshops und Initiativen	– Verbesserung des öffentlichen Ansehens und Positionierung gegenüber Politik und Behörden – Unterstützung der Mitgliedsunternehmen und Aufbau von Kooperation – Entwicklung einheitlicher Standards oder Branchenleitfäden	– Einbeziehung neuer Perspektiven durch den Austausch – Zusammenarbeit mit der Industrie und Entwicklung von Standards – Unterstützung lokaler und globaler Nachhaltigkeits-initiativen
Kooperationspartner:innen und nicht produktbezogene Geschäftspartner:innen	– Zusammenarbeit in auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Pilotprojekten – Workshops – Dialogveranstaltungen, Vorträge, Messen – gemeinsame Publikationen	– Zugang zu praxisrelevanten Daten und Anwendungsfeldern – Forschung und Entwicklung zu Innovation und Kreislaufwirtschaft – Einbindung realer Unternehmensbeispiele – Netzwerkaufbau	– Förderung eigener Nachhaltigkeitsinitiativen – Zusammenarbeit im Bereich emissionsarmer Verbindungselemente und dergleichen – Akquisition von Talenten
(Unternehmens-)Kundinnen	– Persönlicher Kundenkontakt – Kundenkontakte über weitere Kanäle – Nutzung des weitgehend automatisierten Bestellsystems von Bossard	– Hochwertige Produkte mit sicherer Anwendung – Attraktives Preis-/Leistungsverhältnis – Einhaltung aller Nachhaltigkeitsrichtlinien – Innovative Produkte mit recycelten und zertifizierten Materialien	– Verständnis der Kundenpräferenzen und -wünsche – Unterstützung der Kundinnen bei der Erreichung ihrer Dekarbonisierungsziele
Mitarbeitende	– Dialog mit den Mitarbeitenden – Mindestens jährliche, systematische Leistungsüberprüfungen und Feedbackgespräche – Informationsveranstaltungen	– Wahrung der Rechte der Mitarbeitenden – Feedback an die Führungskräfte – Inklusives Arbeitsumfeld: Null Toleranz gegenüber Diskriminierung und Belästigung – Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten – Faire Entlohnung für alle Geschlechter – Gesunde und sichere Arbeitsumgebung – Funktionierende und verfügbare Beschwerdemechanismen	– Einbeziehung der Sichtweisen und Erfahrungen der Mitarbeitenden – Verbesserung der für Mitarbeitende wesentlichen Aspekte ihres Arbeitsumfelds – Sicherstellung von Vertrauen und Akzeptanz für die Nachhaltigkeitsstrategie und den Bossard Verhaltenskodex
Lieferant:innen	– Lieferantentreffen und Konferenzen – Verpflichtung auf den Verhaltenskodex für Lieferant:innen – Risikoanalysen, Fabrikbesuche und Audits – Gemeinsame Austauschgruppen oder Projekte zur Förderung nachhaltiger Produkte	– Faire und verlässliche Geschäftsbeziehung – Unterstützung bei der Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen – Umsetzung verantwortungsvoller Einkaufspraktiken – Beschwerdemechanismen – Einführung neuer nachhaltiger Produkte	– Einhaltung der Vorgaben des Verhaltenskodex für Lieferant:innen – Beachtung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette – Dekarbonisierung – Umsetzung der Menschenrechts- und Beschaffungspolitik sowie internationaler und lokaler Vorschriften und Gesetze
Investorinnen und Investoren	– Telefonkonferenzen, Analystengespräche – Teilnahme an branchen- und sektorspezifischen Konferenzen – Austausch zu den Halbjahresergebnissen, Generalversammlung	– Kapitalrendite und Wertschöpfung – Transparenz und Zugang zu Informationen – Risikominimierung – Leistung in Ratings, Einhaltung von Rechtsvorschriften	– Identifikation möglicher Investor:innen – Stärkung der Investor Relations – Darlegung finanzieller und nichtfinanzieller Kennzahlen – Berücksichtigung der Erwartungen der Investorinnen und Investoren in der Strategie

