



NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2023

ABSCHLUSSDATUM 30.11.2023

EDITORIAL



Liebe Leserinnen und Leser

Als Familienunternehmen mit einer über 135-jährigen Geschichte ist sich die BAUMANN Federn AG (nachfolgend BAUMANN) der Notwendigkeit nachhaltiger Lösungen bewusst. Für Unternehmen, die als Teil von Gesellschaften eine wichtige Funktion einnehmen, ist es von zentraler Bedeutung, die drei Systeme – Ökonomie, Ökologie und Soziales – langfristig im Gleichgewicht zu halten. Gewinne sind langfristig beispielsweise nur möglich, wenn der

soziale Frieden gewährleistet und die Umwelt nachhaltig geschützt sind. In der Denkweise von BAUMANN sind Ökonomie, Ökologie und Soziales jedoch nicht als gegensätzliche, sondern als komplementäre Systeme zu betrachten und zu verstehen. Insofern stellt sich weniger die Frage, wie grösstmöglicher Gewinn mit kleinstmöglichem Schaden für Mensch und Umwelt erzielt werden kann, sondern vielmehr, mit welchem Geschäftsmodell in allen drei Systemen eine positive Wirkung erzielt werden kann.

Um sich diesem Leitgedanken anzunähern, wurde der Bereich Nachhaltigkeit im Jahr 2022 als zentraler Aspekt in der Unternehmensstrategie von BAUMANN verankert. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht, der in Übereinstimmung mit dem global anerkannten Global Reporting Initiative (GRI) Standard verfasst wurde, möchten wir transparent über die Nachhaltigkeitsziele und -meilensteine von BAUMANN informieren.

Als Sponsor der strategischen Initiative «Sustainable» ist es mir persönlich ein Anliegen, dass sich BAUMANN mit seinen zur Verfügung stehenden Mitteln proaktiv für eine nachhaltigere Wirtschaft einsetzt. Es freut mich, dass Sie uns auf unserer Nachhaltigkeitsreise begleiten. Darüber hinaus würde ich mich über Hinweise und Anregungen zu unseren Aktivitäten freuen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viele Freude bei der Lektüre.

Matthias Ch. Würsten, Dr. oec. HSG

Head Strategy & Communication,
Lead Group Sustainability

INHALT

VORWORT 4

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) 5

NACHHALTIGKEITSZIELE 6

UNTERNEHMENSPORTRÄT 7

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 14

CLIMATE CHANGE 16

BUSINESS INTEGRITY 20

EMPLOYEE WELL-BEING & DEVELOPMENT 22

SUSTAINABLE INNOVATION 24

PERFORMANCE TABLES 25

GRI INDEX 34

FAQ ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT 37

VORWORT



Liebe Leserinnen und Leser

Als CEO und Vertreter der fünften Generation von BAUMANN ist es mir eine grosse Freude, Ihnen erstmalig den Nachhaltigkeitsbericht von BAUMANN vorzustellen. Seit über 135 Jahren erhöhen unsere Federn, Stanz- und Stanzbiegeteile den Komfort, die Effizienz und die Sicherheit zahlreicher Menschen. Wir sind stolz auf unsere Produkte, weil sie die Welt in Bewegung halten – und sie tun dies ohne dafür je Anerkennung zu erhalten. BAUMANN ist weltweit

bekannt für die aussergewöhnliche Präzision, Langlebigkeit und Qualität seiner Produkte. Zentraler Grund dafür ist, dass sich unser Erfolg nicht in Monaten oder Jahren, sondern in Generationen bemisst. Unser Engagement geht jedoch weit über die reine Produktqualität hinaus. Es umfasst eine umfassendere Vision von verantwortungsvoller Steuerung und ethischer Führung. In dem sich schnell entwickelnden Umfeld von heute ist Nachhaltigkeit keine Option mehr, sondern ein strategischer Imperativ. Die Weltgemeinschaft steht vor noch nie dagewesenen Herausforderungen, vom Klimawandel und der Erschöpfung der Ressourcen bis hin zu sozialer Ungleichheit und wirtschaftlicher Instabilität. Als zukunftsorientiertes Unternehmen sind wir uns bewusst, dass unser Handeln weitreichende Auswirkungen hat, und wir verstehen uns als Katalysator für positive Veränderungen.

Im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie steht das Engagement für den Schutz der Umwelt. Wir sind uns der tiefgreifenden Auswirkungen bewusst, die unsere Tätigkeiten auf den Planeten haben können – vom Ressourcen- und Energieverbrauch und der Abfallerzeugung bis hin zu den CO₂e-Emissionen. Deshalb haben wir damit begonnen, unseren ökologischen Fussabdruck strukturiert zu

messen und Massnahmen für dessen Reduzierung zu definieren und umzusetzen. Genauso wichtig ist unser Engagement für soziale Verantwortung und ethisches Verhalten. Wir sind der Meinung, dass nachhaltige Geschäftspraktiken das Wohlergehen aller Beteiligten, einschliesslich unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, in den Vordergrund stellen müssen. Von der Förderung eines sicheren und integrativen Arbeitsumfelds bis hin zur Förderung fairer Arbeitspraktiken und der Wahrung der Menschenrechte sind wir bestrebt, die höchsten Standards der Corporate Citizenship einzuhalten.

Als integraler Bestandteil der Automobil-, Industrie- und Medizinbranche sind wir uns der entscheidenden Rolle bewusst, die wir bei der Förderung von Innovationen und technologischen Lösungen zur Bewältigung dringender gesellschaftlicher Herausforderungen spielen. Indem wir uns Nachhaltigkeit als Leitprinzip zu eigen machen, sichern wir unser Geschäft nicht nur gegen künftige Risiken ab, sondern ergreifen auch neue Chancen für Wachstum und Differenzierung.

Ich bin zuversichtlich, dass wir auch in der nächsten Phase unserer Reise durch unser Engagement für Nachhaltigkeit weiter vorankommen werden. Indem wir unseren Werten treu bleiben, uns Innovationen zu eigen machen und die Zusammenarbeit fördern, können wir eine bessere Zukunft für kommende Generationen schaffen. Lassen Sie uns gemeinsam mit gutem Beispiel vorangehen und andere dazu inspirieren, sich uns auf diesem transformativen Weg zu einer nachhaltigeren und wohlhabenderen Welt anzuschliessen.

Ich danke Ihnen für Ihre anhaltende Unterstützung und Ihr Engagement für unsere gemeinsame Vision.

Thomas H. Rüegg
Verwaltungsratspräsident und Geschäftsführer

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Der Nachhaltigkeitsbericht der BAUMANN Federn AG (nachfolgend BAUMANN) erscheint im Jahr 2024 zum ersten Mal als eigenständiger Bericht und wird fortfolgend jährlich erscheinen. Er beschreibt die Ziele und Fortschritte von BAUMANN im Bereich Nachhaltigkeit für das Geschäftsjahr 2023. Sowohl der Nachhaltigkeitsbericht (öffentlich) als auch der Geschäftsbericht (nicht-öffentlich) folgen der gleichen Berichterstattungsperiode (1. Dezember 2022 bis 30. November 2023).

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht folgt dem international anerkannten Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI). Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich sämtliche Angaben in diesem Bericht auf die BAUMANN Gruppe. Sie umfasst die konsolidierten Informationen der Gesellschaften in der Tabelle rechts. Die BAUMANN Federn AG hält alle Beteiligungen an den Gruppengesellschaften direkt oder indirekt.

KONSOLIDIERUNGSKREIS

Gesellschaft		Sitz
BAUMANN Federn AG *	BRU	CH-Eschenbach
Prodotti BAUMANN S.R.L.	BNA	I-Brescia
BAUMANN GmbH	BLI	D-Lichtenstein
BAUMANN Schlegel GmbH **	BSC	D-Lichtenstein
BAUMANN Muelles S.A.	BLE	E-Legutiano
BAUMANN Resorts S.A.S.	BRF	F-Cranves Sales
BAUMANN Springs s.r.o.	BCZ	CZ-Karvina Nove Mesto
BAUMANN Springs USA. INC.	BST	USA-Grand Prairie
BAUMANN Springs León S. De R.L. De C.V.	BSL	MX-León
BAUMANN Spring Co. (S) Pte. Ltd.	BSI	SG-Singapore
BAUMANN Springs (Shanghai) Co. Ltd.	BCH	CN-Shanghai
BAUMANN Springs & Coating Pvt. Ltd.	BPU	IN-Pune

* BAUMANN Federn AG hält alle Beteiligungen an den Gruppengesellschaften

**Beteiligung, die durch die BAUMANN GmbH gehalten wird

Da der Bericht in seiner Form zum ersten Mal erscheint, sind keine Neudarstellungen zum Vorjahr zu berichten. Dies gilt für sämtliche Inhalte des Berichts. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde durch die Geschäftsführung und den Verwaltungsrat eingehend geprüft und verabschiedet. Es wurde kein Ausschuss zur Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts bestellt. Es wurde keine externe Prüfungsgesellschaft hinzugezogen. Teile des Berichts wurden mit Unterstützung von ChatGPT (OpenAI, V3.5, 2024) erstellt. Zur besseren Lesbarkeit wird im Nachhaltigkeitsbericht die maskuline Form verwendet – diese bezieht auch weibliche Personen mit ein.

NACHHALTIGKEITSZIELE

LANGFRISTIGE AMBITION

Wir sind bestrebt, der globale Experte für nachhaltige und zirkuläre Lösungen zu werden. Wir streben danach, als Unternehmen Net Zero zu werden.

ZIEL 2026

Unser Ziel bis Ende 2026 ist es, zu den führenden Unternehmen in der Federnindustrie im Bereich Nachhaltigkeit zu gehören.

BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG)

BAUMANN Springs Ltd. unterstützt die Sustainable Development Goals (SDGs). Mit unseren wesentlichen Themen leisten wir einen Beitrag zu den Zielen des SDGs (siehe Abbildung rechts).

EXTERNES NACHHALTIGKEITSRATING

Ecovadis (35/100 Punkte, 2023)

BAUMANN NACHHALTIGKEITSZIELE

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Beitrag Sustainable Development Goals

Wesentlichen Themen: Leistungsausweis 2023

Climate Change

- Einführung Messung CO₂e-Fussabdruck
- Emissionen Scope 1 und 2: -2,7 %



Affordable and clean energy



Climate action

Business Integrity

- Einführung globaler SpeakUp!-Prozess



Peace, justice and strong institutions

Employee Well-Being & Development

- Aufbereitung der Datengrundlage



Decent work and economic growth



Reduce inequalities

Sustainable Innovation

- Vorbereitungen zur Erneuerung des Innovationsprozesses



Industry, innovation and infrastructure



Responsible consumption and production

UNTERNEHMENS PORTRÄT

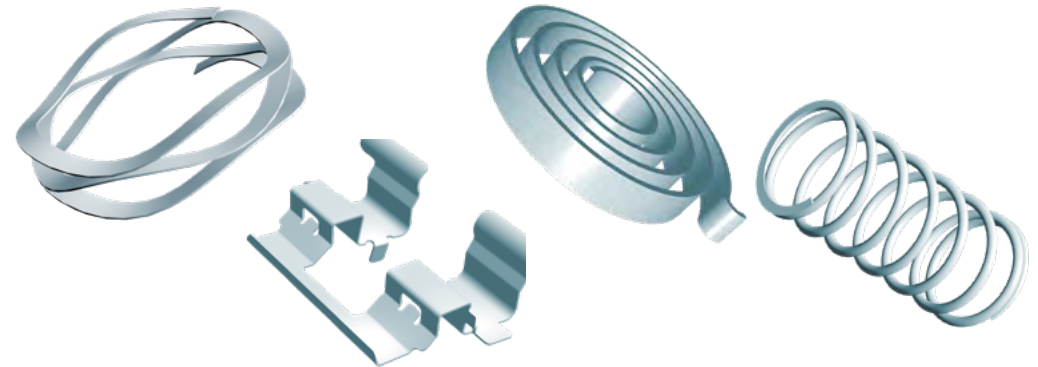
ORGANISATION

BAUMANN ist ein traditionsreiches Familienunternehmen mit Hauptsitz in Ermenswil, Schweiz und einer über 135-jährigen Geschichte. Per 30. November 2023 beschäftigte BAUMANN weltweit 1452 Mitarbeitende. In der fünften Generation geführt, produziert BAUMANN an insgesamt zehn Standorten in neun Ländern (Schweiz, Deutschland, Italien, Spanien, Tschechien, China, Singapur, Mexiko, USA) Federn, Stanz- und Stanzbiegeteile für Anwendungen in den Bereichen Automobil, Medizin, und Industrie (NOGA-Klassifikation: 259300). Im Kern hat sich BAUMANN auf die globale, grossvolumige Produktion von kaltverformten Federn- und Stanzlösungen für anforderungsreiche Anwendungen spezialisiert (sicherheitsrelevant, tiefe Toleranzbereiche, und/oder unwirtliche Umgebung wie z.B. Hitze, Korrosion).



