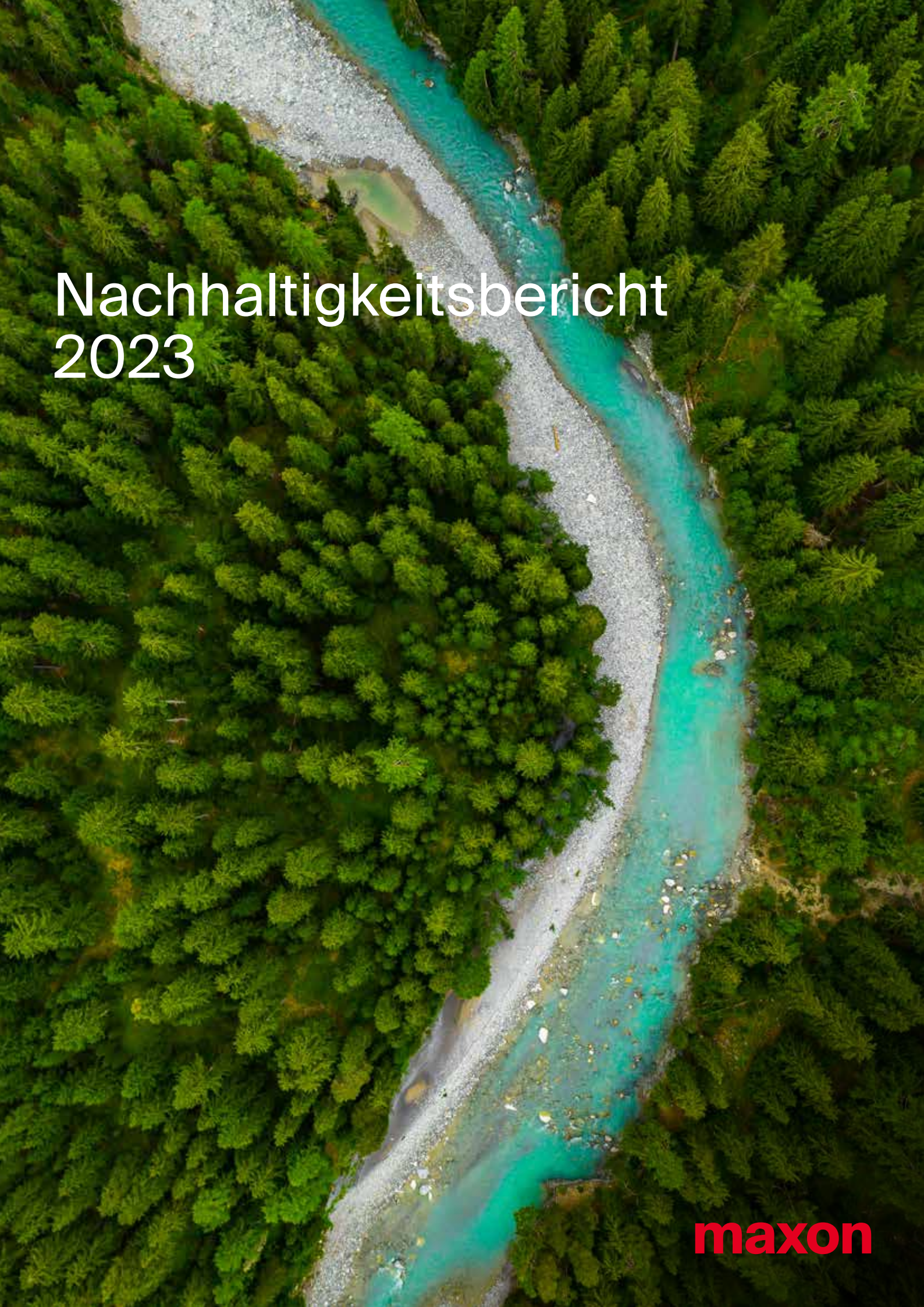




Nachhaltigkeitsbericht 2023

maxon

Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick



1180 MWh

Eigenproduzierte
Solarenergie



4495 t CO₂e

Treibhausgasemissionen
Scope 1 und 2 (standortbasiert)



47%

Recyclingquote



17'966 MWh

Gesamtenergieverbrauch



8.1%

Investitionen in Forschung
und Entwicklung sowie
Prototypenfertigung im
Verhältnis zum Umsatz



**47.5% &
52.5%**

Frauen & Männer
in der Belegschaft



9.3 Jahre

Durchschnittliche
Anzahl Dienstjahre



**83% &
17%**

Mitarbeitende nach
Vollzeit & Teilzeit



14%

Fluktuationsrate



Editorial

Unser Weg zur Nachhaltigkeit – maxon im Jahr 2023

Das positive Feedback unserer Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden auf den ersten Nachhaltigkeitsbericht von maxon bestärkt uns, das Engagement für eine nachhaltige Entwicklung fortzusetzen. Unsere Geschäftspartnerinnen und -partner interessieren sich für das Nachhaltigkeitsengagement von maxon und auch die Mitarbeitenden bewegen diese Themen. Der hier vorliegende zweite Nachhaltigkeitsbericht präsentiert wichtige Inhalte in kondensierter Form. Gleichzeitig umfasst die Publikation nebst den Produktionsstandorten neu auch die Montagewerke. Gemessen an den Mitarbeitenden entspricht dies rund 91 Prozent unseres Unternehmens.

Eines unserer wichtigsten Anliegen für 2023 war es, die Treibhausgasbilanzierung weiterzuentwickeln. Nebst zusätzlichen Standorten weisen wir beispielsweise erstmals die Emissionen eingekaufter Metalle, Magnete und Elektronik-Komponenten aus. Mit Blick auf unsere Branche ist dabei wenig erstaunlich, dass am meisten Emissionen im sogenannten Scope 3 gemäss dem Greenhouse Gas Protocol entstehen.

Während wir die Kennzahlen weiterentwickeln und die Transparenz erhöhen, arbeiten wir an unterschiedlichen Massnahmen. Wir haben diese in einer Nachhaltigkeits-Roadmap gebündelt, die wir 2023 entwickelt und in der Geschäftsleitung abgenommen haben. Sie umfasst Aktivitäten in allen elf Nachhaltigkeitsthemen von maxon (siehe S. 6). 2023 haben wir beispielsweise eine gruppenweite Umweltrichtlinie implementiert. Und mit der Offenlegung unseres Engagements hat maxon das «committed»-Abzeichen von EcoVadis erhalten.

Im letzten Jahr führten wir ausserdem erstmals eine Umfrage zur psychologischen Sicherheit in den operativen Einheiten durch. Das gute Resultat ist eines meiner persönlichen Highlights, denn schon immer hatte das Wohl der Mitarbeitenden einen sehr hohen Stellenwert bei maxon.

Was sonst noch passierte, erfahren Sie auf den nächsten Seiten. Ich wünsche Ihnen viel Spass bei der Lektüre und freue mich auf Ihr Feedback.

