

Umwelt-, Sozial- und Ethikbericht

In diesem Bericht sind die elf für uns wesentlichen Themen im Bereich Umwelt, Soziales und Ethik beschrieben, den Pfeilern Kundschaft, Mitarbeitende, Umwelt und Compliance zugeordnet. Pro Thema werden Ambition, Kennzahlen, Ziel und Managementansatz sowie die jeweilige Entwicklung im Berichtsjahr erläutert.



Kundschaft

Mit über 100 Standorten weltweit sind wir nah an den Märkten und kennen unsere Kundinnen und Kunden. Wir bieten ihnen innovative Produkte und Lösungen sowie einen hervorragenden Service. Grosse Bedeutung messen wir dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Kunden bei.

Thema	Ambition	Kennzahl und Ziel	2022
Zufriedene Kundinnen und Kunden	Die Zufriedenheit unserer Kundinnen steht im Zentrum unserer Aktivitäten. Damit sichern wir unsere Position auf den Märkten und unseren langfristigen Erfolg.	Marktanteile halten und steigern	n.a. ¹⁾
Innovative Produkte und optimale Lösungen	Wir kennen die Bedürfnisse unserer Kunden, antizipieren künftige Anforderungen, richten Forschung und Entwicklung systematisch darauf aus und bieten Lösungen, die einen Mehrwert generieren.	Ausgaben für Forschung und Entwicklung betragen 4 bis 5% des Umsatzes über einen Konjunkturzyklus	3.4%
Kundensicherheit und -gesundheit	Wir sorgen dafür, dass unsere Produkte und Lösungen im Einsatz sicher sind.	Keine durch Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften durch uns verursachten Vorfälle mit wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Kundensicherheit und -gesundheit	Keine wesentlichen Vorfälle

¹⁾ Keine aussagekräftige konzernweite Kennzahl vorhanden oder aus Vertraulichkeitsgründen nicht publiziert.

Managementansatz

Im Verhaltenskodex ist festgelegt, dass wir uns gegenüber der Kundschaft korrekt und fair verhalten und Geschäfte professionell und integer betreiben.

Prozesse Die Umsetzung unserer Ansprüche für den Umgang mit Kundenanliegen liegt bei den Divisionen, die dafür moderne Managementsysteme einsetzen. Sie sind in regelmässigem Austausch mit der Kundschaft: sei dies in täglichen Gesprächen mit grossen Kunden oder über digitale Plattformen wie «MyK-UHN» oder «Bucher Connect» bei jenen Divisionen, die viele kleinere Kundinnen und Endnutzer haben, sei es über Kundenbefragungen, Produktumfragen und Messen.

Bucher Industries liess sich als Lieferant auf der Plattform «EcoVadis» beurteilen und erreichte als Konzern die Bronze-Bewertung.

Zufriedene Kundinnen und Kunden

Managementansatz

Unsere Divisionen sind in verschiedenen Märkten tätig, die Kundschaft ist entsprechend vielfältig zusammengesetzt. Mit weltweit über 100 Standorten sind unsere Mitarbeitenden nahe bei den Kundinnen und Kunden und kennen deren Bedürfnisse sehr gut. Sie unterstützen sie bei Bedarf vor Ort mit Ersatzteilen, Expertenwissen und Dienstleistungen und pflegen langfristige Kundenbeziehungen.

Die Einhaltung von Lieferfristen war auch 2022 ein zentrales Thema für die Kundschaft. Umso mehr setzen die Mitarbeitenden unter sehr schwierigen Umständen alles daran, dass die Kundinnen und Kunden ihre Bestellungen möglichst rechtzeitig und in gewohnter Qualität erhielten. Nach dem Pandemie-bedingten Unterbruch fanden viele wichtige Messen wieder statt. Diese boten nebst der Plattform zur Präsentation von Innovationen auch die allseits geschätzte Möglichkeit zum Austausch.

Innovative Produkte und optimale Lösungen

Managementansatz

Die Bedürfnisse der Kundinnen sowie antizipierte künftige Anforderungen fliessen in die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten der Divisionen ein. So können wir Produkte, Lösungen und Services anbieten, die technologisch und umwelttechnisch überzeugen sowie effizient, qualitativ hochstehend und benutzerfreundlich sind, was unseren Erfolg heute und auch in Zukunft sichert.

Im Berichtsjahr wurden CHF 123 Mio. in Forschung und Entwicklung investiert, was 3.4% (2021: 3.7%) des Umsatzes entsprach. Die Divisionen brachten erneut innovative Produkte auf den Markt, wobei der Fokus auf Effizienzsteigerung, Automatisierung, Digitalisierung und Vernetzung sowie Reduktion der Umweltauswirkungen im Betrieb lag. Um die Kunden beim Einsatz der zunehmend komplexen Produkte zu unterstützen, boten die Divisionen auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Serviceprogramme an.