BAUMANN ist in neun Ländern mit Produktionsstandorten vertreten.

Als zentrale Ausgangsmaterialien zur Fertigung von Federn-, Stanz- und Stanzbiegeteillösungen dienen Stahldraht oder -band unterschiedlicher Ausprägung (Form, Legierung, Durchmesser, Beschichtung). Diese bezieht BAUMANN von verschiedenen globalen Herstellern von Stahldraht und -band. Der Umgang mit unterschiedlichen Ausgangsmaterialien und Produktionsverfahren erfordert langjährige Erfahrung, welche einerseits durch die beiden Abteilungen «Forschung & Entwicklung» und «Maschinenbau» und andererseits durch die eigene Engineering-Organisation sichergestellt wird. Dies erlaubt es BAUMANN in Zusammenarbeit mit Kunden, optimierte und kundenspezifische Produktionsverfahren zu entwickeln und dem Kunden ein breites Spektrum an Feder- und Stanzteillösungen anzubieten. Für die Herstellung von Spezialprodukten (z.B. silberbeschichtete Teile) kann BAUMANN auf ein etabliertes Netzwerk an externen Partnern zurückgreifen



Beispielhaft aus dem Produktportfolio von BAUMANN: Wellringfeder, Stanzteile, Spiralfedern, Druckfedern.

Um Kunden in den verschiedenen Märkten zielgerichtet bedienen zu können, ist die Organisation von BAUMANN in zwei Divisionen strukturiert (Division Automotive & Industrial, Division Medical). In vielen Fällen beliefert BAUMANN dabei Zulieferer von OEMs (Original Equipment Manufacturer, dt.: Originalgerätehersteller). Im Bereich Automotive produziert BAUMANN beispielsweise lange Spezialdruckfedern für globale Kunden, die ein integraler Bestandteil von Spindelantriebslösungen in der Heckklappentüröffnung von Fahrzeugen sind. Der Bereich Industrial beliefert unter anderem Kunden mit grossen Kontaktelementen, die eine stabile und platzsparende Stromübertragung ermöglichen. Im Bereich Medical beliefert BAUMANN insbesondere globale Kunden mit Federlösungen, die in medizinischen Geräten für Ärzte und Patienten zu Anwendung kommen.



Beispielhafte Applikationen, die BAUMANN mit seinen Produkten bedient: Lange Druckfeder in Heckklappentüröffnungssystemen, Federlösungen in medizinischen Anwendungen, Kontaktelemente zur elektrischen Übertragung im industriellen Umfeld und Automotive-Bereich.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

BAUMANN ist seit der Gründung im Jahr 1886 ein Familienunternehmen in privater Hand. Per 30. November 2023 besteht das Aktionariat von BAUMANN aus insgesamt 23 Personen. Die Erwartungen und Interessen der Aktionäre und Aktionärinnen sind in einer Eignerstrategie festgehalten und dienen dem Verwaltungsrat als Richtlinie für ihr Handeln. In der Eignerstrategie (aktiv seit November 2023) sind klare Ziele in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales festgehalten. Der Verwaltungsrat setzt die Eignerstrategie im Rahmen der gesetzlichen und statutarischen Bestimmungen um.

Das Aktionariat bestellt den Verwaltungsrat als oberstes Aufsichts- und Gestaltungsorgan der Aktiengesellschaft mittels Beschluss an der Generalversammlung für eine Periode von drei Jahren. Der Verwaltungsrat schlägt dem Aktionariat mögliche Kandidaten zur Wahl vor. Zentrale Faktoren bei der Auswahl möglicher Kandidaten sind die Führungs- und Industrieerfahrung, Unabhängigkeit, Netzwerk und Teamfähigkeit. Der Verwaltungsratspräsident wird separat nach dem gleichen Verfahren durch das Aktionariat an der Generalversammlung bestimmt. Das Verwaltungsratsgremium bestimmt die Art und Anzahl Ausschüsse und deren Mitglieder. Per 30. November 2023 besteht der Verwaltungsrat von BAUMANN aus fünf Personen. Er hat zwei Ausschüsse bestellt: «Nomination & Compensation Committee» und «Audit Committee». Es existiert kein formeller Prozess zur Leistungsbeurteilung des Verwaltungsrats.

Thomas H. Rüegg bekleidet die Doppelfunktion als Group CEO und Verwaltungsratspräsident von BAUMANN. Für das Aktionariat von BAUMANN, dem Thomas H. Rüegg angehört, sind die Vorteile der Doppelfunktion höher zu gewichten als die sich aus dieser Konstellation ergebenden potenziellen Nachteile. Risiken, die sich aus der Doppelfunktion ergeben, werden durch verschiedene Mechanismen (externe Verwaltungsräte, Nomination & Compensation Committee, jährliche Leistungsbeurteilung des Group CEO, Organisations- und Spesenreglemente) minimiert.

Nachfolgend wird die Zusammensetzung des Verwaltungsrats dargestellt. Kein Mitglied des Verwaltungsrats gehört einer unterrepräsentierten sozialen Gruppe an. Dem Verwaltungsratspräsident kommt die Verantwortung zu, in regelmässigen Abständen bestehende und potenzielle Interessenskonflikte zu identifizieren und zu bewerten. Als Familienunternehmen verzichtet BAUMANN auf die Nennung der einzelnen Mitglieder:

VERWALTUNGSRAT BAUMANN PER 30. NOVEMBER 2023

Name und Position	VR seit	Commitments	Geschlecht	Vertretung Anspruchsgruppe
Thomas H. Rüegg Präsident Verwaltungsrat (exekutiv, nicht unabhängig)	2011	Group CEO BAUMANN, weitere Verwaltungsrats- mandate	männlich	Aktionär
Person II Vizepräsident Verwaltungsrat (nicht exekutiv, unabhängig)	2010	Inhabergeschäftsführer, weitere Verwaltungsrats- mandate	männlich	–
Person III Mitglied Verwaltungsrat (nicht exekutiv, nicht unabhängig)	2017	Führungsposition Grossunternehmen	männlich	Aktionär
Person IV Mitglied Verwaltungsrat (nicht exekutiv, unabhängig)	2019	Inhabergeschäftsführer, weitere Verwaltungsrats- mandate	männlich	–
Person V Mitglied Verwaltungsrat (nicht exekutiv, unabhängig)	2023	Professioneller Verwaltungsrat, weitere Verwaltungsrats- mandate	männlich	–

Der Verwaltungsrat bestellt die Geschäftsführung, welche die operative Führung des Unternehmens verantwortet. Per 30. November 2023 besteht die Geschäftsführung von BAUMANN aus vier Funktionen: Group CEO, Group CFO & CHRO, CEO Division Automotive & Industrial, CEO Division Medical.

Als oberstes Aufsichts- und Gestaltungsorgan steht dem Verwaltungsrat die unentziehbare und unübertragbare Verantwortung der Oberleitung der Gesellschaft zu. In seiner Rolle bestimmt der Verwaltungsrat die strategische Ausrichtung von BAUMANN. Er beauftragt das Group Management mit der Erarbeitung und Umsetzung der Strategie. Nachhaltigkeit ist seit 2022 in der Strategie von BAUMANN als Initiative verankert. Matthias Würsten, Head of Strategy & Communication, verantwortet die Initiative als Sponsor auf Gruppenebene und begleitet die praktische Umsetzung.

Mindestens vierteljährlich findet die Berichterstattung über die Zielerreichung der Initiative an das Group Management statt. Darüber hinaus werden sowohl die kurz- als auch mittelfristigen Ziele der Initiative dem Verwaltungsrat jährlich zur Prüfung vorgelegt. Zusätzlich wird der Verwaltungsrat mindestens halbjährlich über die Zielerreichung sämtlicher strategischen Initiativen, darunter auch Nachhaltigkeit, informiert. Er wird dabei unterstützt durch Informationen, die sich aus einem externen Nachhaltigkeitsrating ergeben. Dieses berücksichtigt die Bedürfnisse verschiedener Anspruchsgruppen von BAUMANN und deckt eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsaspekten ab. Der Verwaltungsrat kann sich somit sowohl auf interne als auch externe Angaben zur effektiven Leistung von BAUMANN im Bereich Nachhaltigkeit stützen.

Der Verwaltungsrat von BAUMANN ist erfahren im Umgang mit Nachhaltigkeit im unternehmerischen Umfeld. BAUMANN fördert den Austausch im Verwaltungsrat zu neuen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit.

ETHIK UND INTEGRITÄT

BAUMANN bekennt sich zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken und handelt im Einklang mit dem unternehmenseigenen Verhaltenskodex sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Nachfolgend werden nicht abschliessend zwei Instrumente zur Wahrung ethischer Unternehmensführung und Integrität beschrieben – der Verhaltenskodex und der SpeakUp!-Prozess.

VERHALTENSKODEX

Als ein international führender Hersteller von Federn, Stanz- und Stanzbiegeteilen handelt BAUMANN im Einklang mit den höchsten ethischen Standards gegenüber all seinen Anspruchsgruppen. Alle Mitarbeitenden und Zulieferer verpflichten sich, die jeweilig anwendbaren Rechtsordnungen strikt einzuhalten. Darüber hinaus sind sie angehalten, die im Verhaltenskodex von BAUMANN festgelegten Normen und Regeln zu befolgen. Der Verhaltenskodex bildet den nicht verhandelbaren Rahmen für die Zusammenarbeit mit und den Umgang bei BAUMANN. Er ist integraler Bestandteil des Selbstverständnisses von BAUMANN und fliesst deshalb in alle Bereiche (z.B. Strategie, Ziele, Lieferantenaudits) des Unternehmens ein.

Der Verhaltenskodex von BAUMANN deckt eine Vielzahl an Themenbereichen ab. Die Einhaltung von elementaren Menschenrechten ist für BAUMANN nicht verhandelbar. Dazu zählen zum Beispiel Aspekte wie die Bekämpfung von Diskriminierung (bspw. Herkunft, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung), die Gewährleistung von physischer und psychischer Unversehrtheit, das Verbot von Kinderarbeit (ILO Convention 138) und das Verbot von Korruption und Bestechung. Darüber hinaus verpflichtet der Verhaltenskodex zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden. Weiter verweist er auf den Schutz der Umwelt. Zuletzt weist er die Zulieferer an, die im Verhaltenskodex genannten Aspekte in ihren Unternehmen und jeweiligen Lieferketten umzusetzen.