Eugen Elmiger, CEO maxon Group

Inhalt

4

Intro

6

Nachhaltigkeit

8

Mitarbeitende

12

Umwelt

14

Verantwortung

17

GRI-Index

Mit Passion zu Präzision

Als ein führender Hersteller von elektrischen Antriebssystemen ist maxon weltweit tätig. Unsere Produkte retten Menschenleben auf der Erde und bewegen Roboter auf dem Mars. Seit 1961 entwickeln und realisieren wir hochpräzise Systeme, die in den Bereichen Medizintechnik, Luft- und Raumfahrt, Robotik, Industrieautomation und Mobility Solutions zum Einsatz kommen: von bürstenbehafteten und bürstenlosen DC-Motoren über Getriebe, Sensoren und Steuerungen bis zu mechatronischen Antriebssystemen, von kundenspezifischen Einzelstücken bis zur Serienproduktion.

Schweizer Qualität – weltweit

maxon steht für Qualität und Innovation. An neun Standorten produzieren wir die Komponenten unserer Antriebssysteme: Sachseln (Hauptsitz, Schweiz), Sexau (Deutschland), Veszprém (Ungarn), Cheonan (Korea), Beynost (Frankreich), Enschede (Niederlande), Taunton (USA), Suzhou (China) und Poole bei Bournemouth (Grossbritannien). Selbstentwickelte Maschinen und Produktionsstrassen ermöglichen höchste Standards in der Serienfertigung, Flexibilität bei spezifischen Anpassungen sowie eine schnelle und zuverlässige Auftragsabwicklung. In eigenen Testlaboren prüfen wir unsere Produkte beispielsweise hinsichtlich Vibration, extremer Temperaturen sowie Druck- oder Schlagbelastungen.

maxon ist in allen wichtigen globalen Märkten vertreten und pflegt die Nähe zu ihren Kundinnen und Kunden. Neben den neun Produktions- und Montagestandorten umspannt ein Vertriebsnetz in 40 Ländern den ganzen Globus. Eine Vorreiterrolle in der Branche nimmt der Online-Shop von maxon ein, wo inzwischen über 6000 Einzelkomponenten mit rund 10 Millionen Kombinationsmöglichkeiten erhältlich sind.

Fortschritt als Antrieb

Die maxon Gruppe beschäftigt weltweit rund 3300 Mitarbeitende. Dabei arbeitet jeder zehnte Mitarbeitende in der Forschung und Entwicklung. 2023 investierte maxon 8,1 Prozent des Umsatzes in die Forschung. Dabei fokussieren wir uns in der Schweiz auf Motoren, Encoder und Steuerungen, in Deutschland auf Getriebe und in Korea auf

drehmomentstarke Motoren mit genutetem Stator. Als besonders wertvoll erweist sich dabei die regelmässige Zusammenarbeit mit Hochschulen.

Höchste Leistung auf kleinstem Raum

Unsere Antriebe kommen überall dort zum Einsatz, wo keine Kompromisse hinsichtlich Präzision, Leistung, Verlässlichkeit und Qualität toleriert werden. Am höchsten sind die Anforderungen in der Medizintechnik: Absolute Präzision, Sterilisierbarkeit, minimale Vibration, Leistungsdichte bei kompakter Grösse und geringe Erwärmung der Motoren sind essenziell. In der Industrieautomation muss der Fokus trotz Komplexität der mechatronischen Systeme und perfekt aufeinander abgestimmter Komponenten stets auf den Kosten liegen.

Die Luft- und Raumfahrt – ganz gleich ob Langstreckenflugzeug, UAV oder Marssonde – benötigt leistungsstarke Antriebssysteme, die auch unter Extrembedingungen hochpräzise und verlässlich funktionieren. Die Mobilität der Zukunft ist elektrisch. Im Bereich Mobility Solutions entwickelt maxon sichere und effiziente Antriebssysteme für Menschen und Güter: von leichten E-Bike-Antrieben über Unterwasserfahrzeuge bis zu autonomen Logistikrobotern.

Corporate Governance und Kompetenzregelung

Als privat geführtes Unternehmen in Familienbesitz sind wir unabhängig und können schnelle Entscheidungen treffen, langfristig denken und Qualität sowie operative Exzellenz in den Mittelpunkt stellen. Die Organisationsstruktur der maxon Gruppe baut auf der Prinzipalgesellschaft maxon international ag mit dem Verwaltungsrat, dem Gruppen-Management sowie den Business Units Medical, Industrial Automation, Mobility Solutions, Aerospace und Intralogistics auf. Diese stellen für die einzelnen sehr unterschiedlichen Märkte und Anforderungen die Verbindung von den weltweiten Kundenprojekten zu unseren Entwicklungsabteilungen und den Produktionsstätten her. Im Prinzipal sind zudem verschiedene zentrale Dienste angesiedelt.



Nachhaltig unterwegs

Als Familienunternehmen denkt maxon langfristig. Dies mit dem Anspruch, das Unternehmen und seine Mitarbeitenden weiterzubringen, indem wir immer bessere Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden entwickeln. Ein intaktes soziales und natürliches Umfeld ist dafür eine fundamentale Voraussetzung. Als Teil der Gesellschaft, in der wir verwurzelt sind, übernehmen wir Verantwortung für Mensch und

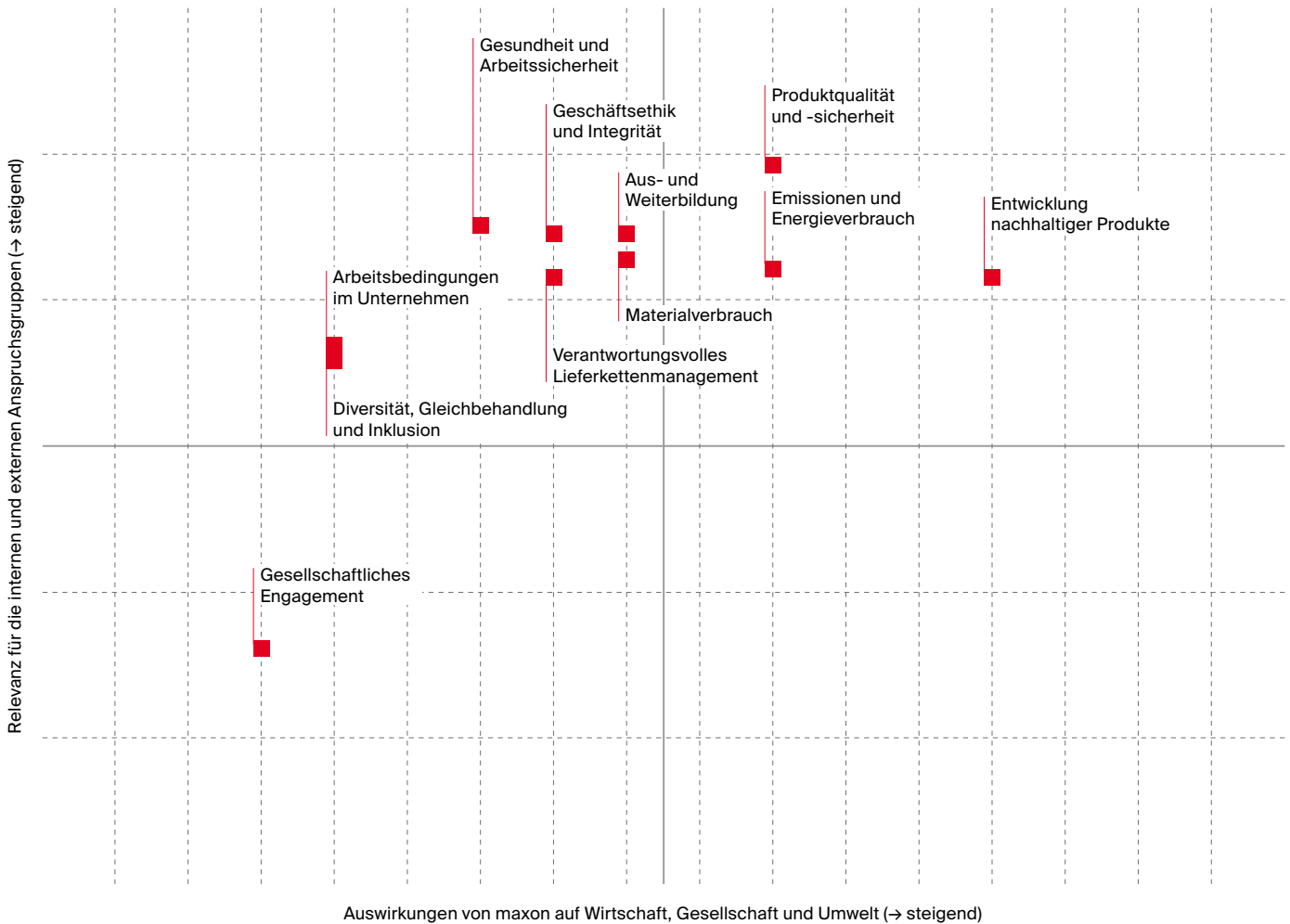
Umwelt. So ist es in unseren Leitprinzipien und in unserem Code of Conduct verankert.