Stakeholdergruppe	Einbeziehung/Austausch	Wesentliche Standpunkte und Interessen der Stakeholder	Ziel des Engagements
Gesetzgeber:innen	– Indirekter Austausch über Verbände und Industrieorganisationen	– Compliance	– Anpassung von Marktstrategien, Wertschöpfung und Risikominderung durch Compliance
Zivilgesellschaft und Organisationen für Nachhaltigkeit	– Teilnahme an Multi-Stakeholder-Initiativen – Teilnahme an Umfragen und Benchmarks zu spezifischen Themen wie Arbeits- und Menschenrechte, Klima, Kreislaufwirtschaft – Mitgliedschaften und Kooperationen, Spenden	– Förderung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) – Unterstützung von lokalen und globalen Initiativen – Unterstützung der örtlichen Gemeinden – Arbeitsplätze und Steuerzahlungen	– Stärkung von Nachhaltigkeitsinitiativen – Management der Reputationsrisiken – Offenlegung der Daten – Sicherstellung des Nutzens für die Gemeinschaft

Richtlinien

Bossard sorgt mit der Befolgung anerkannter Nachhaltigkeitsstandards und Rahmenwerke für Vertrauen und Transparenz bei den Interessenträgerinnen und Interessenträger. Dazu zählen beispielsweise die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Vorgaben des Dodd-Frank Gesetzes zum Umgang mit Konfliktmineralien, die REACH-Verordnung sowie die Anforderungen der Global Reporting Initiative und der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) im Bereich Nachhaltigkeitsbericht-erstellung.

Anspruchsgruppen werden fortlaufend über etablierte Austauschformate eingebunden. Diese stellen sicher, dass das Unternehmen rechenschaftspflichtig bleibt und auf die Bedürfnisse der Interessenträger:innen eingeht.

Bossard überprüft regelmässig gemeinsam mit ihren Stakeholdern im Rahmen eines systematischen Feedback-Prozesses die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und das Verfahren zur Ermittlung von Auswirkungen, Risiken und Chancen. Damit soll eine umfassende Abdeckung der relevanten Nachhaltigkeitsaspekte auch in zukünftigen Berichtszyklen gewährleistet werden.

Bossard verzichtet grundsätzlich auf Massnahmen zur politischen Interessenvertretung und spendet keine Geld- oder Sachmittel an politische Parteien – das gilt konzernweit. Dies soll sicherstellen, dass jeglicher Anschein einer Beeinflussung ausgeschlossen ist.

Massnahmen

Bossard hat für diesen Nachhaltigkeitsbericht eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und die wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen mit den relevanten Interessenträgern identifiziert.

Bossard führte auch im Berichtsjahr regelmässige Gespräche mit Stakeholdern beispielsweise in Form von ESG-Dialogen, Investoren- und Analystengesprächen oder gezielten Austauschformaten für grössere Kundinnen. Das Unternehmen möchte die Kommunikation rund um das Thema Nachhaltigkeit zukünftig weiter intensivieren. Dadurch will Bossard die Transparenz sichern und das Vertrauen ihrer Interessengruppen stärken.