Der Verhaltenskodex ist öffentlich via Webseite von BAUMANN zugänglich (baumann-group.com/de/downloads). Darüber hinaus werden alle Mitarbeitende bei BAUMANN zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult. Es existiert kein standardisierter Prozess zur Übertragung der Inhalte aus dem Verhaltenskodex in die einzelnen Organisationseinheiten. Zulieferer erhalten ihn zur Durchsicht und Zustimmung. Der Verhaltenskodex wurde im Dezember 2017 erlassen und durch den Verwaltungsratspräsidenten, Thomas H. Rüegg, verabschiedet. Für 2024 ist geplant, den Verhaltenskodex zu aktualisieren sowie dessen Verankerung in der Organisation mit Trainings und Workshops sicherzustellen.

SPEAKUP!-PROZESS – VERFAHREN ZUR MELDUNG VON ANLIEGEN

BAUMANN stellt sicher, dass sowohl interne als auch externe Anspruchsgruppen Verstösse gegen den Verhaltenskodex oder geltende Rechtsnormen melden sowie anderweitige ethische Bedenken anzeigen können. Der Leiter der Abteilung Vertrags- und Risikomanagement trägt die gruppenweite Verantwortung für den Umgang mit Meldungen kritischer Bedenken. Er steht dem Integrity Office vor, das sich aus dem Group CEO, dem Head Group HR und dem Head Group Contract and Risk Management zusammensetzt. Das Integrity Office erstellt ab dem Jahr 2024 jährlich einen anonymisierten Bericht zuhanden des Verwaltungsrats und des Aktionariats, der Anzahl, Art und Status der gemeldeten Fälle auflistet.

Es ist Teil der BAUMANN-Kultur, dass Fälle von Diskriminierung, Verstösse gegen Inhalte des Verhaltenskodex oder andere mitarbeiterbezogene Themen transparent und offen angesprochen werden können. BAUMANN ist sich jedoch bewusst, dass es nicht immer möglich oder angemessen ist, Probleme direkt anzusprechen. Deshalb verfügt BAUMANN seit Herbst 2023 über den SpeakUp!-Prozess. Dieser stellt sicher, dass Verstösse gegen den Verhaltenskodex und geltende Rechtsnormen oder ethische Bedenken über diverse Kanäle (z.B. anonym über die SpeakUp!-Hotline) gemeldet werden können. Das Integrity

Office, das sämtliche Meldungen analysiert und beurteilt, untersteht dabei den Prinzipien der Unvoreingenommenheit, der Unschuldsvermutung und der Vertraulichkeit. Sämtliche Mitarbeitenden kennen den SpeakUp!-Prozess aufgrund der verpflichtenden Teilnahme am digitalen Training zum Thema. Neben dem SpeakUp!-Prozess existiert kein standardisierter, separater Prozess zum Umgang mit Beschwerden und der Beseitigung negativer Auswirkungen.

Liegt eine Meldung vor, legt das Integrity Office die geeignete Vorgehensweise fest und bestimmt den zuständigen Ermittler. In Abhängigkeit der Ergebnisse aus dem formalen Ermittlungsverfahren legt das Integrity Office geeignete Massnahmen fest (z.B. disziplinarische Massnahmen oder Mediation). Darüber hinaus informiert es zeitgerecht über den Stand der Beschwerde, sofern dies nicht durch die Vertraulichkeit, den Schutz der Privatsphäre oder gesetzliche Rechte der beteiligten Parteien eingeschränkt oder untersagt ist. Die Rechte der Personen, die in einer Angelegenheit beschuldigt werden oder anderweitig involviert sind, sind strikt zu schützen. Informationen werden deshalb nur mit Personen geteilt, die sie unbedingt kennen müssen.

Die Tabelle rechts stellt eine Übersicht über die gemeldeten Fälle seit der Implementierung des SpeakUp!-Prozesses (1. August bis 30. November 2023) dar. Aufgrund der kurzen Frist seit Implementierung des Prozesses wurde für 2023 kein Bericht zuhanden des Verwaltungsrats und der Aktionäre erstellt.

SPEAKUP!-PROZESS

MELDUNGEN IM ZEITRAUM 01.08.2023–30.11.2023

#	Art	Status per 30.11.2023
1	Machtmissbrauch	abgeschlossen
2	Unfaire Behandlung	in Bearbeitung
3	Arbeitsbedingungen	in Bearbeitung

SpeakUp!-Meldeplattform:



baumann.speakup.report/en-GB/baumann/home

ANSPRUCHSGRUPPEN

IDENTIFIKATION UND EINBINDUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Im jährlichen Kontext und Risk Management Prozess eruiert BAUMANN in einem interdisziplinären Team die relevanten Anspruchsgruppen und deren allgemeine Erwartungen an BAUMANN. Neben den identifizierten haben potenziell weitere Anspruchsgruppen Erwartungen an BAUMANN. Auf Gruppenstufe wurden die folgenden Anspruchsgruppen identifiziert:

ANSPRUCHSGRUPPEN BAUMANN (IN ALPHABETISCHER REIHENFOLGE)

Aktionäre

Banken

Behörden und Gesetzgeber

Gewerkschaften

Kunden

Mitarbeitende

Nichtregierungsorganisationen

Öffentlichkeit & Medien

Zulieferer

In Abhängigkeit der Anspruchsgruppe erfolgt die Einbindung in unterschiedlichen Formen (z.B. Beteiligung, Konsultation, Information) und Zyklen (jährlich, halbjährlich, laufend). Insgesamt bedient die Einbindung von Anspruchsgruppen mindestens zwei Ziele. Einerseits können so die rechtlich bestehenden Ansprüche von Anspruchsgruppen erfüllt werden (z.B. Stimmrecht der Aktionäre an Generalversammlung). Andererseits ermöglicht es, bestehende und potenzielle Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von BAUMANN zu identifizieren und Massnahmen zur Vorbeugung oder Minderung negativer Effekte zu definieren.¹

Generell nimmt BAUMANN die Anliegen sämtlicher Anspruchsgruppen ernst und versucht mit einem integrativen, respektvollen Ansatz, diese einzubinden. Hierzu stehen BAUMANN diverse Kommunikationskanäle zu Verfügung, die den unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Sprachen der Anspruchsgruppen Rechnung trägt. Wenn immer möglich strebt BAUMANN eine kollaborative Zusammenarbeit und einen respektvollen Umgang mit seinen Anspruchsgruppen an.

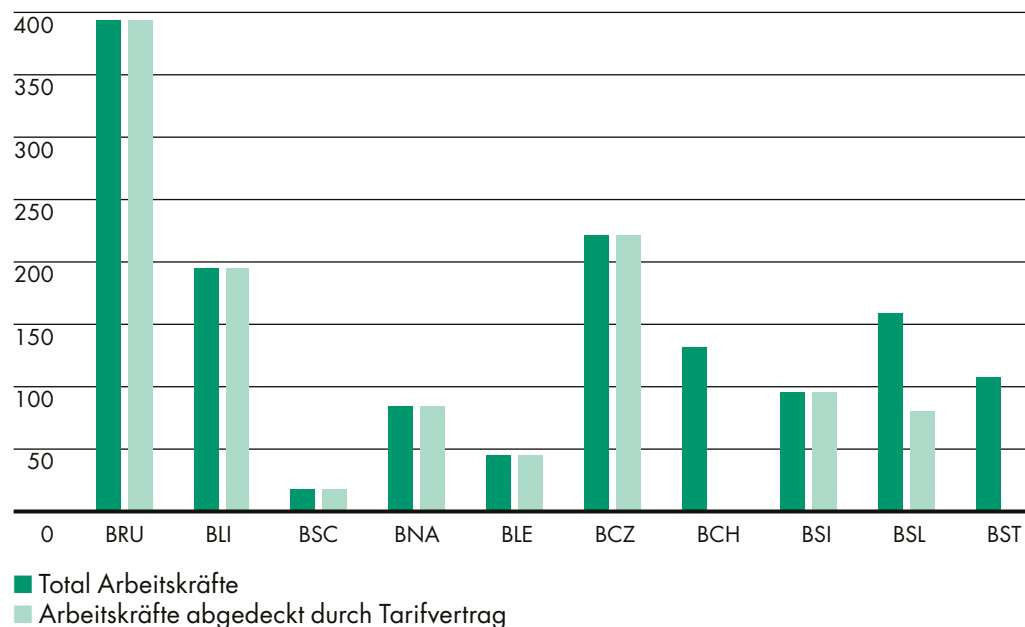
GESAMTARBEITSVERTRÄGE/TARIFVERTRÄGE

Per 30. November 2023 waren 1452 Mitarbeitende bei BAUMANN angestellt, wovon 78 % durch einen Tarifvertrag abgedeckt waren. In den Werken China und USA existieren keine Tarifverträge. Am Standort in Mexiko sind rund 50 % der Mitarbeitenden durch einen Tarifvertrag abgedeckt.

¹ Siehe auch weiterführende Anleitung für GRI 2-29a/ii

ÜBERSICHT TARIFVERTRÄGE

ANZAHL MITARBEITENDE PRO WERKE



MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

BAUMANN engagiert sich in verschiedenen Industrieverbänden und Interessensvertretungen, welche die Umsetzung der Unternehmensstrategie unterstützen. In der nachfolgenden Tabelle (in alphabetischer Reihenfolge) ist eine repräsentative Auswahl dieser Mitgliedschaften aufgeführt.

Organisationen

Organisationen	Art
ANCCEM Associazione Mollifici Italiani / IT	Industrievertretung/-kollaboration
ASEMU Asociación Española Muelles y Flejes / ES	Industriekollaboration
AVZO Arbeitgeberverband Zürcher Oberland / CH	Arbeitgebervertretung
CANACINTRA National Camera of Transformation Industry / MX	Industrievertretung/-kollaboration
Confindustria / IT	Arbeitgebervertretung
Ecovadis SAS / FR	Unabhängiges Drittparteien Assessment
Electrical Equipment Industry Association / CN	Industrievertretung/-kollaboration
ESF European Spring Federation / EU	Industrievertretung/-kollaboration
Fundación San Prudencio / ES	Industriekollaboration
High-voltage Switch Branch of China / CN	Industrievertretung/-kollaboration
IG Metall Verein / DE	Industriegewerkschaft
IST The Institute of Spring Technology / UK	Industrievertretung/-kollaboration
Shanghai Automotive Parts Industry Association / CN	Industrievertretung/-kollaboration
Shanghai Jiading Fire-fighting Association / CN	Industrievertretung/-kollaboration
Stiftung Familienunternehmen / DE	Industrievertretung/-kollaboration
Stiftung zur Förderung von Technologiemanagement, Technologiepolitik und Technologietransfer, Universität St. Gallen / CH	Industrievertretung/-kollaboration
Swissmem Verband für Firmen der Schweizer MEM-Industrie / CH	Industrievertretung/-kollaboration
VDFI Verband der Deutschen Federnindustrie / DE	Industrievertretung/-kollaboration

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Der Bereich Nachhaltigkeit ist integraler Teil des strategischen Fünfjahresplans von BAUMANN (2022–2026) und wird als strategische Initiative durch den Head of Strategy & Communications, Matthias Würsten, geführt. Die Initiative wird durch ein interdisziplinäres Führungsgremium aus unterschiedlichen Fachbereichen, genannt Sustainability Council, vorangetrieben. Die unten stehende Tabelle zeigt die Zusammensetzung des Sustainability Councils.