Nachhaltigkeit umfasst für uns soziale, ökologische und ökonomische Aspekte. Wir haben sie in 11 Themen übersetzt, die wir in unserem Geschäftsmodell als besonders relevant erachten und auf welche wir im vorliegenden Bericht eingehen:

Unsere Nachhaltigkeitsthemen

Mensch	Umwelt	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
Arbeitsbedingungen im Unternehmen	Emissionen und Energieverbrauch	Produktqualität und -sicherheit
Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion	Materialverbrauch	Geschäftsethik und Integrität
Gesundheit und Arbeitssicherheit	Entwicklung nachhaltiger Produkte	Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement
Ausbildung und Weiterentwicklung		Gesellschaftliches Engagement

Wesentlichkeitsmatrix



Wesentlichkeitsanalyse

Die Nachhaltigkeitsthemen bewerteten wir 2022 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse. Einerseits evaluierten wir, wie stark die Auswirkungen von maxon auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt in einem Thema sind. Andererseits befragten wir interne und externe Anspruchsgruppen, wie relevant die Themen für sie in ihrer Beziehung zu maxon sind. Die Resultate der Analyse fasst die Wesentlichkeitsmatrix zusammen. Der Prozess schärfte unser Verständnis von Nachhaltigkeit und wir erhielten wertvolle Einblicke in die Erwartungen, Wünsche und Bestrebungen diverser

Anspruchsgruppen. Die Rückmeldungen berücksichtigten wir bei der internen Ambitionsdiskussion und Erarbeitung von Massnahmen. Daraus entstand eine umfassende Roadmap mit Aktivitäten in den unterschiedlichen Themengebieten. An deren Umsetzung arbeiten nun diverse Fachstellen und Organisationseinheiten. Die Abnahme der Roadmap und deren Überführung in Projektteams zählen zu den Meilensteinen im übergreifenden Nachhaltigkeitsmanagement bei maxon.

Fair und sozial – der Umgang mit unseren Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden formen unsere Unternehmenskultur und tragen sie nach innen und aussen. Zusammenarbeit, Neugier, Motivation, Kundenfokus, Verantwortung und Verlässlichkeit stehen dabei im Zentrum. Diese Grundsätze wurden überarbeitet und 2023 aktiv an alle Mitarbeitenden vermittelt – beispielsweise über Wertespiele, die auf Stärken ausgerichtet sind und den Austausch und konstruktives Feedback fördern.

Dass die Mitarbeitenden respektvoll miteinander umgehen, alle gleichermassen wertgeschätzt werden und maxon Verantwortung für das Wohlergehen der Angestellten übernimmt, hält unser Code of Conduct (siehe auch S. 14) fest. Durch faire Arbeitsbedingungen und interne Verhaltensanweisungen setzen wir die Basis, auf die sich unsere Mitarbeitenden jederzeit berufen können. Den Ausgangspunkt bilden die vor Ort geltenden Arbeitsgesetze, Vertragsrechte, Sicherheitsbestimmungen, Sozialversicherungssysteme und weitere Vorgaben.

Um die Erwartungen und Wünsche der Belegschaft zu verstehen, arbeiten wir mit bewährten formalisierten Ansätzen wie Mitarbeitendengesprächen, -umfragen oder -vertretungsgremien. Wir pflegen eine offene Kommunikationskultur und arbeiten immerzu darauf hin, dass sich die Mitarbeitenden bei maxon wohl und wertgeschätzt fühlen und mit Freude ihrer Arbeit nachgehen.

Das Wohl unserer Mitarbeitenden steht an oberster Stelle

Als Arbeitgeber nehmen wir unsere Verantwortung für die Gesundheit und Arbeitssicherheit wahr. In der Produktion und Fertigung arbeiten viele Mitarbeitende mit Präzisionstechnologien und nicht an grossen Industrieanlagen. Gesundheitsrisiken entstehen insbesondere im Umgang mit Kleb- und Gefahrenstoffen (siehe S. 12), durch ungesunde Haltungen, sich wiederholende Bewegungsabläufe oder durch die hohe Belastung der Augen. Ausserhalb der Gebäude und Areale von maxon gehören Unfälle auf Geschäftsreisen, z. B. im Strassenverkehr, zu den grössten Gefahren.

Sicher arbeiten

Unsere Mitarbeitenden absolvieren obligatorische Sicherheitstrainings und werden zu spezifischen Gefahren in ihrem Tätigkeitsbereich geschult. Nach Bedarf führen wir Veranstaltungen, Kampagnen und andere Sensibilisierungsinitiativen auch für Freizeitaktivitäten durch. Geregelte Abläufe, Arbeitsanweisungen, Schutzkleidung und -ausrüstung oder auch Sicherheitsdatenblätter beugen Unfällen vor und

unterstützen den sicheren Umgang mit Maschinen, Werkzeugen oder heiklen Materialien.

Die zuständigen Behörden überprüfen regelmässig, ob alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden und wir erstatten Bericht an die staatlichen Stellen gemäss den lokalen Bestimmungen. Quartalsweise erheben wir aussagekräftige Kennzahlen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit, um unsere Managementsysteme zu überprüfen. Zudem führen wir Inspektionen durch. Die Meldung und die Dokumentation von Vorfällen sowie aufgetretenen Beinaheunfällen liefern ebenfalls wertvolle Hinweise. Um effektive Massnahmen ergreifen zu können, analysieren wir die Ursachen und binden die betroffenen Mitarbeitenden in den Optimierungsprozess ein.