Kundensicherheit und -gesundheit

Managementansatz

Dem Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Kunden wird von der Entwicklung der Produkte über deren Herstellung und den Betrieb bis zur Entsorgung Rechnung getragen. Mit technischen Sicherheitsvorkehrungen, Einhaltung regulatorischer Vorgaben, Zulassungsverfahren, Produktzertifizierungen, regelmässig überprüften und aktualisierten Produktinformationen, Instruktionen sowie Schulungen für die Kundinnen sorgen die Divisionen dafür, dass die Produkte beim Einsatz sicher sind. Aufgrund der digitalen Vernetzung von Produkten, Lösungen und Dienstleistungen hat das Thema «Cyber Security» einen hohen Stellenwert. Die gruppenweit geltenden Vorgaben und Massnahmen sind in der «Cyber Security Baseline Policy» festgelegt und werden von den Spezialisten in den Divisionen mit Unterstützung der zentralen Stelle für Informationssicherheit umgesetzt.

Im Berichtsjahr kam es zu keinen durch Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften durch Bucher Industries verursachten Vorfällen mit wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Kundensicherheit und -gesundheit. Drei Fälle sind vor Gericht hängig, bei denen es sich um Vorfälle aus früheren Jahren handelt und bei denen Bucher die Ansicht vertritt, dass sie nicht auf Produktmängel zurückzuführen sind.



Mitarbeitende

Unser Erfolg ist der Expertise und der hohen Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeitenden zu verdanken. Wir bieten ihnen attraktive Arbeitsplätze, an denen sie die Möglichkeit haben, zur Lösung globaler Herausforderungen beizutragen. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das motiviert, Perspektiven eröffnet und die Mitarbeitenden gemäss ihren Fähigkeiten und Interessen fördert und fordert.

Thema	Ambition	Kennzahl und Ziel	2022
Zufriedene Mitarbeitende	Wir wollen eine attraktive und faire Arbeitgeberin sein, die den Mitarbeitenden spannende Tätigkeiten in einem Umfeld bietet, das sie mitgestalten können.	Anteil Kündigungen von Mitarbeitenden an Total Festangestellten weniger als 5%	7.2%
Qualifizierte Mitarbeitende	Wir fördern und fordern unsere Mitarbeitenden gemäss ihren Interessen und Fähigkeiten und bieten ihnen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.	<ul style="list-style-type: none"> - Über 20 Stunden Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeitendem - Zwei Drittel des oberen Managements intern rekrutiert 	<p>20 Stunden</p> <p>Mehr als zwei Drittel</p>
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Wir gewährleisten höchstmögliche Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und schützen so unsere Mitarbeitenden.	Unfallhäufigkeitsrate auf möglichst tiefem Niveau halten	n.a. ¹⁾
Chancengleichheit	Wir stellen sicher, dass alle gleiche Chancen erhalten – vom Bewerbungsprozess über die Anstellung zur Beförderung unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, oder physischer oder geistiger Beeinträchtigungen.	Keine erwiesenen Fälle von Diskriminierung	Keine erwiesenen Fälle

¹⁾ Keine aussagekräftige konzernweite Kennzahl vorhanden oder aus Vertraulichkeitsgründen nicht publiziert.

Managementansatz

Im Verhaltenskodex sind die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden von Bucher Industries festgelegt. Alle Mitarbeitenden können davon ausgehen, dass die Konzerngesellschaften ihre Verantwortlichkeiten als Arbeitgeber stets zeitgerecht und korrekt erfüllen. Die Gesellschaften wiederum erwarten von ihren Mitarbeitenden, dass diese sich nach besten Kräften und Fähigkeiten einsetzen. Die gemeinsamen Werte, Grundsätze und Standards im Umgang mit den Mitarbeitenden sind in einer konzernweiten Mitarbeitenden-Leitlinie festgehalten. Als Unterzeichner des UN Global Compacts befürworten wir die darin verankerten Grundsätze hinsichtlich Menschenrechte und Arbeitsnormen.

Prozesse Die Umsetzung unserer Ansprüche für den Umgang mit Mitarbeitenden liegt bei den Divisionen und deren Führungskräften. Mit unserem Whistleblower-System können Mitarbeitende Diskriminierungsbeschwerden einreichen. Wir gehen auch anonymen Hinweisen nach.

Sozialer Dialog Wir pflegen einen aktiven sozialen Dialog mit den Arbeitnehmerorganisationen sowie eine offene Dialogkultur mit regelmässigen Informationsgesprächen und informellen Treffen mit den Mitarbeitenden, gefolgt von Fragerunden. Wir gewährleisten die Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und faire Arbeitsbedingungen.

Menschenrechte Die Achtung der Menschenrechte, wie sie in den grundlegenden internationalen Übereinkommen festgehalten sind, ist in unseren Grundwerten verankert. Wir verpflichten uns, diese sowie auch das jeweils geltende Recht in den Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. In unseren Betriebsstätten gibt es keine Pflicht-, Zwangs- oder Kinderarbeit und wir verbieten jegliche Beteiligung an Menschenhandel oder moderner Sklaverei.