Name	Funktion
Matthias Würsten*	Head of Strategy & Communications Lead Group Sustainability
Samuel Küng	Head of Group Controlling
Raluca Voicu	Global Head of Business Development & Transformation Division Automotive & Industrial
David Pircher	Head of Business Development Division Medical
Karolína Aniolová	Global HR Specialist & HR Project Manager
Marco Mantovani	Head of Group Contract & Risk Management

*Sponsor Sustainability Initiative

Das Sustainability Council trifft sich im Abstand von sechs Wochen. Die Treffen dienen der internen Berichterstattung, dem fachlichen Austausch und der Definition der nächsten Schritte. Die Zielerreichung der Initiative wird der Geschäftsführung vierteljährlich vorgestellt.

ZIELE DER INITIATIVE BIS 2026

Die langfristige Ambition von BAUMANN im Bereich Nachhaltigkeit ist, der globale Experte für nachhaltige und zirkuläre Lösungen zu werden. Als Zwischenschritt und konkretes Ziel bis 2026, dem Ende der strategischen Periode, hat sich BAUMANN zum Ziel gesetzt, zu den führenden Unternehmen in der Federnindustrie im Bereich Nachhaltigkeit zu gehören. Dabei werden zwei Indikatoren für die Zielerreichung verwendet: Die Leistungsbewertung im externen Nachhaltigkeitsrating Ecovadis und die CO₂e-Emissionen in den Scopes 1 und 2. Ziel im Bereich des externen Nachhaltigkeitsrating Ecovadis ist es, die eigene Leistung bis 2026 um 40 % (Ist-Zustand 2023 = 35 Punkte; Ziel-Zustand 2026 = 50 Punkte) zu verbessern. Im direkten Industrievergleich wäre die Nachhaltigkeitsleistung von BAUMANN damit über dem Industriedurchschnitt (Industriedurchschnitt 2023 = 44 Punkte). Im Bereich der CO₂e-Emissionen hat sich BAUMANN zum Ziel gesetzt diese in den Scopes 1 und 2 über alle Werke bis 2026 (Basisjahr: 2022) um 10 % relativ zum Gewicht der produzierten Artikel zu senken. Um die Ziele der Initiative bis 2026 zu erreichen, wurden die wesentlichen Themen im Bereich Nachhaltigkeit identifiziert und Ziele pro Bereich festgelegt. Nachfolgend wird der Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen und deren Steuerung dargelegt.

BESTIMMUNG WESENTLICHER THEMEN


Im Frühjahr 2022 führte BAUMANN ein umfassendes Wesentlichkeitsassessment durch. Bei einem Wesentlichkeitsassessment werden potenzielle Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen, die sich auf das Unternehmen und seine Stakeholder auswirken könnten, identifiziert und bewertet. Die dabei eruierten wesentlichen Themen bilden den Kern der Nachhaltigkeitsstrategie von BAUMANN.

Das Wesentlichkeitsassessment folgte einem strukturierten Prozess. Ein interdisziplinäres Team, bestehend aus fünf Personen aus dem Sustainability Council, erstellte eine ausführliche Liste mit 41 Themen, die für BAUMANN und seine Anspruchsgruppen im jetzigen Geschäftsmodell und entlang der Wertschöpfungskette relevant sind (ökologisch, ökonomisch, sozial). Im nächsten Schritt bewerteten die Teammitglieder die wesentlichen Themen nach den folgenden Kriterien: «Wichtigkeit für die Anspruchsgruppen von BAUMANN», «Auswirkung auf die Wertschöpfungskette von BAUMANN», «Strategische Bedeutung für das Geschäftsmodell von BAUMANN». Auf Basis der Team-evaluation und durch die Aggregation von verwandten oder ähnlichen Themen wurde die Liste auf noch 14 Themen reduziert. Mit dem Ziel, das Verständnis über die Themenbereiche zu erhöhen, erstellte das Team pro Themenbereich eine Liste möglicher Indikatoren zur Messung der Leistung (KPI). Aus der intensiven Diskussion im Team betreffend die Indikatoren, konnte die Liste auf noch 11 wesentliche Themen reduziert werden.

Im Anschluss wurde eine Umfrage mit ausgewählten Anspruchsgruppen von BAUMANN durchgeführt. Insgesamt nahmen 68 Personen an der Umfrage teil – davon 28 Lieferanten, 15 Kunden, 25 Mitarbeitende. In der Umfrage wurden die Teilnehmenden gebeten, die aus ihrer Sicht wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu nennen, die 11 wesentlichen Themen nach Wichtigkeit zu bewerten und weitere wesentliche Themen für BAUMANN vorzuschlagen, die insbesondere für sie als Anspruchsgruppe und mit Blick auf BAUMANN zentral sind.

Die Auswertung der Umfrageergebnisse zeigte, dass vier Themenbereiche (siehe Tabelle unten) für BAUMANN wesentlich sind und somit den Kern der Nachhaltigkeitsstrategie von BAUMANN darstellen. Nachfolgend werden die wesentlichen Themen und die verwendeten GRI-Themenstandards detailliert beschrieben.

WESENTLICHE THEMEN

Climate Change	Business Integrity*	Employee Well-Being & Development	Sustainable Innovation*
			
GRI 302: Energie 2016 GRI 305: Emissionen 2016		GRI 401: Beschäftigung 2016 GRI 405: Diversität und Chancen- gleichheit 2016	

CLIMATE CHANGE

Der Themenbereich «Climate Change» beinhaltet sämtliche Umwelt- und Klima-Auswirkungen, deren Ursache die Geschäftstätigkeit von BAUMANN ist. Diese Betrachtungsweise umschließt sowohl die wirtschaftlichen Aktivitäten von BAUMANN als auch diejenigen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten. Die daraus resultierende Breite an Themenfeldern (z.B. Materialien, Energie, Wasser, Biodiversität, Chemikalien, Abfall) erfordert eine zusätzliche Fokussierung. Ohne dabei weitere Umwelt- und Klima-Auswirkungen auszuklammern, fokussiert sich BAUMANN bis 2026 insbesondere auf die Reduzierung der CO₂e-Emissionen. Dabei folgt BAUMANN dem international anerkannten CO₂e-Bilanzierungsstandard «GHG Protocol». Betrachtet werden CO₂e-Emissionen aus der eigenen sowie in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten (Scope 1, 2, 3).

Nachfolgend werden die Auswirkungen der von BAUMANN verursachten CO₂e-Emissionen erläutert. Darüber hinaus werden der definierte Auftrag und die dazugehörigen Massnahmen zu Reduzierung der negativen Auswirkungen dargelegt. Zuletzt werden die erzielten Erfolge beschrieben.

AUSWIRKUNGEN

Als Hersteller von Federn-, Stanz- und Stanzbiegeteillösungen ist BAUMANN Teil eines globalen Systems aus zahlreichen Liefer- und Wertschöpfungsketten, die es zur Herstellung eines Produkts für den Endkunden benötigt. Entlang dieser Wertschöpfungsketten können an diversen Stellen CO₂e-Emissionen entstehen. So sind zum Beispiel die angewendeten Verfahren von der Rohmaterialverarbeitung bis zur Herstellung von Stahldraht immens energieintensiv. Allein die Eisen- und Stahlindustrie ist schätzungsweise für rund 7–10 % der weltweiten CO₂e-Emissionen verantwortlich. Auch die Herstellverfahren und -prozesse in der Wertschöpfungskette von BAUMANN verursachen CO₂e-Emissionen. Insbesondere der hohe Elektrizitätsverbrauch (z.B. Betrieb von Produktionsmaschinen) und der Gasverbrauch (z.B. Betrieb von Öfen) sind zentrale Treiber der CO₂e-Emissionen von BAUMANN im Scope 1 und 2. Zuletzt werden auch in nachgelagerten Wertschöpfungsketten (z.B. Verarbeitung und Assemblierung zum Endprodukt) und durch den Endkunden in der Nutzungsphase des Produkts (z.B. Nutzungsphase eines Autos) CO₂e-Emissionen verursacht.

Als Teil dieses Systems aus zahlreichen Liefer- und Wertschöpfungsketten hat sich BAUMANN zum Ziel gesetzt, die CO₂e-Emissionen, die aus der Geschäftstätigkeit von BAUMANN entstehen, nachhaltig zu reduzieren. Damit will BAUMANN einen Beitrag dazu leisten, die globale Erderwärmung durch den Treibhauseffekt zu begrenzen. Ziel der Reduzierung der CO₂e-Emissionen ist es, die negativen Auswirkungen auf Natur (z.B. Verlust an Biodiversität), Mensch (z.B. Hitze- und Dürreperioden, Überschwemmungen) und Wirtschaft (z.B. Unterbrechung globaler Lieferketten) zu reduzieren.

AUFTRAG

Die langfristige Ambition von BAUMANN im Bereich Climate Change ist es, sich zu einem Net-Zero-Unternehmen zu entwickeln. BAUMANN hat sich zum Ziel gesetzt, die negativen Umwelt- und Klima-Auswirkungen, deren Ursache die Geschäftstätigkeit von BAUMANN ist, signifikant zu reduzieren. Die Zielerreichung wird anhand von zwei Leistungsindikatoren gemessen:

1. Erhöhung des Anteils grüner Elektrizität von 20 % (2022) auf 40 % (2026)
2. Relative Reduzierung des Verbrauchs von Erdgas um 20 % (2030) gegenüber 2022

Die zwei Indikatoren wurden ausgewählt, weil sie einen zentralen Treiber des CO₂e-Fussabdrucks von BAUMANN darstellen (Elektrizitäts- und Erdgasverbrauch). Zusammen mit weiteren Aktionen auf lokaler Ebene, welche auf die Reduzierung der Emissionen abzielen, möchte BAUMANN bis 2026 10 % der Emissionen in Scope 1 und 2 (relativ zum Gewicht der produzierten Artikel) reduzieren.

MASSNAHMEN

Um wirksame Massnahmen zur Reduzierung des CO₂e-Fussabdrucks definieren zu können, ist eine Methodik zur strukturierten Messung der Emissionen notwendig. Aus diesem Grund lag der Fokus im Geschäftsjahr 2023 auf der Entwicklung der Methodik und der Implementierung der Software zur Messung des CO₂e-Fussabdrucks pro Werk. BAUMANN führt die Messung der CO₂e-Emissionen in Übereinstimmung mit dem globalen Standard des GHG-Protocols durch. Die im Abschnitt «Auftrag» links definierten Leistungsindikatoren basieren auf der Analyse der CO₂e-Emissionen, die 2023 erstmals über alle Werke gemessen wurden.

Für die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 wurden erstmals die Emissionen in Scope 1, Scope 2 und für zwei Kategorien in Scope 3 (Kategorie 3: Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten; Kategorie 6: Geschäftsreisen) ermittelt (siehe Tabelle «Übersicht Verfügbarkeit CO₂e-Emissionsdaten» auf Seite 18).