Physische und mentale Gesundheit

Die Ergonomie der Arbeitsplätze bildet einen Schwerpunkt im Gesundheitsmanagement, besonders an den Produktionsstandorten. Wir achten darauf, dass Pausen in den Produktionsstätten eingehalten werden und fördern Bewegung, etwa durch gemeinsames Turnen oder Dehnen. Gruppenweit bieten wir kostenlose Sehtests in den operativen Einheiten an sowie ergänzende Gesundheitschecks respektive Beratungen je nach Bedarf und Prioritäten vor Ort. 2023 führten wir zudem eine Pilotbefragung zur «psychologischen Sicherheit» in den operativen Einheiten mit guten Ergebnissen durch. Das Thema bleibt für maxon relevant und ein Fokus im Personalmanagement.

Vielfältige, individuelle und wertvolle Talente

Wir pflegen eine Kultur des lebenslangen Lernens, welche Neugier, Präzision, Zusammenarbeit und Innovation als zentrale Werte im Unternehmen verankert. Unsere Mitarbeitenden unterstützen wir dabei, sich persönlich und beruflich zu entfalten.

Die globale maxon Academy

Mit unserem internen Aus- und Weiterbildungsprogramm stärken wir die technischen Fertigkeiten, Produktkenntnisse sowie Organisations- und Führungskompetenzen unserer Mitarbeitenden. Die globale maxon Academy ist das Kernstück des internen Kursprogramms und umfasst Präsenzschulungen, E-Learnings und Selbststudium. Aus einer Qualifikationsmatrix geht hervor, welche Trainings absolviert werden müssen, um sich für einen bestimmten Tätigkeitsbereich zu qualifizieren. Aufbauend auf der Matrix werden in den jährlichen Gesprächen Entwicklungspläne und -ziele mit den Mitarbeitenden definiert.



In unseren zwei internationalen Leadership-Programmen fördern wir den länderübergreifenden Austausch und die Zusammenarbeit – neue Tools und Methoden werden praktisch angewandt. Weitere Instrumente wie Mentoring oder Coaching nutzen wir individuell. Darüber hinaus unterstützt maxon externe Ausbildungen mit finanziellen Beiträgen und Zeitgutschriften.

Berufsbildungsangebot

In Deutschland und in der Schweiz bilden wir Lernende aus und stellen regelmässig Praktikantinnen und Praktikanten ein. Hochschulabsolventinnen und -absolventen können bei maxon über das «Global Trainee Program» einsteigen. maxon unterhält mit verschiedenen Universitäten und Hochschulen Beziehungen und Partnerschaften. In Deutschland erarbeitete maxon gemeinsam mit der Hochschule Offenburg einen eigenen Studiengang und in der Schweiz sponsern wir Laboratorien an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH in Zürich und EPFL in Lausanne). Mitarbeitenden ohne Berufsbildung ermöglichen wir, diese nachzuholen – etwa mittels einer verkürzten Ausbildung zur Automatikmonteurin bzw. zum Automatikmonteur mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis.

Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit

Ein integratives Umfeld und Chancengerechtigkeit sind als Versprechen an die Mitarbeitenden in unserem Leitbild verankert. Inklusion ist darin als Leitprinzip definiert: «Wir garantieren, dass alle fair und mit Würde behandelt werden. Wir sorgen dafür, dass unterschiedliche Sichtweisen und Meinungen respektiert werden und dass sich alle Menschen wertgeschätzt fühlen. Wir schaffen ein Gefühl der Zugehörigkeit.»

Wertschätzung und Inklusion

Wir sind überzeugt, dass unsere Mitarbeitenden ihren Aufgaben mit mehr Freude, Engagement und Motivation nachgehen, wenn sie sich bei maxon wohl und respektiert fühlen. Wenn es um Wertschätzung geht, nehmen Führungskräfte eine Schlüsselrolle ein. Deshalb bereiten wir sie in spezifischen Schulungen vor – basierend auf den lokal definierten Führungsprinzipien. Bei Präventionsmassnahmen beobachten wir, dass Diskriminierung häufig unbewusst und ohne böse Absichten erfolgt. Deswegen sensibilisieren wir u.a. mittels Schulungen zu unbewusster Voreingenommen-

heit («unconscious bias»). Allfällige Missstände können über unseren anonymen Meldeprozess kommuniziert werden (siehe S. 15). Fehlverhalten gilt als Verstoss gegen den Code of Conduct und kann in letzter Konsequenz zur Entlassung führen.

Herausforderung Gleichstellung

In den Einheiten, die dieser Bericht umfasst, arbeiten insgesamt etwa gleich viele Frauen wie Männer. In Bezug auf die Geschlechter zeigen sich bei maxon jedoch grosse Unterschiede je nach Funktion und Berufsbild. Insbesondere in der Produktion arbeiten mehr Frauen – bei maxon in Ungarn kommen sie beispielsweise auf einen Anteil von 75 Prozent. In Managementpositionen sind hingegen nur 14 Prozent Frauen. Mit der Initiative «Women in Engineering» wollen wir Frauen ermutigen, technische Berufe zu erlernen, aufzeigen, was Frauen für die Zukunft der Antriebstechnologie schon jetzt leisten, und das interne Frauennetzwerk stärken.

Wenn möglich schreiben wir Stellen in der Schweiz in Teilzeit aus und prüfen die Inserate auf inklusive Sprache. Wir bezahlen den gleichen Lohn für gleiche Arbeit und lassen dies regelmässig gemäss der lokalen Gesetzgebung überprüfen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, betreiben wir bereits seit über 50 Jahren eine unternehmensinterne Kinderkrippe an unserem grössten Standort in Sachseln.

Menschen mit Behinderung

Die maxon Gruppe ist Mitglied bei «Valuable 500», einem internationalen Netzwerk von Unternehmen, welche sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung engagieren und sich öffentlich dazu verpflichten. Wir beschäftigen Menschen mit Behinderung und vergeben regelmässig Aufträge an Behindertenwerkstätten. In Sachseln wurden über eine solche Kooperation bereits Personen temporär engagiert.

Mitarbeitende mit Migrationshintergrund

Gleichermassen geben wir Personen mit Migrationshintergrund die Chance, bei uns Arbeit zu finden. In Deutschland partizipiert maxon an Arbeitsintegrationsprogrammen für Migrantinnen und Migranten. In der Schweiz übernimmt maxon die Kosten für Deutschsprachkurse. Ausserdem sind Migrantinnen und Migranten potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten für die verkürzte Berufsbildung.