Metriken

Engagements und Mitgliedschaften von Bossard

Organisation	Erläuterungen	Rolle von Bossard
European Fastener Distributor Association (EFDA)	Die EFDA repräsentiert die Interessen der europäischen und globalen Distributorinnen und Distributoren von Verbindungselementen	Der VP Supply Chain Management von Bossard ist Präsident der EFDA
Fachverband des Schrauben-Großhandels (FDS)	Der FDS ist die Plattform und Interessensvertretung der Grosshandelsunternehmen für Schrauben, Muttern und mechanische Verbindungselemente	Bossard Schweiz ist Mitglied
procure.ch	Schweizer Einkaufsverband	Bossard Schweiz ist Mitglied
Swissmem	Verband für KMU und Grossunternehmen der Schweizer Tech-Industrie	Bossard Schweiz ist Mitglied und hat Einsitz in verschiedene Gremien
National Fastener Distribution Association (NFDA)	US-amerikanische Non-Profit Handelsvereinigung mit Fokus auf Qualitätssicherung und Marktexpansion	Bossard USA ist Mitglied
British & Irish Association of Fastener Distribution (BIAFD)	BIAFD vertritt die Interessen ihrer Mitglieder und ist Gründungsmitglied der EFDA	Bossard Irland ist Mitglied
Carbon Disclosure Project (CDP)	CDP betreibt das weltweit grösste, unabhängige System zur unternehmensbezogenen Offenlegung von Klima-, Wasser- und Forstdaten	Bossard beantwortet jährlich den CDP-Fragebogen und legt ihre Emissionsdaten und Klimawirkungen offen
Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen	Die Agenda 2030 umfasst 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), die von der internationalen Gemeinschaft festgelegt wurden und bis zum Jahr 2030 erreicht werden sollen	Bossard hat sich zur Unterstützung der SDGs verpflichtet und berichtet darüber im Nachhaltigkeitsreport der Gruppe
UN Global Compact (UNGC)	Die weltweit grösste freiwillige Unternehmensinitiative der UN mit verpflichtender Einhaltung von Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung	Bossard ist Unterzeichnerin (Signatory) des UN Global Compact und Teil des lokalen Global Compact Netzwerks in der Schweiz und Liechtenstein

BOSSARD NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

4.2.2 Philanthropie

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3,
ESRS 2 GDR-P, ESRS 2 GDR-A, ESRS G1-1, ESRS G1-2

Das gesellschaftliche Engagement ist Teil der Unternehmenskultur von Bossard und wird von internen und externen Anspruchsgruppen als wichtiger Bestandteil der Unternehmensverantwortung betrachtet. Bossard stärkt damit ihre lokale Verankerung, fördert den sozialen Zusammenhalt und unterstützt die Entwicklung der Standorte. Zudem erhöht das Engagement die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und macht Bossard als Arbeitgeberin attraktiver.

Ansatz

Die VP Sustainability trifft in Abstimmung mit der Konzernleitung Entscheidungen über bedeutende Spenden und Sponsoringmassnahmen und achtet darauf, dass diese mit den Werten und der Unternehmenskultur von Bossard vereinbar sind. Die globalen Spenden und Sponsoringmassnahmen werden durch die Konzernleitung genehmigt.

Die Zuständigkeit in den Regionen liegt bei den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der Standorte. Bossard erachtet die dezentrale Umsetzung als entscheidend für die Akzeptanz, das Vertrauen und eine bessere Zusammenarbeit beim Aufbau gesunder und widerstandsfähiger Gemeinschaften. Das gilt sowohl für die Vergabe von Spenden als auch für die Ausgestaltung der Freiwilligenarbeit.

Richtlinien

Das gesellschaftliche Engagement von Bossard basiert auf der Grundlage von Gerechtigkeit, Transparenz und partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Bossard arbeitet mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen, die die Werte des Unternehmens teilen.

Die Aktivitäten umfassen Sponsoring, Spenden und Freiwilligenarbeit. Einige Standorte unterstützen Massnahmen zur Freiwilligenarbeit mit einem (bezahlten) Arbeitszeitbudget.

Massnahmen

Im Berichtsjahr haben viele Geschäftseinheiten von Bossard durch ihr Engagement in Form von finanziellen Spenden und Sachspenden, Freiwilligenarbeit sowie der Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Partnerinnen und Partnern einen Beitrag für die Gemeinschaft geleistet.