ÜBERSICHT DER GEGENWÄRTIGEN VERFÜGBARKEIT DER CO₂E-EMISSIONSDATEN

Bereich	Verfügbarkeit Daten
SCOPE 1 (exkl. ODS, NO _x , SO _x , POP, VOC, HAP, PM)	Ja
SCOPE 2	Ja
SCOPE 3 Vorgelagerte Kategorien	
Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	Nein
Kapitalgüter	Nein
Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	Ja
Vorgelagerter Transport und Distribution	Nein
Abfall	Nein
Geschäftsreisen	Ja
Pendeln	Nein
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Nein
SCOPE 3 Nachgelagerte Kategorien	
Nachgelagerter Transport und Distribution	Nein
Verarbeitung verkaufter Produkte	Nein
Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte	Nein
End-of-Life Treatment verkaufter Produkte	Nein
Vermietete oder verleaste Sachanlagen	Nein
Franchise	Nein
Investitionen	Nein

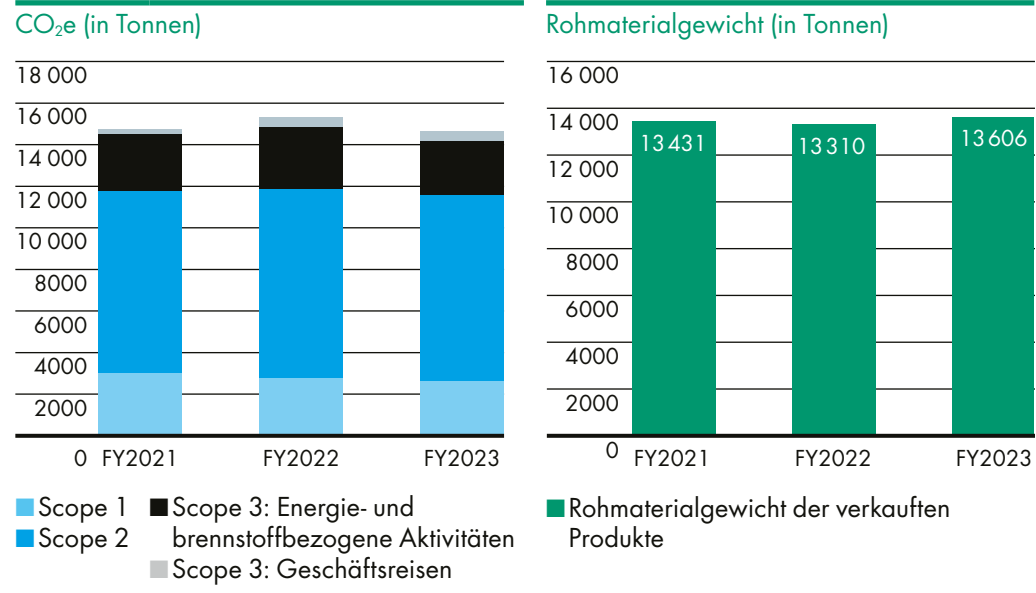
Für 2024 wurden diverse Massnahmen definiert, um den Anteil grüner Elektrizität zu erhöhen und den Erdgasverbrauch zu reduzieren. Es ist zudem geplant, die Messung weiterer Kategorien in Scope 3 und die Messung der Emissionen pro Produkt im Geschäftsjahr 2024 einzuführen.

Die Berichterstattung an die Geschäftsführung über die Zielerreichung der Massnahmen im Jahr 2024 findet mindestens vierteljährlich statt. Die Berechnung der CO₂e-Emissionen pro Werk und damit die Messung der Effektivität der Massnahmen erfolgt jährlich.

LEISTUNG

Im Geschäftsjahr 2023 stand die Einführung des Prozesses zur Messung der CO₂e-Emissionen über alle Werke im Zentrum der Bemühungen. Nach einer Pilot- und Trainingsphase in den Monaten zwischen Juni und August wurde der Prozess zur Berechnung des CO₂e-Fussabdrucks in allen Werken ausgerollt. Bis zum 31. Januar 2024 reichten sämtliche Werke ihre Daten für die Geschäftsjahre 2021, 2022, und 2023 ein. Die nachstehende Grafik zeigt die Entwicklung der absoluten CO₂e-Emissionen von 2021 bis 2023 für die BAUMANN Gruppe.

BAUMANN GROUP: ENTWICKLUNG CO₂E-EMISSIONEN PRO GESCHÄFTSJAHR (FY 2021–2023)



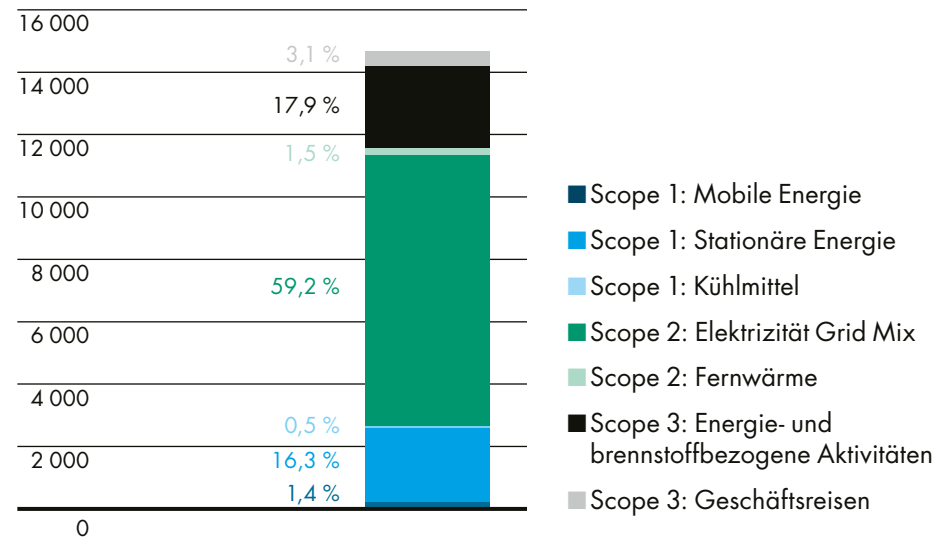
Aus den Daten ist ersichtlich, dass sich der absolute CO₂e-Fussabdruck der BAUMANN Gruppe im Geschäftsjahr 2022 gegenüber Vorjahr erhöhte. Dies ist dadurch zu erklären, dass das Geschäftsjahr 2021 von globalen Massnahmen zur Eindämmung der COVID19-Pandemie geprägt war. Dieser Umstand hatte für BAUMANN einen tieferen Energieverbrauch und weniger Geschäftsreisen zur Folge. Im Geschäftsjahr 2022 normalisierten sich, nach Aufhebung der COVID19-Massnahmen, die Geschäftstätigkeit und damit auch die CO₂e-Emissionen.

Im Geschäftsjahr 2023 reduzierten sich die gemessenen CO₂e-Emissionen gegenüber Vorjahr um 4,2 %. Diese Reduktion der Emissionen ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich der Elektrizitätsverbrauch der BAUMANN Gruppe um rund 4 % gegenüber Vorjahr verringerte. Gleichzeitig wurde im Jahr 2023 der Anteil grüner Elektrizität am Standort Schweiz um rund 20%-Punkte erhöht. Zusätzlich verringerte sich der Erdgasverbrauch (insbesondere für die Wärmebehandlung und Heizung der Gebäude relevant) um 2,5 % in der BAUMANN Gruppe.

Insgesamt sind die Treiber der CO₂e-Emissionen in Scope 1 und 2 bei BAUMANN der Elektrizitätsverbrauch und -mix, sowie der Bereich der stationären Energie (insbesondere Erdgas, Heizöl, Diesel). Nachfolgende Abbildung zeigt die einzelnen Emissionstreiber pro gemessenen Scope. Während der Bereich «Mobile Energie» den Treibstoffverbrauch der firmeneigenen Flotte umfasst, beinhaltet der Bereich «Stationäre Energie» den Verbrauch von Energieträgern auf den Werkplätzen (insbesondere Heizöl, Erdgas, Diesel, Propan). Der Bereich «Elektrizität Grid Mix» umfasst alle CO₂e-Emissionen, die bei der Herstellung der Elektrizität notwendig sind. Um Emissionen in diesem Bereich zu reduzieren, stehen verschiedene Möglichkeiten, die es im Geschäftsjahr 2024 zu prüfen gilt, im Raum: Reduktion Elektrizitätsverbrauch, Erhöhung Anteil grüner Energiequellen im eingekauften Elektrizitätsmix, Produktion von grüner Energie z. B. über Photovoltaik-Anlagen auf dem Firmendach. Der Bereich «Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten» umfasst die CO₂e-Emissionen, die in vorgelagerten Wertketten oder

durch Netzverlust von Energie und Brennstoffen entstehen können (z. B. Verluste bei der Übertragung von Elektrizität, Förderung Rohöl). Mit der Reduktion von Brennstoffen oder dem Verbrauch von Elektrizität können solche Emissionen effektiv reduziert werden. Zuletzt deckt der Bereich «Geschäftsreisen» insbesondere Emissionen aus Geschäftsflügen, Mietautos und Zugreisen ab.

CO₂E-EMISSIONEN IN FY 2023 IN TONNEN



BUSINESS INTEGRITY

Der Themenbereich «Business Integrity» beinhaltet sämtliche Aspekte, welche sich potenziell auf die Integrität von BAUMANN auswirken können. Diese Betrachtungsweise umschliesst insbesondere die unmittelbare Einflussosphäre der Organisation. Die Einhaltung der regionalen, nationalen und globalen regulatorischen Vorgaben ist für BAUMANN selbstverständlich und nicht verhandelbar. Darüber hinaus tritt BAUMANN aktiv und unmissverständlich für die Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte entlang der betroffenen Wertschöpfungsketten ein. Insbesondere vertritt BAUMANN dabei die Position der Nulltoleranz bezüglich Kinderarbeit, Korruption und Bestechung. Zuletzt sorgt BAUMANN für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden und minimiert mögliche Belastungen für Mensch und Umwelt, die sich aus der wirtschaftlichen Tätigkeit von BAUMANN ergeben. Nachfolgend wird erläutert, welche Auswirkungen die Einhaltung ethischer Standards auf Anspruchsgruppen hat. Darüber hinaus werden der definierte Auftrag und die dazugehörigen Massnahmen beschrieben.

AUSWIRKUNGEN

BAUMANN ist ein global tätiges Produktionsunternehmen, das zahlreiche Menschen – seien es Mitarbeitende, Geschäftspartner oder andere Anspruchsgruppen – aus den unterschiedlichsten Regionen und Kulturen miteinander verbindet. Unterschiede in den Wertvorstellungen, kulturellen Gepflogenheiten und ethischen Standards werden bei BAUMANN anerkannt und akzeptiert. Als Erfolgsrezept für die erfolgreiche Zusammenarbeit bei BAUMANN dient der firmeneigene Verhaltenskodex. Dieser bildet den verbindlichen Rahmen für den gegenseitigen Umgang und die Zusammenarbeit. Verstösse gegen den Verhaltenskodex von BAUMANN können schwerwiegende Auswirkungen für Mensch und Umwelt haben. Um nur ein Beispiel zu nennen: Der Verhaltenskodex von BAUMANN reguliert den Umgang mit gefährlichen Chemikalien, um

mögliche Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeitenden und die umliegende Natur zu minimieren. BAUMANN erwartet von seinen Mitarbeitenden und den unmittelbaren Geschäftspartnern die strikte Einhaltung des Verhaltenskodexes.

AUFTRAG

BAUMANN bekennt sich zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken und handelt stets im Einklang mit dem unternehmenseigenen Verhaltenskodex sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Die langfristige Ambition von BAUMANN im Bereich «Business Integrity» ist es, als Schweizer Familienunternehmen weiterhin für verantwortungsvolles Wirtschaften einzustehen und den höchsten unternehmensethischen Ansprüchen gerecht zu werden. Die Zielerreichung wird anhand von drei Leistungsindikatoren gemessen:

1. Keine kartellrechtlichen Verstösse im direkten Umfeld
2. Keine Verstösse im Bereich Bestechung im direkten Umfeld
3. Mitarbeiterzufriedenheit betreffend Integrität von BAUMANN höher als 80 %

MASSNAHMEN UND LEISTUNG

Im Geschäftsjahr 2023 wurde der SpeakUp!-Prozess (siehe Abschnitt «Ethik und Integrität», Seite 10) für die BAUMANN Gruppe eingeführt. Dieser erlaubt es, Verstöße gegen den Verhaltenskodex und geltende Rechtsnormen oder ethische Bedenken über diverse Kanäle (z.B. anonym über die SpeakUp!-Hotline) zu melden. Die Tabelle auf Seite 11 stellt eine Übersicht über die gemeldeten Fälle seit der Implementierung des Prozesses dar. Aufgrund der kurzen Frist seit Implementierung des Prozesses wurde für 2023 kein Bericht zuhanden des Verwaltungsrats und der Aktionäre erstellt.