Mitarbeitende der Produktions- und Montagewerke bei maxon: die Zahlen

Legende: **HQ** Hauptsitz / **PU** Produktionswerk / **AU** Montagewerk

Mitarbeitende	Schweiz (HQ+PU)	Deutsch- land (PU)	Ungarn (PU)	Südkorea (PU)	Montage- werke (AU)	Total
Anstellungsverhältnisse						
Festangestellte Mitarbeitende	1'347	512	479	143	473	2'954
Temporärmitarbeitende	84	0	0	1	91	176
Vollzeitäquivalente	1'240	476	476	142	531	2'865
Anteil Temporärmitarbeitende	6%	0%	0%	1%	16%	6%
Anteil Vollzeitangestellte	72%	82%	98%	100%	93%	82,8%
Anteil Teilzeitangestellte ¹	28%	18%	2%	0%	7%	17,2%
Fluktuationsrate (aufgrund freiwilliger Abgänge)	10%	9%	24%	22%	19%	14%
Neueingestellte Mitarbeitende	147	25	24	50	99	345
Durchschnittliche Anzahl Dienstjahre	10.6	10.3	7.8	4.2	7.5	9.3
Gesundheit und Arbeitssicherheit						
Anzahl Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten	14	6	4	0	1	25
Absenzzrate aufgrund von Arbeitsunfällen ¹	0,09%	0,05%	0,10%	0,00%	0,04%	0,07%
Diversität						
Frauen in der Belegschaft	47.1%	39.8%	74.9%	47.9%	29.3%	47.5%
Frauen in Managementpositionen ¹	7.8%	3.4%	22.2%	13.6%	22.4%	11.7%
Mitarbeitende unter 30 Jahren	14.6%	15.8%	15.0%	34.3%	24.1%	17.4%
Mitarbeitende zwischen 30 und 50 Jahren	55.8%	50.4%	65.1%	62.2%	42.9%	54.6%
Mitarbeitende über 50 Jahre	29.6%	33.8%	19.8%	3.5%	33.0%	28.0%
Ausbildung und Weiterentwicklung						
Anzahl Ausbildungsstunden	13'483	7'750	1'504	1'791	6'933	31'460
Ausbildungsstunden pro Mitarbeitende	10	15	3	13	15	11
Anzahl Mitarbeitendengespräche	1'228	448	536	145	442	2'799
Anteil durchgeführter Mitarbeitendengespräche ²	91%	88%	112%	101%	93%	95%

¹ Erläuterungen und weiterführende Informationen zu den Kennzahlen im GRI-Index (S. 18 und 21).

² In Ungarn und Südkorea ist der Wert über 100%, da die Mitarbeitendengespräche im Januar stattfinden und die Einheit Anfang 2023 mehr Mitarbeitende zählte als Ende Jahr.

Ressourcen schonend einsetzen

Der effiziente Umgang mit Energie und anderen Ressourcen, die Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie ein verantwortungsvolles Abfallmanagement mit einer hohen Recyclingquote stehen im Fokus des betrieblichen Umweltmanagements von maxon. Unsere Haltung und zentrale Prinzipien zu unseren Umweltauswirkungen hält die im Jahr 2023 implementierte Umweltweisung der Gruppe fest. Unsere Mitarbeitenden spielen in der Umsetzung eine wichtige Rolle. Sie werden durch Veranstaltungen, Weiterbildungen und Schulungen für ein achtsames, verantwortungsvolles und umweltbewusstes Handeln sensibilisiert. Wir leisteten 2023 einen Beitrag entsprechend 350 t CO₂e an ein Klimaschutzprojekt der Stiftung myClimate in Madagaskar. Ausserdem sind die Produktionswerke von maxon sowie die Montagewerke in den Niederlanden und China nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert.

Energiemanagement

Am grössten Standort in Sachseln setzen wir bei der Gebäudeenergie mit Wärmepumpen auf eine umweltschonende Technologie und nutzen zwei Grundwasserfassungen für Heizung, Kühlung und Lüftung. Ausserdem speisen wir Energie aus Prozess- und Abluftwärme in den Energiezyklus ein. Wir beziehen an mehreren Standorten grösstenteils Strom aus erneuerbaren Energien. Ausserdem produzierten wir 1'180 MWh Solarenergie im Jahr 2023 (exklusive Parvalux in Grossbritannien). Die Energieeffizienz erhöhen wir beispielsweise mit der Umrüstung auf LED-Beleuchtung, Gebäudeisolationen oder mit Energieeffizienzanalysen unserer Produktionsmaschinen.

Abfallmanagement und Entsorgung

Zum professionellen Abfallmanagement in unseren Betrieben gehört die konsequente Trennung und typenspezifische Entsorgung. Wir nutzen die verfügbaren Recyclingangebote der örtlichen Abfallmanagementsysteme und Entsorgungspartner. Besondere Aufmerksamkeit gebührt dem Sonderabfall (z.B. Chemikalien, kontaminiertem Wasser und Gefahrenstoffen), dessen Anteil am Betriebsabfall sich 2023 auf rund 15 Prozent belief. Ausserdem sind wir bemüht, wertvolle Rohstoffe – wie Metalle, Magnete oder auch Kunststoffe – in den Materialkreislauf zurückzuführen.

Produkte: Effizient, leicht und langlebig

Unsere starken Antriebssysteme bringen Höchstleistung in Insulinpumpen, humanoiden und mobilen Robotern oder Kameraobjektiven. Eines ihrer Alleinstellungsmerkmale ist die hohe Effizienz. Wir bieten BLDC-Motoren (bürstenlose Gleichstrommotoren) mit über 90 Prozent Wirkungsgrad und leisten damit einen Beitrag zur Energieeffizienz der Endprodukte. Unsere Ingenieurinnen und Ingenieure arbeiten stetig daran, unsere Produkte noch leichter zu machen und – bei gleicher oder gesteigerter Leistung – weniger Material zu

verbauen. Das ist nicht nur entscheidend für den Erhalt und Ausbau unserer Marktposition, sondern auch für den schonenden Umgang mit Ressourcen. So flossen 2023 rund 8,1 Prozent des Umsatzes in Forschung und Entwicklung sowie Prototypenfertigung.

Langlebigkeit als grosses Ziel

Unsere Lösungen sollen in den Produkten unserer Kundinnen und Kunden möglichst lange ihre Leistung auf hohem Niveau erbringen – das ist unser Qualitätsanspruch (siehe auch S. 14). Innerhalb der Steuerungselektronik ermöglichen wir daher, dass die Software über lange Zeit aktualisierbar und erweiterbar ist. Zudem stellen wir durch Designanforderungen eine gute Reparatur- und Wartbarkeit unserer Steuerungselektronik sicher.

Nachhaltige Materialauswahl

Beleuchtet man die vorgelagerte Wertschöpfungskette und die Verarbeitungsprozesse, ist für die Umweltauswirkungen entscheidend, welche Materialien wir verwenden und wie wir damit umgehen. Im Jahr 2023 haben wir ca. 1'300 Tonnen Metall, Elektronik, Plastik und Magnete eingekauft. Für die Produktion von Hochleistungsmotoren mit hoher Effizienz verwenden wir als Magnetmaterial Neodym, ein Metall, das zu den seltenen Erden gehört. Diese gilt es sorgfältig und sparsam einzusetzen. Wir setzen modernste Simulationswerkzeuge ein, um unsere Designs bezüglich des Einsatzes von seltenen Erden zu optimieren. Zudem optimieren wir unsere Fertigungsprozesse regelmässig, um den Ausschuss in der Produktion zu minimieren.