Im Berichtsjahr wurde die konzernweite Mitarbeitenden-Leitlinie erarbeitet und in Kraft gesetzt. Sie basiert auf dem Verhaltenskodex und dokumentiert die gemeinsamen Werte, Grundsätze und Standards im Umgang mit den Mitarbeitenden. Wie jedes Jahr wurden die europäischen Arbeitnehmervertretungen («Eurocommittees») über relevante aktuelle Themen und die Geschäftsentwicklung informiert, gefolgt von Fragerunden.

Mitarbeitende

	Veränderung				
	2022	%	2021	%	%
Festangestellte	12'261	82.4	11'342	82.0	8.1
Auszubildende	418	2.8	393	2.8	6.4
Befristete und Temporäre	2'197	14.8	2'100	15.2	4.6
Mitarbeitende	14'876	100.0	13'835	100.0	7.5
Festangestellte unter Kollektivvereinbarungen	7'291	59.5	6'945	61.2	5.0

Trotz der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt konnten die Divisionen die Zahl der Mitarbeitenden erhöhen, um das hohe Produktionsvolumen zu bewältigen. Knapp die Hälfte des Anstiegs war auf Akquisitionen zurückzuführen.

Zufriedene Mitarbeitende

Managementansatz

Ein wichtiges Führungsinstrument ist das Jahresgespräch, bei dem wir nebst der Beurteilung auch Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die gegenseitige Zufriedenheit besprechen. Mit den meisten Mitarbeitenden werden Jahresziele vereinbart, bei Führungskräften sind diese mit einer leistungsabhängigen variablen Vergütung verbunden. Die von der dezentralen Organisation geprägte Unternehmenskultur äusserst sich auch darin, dass sich Mitarbeitende auf allen Stufen einbringen und ihr Umfeld mitgestalten können. Mit periodisch stattfindenden Umfragen ermitteln die Geschäftseinheiten die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Fluktuation

	2022	2021
Festangestellte per 1. Januar	11'342	11'302
Konsolidierungskreisänderungen	391	119
Neuzugänge	1'827	1'494
Abgänge	-1'299	-1'573
Festangestellte per 31. Dezember	12'261	11'342
Fluktuationsrate	11.0%	13.9%
Kündigungsrate	7.2%	7.1%

Im Berichtsjahr war die Lage auf den Arbeitsmärkten sehr angespannt. Vor allem in den USA und Australien war es schwierig, qualifizierte Arbeitskräfte zu halten und zu rekrutieren. Die Arbeitsbelastung war für viele Mitarbeitende sehr hoch und entsprechend stark das Anliegen nach einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben.

Verschiedene Geschäftseinheiten führten Mitarbeiterumfragen durch, die ein ähnliches Bild wie die Befragungen im Vorjahr zeigten. Die Rücklaufquote lag bei drei Viertel und der Anteil jener mit hoher Zufriedenheit (im oberen Drittel) bei rund 75%. Die Erkenntnisse aus den Umfragen werden genutzt, um gezielte und Standort-spezifische Massnahmen zur weiteren Steigerung der Zufriedenheit umzusetzen.

Qualifizierte Mitarbeitende, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Managementansatz

Qualifizierte Mitarbeitende Wissen zu erarbeiten, weiterzuentwickeln, zu verteilen und zu nutzen ist ein zentrales Anliegen für uns. Dies fördern wir mit externen Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie mit internen Entwicklungsmöglichkeiten und Führungstrainings. Auf Konzernstufe gibt es verschiedene Trainingsprogramme, die Mitarbeitende aus allen Divisionen zusammenbringen. Nebst den fachlichen Inhalten und der Stärkung der sozialen und persönlichen Kompetenzen soll damit auch die Vermittlung der Kultur und der Werte von Bucher Industries sowie der Zusammenhalt in der Gruppe gestärkt werden.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Wir halten uns an alle Gesetze und Regulierungen, die in den jeweiligen Ländern für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gelten. Alle Produktionsstandorte verfügen über entsprechende Managementsysteme, Regelwerke, Richtlinien und Handlungsanweisungen, die auf das jeweilige Produktionsumfeld ausgerichtet sind, haben einen Arbeitsschutzbeauftragten, und führen regelmässige Schulungen und Trainings sowie interne und externe Prüfungen durch. Nach einer Akquisition wird der neue Standort schrittweise an die Standards von Bucher Industries herangeführt. Zudem werden Aufgaben mit einem höheren Gesundheits- und Sicherheitsrisiko möglichst automatisiert.

Weiterbildung

	Veränderung		
	2022	2021	%
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro Festangestelltem	20	19	3.6
Davon Weiterbildungsstunden für Sicherheit und Gesundheit	4	3	41.0

Im Berichtsjahr konnten viele Weiterbildungen wieder stattfinden, die während der Pandemiejahre ausgefallen waren. Dies betraf insbesondere auch divisionsweite und konzernweite Trainings, die Mitarbeitende global zusammenbringen.

Die wenigen Veränderungen im oberen Management hatten keine Auswirkung auf das Gesamtbild: Mehr als zwei Drittel dieser Führungskräfte wurden aus internen Positionen in die entsprechenden Funktionen befördert.