Seit 2021 erhalten Aktionärinnen und Aktionäre zur Generalversammlung keine Geschenke mehr; stattdessen wird an gemeinnützige Initiativen gespendet. Im Jahr 2025 fiel Bossards Wahl auf das Kompetenzzentrum Sehen Verhalten Sprechen SONNENBERG in Baar. Dieses durfte kürzlich sein 100-jähriges Bestehen feiern – ein Meilenstein, der durch die Spende von CHF 20 000 zusätzlich gewürdigt wurde. Der SONNENBERG ist eine führende und anerkannte Institution, die sich für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Unterstützungsbedarf engagiert.

Im Berichtsjahr setzte Bossard ihr Engagement für die polnische Hilfsorganisation Blue Hearts Embassy fort. Die Zusammenarbeit besteht seit 2022. Die Blue Hearts Embassy unterstützt geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer in Polen bei der Neuorientierung und Integration in den Arbeitsmarkt. Der Community Hub richtet sich insbesondere an Mütter mit ihren Kindern. Das Angebot umfasst unter anderem warme Mahlzeiten, Beratungsgespräche, Sprachkurse sowie Musik-, Theater-, Kreativ- und Entspannungskurse. Jährlich profitieren mehr als 200 Kinder und 150 Erwachsene von den Leistungen der Blue Hearts Embassy.

Metriken

Kennzahlen zum philanthropischen Engagement können noch nicht berichtet werden. Die hierfür erforderlichen Daten werden in den einzelnen Einheiten derzeit nicht vollständig und detailliert erhoben, auch wenn jährlich Informationen zu den durchgeführten Aktivitäten und den getätigten Spenden gesammelt werden. Bossard wird einen standardisierten Erfassungsprozess entwickeln, um zukünftig Indikatoren zu ihrem gesellschaftlichen Engagement offenlegen zu können.

BOSSARD SUSTAINABILITY REPORT 2025

ANHANG

«ERKLÄRUNG DES VERWALTUNGSRATS»

INHALTSINDEX – GRI/ESRS und 964b OR

Erklärung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat der Bossard Holding AG hat den nichtfinanziellen Bericht des Jahres 2025 gemäss Artikel 964b OR an seiner Sitzung vom 23. Januar 2026 genehmigt.

David Dean

Präsident des
Verwaltungsrats

Patricia Heidtman

Vizepräsidentin des
Verwaltungsrats

Referenzindex Schweizer Obligationenrecht Artikel 964a ff (inkl. TCFD)

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erfüllt die Berichtspflichten gemäss Artikel 964 a ff. des Schweizer Obligationenrechts (OR). Die folgende Tabelle zeigt die Offenlegungen gemäss den Anforderungen des Schweizer Obligationenrechts. Im Rahmen der Berichterstattung zu den Umweltbelangen erfüllt Bossard die Schweizer Verordnung über die Offenlegung von Klimainformationen in Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Die Klimaberichterstattung erfolgt insbesondere gemäss ESRS 1 Climate Change und GRI 102 Climate Change 2025. Die dafür relevanten Informationen und Indikatoren sind in der Tabelle «GRI-Inhaltsindex mit ESRS-Verweisen» angegeben.