In unseren Produktionsprozessen kommen Chemikalien und Gefahrenstoffe zum Einsatz. Für den Einsatz von Gefahrenstoffen ist ein mehrstufiger Zulassungsprozess definiert, bei dem interne Spezialistinnen und Spezialisten involviert sind, z. B. aus der Verfahrenstechnik, der Arbeitssicherheit und dem Umweltmanagement. Die Einhaltung interner und externer Vorgaben wird regelmässig durch Audits und unangemeldete Kontrollen überprüft. Bestimmungen zu Gefahrenstoffen gehören zudem zum Risikomanagement in unseren Lieferketten und sind im Supplier Code of Conduct (siehe S. 15) verankert.

Die Erfüllung der REACH- und RoHS-Anforderungen der Europäischen Union stellt eine interne Fachgruppe sicher. Sie hat zum Ziel, die in den Bestimmungen definierten umweltbelastenden Werkstoffe aus unseren Produkten zu eliminieren bzw. auf die geforderten Maximalmengen zu reduzieren. Die Fachgruppe entwickelt ausserdem zusätzliche Produktdesignregeln, die bereits vor Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen. Ein Beispiel dafür ist die Reduktion des Bleianteils in Aluminiumwerkstoffen: Wir haben zum einen definiert, dass diese Stoffe in der Entwicklung neuer Produkte nicht mehr verwendet werden dürfen. Zum anderen stellen wir bestehende Produkte auf Alternativwerkstoffe um.

Legende: **HQ** Hauptsitz / **PU** Produktionswerk / **AU** Montagewerk

Treibhausgasemissionen (in t CO ₂ e)	Schweiz (HQ+PU)	Deutschland (PU)	Ungarn (PU)	Südkorea (PU)	Montagewerke (AU)	Total
Scope 1 Emissionen	217	118	167	18	245	765
Heizenergie	160	89	151	0	141	540
Treibstoffe (eigene Fahrzeuge)	57	29	17	18	104	225
Scope 2 Emissionen (standortbasiert)	629	1'772	665	236	428	3'730
Eingekaufter Strom	629	1'772	665	236	428	3'730
Scope 2 Emissionen (marktbasiert) ¹	64	1'339	931	236¹	333¹	2'904
Eingekaufter Strom	64	1'339	931	236 ¹	333 ¹	2'904
Scope 3 Emissionen	73'728	1'612	7'587	15'370	673	98'969
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Elektronik, Magnete, Metalle, Plastik, Papier, Karton, Wasser) ²	71'281	905	6'579	15'228	nicht rapportiert	93'993
Treibstoffe und energiebedingte Emissionen	38	295	126	26	69	554
Betriebsabfälle und Wasserentsorgung ³	7	5	23	7	39	80
Geschäftsreisen (mit Flug und Zug) ⁴	844	22	44	73	283	1'267
Pendeln der Mitarbeitenden ⁴	1'558	385	815	35	281	3'074
Total Emissionen (standortbasiert)	74'574	3'502	8'420	15'623	1'346	103'464
Total Emissionen (marktbasiert) ¹	74'008	3'069	8'686	15'623¹	1'251¹	102'638
Intensität Scope 1 & 2 (standortbasiert) (t CO₂e/FTE)	0.7	4.0	1.7	1.7	1.3	1.5
Intensität Scope 1 & 2 (marktbasiert) ¹ (t CO₂e/FTE)	0.2	3.1	2.3	1.6¹	0.9¹	1.0¹

Energieverbrauch (in MWh)

Heizenergie	103	439	741	0	692	1'976
Eingekaufter Strom	5'158	4'570	2'831	636	1'944	15'139
Eigenproduzierte und -konsumierte Solarenergie	270	85	302	0	195	851

¹ Marktbasiert ausgewiesen, wenn entsprechenden Treibhausgasfaktoren verfügbar. Falls nicht verfügbar, wurden standortbasierte Werte berücksichtigt.

² Exklusiv Montagewerke, da teilweise zentral eingekauft und rapportiert oder zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht verfügbar.

³ Für Produktionsstandorte und Parvalux (Grossbritannien).

⁴ Exklusiv Parvalux (Grossbritannien).

Ressourcen und Materialien	Schweiz (HQ+PU)	Deutschland (PU)	Ungarn (PU)	Südkorea (PU)	Montagewerke (AU)	Total
Eingekaufte Materialien: Elektronik, Magnete, Metalle, Plastik, Papier und Karton (in Tonnen) ¹	682	304	158	152	nicht rapportiert	1'296
Wasserverbrauch (in Megaliter)	12	3	7	2	7	32

Abfall

Angefallener Abfall ²	206	192	82	18	368	865
Unschädliche Abfälle (in Tonnen)	183	108	78	18	345	732
Schädliche Abfälle (in Tonnen)	22	84	4	0	23	134
Anteil schädlicher Abfälle an der Gesamtabfallmenge	11%	44%	5%	0%	6%	15%

Abfall nach Verarbeitungsart

Abfall für Recycling	36%	40%	43%	22%	59%	47%
Kupfer	2%	0%	4%	0%	1%	1%
Sonstige Metalle	9%	32%	6%	7%	44%	29%
Papier und Karton	24%	7%	33%	14%	14%	17%
Sonderabfall	11%	44%	5%	0%	6%	15%
Abfall zur Entsorgung	54%	16%	52%	78%	35%	38%

¹ Exklusiv Montagewerke / ² Für Produktionsstandorte und Parvalux (Grossbritannien).

Qualität und Sicherheit unserer Produkte

Bei unseren Produkten gehen wir keine Kompromisse ein. Für die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden sind langlebige, fehlerfreie und sichere Produkte von grösster Bedeutung. Deshalb schreiben wir der funktionalen Sicherheit besondere Bedeutung zu und betten das Qualitätsmanagement in unsere Kernprozesse ein. Von der Produktentwicklung über die Produktion und Fertigung bis hin zu Marketing und Vertrieb gibt es Risikoanalysen, Reviews, Kontrollen, Tests, systemische Steuerungen oder anderweitige dedizierte Arbeitsschritte zur Qualitätsplanung und -überprüfung.

Kernstück des Qualitätsmanagements ist das Qualitätshandbuch. Weitere thematische Prozessbeschreibungen, Weisungen und Richtlinien gelten je nach Produktlinie oder Anwendungsbereich. Anhand aussagekräftiger Qualitätskennzahlen messen wir unsere Leistung regelmässig. Interne Audits und externe Re-Zertifizierungen überprüfen unsere Qualitätsmanagementsysteme auf Funktionsfähigkeit und Aktualität. Die verschiedenen Evaluationen ermöglichen eine kontinuierliche Verbesserung. Dass sie die gewünschte Wirkung erzielen, bestätigen die tiefen Beschwerderaten und die hohe Kundenzufriedenheit.

Der Faktor Mensch

Unsere Mitarbeitenden haben einen wesentlichen Einfluss auf das Ergebnis. Sie arbeiten von Hand an unseren Produkten, bedienen und warten Maschinen oder führen Kontrollen durch. Funktions- und tätigkeitsspezifische Ausbildungen und Wiederholungsschulungen sind daher von grosser Bedeutung. Dabei lernen die Mitarbeitenden beispielsweise, manuelle Arbeiten an kleinsten Objekten mit Materialien, die schwierig zu bearbeiten sind, sauber und fehlerfrei auszuführen. Um die Qualitätsansprüche in Denk- und Handlungsweisen zu integrieren, führen wir Sensibilisierungsmassnahmen, Trainings und Evaluationen durch.