Geschäftseinheiten mit insgesamt drei Viertel aller Mitarbeitenden führten externe oder interne Prüfungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch. Die Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme von Geschäftseinheiten mit insgesamt einem Drittel aller Mitarbeitenden waren im Berichtsjahr nach ISO 45001 oder OHSAS 18001 zertifiziert.

Chancengleichheit

Managementansatz

Bucher Industries bietet gleiche Chancen für alle. In der Rekrutierung, bei der Arbeit, Weiterbildung und Entwicklung und Beförderung werden die Entscheide sachlich, basierend auf Qualifikationen, Fähigkeiten und Leistung sowie Haltung, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion, oder physischer oder geistiger Beeinträchtigungen, gefällt. Wir verpflichten uns dazu, für gleiche Qualifikation und Leistung gleichen Lohn zu bezahlen gemäss lokalem Recht. Die Einstellung von lokalen Personen wird ebenso gefördert wie die Beförderung der Mitarbeitenden aus den eigenen Reihen. Als weltweit tätiger Arbeitgeber ist Diversität für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir sind bestrebt, die Geschlechtervielfalt auf allen Ebenen und insbesondere in den Führungsgremien zu fördern.

Im Berichtsjahr kam es bei Bucher Industries zu keinen erwiesenen Fällen von Diskriminierung. Es kam zu wenigen Fällen mit Anschuldigungen wegen Belästigung, denen nachgegangen wurde und die oft mit einfachen Massnahmen geklärt werden konnten. Bei vier Fällen erhärteten sich die Vorwürfe, was entsprechende personelle Konsequenzen nach sich zog.

Verschiedene Geschäftseinheiten führen regelmässig eine Lohnvergleichsanalyse durch, die in der Regel regulatorisch bedingt sind. Die 2022 durchgeführten Analysen umfassten ein Drittel der Mitarbeitenden. Es wurden dabei keine wesentlichen unerklärbaren Lohnunterschiede festgestellt.

Zusammensetzung Mitarbeitende

%	Pensum		Geschlecht		Alter		
	Vollzeit	Teilzeit	Männlich	Weiblich	< 30 Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre
							2022
Festangestellte	95,1	4,9	85,4	14,6	15,4	54,4	30,2
davon oberes Management	–	–	95,7	4,3	–	32,6	67,4
davon Konzernleitung	–	–	85,7	14,3	–	28,6	71,4
Verwaltungsrat	–	–	83,3	16,7	–	16,7	83,3
							2021
Festangestellte	94,9	5,1	85,6	14,4	15,1	54,9	30,0
davon oberes Management	–	–	95,8	4,2	–	39,6	60,4
davon Konzernleitung	–	–	85,7	14,3	–	42,9	57,1
Verwaltungsrat	–	–	83,3	16,7	–	16,7	83,3

Die Aufteilung der Pensen sowie die Geschlechter- und die Altersstruktur blieben im Berichtsjahr insgesamt auf ähnlichem Niveau.

Grund für den tiefen Frauenanteil bei Bucher Industries ist, dass viele Tätigkeiten in einem Unternehmen der Maschinenindustrie technischer Natur sind. Für solche Arbeitsstellen ist der Rekrutierungspool männlich dominiert. Durch die Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen, um das Interesse von Studentinnen an technischen Berufen zu steigern, sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Mitarbeitende mit Familienpflichten versuchen die Divisionen, auch weibliche Mitarbeitende zu finden, sie zu halten und zu fördern.



Umwelt

Als Technologieunternehmen leisten wir auf zwei Ebenen einen Beitrag zur ökologischen Entwicklung. Unsere wirtschaftlichen und modernen Maschinen und Systeme ermöglichen es den Kunden, ihren ökologischen Fussabdruck zu verringern. Darüber hinaus setzen wir auf Energieeffizienz und erneuerbare Energien und reduzieren damit Emissionen in unserem eigenen Produktionsumfeld.

Thema	Ambition	Kennzahl und Ziel	2022
Auswirkung unserer Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt	Wir optimieren unsere Produkte kontinuierlich und bringen neue Lösungen auf den Markt, mit denen unsere Kundinnen ihren ökologischen Fussabdruck reduzieren können, ohne Kompromisse bei Wirtschaftlichkeit und Funktionalität.	Erhebliche Steigerung der Effizienz von Produkten und Lösungen mit Schwerpunkt auf der Reduktion von Ressourcen und CO ₂ -Emissionen	n.a. ¹⁾
Ressourceneffizienz in der Produktion mit Fokus auf Reduktion der CO ₂ -Emissionen	Mit Massnahmen in verschiedenen Bereichen reduzieren wir unseren eigenen ökologischen Fussabdruck.	Reduktion der Scope-1- und der Scope-2-CO ₂ -Intensität (gemessen als CO ₂ -Emissionen im Verhältnis zur Wertschöpfung) bis 2026 gegenüber 2021 um mindestens 10%	Reduktion im mittleren einstelligen Prozentbereich

¹⁾ Keine aussagekräftige konzernweite Kennzahl vorhanden oder aus Vertraulichkeitsgründen nicht publiziert.