	Kapitel in diesem Bericht	Seitenverweis
Nichtfinanzielle Belange nach Art. 964b Schweizer Obligationenrecht (OR)		
Beschreibung des Geschäftsmodells	1.3 Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsstrategie	S. 24
Wesentlichkeitsanalyse	1.4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	S. 28
Angenommene Richtlinien in Bezug auf:		
Umweltbelange einschliesslich TCFD-Empfehlungen und zusätzlichen Anforderungen gem. Art. 3 Absatz 3 lit. a der Verordnung über die Offenlegung von Klimadaten	2.1 Bericht zu Klimabelangen, Klimaszenarien und Klimaresilienz 2.2 Klimaschutz und Dekarbonisierung 2.3 Die Rolle von Bossard in der Kreislaufwirtschaft 4.1.3 Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen	S. 37 S. 41 S. 46 S. 73
Soziale Belange	3.2 Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette 4.1.2 Whistleblowing 4.1.3 Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen 4.2.1 Management von Beziehungen zu den Stakeholdern 4.2.2 Philanthropie	S. 64 S. 71 S. 73 S. 76 S. 80
Mitarbeitenden-bezogene Belange	3.1 Informationen zu den Mitarbeitenden 3.1.1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen 3.1.2 Diversität, Chancengleichheit und Inklusion 3.1.3 Aufstiegschancen, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung 4.1.2 Whistleblowing	S. 52 S. 56 S. 59 S. 62 S. 71
Achtung der Menschenrechte	3.1 Informationen zu den Mitarbeitenden 3.2 Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette 4.1 Geschäftsverhalten und Integrität 4.1.3 Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen	S. 52 S. 64 S. 67 S. 73
Bekämpfung von Korruption	4.1 Geschäftsverhalten und Integrität 4.1.1 Unternehmenskultur	S. 67 S. 69
Zur Umsetzung dieser Richtlinien ergriffenen Massnahmen und Bewertung ihrer Wirksamkeit	Siehe obenstehende Abschnitte	-
Wesentliche Risiken im Zusammenhang mit den oben genannten Punkten:		
Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit von Bossard ergeben	1.3 Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsstrategie 1.4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2.1 Bericht zu Klimabelangen, Klimaszenarien und Klimaresilienz Beschreibung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (ARC) in den themenspezifischen Kapiteln	S. 24 S. 28 S. 37
Risiken, die sich aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen (soweit relevant und angemessen) ergeben	1.3 Geschäftsmodell und Nachhaltigkeitsstrategie 1.4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse Beschreibung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (ARC) in den themenspezifischen Kapiteln	S. 24 S. 28
Leistungsindikatoren für die Aktivitäten von Bossard in Bezug auf die oben genannten Themen	Leistungsindikatoren im Abschnitt Metriken in den themenspezifischen Kapiteln	-
Art. 964j Schweizer Obligationenrecht (OR) über die Sorgfaltspflicht und Transparenz in Bezug auf Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit		
Konfliktmineralien	4.1.3 Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen	S. 73
Kinderarbeit	3.2 Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette 4.1.3 Management von Beziehungen zu den Lieferant:innen	S. 64 S. 73
Verordnung über die Offenlegung von Klimainformationen – Schweizer Obligationenrecht (OR)		
	Bossard erfüllt die Verordnung über die Offenlegung von Klimainformationen gemäss den relevanten Standards von GRI (GRI 102 Climate Change 2025 und GRI 305 Emissionen 2026) sowie ESRS (ESRS E1 Climate Change). Die Angaben gemäss GRI und ESRS werden im GRI-Inhaltsindex mit ESRS-Verweisen aufgeführt. Bestimmte Angaben, vor allem die langfristigen Absenkungspfade und Scope 3 Ziele werden noch nicht berichtet.	-

Die Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange sowie der Erläuternde Bericht vom 6. Dezember 2024 sehen vor, dass klimabezogene Angaben im nichtfinanziellen Bericht in einem international anerkannten elektronischen Format offengelegt werden, das sowohl für Menschen als auch für Maschinen lesbar ist.

Nach Einschätzung von Bossard besteht zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts kein international allgemein gebräuchliches elektronisches Format, das diese Anforderungen vollständig erfüllt. Entsprechend erfolgt die Veröffentlichung dieses Berichts nicht in einem solchen Format. Bossard beabsichtigt, die Entwicklung geeigneter Formate weiterhin zu verfolgen und die Berichterstattung gegebenenfalls anzupassen.