Qualität und Sicherheit

Das Qualitätsmanagement in unseren Produktionswerken sowie den Montagewerken in Frankreich, Grossbritannien, den Niederlanden, China und den USA ist ISO 9001-zertifiziert. Die hochpräzisen Antriebslösungen für Medizintechnik erfüllen die Anforderungen der Medizinnorm ISO 13485. Als Entwickler und Hersteller von Komponenten für die Luft- und Raumfahrtindustrie sind wir nach EN 9100 und für die Automobilindustrie nach IATF 16949 zertifiziert. Ausserdem stellen wir Anforderungen an die Qualität und Sicherheit eingekaufter Materialien, Produkte und Komponenten bei unseren Lieferanten. Entsprechende Vorgaben sind in artikelspezifischen Liefervereinbarungen bzw. -spezifikationen und in Qualitätssicherungsvereinbarungen festgeschrieben.

Fair, professionell und respektvoll – Grundpfeiler unseres Handelns

Unsere Mitarbeitenden prägen, wie maxon von unseren Anspruchsgruppen wahrgenommen wird. Ihr Verhalten ist entscheidend für die gute Reputation und das hohe Vertrauen, das uns entgegengebracht wird. Wir wollen einen respektvollen, professionellen und fairen Umgang sowohl untereinander als auch mit unseren Anspruchsgruppen pflegen.

Unsere Verhaltensrichtlinien

Der Code of Conduct ist für alle Mitarbeitenden bindend und hält die genannten Verhaltensregeln fest. Weitere Vorgaben umfassen etwa die Einhaltung von Gesetzen im Allgemeinen, die Vermeidung von Interessenkonflikten, Korruption, Bestechung oder wettbewerbswidrigem Verhalten. Spezifische Richtlinien präzisieren diverse Themen, und mittels eines internen Kontrollprozesses überprüfen wir beispielsweise, dass maxon nicht gegen Sanktionslisten und Handelsembargos verstösst. Der Code of Conduct der maxon Gruppe wird [auf der Website publiziert](#). Für Lieferan-



Sorgfaltspflicht bei Kinderarbeit

In Übereinstimmung mit den schweizerischen Vorschriften halten wir uns an Artikel 964 j-I des Schweizerischen Obligationenrechts und dessen Ausführungsverordnung über die Sorgfaltspflicht und Transparenz in Bezug auf Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr). maxon ist von den Sorgfalts- und Berichtspflichten in Bezug auf Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten befreit, da maxon die im Anhang 1 der VSoTr aufgeführten Mineralien und Metalle unterhalb des Schwellenwerts importiert und verarbeitet. In Bezug auf die Bestimmungen zur Kinderarbeit ist maxon verpflichtet, eine Risikoanalyse durchzuführen, und berichtet über seine Sorgfaltspflichten.

Detaillierte Analysen der Lieferketten von Einkaufsteilen mit potenziellem Risiko für Kinderarbeit haben ergeben, dass das Risiko des Vorhandenseins von Kinderarbeit in diesen Einkaufsteilen gering ist. Nähere Angaben zur Analyse [veröffentlicht maxon in einem separaten Bericht](#).

ten hat maxon eigens einen maxon Supplier Code of Conduct erstellt, [der ebenfalls auf der Website publiziert ist](#). maxon verlangt von den Lieferanten, dass sie diesen Code of Conduct kennen und dessen Einhaltung regelmässig bestätigen.

Damit die Verhaltensregeln im Unternehmen bekannt sind, finden regelmässig Trainings statt. Die neuen Mitarbeitenden absolvieren eine Schulung zum Code of Conduct. Das neue Compliance Training Framework dient der Planung, in welcher Frequenz welche Inhalte geschult werden sollen. Ausserdem führten wir 2023 ein E-Learning zum Thema Datenschutz ein.

Unser Meldesystem

Für die Meldung von potenziellen Verstössen gegen Gesetze wie auch interne Vorschriften und Richtlinien ist [ein Meldesystem](#) eingerichtet. Die Prozesse sind weltweit allen Mitarbeitenden kommuniziert. Beobachten sie potenzielle Verstösse, können sie sich an ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten sowie an die lokalen oder globalen Personal- und Compliance-Verantwortlichen wenden. Die Plattform für anonyme oder vertrauliche Meldungen mit der eigenen Identität ist seit 2023 auf der Website von maxon auch externen Personen zugänglich.

Die Meldungen werden von unserer Compliance-Funktion überprüft und dokumentiert. Bestätigt sich ein Verdacht, werden Massnahmen eingeleitet und deren Umsetzung und Wirksamkeit überprüft. Der jährliche Compliance-Bericht unterrichtet die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat über allfällige Vorfälle. Je nach Schweregrad werden die Gremien umgehend informiert und involviert. Weiter auditiert die interne Revision die Compliance-Prozesse in allen Einheiten regelmässig.

Die Verantwortung endet nicht vor unserer Haustür

Unser Verantwortungsbewusstsein tragen wir hinein in die Beziehungen mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und insbesondere mit unseren Lieferanten. Dies wollen wir nutzen, um Positives zu bewirken. Wir kennen unsere wichtigen Partner und bauen auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen.

Unser Lieferantenmanagement

Die Kernprozesse im Lieferantenmanagement sind standardisiert und zentral gesteuert. maxon definiert globale Bedingungen und Abläufe, in deren Rahmen die lokalen Einheiten Bauteile und andere Produkte und Dienstleistungen beschaffen. Commodity-Manager verantworten den Einkauf wichtiger Warengruppen in einem Team bestehend aus zentralen und dezentralen Qualitäts- und Einkaufsspezialistinnen und -spezialisten. Der Gesamtwert der Waren, die in einer solchen Matrixstruktur strategisch gemanagt werden, beläuft sich auf ca. 70 Prozent des totalen Einkaufsvolumens.

Ein neuer Lieferant muss im Rahmen des Onboarding-Prozesses unsere Minimalanforderungen bezüglich Qualität, Preis und Lieferfähigkeit erfüllen. Die exakten Bedingungen können je nach Lieferantenkategorie variieren.

Fester Bestandteil ist, dass unser Supplier Code of Conduct akzeptiert wird. Er stellt Anforderungen in den Bereichen Arbeits- und Menschenrechte (inklusive Kinderarbeit), Gesundheit und Arbeitssicherheit, Umweltschutz sowie ethisch verantwortungsvolles Geschäftsgebaren (u.a. zu Konfliktmineralien). Sind alle Voraussetzungen erfüllt, ist der Lieferant qualifiziert und wird in unser Lieferantennetzwerk aufgenommen. maxon überprüft regelmässig die Lieferanten und lässt diese je nach Geschäftsvolumen, eingekauften Produkten oder Risikobeurteilung von den eigenen Mitarbeitenden (re-)auditieren.