Managementansatz

Der Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen ist im Verhaltenskodex verankert. Die konzernweite Umwelt-Leitlinie ist die Grundlage für das Umweltmanagement und spezifiziert die gemeinsamen Werte, Grundsätze und Standards in diesem Bereich. Als Unterzeichner des UN Global Compact unterstützen wir die darin verankerten Umweltgrundsätze. Mit unseren Massnahmen zur Reduktion von CO₂-Emissionen unterstützen wir die Bemühungen zur Abschwächung des Klimawandels.

Prozesse Die Umsetzung unserer Ansprüche für den Umgang mit Umweltthemen liegt bei den Divisionen, zum einen bei Forschungs- und Entwicklungs- sowie Produktmanagementabteilungen, zum anderen bei den Gebäude- und Energiemanagementteams. Dafür setzen sie moderne Managementsysteme ein. Sie sind auch im Austausch mit den relevanten Anspruchsgruppen wie Kunden oder Behörden. Dabei sind die Überlegungen zur Ökologie Bestandteil in der Forschungs- und Entwicklungsphase und berücksichtigen die gesamte Lebensdauer der Produkte von der Herstellung über die tägliche Nutzung bis hin zur Entsorgung.

Im Berichtsjahr wurde die konzernweite Umwelt-Leitlinie erarbeitet und in Kraft gesetzt. Sie basiert auf dem Verhaltenskodex, ist die Grundlage für das Umweltmanagement und dokumentiert die gemeinsamen Werte, Grundsätze und Standards in diesem Bereich. Die Umwelt-Managementsysteme von Geschäftseinheiten mit einem Anteil von knapp der Hälfte des Konzernumsatzes ist nach ISO 14001 zertifiziert, bezüglich Energie-Managementsystem nach ISO 50001 lag der Anteil bei etwa 10%.

Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt

Managementansatz

Ein grosser Hebel zur Reduktion unseres ökologischen Fussabdrucks liegt bei unseren Produkten und Lösungen. Wir entwickeln und optimieren diese kontinuierlich weiter, abgestimmt auf die Bedürfnisse der Kundschaft und die regulatorischen Anforderungen. Mit Elektrifizierung, Effizienzsteigerung zur Reduktion des Energie- und Ressourcenverbrauchs sowie dank elektronischer Steuerung gezielterem Einsatz von Dünger, Pflanzenschutzmittel oder Streusalz werden unsere Produkte und Lösungen immer effizienter, effektiver und präziser. So werden CO₂-Emissionen und der Einsatz von natürlichen Ressourcen und Chemikalien reduziert. Aufgrund der breiten Zusammensetzung unserer Produktportfolios ist es jedoch aktuell nicht möglich, quantitative Gesamtreduktionsziele zu setzen.

Die Divisionen entwickelten im Berichtsjahr wiederum neue Produkte und Lösungen, dank denen die Kunden die Umweltauswirkungen ohne Kompromisse bezüglich Anwenderfreundlichkeit, Funktionalität und Wirtschaftlichkeit reduzieren können. Die folgenden strategischen Initiativen erläutern die Schwerpunkte der Projekte: Lösungen für die konservierende und Präzisionslandwirtschaft, elektrifizierte mobile Maschinen, elektrohydraulische Komponenten und Systeme sowie Automation und Intelligenz in der Herstellung von Glasbehältern. Die im Berichtsjahr lancierten Produkte sind in den Divisionsberichten (ab Seite 18) dargestellt.

Ressourceneffizienz in der Produktion mit Fokus auf Reduktion der CO₂-Emissionen

Managementansatz

Bei unseren eigenen Aktivitäten haben wir uns zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen im Verhältnis zur Wertschöpfung zu reduzieren. Wir setzen auf verschiedenen Ebenen an: Optimierung von Gebäuden, Effizienzsteigerung in der Produktion sowie Generierung von Energie aus erneuerbaren Quellen.

Im Berichtsjahr wurden verschiedenste Massnahmen geplant, erarbeitet und teilweise bereits umgesetzt, um die CO₂-Intensität bezogen auf die Scope-1- und Scope-2-Emissionen zu reduzieren (mehr dazu in den Divisionsberichten und den Geschichten).

Energieverbrauch

MWh	davon erneuerbar		davon erneuerbar		Veränderung
	2022	%	2021	%	
Konventionelle eingekaufte Elektrizität	129'421		128'188		1.0
Erneuerbare eingekaufte Elektrizität	34'653		35'176		-1.5
Selbst erzeugter Solarstrom	2'222		1'145		94.1
Elektrizität	166'296	22.2	164'509	22.1	1.1
Heizöl	3'237		3'703		-12.6
Erdgas	145'151		159'177		-8.8
Flüssiggas (LPG)	13'269		14'165		-6.3
Biomasse	2'309		2'385		-3.2
Brennstoffe	163'966	1.4	179'430	1.3	-8.6
Fernwärme	13'684	n.a.	17'299	n.a.	-20.9
Diesel	29'186		28'908		1.0
Benzin	9'129		8'397		8.7
Flüssiggas (LPG)	4'448		4'468		-0.4
Biotreibstoffe	721		851		-15.3
Treibstoffe	43'484	1.7	42'624	2.0	2.0
Energieverbrauch	387'430	10.3	403'862	9.8	-4.1