GRI-Index

mit ESRS-Verweisen (GRI- und ESRS-Index)

Bossard Holding AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 berichtet. Für den Content Index-Essentials Service hat GRI-Services geprüft, dass der GRI-Index in einer Weise dargestellt ist, die den Anforderungen an die Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards entspricht, und dass die Informationen im GRI-Index klar dargestellt

und für die Anspruchsgruppen zugänglich sind. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht. Der Bericht enthält zusätzlich ausgewählte Angaben aus den European Sustainability Reporting Standards (ESRS).¹⁾

Kontaktperson für diesen Bericht ist Tabea Bürgler, tabea.buergler@bossard.com

1) Die zum Zeitpunkt der Publikation nur auf Englisch vorliegenden ESRS- und GRI-Standards 102 und 103 wurden auf deutsch übersetzt. Daher können die im Verzeichnis enthaltenen, deutschen Informationsangaben von offiziellen Übersetzungen seitens GRI und EFRAG abweichen.



**CONTENT INDEX ESSENTIALS
SERVICE**

2026

- **Verwendeter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021**
- **Anwendbare GRI-Branchenstandards: Keine**

ALLGEMEINE ANGABEN

GRI-Standard	Angaben	Seitenverweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
Organisation und Berichterstattungspraxis				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 24, 92	ESRS 2 BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 23, 165–167		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 23, 83		
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 23		
	2-5 Externe Prüfung	S. 23	ESRS 2 GOV-3 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 24–27	ESRS 2 SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	
	2-7 Angestellte	S. 53	ESRS S1-5 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 53	ESRS S1-6 – Merkmale von Nicht-Arbeitnehmenden in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	

Die Tabelle wird auf der nächsten Seite fortgesetzt →

GRI-Standard	Angaben	Seiten- verweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
Unternehmensführung				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 96–109	ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 97		
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	S. 96–97		
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 35	ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 35	ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 35, 81	ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit ESRS 2 GOV-4 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
	2-15 Interessenskonflikte	S. 70		
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 65, 72		
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 99	ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 122–139		
	2-19 Vergütungspolitik	S. 122–139	ESRS 2 GOV-2 – Integration der nachhaltigkeitsbezogenen Leistungen in Anreizsysteme	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 124–125		
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-		Jährliches Gesamtvergütungsverhältnis; Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Daten noch nicht gruppenweit in ausreichender Qualität vorhanden. Künftige Systemerweiterung erforderlich.
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 6–9	ESRS 2 SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 37, 41, 47, 50, 52, 64, 67, 69, 71, 73, 76, 80	ESRS 2 GDR-P – Allgemeine Offenlegungspflicht für Richtlinien ESRS E1-4 – Richtlinien im Zusammenhang mit dem Klimawandel ESRS E5-1 – Richtlinien in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft ESRS S1-1 – Richtlinien in Bezug auf die eigene Belegschaft ESRS S2-1 – Richtlinien in Bezug auf Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette ESRS G1-1 – Richtlinien in Bezug auf das Geschäftsverhalten	
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 37, 41, 47, 50, 52, 64, 67, 69, 71, 73, 76, 80	ESRS 2 GDR-P – Allgemeine Offenlegungspflicht für Richtlinien ESRS G1-1 – Richtlinien in Bezug auf das Geschäftsverhalten	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 71	ESRS S1-1 – Richtlinien in Bezug auf die eigene Belegschaft ESRS S2-1 – Richtlinien in Bezug auf Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 55, 65, 71	ESRS S1-3 – Massnahmen und Ressourcen in Bezug auf die eigene Belegschaft ESRS S2-3 – Massnahmen und Ressourcen in Bezug auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette ESRS G1-1 – Richtlinien in Bezug auf das Geschäftsverhalten ESRS G1-2 – Massnahmen in Bezug auf das Geschäftsverhalten	

GRI-Standard	Angaben	Seitenverweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 70		
	2-28 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	S. 79		
Einbindung von Stakeholdern				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	S. 77–78	ESRS 2 SBM 2 – Interessen und Ansichten der Interessenträger ESRS S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertreter, Vorhandensein von Kanälen für die eigene Belegschaft, um Bedenken oder Bedürfnisse zu äussern, und Ansätze zu deren Behebung	
	2-30 Tarifverträge	-	ESRS S1-7 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Tarifverträge; Informationen nicht verfügbar/unvollständig. Daten nicht gruppenweit erhoben. Künftige Systemerweiterung erforderlich.