Für das Geschäftsjahr 2024 ist einerseits geplant, das Bewusstsein für den SpeakUp!-Prozess bei BAUMANN bei Mitarbeitenden und Geschäftspartnern weiter zu stärken. Darüber hinaus ist geplant, den bestehenden Verhaltenskodex zu überprüfen und zu erneuern.

EMPLOYEE WELL-BEING & DEVELOPMENT

Der Themenbereich «Employee Well-Being & Development» beinhaltet sämtliche Aspekte, die das Wohlergehen der Mitarbeitenden sowie deren persönliche und berufliche Entwicklung beeinflussen. Diese Betrachtungsweise umschließt insbesondere aber nicht abschliessend wichtige Aspekte wie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Diversität und Chancengleichheit oder ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Aufgrund der Breite des Themenbereichs wurden in einem ersten Schritt die relevanten Daten zur Belegschaft und deren Diversität gesammelt. Für das kommende Jahr ist geplant, eine globale Strategie zur langfristigen Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden zu erarbeiten.

Nachfolgend wird erläutert, wie BAUMANN das Wohlergehen der Mitarbeitenden und deren persönliche und berufliche Entwicklung beeinflussen. Darüber hinaus werden der definierte Auftrag und die dazugehörigen Massnahmen beschrieben.

AUSWIRKUNGEN

Als Arbeitgeber kommt BAUMANN eine zentrale Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden, die dem Unternehmen ihre Zeit und Fähigkeiten zur Verfügung stellen, und deren Familien zu. Neben einer marktgerechten Entlohnung und fairen Arbeitsbedingungen zählt beispielsweise auch die körperliche und mentale Unversehrtheit der Mitarbeitenden zum Verantwortungsbereich von BAUMANN. Darüber hinaus trägt insbesondere eine Arbeitsumgebung, in der das eigene Leistungspotenzial voll ausgeschöpft werden kann zum Wohlbefinden von Mitarbeitenden bei. Dazu zählen beispielsweise ansprechende Räumlichkeiten (z.B. Lichtverhältnisse, klimatische Bedingungen), die Unternehmenskultur (z.B. Kultur des Dialogs, flache Hierarchien) oder die Ausrüstung und Hilfsmittel (z.B. Sicherheitsschuhe und -brillen in der Produktion). Zuletzt tragen auch

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zum Wohlbefinden eines Mitarbeitenden bei. Insgesamt beeinflusst BAUMANN als Arbeitgeber somit an unterschiedlichen Stellen das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden und indirekt deren Familien und Freunde.

AUFTRAG

Im Zentrum des langfristigen Unternehmenserfolgs stehen die Mitarbeitenden von BAUMANN. Sie bilden den Kern des strategischen Fünfjahresplans, der darauf abzielt, Erfolg durch kompetente Mitarbeitende in den passenden Positionen zu erreichen. Neben einer marktgerechten, geschlechterunabhängigen Vergütung der Mitarbeitenden, strebt BAUMANN eine leistungsorientierte Arbeitsumgebung und -kultur an, die durch eine entsprechende Arbeitsumgebung sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten unterstützt wird. Die Zielerreichung wird anhand von drei Leistungsindikatoren gemessen:

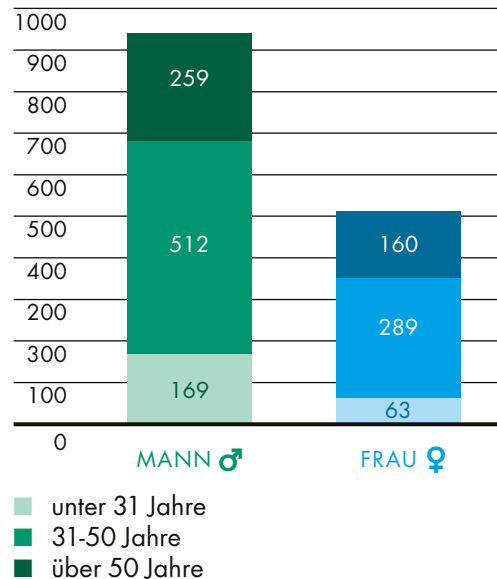
1. 100 % der Mitarbeitenden kennen und wenden die Inhalte des Verhaltenskodex an
2. Qualitative Einschätzung zur Erreichung von reibungslosen, globalen HR Prozessen
3. Ausweitung des internen, digitalen Kursangebotes zu Weiterbildungszwecken

MASSNAHMEN & LEISTUNG

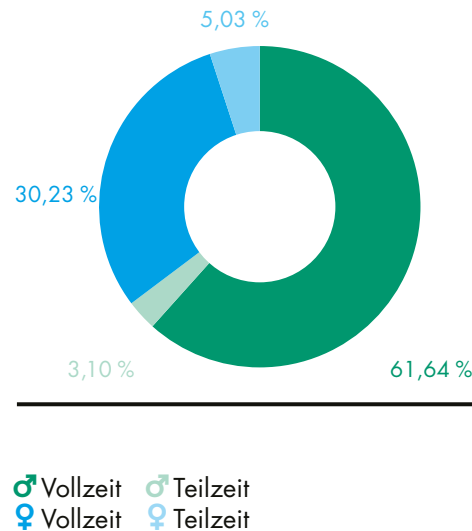
Im Geschäftsjahr 2023 wurden die relevanten Daten erhoben, um Transparenz bezüglich Zusammensetzung, Fluktuation und Vergütung der Belegschaft zu schaffen. Die komplette Aufstellung der Daten ist im Abschnitt «Performance Tables» (Seiten 25–33) zu finden. Nachfolgende Abbildungen zeigen die Zusammensetzung der Belegschaft nach Geschlecht und Altersgruppe sowie die Anzahl Personen pro Arbeitszeittyp.

ANZAHL ARBEITSKRÄFTE

pro Altersgruppe FY23



pro Arbeitszeittyp und Geschlecht



Die Zusammensetzung der Belegschaft zeigt, dass rund ein Drittel der Mitarbeitenden weiblich ist. Insbesondere in Führungsfunktionen (Verwaltungsrat, Group Management und Group Leaders) sind sie unterrepräsentiert. Von den 1452 Arbeitskräften bei BAUMANN arbeiteten rund 92 % Vollzeit.

Für 2024 steht im Zentrum der geplanten Massnahmen die Erarbeitung einer globalen Strategie zur langfristigen Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden. Zusätzlich strebt BAUMANN an, das firmeninterne Angebot an themenspezifischen Kursen zu erweitern und so neuen Mitarbeitenden den Einstieg bei BAUMANN zu erleichtern und bestehenden Mitarbeitenden die Möglichkeit zur internen Weiter- oder Fortbildung zu ermöglichen. Alle diese Massnahmen werden es BAUMANN erlauben, zusätzlich zu den berichteten Themenstandards (GRI 2–7, GRI 401, GRI 405) auch gemäss GRI 404 (Aus- und Weiterbildung) zu berichten.

SUSTAINABLE INNOVATION

Der Themenbereich «Sustainable Innovation» beinhaltet Innovationsprojekte von BAUMANN, die neben ihrem geschäftsbezogenen Nutzen einen zusätzlichen Nachhaltigkeitszweck verfolgen. Diese Betrachtungsweise umschliesst Innovationsprojekte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Mitarbeitende von BAUMANN sollen die Möglichkeit erhalten, Ideen im Bereich Nachhaltigkeit vorzubringen, voranzutreiben und zum Abschluss zu bringen. Insofern bildet der Themenbereich «Sustainable Innovation» eine Plattform, um Nachhaltigkeit gesamtheitlich und organisationsübergreifend zu leben.

AUFTRAG

BAUMANN strebt im Bereich «Sustainable Innovation» danach, durch nachhaltige Innovationen positive Auswirkungen auf die Umwelt, die Menschen und die Wirtschaft zu erzielen. Bis zum Ende der strategischen Periode (2026) möchte BAUMANN ein effektives und effizientes «Ökosystem» für nachhaltige Innovationen schaffen. Dies beinhaltet den Aufbau eines organisationsübergreifenden Innovationsprozesses, der Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt und fördert.

Die Zielerreichung wird anhand von einem Leistungsindikator gemessen:

Mindestens eine Nachhaltigkeitsinnovation gestartet

Im Verlauf des Geschäftsjahres 2024 werden weitere Indikatoren erarbeitet, die zusätzliche Aussagen zur Effizienz oder Effektivität des Innovationsprozesses erlauben.

MASSNAHMEN & LEISTUNG

Es wurden im Geschäftsjahr 2023 noch keine Aktionen gestartet und damit auch keine Leistungen erzielt. Für das Geschäftsjahr 2024 ist geplant den Innovationsprozess am Standort Schweiz dahingehend zu erneuern, dass Nachhaltigkeitsaspekte im Prozess angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist geplant, Möglichkeiten im Bereich von biologisch abbaubaren Verpackungslösungen zu eruieren. Weitere Massnahmen für 2024 sind die Durchführung einer detaillierten Analyse des Lebenszyklus von BAUMANN-Produkten sowie die Durchführung einer Analyse des globalen Markts für grünen Stahl.

PERFORMANCE TABLES

UMFANG UMWELTBERICHTERSTATTUNG

Der Umfang der dargestellten Umweltdaten umfasst die gesamte BAUMANN Gruppe mit all ihren Standorten und folgt dem Ansatz der operativen Kontrolle (Operational Control Approach). Die rechtlichen Einheiten in Frankreich (BRF) und Indien (BPU), die keine Produktionsstandorte darstellen und keine Mitarbeitenden beschäftigen, wurden bewusst aus dem Anwendungsbereich ausgeschlossen. Die Datensammlung und Emissionsberechnung wurde über die Software-Lösung von Sphera Solutions Inc., USA durchgeführt. Wo immer möglich, wurden die Umweltdaten an die Geschäftsperiode von BAUMANN (Dezember bis November) angepasst.

EMISSIONSFAKTOREN UND GLOBAL WARMING POTENTIALS

Die Emissionsfaktoren und Global Warming Potentials entsprechen der Library «Defra v12 (09/2023)».