Trotz höherem Produktionsvolumen sank der Energieverbrauch. Der stärkste Rückgang war bei den Brennstoffen zu verzeichnen. Gründe dafür waren die milden Wintermonate sowie die Schliessung eines alten, energieineffizienten Gebäudes. Bereits umgesetzte Massnahmen zur Wärmerückgewinnung und Prozessoptimierungen leisteten ebenso einen Beitrag wie das – auch durch die hohen Energiepreise getriebene – erhöhte Bewusstsein der Mitarbeitenden für Energiesparen. Bei der Fernwärme waren ebenfalls die höheren Temperaturen sowie Prozessoptimierungen ausschlaggebend für die Reduktion des Energieverbrauchs.

Die Verdoppelung der Megawattstunden an selbsterzeugtem Solarstrom gegenüber 2021 war auf neue oder erweiterte Photovoltaikanlagen an drei Standorten in China, Indien und Deutschland zurückzuführen. Insgesamt betrug die bei neun Geschäftseinheiten installierte Solarkapazität 3'842 kWp.

CO₂-Emissionen

tCO ₂ e	Veränderung				
	2022	%	2021	%	%
Brennstoffe	33'364		36'540		-8.7
Treibstoffe	11'206		10'953		2.3
Kühlmittel	1'088		1'254		-13.2
Prozessemissionen	343		325		5.5
Scope 1	46'001	51.3	49'072	52.6	-6.3
Elektrizität	41'335		41'292		0.1
Fernwärme	2'336		2'953		-20.9
Scope 2	43'671	48.7	44'245	47.4	-1.3
CO₂-Emissionen	89'672	100.0	93'317	100.0	-3.9
Biogene CO ₂ -Emissionen	219		253		-13.4

Berechnung CO₂-Emissionen

Das Treibhausgasinventar wurde in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol und der ISO-Norm 14064 berechnet. Scope-1-Emissionen stammen aus der direkten Energienutzung und aus nicht-energetischen Prozessen. Scope-2-Emissionen stammen aus der indirekten Energienutzung. Die mit dem Stromverbrauch verbundenen Treibhausgasemissionen wurden, soweit möglich, nach dem markt-basierten Ansatz erfasst. Für alle anderen Stromverbräuche wurde der standortbezogene Ansatz verwendet.

Entsprechend dem Energieverbrauch entwickelten sich auch die CO₂-Emissionen. Die Abnahme war getrieben durch den Rückgang bei den Brennstoffen und der Fernwärme. Insgesamt resultierte eine Reduktion der CO₂-Intensität, gemessen als CO₂-Emissionen im Verhältnis zur Wertschöpfung, im mittleren einstelligen Prozentbereich gegenüber dem Basisjahr 2021. Dies war jedoch zu einem wesentlichen Teil auf die milden Wintermonate und die effiziente Nutzung der eingesetzten Energie aufgrund der hohen Auslastung zurückzuführen.

2022 kam es an den Produktionsstandorten von Bucher Industries zu keinen Fällen von Nichtkonformität mit Umweltgesetzen und -vorschriften und damit auch nicht zur Verhängung von Bussen oder nicht-monetären Sanktionen.



Compliance

Ein wichtiger Aspekt der über 200-jährigen Erfolgsgeschichte von Bucher Industries ist die starke und auf Langfristigkeit ausgerichtete Unternehmenskultur. Sie basiert auf der Einhaltung von Gesetzen sowie einem fairen und ethischen Verhalten gegenüber allen Anspruchsgruppen wie Kundinnen, Kollegen, Geschäftspartnern, Mitbewerberinnen oder Behörden und führt zu unserer ausgezeichneten Reputation.

Thema	Ambition	Kennzahl und Ziel	2022
Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Wir setzen alle anwendbaren Gesetze um und halten diese strikt ein.	<ul style="list-style-type: none"> - Keine materiellen Vorfälle bezüglich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften - Vollständiges Compliance-Training bei allen betroffenen Mitarbeitenden - Keine wesentlichen Abweichungen von konzernweiten Anforderungen zu Risikokontrollen (gemäss BICS) 	Keine materiellen Vorfälle Vollständig absolviert Keine wesentlichen Abweichungen
Lieferkette – solides Beschaffungswesen	Bei der Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte.	Kennzahlen und Ziele werden in Anlehnung an die geplanten gesetzlichen Regelungen erarbeitet.	n.a. ¹⁾

¹⁾ Keine aussagekräftige konzernweite Kennzahl vorhanden oder aus Vertraulichkeitsgründen nicht publiziert.