WESENTLICHE THEMEN

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
Angaben zu den wesentlichen Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 28–30	ESRS 2 BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie wesentlicher Informationen, über die berichtet werden muss	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 30	ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit der Strategie und dem Geschäftsmodell sowie finanziellen Auswirkungen ESRS IRO-2 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Offenlegungspflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind	
Klimawandel				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 37–45	ESRS E1-4 – Richtlinien im Zusammenhang mit der Eindämmung und der Anpassung an den Klimawandel	
GRI 102: Klimawandel 2025	102-1 Übergangsplan zur Abschwächung des Klimawandels	S. 37–40	ESRS E1-1 – Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels	
	102-2 Klimawandel-Anpassungsplan	S. 37–45		
	102-4 Reduktionsziele für THG-Emissionen und Fortschritt	S. 40	ESRS 2 GDR-T – Allgemeine Offenlegungspflicht für Ziele ESRS E1-6 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimawandel	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 31, 37–40	ESRS E1-11 – Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer und Übergangsrisiken sowie potenzieller klimabezogener Chancen	
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS E1-2 – Identifizierung klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse	
			ESRS E1-3 – Resilienz in Bezug auf den Klimawandel	
			ESRS E1-5 – Massnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	

GRI-Standard	Angaben	Seiten- verweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
Klimaschutz und Dekarbonisierung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 41–45	ESRS E1-4 – Richtlinien im Zusammenhang mit der Eindämmung und der Anpassung an den Klimawandel	
GRI 102: Klimawandel 2025	102-5 Scope-1-THG-Emissionen	S. 44	ESRS E1-8 – Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 1, 2, 3	
	102-6 Scope-2-THG-Emissionen	S. 44	ESRS E1-8 – Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 1, 2, 3	
	102-7 Scope-3-THG-Emissionen	S. 45	ESRS E1-8 – Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 1, 2, 3	
GRI 103: Energie 2025	103-1 Energiepolitik und Verpflichtungen	S. 41–42		
	103-2 Energieverbrauch und Eigenerzeugung innerhalb der Organisation	S. 44	ESRS E1-7 – Energieverbrauch und Energiemix	
	103-5 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 41–45		
Weitere ESRS-Angaben				
ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen				
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 46–51	ESRS E5-1 – Richtlinien im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft	
GRI 301: Materialien 2016	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	S. 51		
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 51		
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 50–51		
	306-3 Angefallener Abfall	S. 51	ESRS E5-5 – Ressourcenabfluss	
Weitere ESRS-Angaben				
ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen				
ESRS 2 GDR-T – Allgemeine Offenlegungspflicht für Ziele				
ESRS E5-2 – Massnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft				
ESRS E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft				
Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 56–58	ESRS S1-1 – Richtlinien in Bezug auf die eigene Belegschaft	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 54		
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 56–57		
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 57–58		
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 56		
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 56–57		
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 57		

GRI-Standard	Angaben	Seiten- verweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 57–58		
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 58		
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 58	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS S1-13 – Kennzahlen zu Gesundheit und Sicherheit	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 58	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS S1-13 – Kennzahlen zu Gesundheit und Sicherheit	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 55, 74		
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS S1-1 – Richtlinien in Bezug auf die eigene Belegschaft/Prozesse und Massnahmen zur Verhinderung von Menschenhandel	
			ESRS S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und der Arbeitnehmervertreter, Vorhandensein von Kanälen für die eigene Belegschaft, um Bedenken und Bedürfnisse zu äussern, und Ansätze zu deren Behebung	
			ESRS S1-3 – Massnahmen und Ressourcen in Bezug auf die eigene Belegschaft	
			ESRS S1-4 – Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft	
			ESRS S1-9 – Angemessene Löhne	
			ESRS S1-10 – Soziale Sicherheit	
Diversität, Chancengleichheit und Inklusion				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 59–61	ESRS S1-1 – Richtlinien in Bezug auf die eigene Belegschaft	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 54, 61	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS 2 GOV-1 – die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit/Diversität ESRS S1-8 – Diversitätskennzahlen	
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 60	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS S1-15 – Vergütungskennzahlen	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	S. 61	ESRS S1-16 – Fälle von Diskriminierung und andere Menschenrechtsverletzungen	
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS S1-3 – Massnahmen und Ressourcen in Bezug auf die eigene Belegschaft	
			ESRS S1-11 – Menschen mit Behinderungen	
Aufstiegchancen, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 62–63	ESRS S1-1 – Richtlinien in Bezug auf die eigene Belegschaft	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 63	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS S1-12 – Kennzahlen zu Schulungen und Kompetenzentwicklung	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 62		
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 63	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS S1-12 – Kennzahlen für Schulungen und Kompetenzentwicklung	