PERFORMANCE TABLES UMWELT

DIREKTE UND INDIREKTE EMISSIONEN (TONNEN CO₂E) GRI 305-1; 305-2

	FY21	FY22	FY23
Scope 1: Direkte Emissionen	3 036	2 779	2 674
Scope 2: Indirekte Emissionen (Location-Based)	8 762	9 127	8 908
Total Scope 1&2 Emissionen (Location-Based)	11 798	11 906	11 582
CO ₂ e-Emissionen biogener Herkunft	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar

ANDERE INDIREKTE EMISSIONEN (TONNEN CO₂E) GRI 305-3

	FY21	FY22	FY23
Vorgelagerte Kategorien			
Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Kapitalgüter	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	2 710	2 936	2 624
Vorgelagerter Transport und Distribution	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Abfall	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Geschäftsreisen	208	459	454
Pendeln	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Nachgelagerte Kategorien			
Nachgelagerter Transport und Distribution	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Verarbeitung verkaufter Produkte	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Gebrauch/Nutzung verkaufter Produkte	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
End-of-Life Treatment verkaufter Produkte	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Vermietete oder verleaste Sachanlagen	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Franchise	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Investitionen	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
Total Scope 3 Emissionen	2 918	3 396	3 078

GHG EMISSION INTENSITÄT (TONNEN CO₂E-EMISSIONEN / TONNEN ROHMATERIALGEWICHT VERKAUFTER PRODUKTE) GRI 305-4

	FY21	FY22	FY23
Rohmaterialgewicht verkaufter Produkte (in Tonnen)	13 431	13 310	13 606
Scope 1: Direkte Emissionen	0.23	0.21	0.20
Scope 2: Indirekte Emissionen (Location-Based)	0.65	0.69	0.65
Total Scope 1&2 Emissionen (Location-Based)	0.88	0.89	0.85

ANDERE GRI 305-6; GRI 305-7

Andere	nicht verfügbar	nicht verfügbar	nicht verfügbar
--------	-----------------	-----------------	-----------------

ENERGIE (GJ) GRI 302-1

	FY21	FY22	FY23
Total Energie Direkt	46 826	45 518	44 924
Benzin	933	905	993
Erdgas	43 588	39 512	38 521
Diesel	1 566	2 004	2 397
Heizöl	0	2 538	2 342
Propan	70	56	79
Kerosin	30	24	30
Flüssiggas (LPG)	468	267	142
Holz und Holzabfälle	172	213	421
Selbsterzeugte Elektrizität (wind oder solar)	0	0	0
Total Energie Indirekt (bezogen)	112 458	116 868	111 925
Elektrizität (grid mix)	108 586	111 868	101 338
Grüne Elektrizität (zertifiziert)	0	0	5 868
Fernwärme	3 872	5 000	4 717
Elektrische Fahrzeuge (Flotte extern geladen)	0	0	2
Total Energie Verkauft	1 072	981	821
Energie Verkauft	1 072	981	821
Total Energie	158 212	161 406	156 029

**ENERGIE INTENSITÄT
(ENERGIE IN GJ / TONNEN ROHMATERIALGEWICHT VERKAUFTER PRODUKTE) GRI 302-3**

	FY21	FY22	FY23
Rohmaterialgewicht verkaufter Produkte (in Tonnen)	13 431	13 310	13 606
Total Energie Direkt / Rohmaterialgewicht verkaufter Produkte (in Tonnen)	3.49	3.42	3.30
Total Energie Indirekt / Rohmaterialgewicht verkaufter Produkte (in Tonnen)	8.37	8.78	8.23

PERFORMANCE TABLES HR

TREND ARBEITSKRÄFTE GRI2-7

	FY21	%	FY22	%	FY23	%
Total Arbeitskräfte am Ende der Berichtsperiode						
Mann	943	66,32	952	64,98	940	64,74
Total Arbeitskräfte am Ende der Berichtsperiode						
Frau	479	33,68	513	35,02	512	35,26
Total	1422		1465		1452	

TREND VOLLZEITÄQUIVALENTE GRI2-7

	FY21	%	FY22	%	FY23	%
Vollzeitäquivalente (FTE)						
Mann	915,77	68,29	922,77	66,53	916,33	66,41
Vollzeitäquivalente (FTE)						
Frau	425,3	31,71	464,33	33,47	463,57	33,59
Total	1341.07		1387.10		1379.90	

ARBEITSKRÄFTE PRO WERK UND GESCHLECHT FY23 GRI2-7

	Mann	%	Frau	%	Total pro Werk
BRU	299	75,89	95	24,11	394
BLI	154	78,97	41	21,03	195
BSC	9	50,00	9	50,00	18
BNA	64	76,19	20	23,81	84
BLE	35	77,78	10	22,22	45
BCZ	92	41,63	129	58,37	221
BCH	86	65,15	46	34,85	132
BSI	70	72,92	26	27,08	96
BSL	73	45,91	86	54,09	159
BST	58	53,70	50	46,30	108
Total	940	64,74	512	35,26	1452

ARBEITSKRÄFTE PRO ALTERSGRUPPE FY23 GRI2-7

	Mann	%	Frau	%	Total pro Altersgruppe
unter 31 Jahre	169	72,84	63	27,16	232
31–50 Jahre	512	63,92	289	36,08	801
über 50 Jahre	259	61,81	160	38,19	419

ARBEITSKRÄFTE PRO MITARBEITERKATEGORIE UND ALTER FY23

GRI405-1B

	unter 31 Jahre	%	31–50 Jahre	%	über 50 Jahre	%
Group Management	0	0,00	3	75,00	1	25,00
Group Leader	0	0,00	19	67,86	9	32,14
White Collar	64	13,70	296	63,38	107	22,91
Blue Collar	168	17,63	483	50,68	302	31,69

ARBEITSKRÄFTE PRO MITARBEITERKATEGORIE UND GESCHLECHT FY23

GRI405-1B

	Mann	%	Frau	%
Group Management	4	100,00	0	0,00
Group Leader	24	85,71	4	14,29
White Collar	300	64,24	167	35,76
Blue Collar	612	64,22	341	35,78
Total	940	64,74	512	35,26

ARBEITSKRÄFTE PRO ARBEITSZEITTYP UND GESCHLECHT FY23

GRI405-1B, GRI2-7

	FY23	%
Anzahl männlicher Arbeitskräfte Vollzeit	895	61,64
Anzahl männlicher Arbeitskräfte Teilzeit	45	3,10
Anzahl weiblicher Arbeitskräfte Vollzeit	439	30,23
Anzahl weiblicher Arbeitskräfte Teilzeit	73	5,03

TARIFVERTRÄGE FY23

GRI2-30

	Arbeitskräfte Total	Arbeitskräfte abgedeckt durch Tarifvertrag Anzahl	Arbeitskräfte abgedeckt durch Tarifvertrag %
BRU	394	394	100,00
BLI	195	195	100,00
BSC	18	18	100,00
BNA	84	84	100,00
BLE	45	45	100,00
BCZ	221	221	100,00
BCH	132	0	0,00
BSI	96	96	100,00
BSL	159	80	50,31
BST	108	0	0,00
Total	1320	1133	85,83

Erforderlicher Kommentar

BCH: Es gibt keinen Tarifvertrag am Standort.

BST: Es gibt keinen Tarifvertrag am Standort.

BSL: 80 von 159 Vollzeitbeschäftigten fallen unter einen Tarifvertrag. Die Mitarbeiter, die unter den Tarifvertrag fallen, erhalten die im Tarifvertrag vereinbarten Gehaltserhöhungen. Für Mitarbeiter, die nicht unter den Tarifvertrag fallen, können die im Tarifvertrag festgelegten Gehaltserhöhungen als Richtwert für die Umsetzung der Gehaltserhöhungen für diese Mitarbeiter verwendet werden.

NEU EINGESTELLTE ARBEITSKRÄFTE FY23 – MANN

GRI401-1

	unter 31 Jahre	%	31–50 Jahre	%	über 50 Jahre	%
BRU	13	36,11	19	52,78	4	11,11
BLI	0	0,00	0	0,00	0	0,00
BSC	0	0,00	0	0,00	0	0,00
BNA	6	37,50	6	37,50	4	25,00
BLE	0	0,00	0	0,00	0	0,00
BCZ	15	40,54	20	54,05	2	5,41
BCH	2	33,33	3	50,00	1	16,67
BSI	4	40,00	4	40,00	2	20,00
BSL	22	59,46	15	40,54	0	0,00
BST	3	23,08	6	46,15	4	30,77
Total	65		73		17	

NEU EINGESTELLTE ARBEITSKRÄFTE FY23 – FRAU

GRI401-1

	unter 31 Jahre	%	31–50 Jahre	%	über 50 Jahre	%
BRU	3	37,50	5	62,50	0	0,00
BLI	0	0,00	0	0,00	0	0,00
BSC	0	0,00	0	0,00	0	0,00
BNA	2	22,22	6	66,67	1	11,11
BLE	0	0,00	0	0,00	0	0,00
BCZ	12	28,57	24	57,14	6	14,29
BCH	0	0,00	4	100,00	0	0,00
BSI	1	11,11	6	66,67	2	22,22
BSL	26	33,77	41	53,25	10	12,99
BST	5	33,33	7	46,67	3	20,00
Total	49		93		22	

VERWALTUNGSRAT PRO ALTERSGRUPPE UND GESCHLECHT FY23 GRI405-1A

	Mann	%	Frau	%	Total Mitglieder Verwaltungsrat
unter 31 Jahre	0	0,00	0	0,00	0
31–50 Jahre	2	100,00	0	0,00	2
über 50 Jahre	3	100,00	0	0,00	3
Total	5	100,00	0	0,00	5

FLUKTUATION ARBEITSKRÄFTE PRO GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPE FY23 GRI401-1

	Mann %	Frau %
unter 31 Jahre	17,21	45,16
31–50 Jahre	11,70	24,70
über 50 Jahre	5,08	9,43

FLUKTUATION ARBEITSKRÄFTE PRO WERK UND ALTERSGRUPPE FY23 GRI401-1

	unter 31 Jahre %	31–50 Jahre %	über 50 Jahre %	Total %
BRU	10,43	11,60	4,07	9,09
BLI	7,50	3,87	2,44	4,01
BSC	0,00	20,00	0,00	5,26
BNA	7,41	28,17	6,67	16,46
BLE	66,67	0,00	0,00	2,20
BCZ	8,70	10,57	0,00	8,27
BCH	44,44	7,20	0,00	8,03
BSI	28,57	25,00	31,58	27,45
BSL	71,11	55,56	10,17	51,67
BST	23,53	15,56	14,58	16,36
Total	24,68	16,36	6,75	14,94

FLUKTUATION ARBEITSKRÄFTE PRO WERK UND GESCHLECHT FY23 GRI401-1

	Mann %	Frau %
BRU	10,33	5,21
BLI	3,19	6,98
BSC	10,53	0,00
BNA	14,63	22,86
BLE	2,82	0,00
BCZ	10,53	6,67
BCH	7,87	8,33
BSI	21,33	44,44
BSL	26,32	73,86
BST	7,08	26,17
Total	10,89	22,44

VERHÄLTNIS ENTLOHNUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN FY23 (Ø Entlohnung Frauen / Ø Entlohnung Männer) GRI405-2

	Group Management	Group Leader	White Collar	Blue Collar
BRU	–	–	0,86	0,89
BLI	–	–	0,67	0,81
BSC	–	–	0,79	0,80
BNA	–	–	0,81	0,89
BLE	–	–	1,19	0,96
BCZ	–	–	0,68	0,72
BCH	–	–	0,71	0,71
BSI	–	–	0,79	0,75
BSL	–	–	1,04	0,65
BST	–	–	0,89	0,84

Kommentar

Aus der obigen Tabelle lässt sich keine Aussage darüber machen, ob weibliche Arbeitskräfte bei BAUMANN für die gleiche Arbeit weniger oder mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen. Innerhalb der genannten Mitarbeiterkategorien (z.B. White Collar) sind Arbeitskräfte mit unterschiedlichen Arbeitsprofilen und aus verschiedenen Hierarchiestufen zusammengefasst.

GRI INDEX

GRI 1 verwendet:

GRI 1: Grundlagen 2021
BAUMANN Springs Ltd. hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.12.2022 bis 30.11.2023 berichtet.