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Managementansatz

Der Verhaltenskodex beschreibt, wie alle Mitarbeitenden von Bucher Industries sich bei unserer Geschäftstätigkeit gegenüber Kundinnen, Kollegen, Geschäftspartnern, Wettbewerberinnen und Behörden verhalten: korrekt, fair, integer und professionell. Wir halten uns bei unseren Geschäftstätigkeiten an alle anwendbaren Gesetze und verbindlichen Vorschriften in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Die Führungskräfte auf allen Ebenen informieren sich über den relevanten gesetzlichen und regulatorischen Rahmen und geben die erforderlichen Anweisungen weiter. Unsere Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, dass sie die gesetzlichen Erfordernisse in ihrem Arbeitsbereich verstehen und befolgen. Für die folgenden Themen gibt es konzernweite Richtlinien mit konkreten Vorgaben und Handlungsanweisungen. Sollten nationale und internationale Vorschriften von unseren internen Vorgaben abweichen, wenden wir, soweit möglich und sinnvoll, den strengeren Massstab an.

Antikorruption Der Verhaltenskodex verbietet jegliche Form von Korruption und Bestechung. Führungskräfte, Mitarbeitende und Geschäftspartner dürfen keine korrupten Praktiken verwenden, unabhängig davon, in welchen Ländern sie tätig sind. Sie haben sich im Umgang mit Amtsträgern sowie mit Personen aus dem privaten Sektor ehrlich und korrekt zu verhalten und sich das nötige Wissen über die örtlichen gesetzlichen Bestimmungen in den Ländern anzueignen, in denen sie Geschäfte tätigen. Die Antikorruptionsrichtlinie sensibilisiert hinsichtlich Korruptionsgefahren und zeigt konkrete Verhaltenshinweise im Umgang mit Korruption auf. In einer separaten Richtlinie ist der Umgang mit Mittelspersonen festgelegt.

Wettbewerbsrecht Die richtungsweisenden Grundsätze des fairen Wettbewerbs sind im Verhaltenskodex festgelegt, womit insbesondere eine faire Preisgestaltung und der Schutz von Kunden und Verbraucherinnen gewährleistet werden. Die Richtlinie zum Wettbewerbsrecht erklärt die grundlegenden Bestimmungen des Wettbewerbsrechts und bietet Anhaltspunkte, wie wettbewerbswidriges Verhalten zu vermeiden ist. Sie schärft das Bewusstsein für Situationen, die aus wettbewerbsrechtlicher Sicht möglicherweise problematisch sein könnten.

Handelskontrollen Gemäss Verhaltenskodex halten wir alle geltenden Rechtsvorschriften für die Kontrolle des Handels vollständig ein. Da wir in einem globalen Geschäftsumfeld tätig sind, gibt es zahlreiche Import- und Exportregelungen. Die Trade-Compliance-Richtlinie steckt den Rahmen für die Einhaltung dieser globalen Handelsvorschriften durch alle Divisionen ab. Aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsfelder und Organisationsstruktur der einzelnen Divisionen erfolgt die Handelskontrolle, insbesondere das interne Compliance-Programm und dessen Prozesse, risikobasiert und auf jede Division angepasst.

Datenschutz Im Verhaltenskodex ist festgelegt, dass wir die persönlichen Daten der Mitarbeitenden und von Dritten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften erfassen und speichern. Dies beinhaltet auch das Recht von Personen, informiert zu werden und Entscheidungen über alle Vorgänge im Zusammenhang mit ihren personenbezogenen Daten zu treffen, von der Erhebung über die Verwendung, Offenlegung, Aufbewahrung und Änderung bis zur Löschung. Die Datenschutzrichtlinie setzt die Datenschutz-Grundverordnung der EU um, indem sie deren Bestimmungen darlegt, implementiert und die Rollen sowie Verantwortlichkeiten definiert. Zusätzlich werden die jeweils anwendbaren lokalen Datenschutzvorschriften beachtet.

Prozesse Die Umsetzung der konzernweit geltenden Grundsätze und Richtlinien liegt bei den Divisionen. Die Compliance-Organisation setzt sich aus dem Group Compliance Officer sowie divisionalen und lokalen Compliance-Beauftragten zusammen. Diese unterstützen das divisionale und lokale Management bei der Umsetzung der Richtlinien und sind Ansprechpartner für Mitarbeitende.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder die Richtlinien können die Mitarbeitenden den Vorgesetzten, dem Divisionsleiter, dem CEO von Bucher Industries, dem Group Compliance Officer oder einem Compliance-Beauftragten melden. Alternativ können Mitarbeitende oder Dritte tatsächliche oder vermutete schwerwiegende Verstöße anonym über das Online-Whistleblower-System melden. Es ist sichergestellt, dass tatsächliche oder vermutete Compliance-Verstöße durch unbefangene Personen untersucht und entschieden werden.

Alle Mitarbeitenden erhalten bei der Einstellung den Verhaltenskodex und je nach Funktion weitere Richtlinien und werden dazu geschult. In der Folge absolvieren sie ein jährliches Online-Training zum konzernweiten Compliance-Programm, den Richtlinien mit den geltenden Weisungen und Vorgaben sowie dem Meldesystem. Die Divisionen führen weitere Schulungen in spezifischen Bereichen durch (z.B. Handelskontrollen). Die lokalen und divisionalen Compliance-Beauftragten werden speziell und regelmässig zu ihren Aufgaben geschult.