GRI-Standard	Angaben	Seiten- verweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 64–66	ESRS S2-1 – Richtlinien in Bezug auf Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette	
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 66, 74		
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	S. 66, 74		
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 65–66		
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS 2 GDR-T – Allgemeine Offenlegungspflicht für Ziele	
			ESRS S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette, Vorhandensein von Kanälen für die Arbeitnehmenden in der Wertschöpfungskette um Bedenken und Bedürfnisse zu äussern, und Ansätze zu deren Behebung	
			ESRS S2-3 – Massnahmen und Ressourcen in Bezug auf Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette	
			ESRS S2-4 – Ziele in Bezug auf Arbeitnehmende in der Wertschöpfungskette	
Unternehmenskultur				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 69–70	ESRS G1-1 – Richtlinien in Bezug auf das Geschäftsverhalten	
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden	S. 70		
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 69		
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	S. 70	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS G1-4 – Kennzahlen in Bezug auf Korruptions- oder Bestechungsvorfälle	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 70	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS G1-4 – Kennzahlen in Bezug auf Korruptions- oder Bestechungsvorfällen	
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS 2 GDR-T – Allgemeine Offenlegungspflicht für Ziele	
			ESRS G1-2 – Massnahmen im Zusammenhang mit dem Geschäftsverhalten	
			ESRS G1-3 – Ziele im Zusammenhang mit dem Geschäftsverhalten	
Whistleblowing				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 61–72	ESRS G1-1 – Richtlinien zum Geschäftsverhalten	
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS G1-2 – Massnahmen im Zusammenhang mit dem Geschäftsverhalten	

GRI-Standard	Angaben	Seiten- verweis	ESRS-Verweise (Exposure Draft November 2025)	Auslassung (Anforderung, Grund, Erklärung)
Management von Beziehungen zu den Lieferanten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 73-74	ESRS G1-1 – Richtlinien zum Geschäftsverhalten	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 74		
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	S. 55, 74		
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	S. 66, 74		
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	S. 66, 74		
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS G1-2 – Massnahmen im Zusammenhang mit dem Geschäftsverhalten	
			ESRS G1-3 – Ziele in Bezug auf das Geschäftsverhalten	
Management von Beziehungen zu den Stakeholdern				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 76-79	ESRS G1-1 – Richtlinien zum Geschäftsverhalten	
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	S. 78	ESRS 2 GDR-M – Allgemeine Offenlegungspflicht für Kennzahlen ESRS G1-5 – Kennzahlen in Bezug auf politischen Einfluss und Lobbying-Aktivitäten	
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS G1-2 – Massnahmen im Zusammenhang mit dem Geschäftsgebaren	
Philanthropie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 80	ESRS G1-1 – Richtlinien zum Geschäftsverhalten	
			Weitere ESRS-Angaben	
			ESRS 2 GDR-A – Allgemeine Offenlegungspflicht für Massnahmen und Ressourcen	
			ESRS G1-2 – Massnahmen im Zusammenhang mit dem Geschäftsverhalten	