Anwendungserklärung:

Relevanter Branchenstandard:-

Auslassung von Angaben: Gemäss Kommentaren im GRI Content Index

GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021

GRI Nummer	GRI Definition	Kapitel und Seite
GRI 2-1a	Organisationsprofil	Seite 5, Seite 7, Seite 8
GRI 2-1b	Organisationsprofil	Seite 7, Seite 8
GRI 2-1c	Organisationsprofil	Seite 7, Seite 8
GRI 2-1d	Organisationsprofil	Seite 7, Seite 8
GRI 2-2a	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Seite 5
GRI 2-2b	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Nicht anwendbar: Jahresbericht der BAUMANN Gruppe ist nicht öffentlich zugänglich.
GRI 2-2c	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Seite 5
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Seite 1, Seite 5, Seite 39 (Impressum)
GRI 2-4a	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Seite 5
GRI 2-5a	Externe Prüfung	Seite 5
GRI 2-5b	Externe Prüfung	Nicht anwendbar: Keine externe Prüfung durchgeführt.
GRI 2-6a-c	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Seite 7, Seite 8
GRI 2-6d	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Seite 5
GRI 2-7a	Angestellte	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 2-8a-c	MitarbeiterInnen, die keine Angestellten sind	Information nicht verfügbar/unvollständig für die BAUMANN Gruppe
GRI 2-9a-c	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Seite 8, Seite 9
GRI 2-10a	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Seite 8, Seite 9
GRI 2-10b/i	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Seite 8, Seite 9 – die Sicht der Aktionäre wird über den Auswahlprozess einbezogen

GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021

GRI Nummer	GRI Definition	Kapitel und Seite
GRI 2-10b/ii	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Seite 8, Seite 9 – Diversität in Bezug auf Geschlecht oder ethnischen Hintergrund ist kein Auswahlkriterium
GRI 2-10b/iii-iv	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Seite 8, Seite 9
GRI 2-11a-b	Vorsitzende/Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Seite 8, Seite 9
GRI 2-12a-c	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Seite 9
GRI 2-13a-b	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Seite 9
GRI 2-14a-b	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Seite 5
GRI 2-15a-b	Interessenkonflikte	Seite 9
GRI 2-16a-b	Übermittlung kritischer Anliegen	Seite 10, Seite 11
GRI 2-17a	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Seite 9
GRI 2-18a-c	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Seite 8
GRI 2-19a-b	Vergütungspolitik	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Als Familienunternehmen in privater Hand veröffentlicht BAUMANN keine Details zu seiner Vergütungspolitik.
GRI 2-20a-b	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Als Familienunternehmen in privater Hand veröffentlicht BAUMANN seine Vergütungspolitik nicht. Die Verantwortung für das Verfahren zur Festlegung der Vergütung liegt beim Nomination & Compensation Committee.

GRI Nummer	GRI Definition	Kapitel und Seite
GRI 2-21a-c	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Als Familienunternehmen in privater Hand veröffentlicht BAUMANN keine Daten zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
GRI 2-22a	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Seite 4
GRI 2-23a-f	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Seite 9
GRI 2-24a	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Seite 9
GRI 2-25a-e	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Seite 10, Seite 11
GRI 2-26a	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Seite 10, Seite 11
GRI 2-27a-d	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Information nicht verfügbar/unvollständig für die BAUMANN Gruppe. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften wird von den lokalen Einheiten überprüft und sichergestellt. Es ist Teil der Anforderungen der IATF 16949. Für die BAUMANN Gruppe gibt es noch keinen Prozess, der dieses Thema zusammenfasst und steuert.
GRI 2-28a	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Seite 13
GRI 2-29a	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seite 12
GRI 2-30a-b	Tarifverträge	Seite 12, Seite 13, Seiten 25–33 (Performance Tables)

GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021

GRI Nummer	GRI Definition	Kapitel und Seite
GRI 3-1a-b	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Seite 14, Seite 15
GRI 3-2a-b	Liste der wesentlichen Themen	Seite 6, Seite 15
GRI 3-3a-f	Management von wesentlichen Themen	Seiten 16–24
CLIMATE CHANGE		
GRI 302-1a-g	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 302-2a-c	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	Information nicht verfügbar/ unvollständig: BAUMANN hat zum Ziel, Daten zu allen Scope 3 Kategorien im 2024 zu sammeln.
GRI 302-3a-d	Energieintensität	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 302-4a-d	Verringerung des Energieverbrauchs	Nicht anwendbar: Keine Massnahmen implementiert zum jetzigen Zeitpunkt
GRI 302-5a-c	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Nicht anwendbar: Keine Massnahmen implementiert zum jetzigen Zeitpunkt
GRI 305-1a-g	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 305-2a-g	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 305-3a-g	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 305-4a-d	Intensität der Treibhausgasemissionen	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 305-5a-e	Senkung der Treibhausgasemissionen	Nicht anwendbar: Keine Massnahmen implementiert zum jetzigen Zeitpunkt
GRI 305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	Seiten 25–33 (Performance Tables)

GRI Nummer	GRI Definition	Kapitel und Seite
BUSINESS INTEGRITY		
–	–	–
EMPLOYEE WELL-BEING & DEVELOPMENT		
GRI 401-1a-b	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 401-2a-b	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Information nicht verfügbar/ unvollständig: BAUMANN hat zum Ziel Daten hierzu im 2024 zu sammeln.
GRI 401-3	Elternzeit	Information nicht verfügbar/ unvollständig: BAUMANN hat zum Ziel Daten hierzu im 2024 zu sammeln.
GRI 405-a-b	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Seiten 25–33 (Performance Tables)
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern.	Performance Tables; Einschränkung: Für die Personalkategorien «Group Management» und «Group Leader» konnten aufgrund des geringen Stichprobenumfangs an einigen Standorten, was Rückschlüsse auf Einzelpersonen ermöglicht hätte, nicht angegeben werden.
SUSTAINABLE INNOVATION		
–	–	–

FAQ ZUM NACHHALTIGKEITSBERICHT

1. WOFÜR STEHEN DIE ABKÜRZUNGEN RESP. BEZEICHNUNGEN ESG, GRI, SDG, ECOVADIS?

- ESG steht für Umwelt, Soziales und Governance. Es bezieht sich auf die drei zentralen Kategorien, nach denen Unternehmen ihre Nachhaltigkeits- und soziale Verantwortung bewerten. Umweltaspekte beinhalten Themen wie Klimawandel, Ressourcenverbrauch und Umweltverschmutzung. Soziale Aspekte umfassen Themen wie Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Vielfalt. Governance bezieht sich auf die Unternehmensführung, die Transparenz und ethisches Verhalten, einschliesslich Themen wie Korruptionsbekämpfung oder die Struktur des Verwaltungsrats.
- GRI steht für Global Reporting Initiative und ist ein weit verbreiteter Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Organisationen dabei hilft, ihre Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) zu messen und offenzulegen.
- UN SDGs beziehen sich auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, eine Reihe von 17 globalen Zielen, die darauf abzielen, dringende soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen bis 2030 zu bewältigen.
- Ecovadis ist ein anerkannter Dienstleister, der Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen auf der Grundlage ihrer ökologischen, sozialen und ethischen Leistung in ihrer gesamten Lieferkette bereitstellt.

2. WAS SIND CO₂E-EMISSIONEN UND WOFÜR STEHT DAS «E»?

CO₂e ist eine Metrik, die verwendet wird, um die Auswirkungen verschiedener Treibhausgase auf das Klima in Form der CO₂-Menge auszudrücken. Das GHG-Protokoll verwendet bei der Berechnung der CO₂e-Emissionen in der Regel sechs Haupttreibhausgase (THG). Diese sind:

- Kohlendioxid (CO₂)
- Methan (CH₄)
- Distickstoffoxid (N₂O)
- Fluorkohlenwasserstoffe (HFCs)
- Perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFCs)
- Schwefelhexafluorid (SF₆)

Diese Gase werden auf der Grundlage ihres globalen Erwärmungspotenzials (Global Warming Potential – GWP) in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet, die ihren relativen Beitrag zur globalen Erwärmung über einen bestimmten Zeitraum, in der Regel 100 Jahre, messen. Dies ermöglicht einen standardisierten Vergleich der Erwärmungseffekte verschiedener Gase.

3. WARUM WERDEN CO₂E-EMISSIONEN GEMESSEN UND WARUM IST ES WICHTIG, SIE ZU REDUZIEREN?

Die Messung der CO₂e-Emissionen ermöglicht es Unternehmen, ihren Beitrag zum Klimawandel zu verstehen und zu quantifizieren. Durch die Reduzierung von CO₂e-Emissionen können Unternehmen dazu beitragen, den Klimawandel einzudämmen, Ressourcen effizienter zu nutzen, Kosten zu senken, das Risiko von Umweltauswirkungen zu verringern und das Image und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern.

4. WAS IST MIT SCOPE 1, 2 ODER 3 GEMEINT?

CO₂e-Emissionen werden in die Scopes 1, 2 und 3 eingeteilt, um einen umfassenden Rahmen für das Verständnis und die Steuerung der Treibhausgasemissionen einer Organisation zu schaffen. Das Verständnis dieser Unterscheidungen hilft Organisationen, Bereiche für die Emissionsreduzierung zu identifizieren.

- Scope 1-Emissionen: Hierbei handelt es sich um direkte Emissionen aus Quellen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle des Unternehmens befinden, z. B. Emissionen aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe vor Ort, einschliesslich Emissionen durch Firmenfahrzeuge oder industrielle Prozesse.
- Scope 2-Emissionen: Hierbei handelt es sich um indirekte Emissionen im Zusammenhang mit dem Verbrauch von eingekauftem Strom, Wärme oder Dampf, der ausserhalb des Standorts erzeugt, aber vom Unternehmen genutzt wird. Dazu gehören auch Emissionen, die bei der Erzeugung der verbrauchten Energie entstehen.
- Scope 3-Emissionen: Hierbei handelt es sich um indirekte Emissionen, die durch die Aktivitäten des Unternehmens entstehen, aber aus Quellen stammen, die nicht dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden. Dazu gehören Emissionen aus Aktivitäten wie Geschäftsreisen, Transport, Pendeln der Mitarbeiter und Emissionen im Zusammenhang mit der Nutzung der vom Unternehmen verkauften Produkte.

5. WO LIEGEN FÜR EIN PRODUZIERENDES UNTERNEHMEN WIE BAUMANN DIE GRÖSSTEN REDUZIERUNGSPOTENZIALE IM BEREICH DER CO₂E-EMISSIONEN?

Die grössten Emissionsreduzierungspotenziale für produzierende Unternehmen liegen oft in den Bereichen Energieeffizienz, Rohstoffnutzung, Abfallmanagement und Logistik. Dies kann sich auf alle drei Scopes auswirken, einschliesslich:

- Scope 1: Durch die Umstellung auf erneuerbare Energien, die Optimierung von Produktionsprozessen und den Einsatz energieeffizienter Technologien können direkte Emissionen reduziert werden.
- Scope 2: Die Umstellung auf erneuerbare Energien für den Betrieb von Produktionsanlagen und Gebäuden kann indirekte Emissionen aus der Energieerzeugung reduzieren.
- Scope 3: Massnahmen wie die Optimierung von Transportrouten, die Reduzierung von Verpackungsmaterialien und die Förderung nachhaltiger Lieferketten können dazu beitragen, die indirekten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren.

Impressum

Herausgeber:
BAUMANN Springs Ltd.
Group Communication
Fabrikstrasse
8734 Ermenswil – CH

Head of Strategy and Communication | Lead Group Sustainability
Matthias Ch. Würsten, Dr. oec. HSG
matthias.wuersten@baumann-group.com

Gestaltung:
Tina Schmid, Zürich