Die Einhaltung der Vorschriften wird anhand der zweimal jährlich stattfindenden konzernweiten Compliance-Berichterstattung überwacht und in die regelmässigen internen Prüfungen einbezogen. Schwerwiegende Probleme werden sofort eskaliert. Compliance-relevante Themen sind auch durch das interne Kontrollsystem abgedeckt.

Der Konzern zielt darauf, dass es zu keinen materiellen Vorfällen bezüglich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften kommt, indem alle betroffenen Mitarbeitenden ein vollständiges Compliance-Training absolvieren und es zu keinen wesentlichen Abweichungen vom konzernweiten Kontrollsystem kommt.

Es kam zu keinen materiellen Vorfällen bezüglich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Jahr 2022. Weder wurden wesentliche Bussgelder oder nicht-monetäre Sanktionen wegen Verstößen gegen gesetzliche Vorschriften verhängt, noch gab es

hängige oder abgeschlossene Verfahren wegen wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung. Dank korrektem Verhalten der Mitarbeitenden konnten unzulässige Versuche von Lieferanten zur Beeinflussung von Entscheidungen verhindert werden. Bestimmte Lieferanten und Mitarbeitende wurden schriftlich an die geltenden Regeln erinnert.

Alle betroffenen Mitarbeitenden haben ein vollständiges Compliance-Training abgeschlossen. Es kam zu keinen wesentlichen Abweichungen von konzernweiten Anforderungen zu Risikokontrollen.

Lieferkette – solides Beschaffungswesen

Managementansatz

Im Verhaltenskodex sind unsere Verhaltensgrundsätze festgelegt: Korrektheit, Fairness, Integrität und Professionalität. In unseren Leitlinien zu Mitarbeitenden und Umwelt sind unsere Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte sowie zum Schutz der Umwelt ebenfalls festgelegt. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die gleichen Standards anwenden, und schaffen bei ihnen ein Bewusstsein für diese Erwartungen.

Zuverlässige und finanziell nachhaltige Lieferketten Gut funktionierende Lieferketten sind entscheidend für uns als Industrieunternehmen. Regionalität, Interesse an langfristigen und stabilen Geschäftsbeziehungen, wettbewerbsfähige Preise, finanzielle Solidität sowie hohe Lieferfähigkeit und Qualität sind konzernweite Kriterien für die Beurteilung von Lieferanten.

Menschenrechte Die Achtung der Menschenrechte, wie sie in den grundlegenden internationalen Übereinkommen festgehalten sind, ist in unseren Grundwerten verankert. Wir verpflichten uns, diese sowie auch das jeweils geltende Recht in den Ländern, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Wir verbieten jegliche Beteiligung an Pflicht-, Zwangs- oder Kinderarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei. Wir erwarten die gleichen Standards von unseren Partnern in der Lieferkette.

Umwelt Wir sind bestrebt, die Umwelt zu schützen und die natürlichen Ressourcen verantwortungsbewusst und effizient einzusetzen, im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften. In unserer Lieferkette, bei unseren eigenen Aktivitäten sowie mit Bezug auf unsere Produkte im Betrieb handeln wir unter der Prämisse, dass die ökologische Nachhaltigkeit den Schutz der Umwelt während des gesamten Produktlebenszyklus umfasst.

Prozesse Die Umsetzung des Beschaffungswesens obliegt den Divisionen. Bei der Wahl von Lieferanten werden die oben erwähnten Grundsätze, Standards und Kriterien angewendet. Deren Einhaltung wird anhand definierter Kennzahlen überprüft. Basierend auf einer Risikoanalyse werden regelmässig Prüfungen bei den wichtigen Lieferanten durchgeführt. Gemäss Vorgabe in der Trade-Compliance-Richtlinie setzt jede Division ein internes Programm um, um die Einhaltung der geltenden Exportkontroll- und Zollvorschriften sicherzustellen.

In der Zusammenarbeit mit den Lieferanten waren die Lieferschwierigkeiten auch 2022 ein zentrales Thema. Lieferquoten, Verzögerungen und Qualitätsmängel beeinträchtigten die Effizienz in der Produktion teilweise erheblich. Insgesamt beliefen sich die Ausgaben für Rohmaterialien, Komponenten und Verbrauchsmaterialien auf CHF 1'970 Mio., was einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 15.7% entsprach. Die Divisionen arbeiteten im Berichtsjahr mit 14'000 Lieferanten zusammen. Diverse Standorte führten Prüfungen bei wichtigen Lieferanten durch, um die Einhaltung der Anforderungen bezüglich der gesetzten Wirtschaftlichkeitskriterien sowie der Standards hinsichtlich Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sicherzustellen.

Zur Erfüllung der gegenwärtigen und künftigen kundenseitigen und regulatorischen Anforderungen wird Bucher Industries die internen Richtlinien und Prozesse in diesem Bereich im laufenden Jahr überarbeiten.