Die grössten Risiken

Wir evaluieren unser Lieferantennetzwerk regelmässig auf finanzielle, geopolitische und Cyber-Risiken und ob die Unternehmen potenziell betroffen sind von Ereignissen höherer Gewalt wie Erdbeben, Wirbelstürmen oder Tsunamis. Weiter überprüfen wir die eingekauften Waren auf gesundheitsgefährdende und umweltbelastende Chemikalien und Inhaltsstoffe gemäss RoHS und REACH (siehe S. 12). Unsere Lieferanten füllen einmal pro Jahr die Checkliste der Responsible Minerals Initiative zur Berichterstattung über Konfliktmineralien aus. Geht daraus hervor, dass sie Beziehungen zu Schmelzereien auf der roten Liste unterhalten, werden sie von maxon angehalten, diese Verbindungen aufzulösen. Bisher kam es noch nicht zum Härtefall, bei dem maxon einen Lieferanten erfolglos verwarnt und die Geschäftsbeziehung infolgedessen beenden musste.

Mehr bewegen über unser Engagement für Innovation und Gesellschaft

Wir wollen positive Impulse geben und ein verlässlicher Partner sein in den Gesellschaften, in denen wir verwurzelt sind. Daher unterstützen wir zum Beispiel mit unserem «Young Engineers Program» Startups und Bildungsinstitutionen mit vergünstigten oder kostenlosen Antrieben sowie Beratung für ihre Projekte. Durch mehrjährige Partnerschaften, zum Beispiel mit dem [Cybathlon](#) oder dem Pionierprojekt [Solar Butterfly](#), helfen wir Innovationen voranzutreiben.

Gleichzeitig unterstützen wir dort, wo maxon als Unternehmen und unsere Mitarbeitenden zu Hause sind. Wir begrüssen dabei Engagements, welche die Entwicklung der Regionen fördern und jungen Menschen zugutekommen. In der Vergangenheit leisteten wir Beiträge an Schullager, Klassik-Festivals oder Sport-Events. Alle Anfragen prüfen wir anhand vordefinierter Kriterien und fördern in Form von Geld, Giveaways, Produkten, Know-how und Arbeitsleistung.

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht behandelt die bedeutenden ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen von maxon und erläutert unser Engagement für eine nachhaltige Zukunft. maxon hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards über den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 berichtet. Die Auswahl der porträtierten Kennzahlen, Aktivitäten und Auswirkungen basiert auf der Wesentlichkeitsmatrix (siehe S. 7) und der Konsultation interner Führungs- und Fachpersonen.

Der Bericht umfasst den Hauptsitz sowie die Produktions- und Montagewerke der maxon Gruppe in der Schweiz (Sachseln), in Deutschland (Sexau), Ungarn (Veszprém), Südkorea (Cheonan), Frankreich (Beynost), den Niederlanden (Enschede), den USA (Tauton), China (Suzhou) sowie in Grossbritannien (Poole). An diesen Standorten waren 2'954 festangestellte Mitarbeitende per 31. Dezember 2023 beschäftigt. Dies entspricht 91 Prozent der Belegschaft der ganzen Gruppe, die per 31. Dezember 2023 insgesamt 3'247 Mitarbeitende zählte.

Wir veröffentlichen diesen Bericht zum zweiten Mal. Wir wollen damit Transparenz schaffen und dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen weitere Impulse geben. Es ist unser Anspruch, Fortschritte und Herausforderungen klar, nachvollziehbar und bewertbar darzustellen. Fragen und Rückmeldungen nehmen wir gerne entgegen via media@maxongroup.com.

GRI-Index

Der nachfolgende GRI-Index basiert auf der aktuellen Wesentlichkeitsmatrix von maxon (siehe S. 7), die das Unternehmen 2022 unter Einbezug externer und interner Anspruchsgruppen erarbeitet hat. Relevante Informationen sind im Nachhaltigkeitsbericht 2023 transparent dargestellt und werden mit weiteren Angaben im Index ergänzt. Die Zuordnung der GRI-Standards zu den Themen, die in der Wesentlichkeitsanalyse bewertet wurden, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Nachhaltigkeitsthemen der maxon Gruppe	GRI-Themenstandards
Mitarbeitende	
Arbeitsbedingungen im Unternehmen	GRI 301 Beschäftigung (2016)
Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion	GRI 405 Diversität und Chancengleichheit (2016)
Gesundheit und Arbeitssicherheit	GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)
Ausbildung und Weiterentwicklung	GRI 404 Ausbildung und Weiterentwicklung (2016)
Umwelt	
Emissionen und Energieverbrauch	GRI 302 Energie (2016) GRI 305 Emissionen (2016)
Materialverbrauch	GRI 301 Materialien (2016) GRI 306 Abfall (2020)
Entwicklung nachhaltiger Produkte	In den GRI-Themenstandards nicht abgedeckt, separat erfasst
Responsible Business Conduct	
Produktqualität und -sicherheit	GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit (2016)
Geschäftsethik und Integrität	GRI 205 Anti-Korruption (2016)
Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement	Managementansatz ausgewiesen
Gesellschaftliches Engagement	In den GRI-Themenstandards nicht abgedeckt, separat erfasst

Standard	Indikator	Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen
Grundlagen (2021)		
GRI 1	Grundlagen	
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken (2021)		
GRI 2-1	Organisationsprofil	Die Interelectric AG als Holding-Gesellschaft der maxon Gruppe ist eine Familien-Aktiengesellschaft mit Sitz in der Schweiz, die 100 Prozent an der Prinzipalgesellschaft maxon international ag hält. Hauptsitz (Prinzipalgesellschaft): maxon international ag Brünigstrasse 220 6072 Sachseln Schweiz Weitere Standorte: – Produktprogramm, S. 611–614
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 16
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 16 und 24
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Keine.
GRI 2-5	Externe Prüfung	Der Bericht wurde nicht extern auditiert.
Aktivitäten und Angestellte (2021)		
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 4 – Website: Was wir tun, Wer wir sind – Website: Produktübersicht
GRI 2-7	Angestellte	– Informationen zur Belegschaft: S. 11 – Die Personalkennzahlen wurden pro Kopf per 31. Dezember 2023 erhoben und ausgewertet, sofern nicht anders ausgewiesen. – Als Teilzeitarbeit sind alle Arbeitsverträge mit einem Arbeitspensum unter 100 % definiert.
GRI 2-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	maxon beschäftigt grundsätzlich keine Person ohne Anstellungsverhältnis.
Unternehmensführung (2021)		
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Der Verwaltungsrat der maxon international ag per 31. Dezember 2023: – Dr. Karl-Walter Braun (Präsident des Verwaltungsrats) – Dr. Bianca Braun – Dr. Andreas Casutt – Dr. Ulrich Claessen – Eugen Elmiger (Vorsitzender der Geschäftsleitung und Vizepräsident sowie Delegierter des Verwaltungsrats) – Kurt Kwapil – Kurt Meier – Dorothea Zünd-Bienz Die Geschäftsleitung der maxon international ag per 31. Dezember 2023: – Website: Firmenprofil
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	maxon ist ein Familienunternehmen in Privatbesitz. Diese Informationen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht.
GRI 2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	siehe GRI 2-9

Standard	Indikator	Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	maxon entwickelt das Nachhaltigkeitsmanagement im Rahmen einer 2022 gestarteten Initiative systematisch weiter. Die Gesamtverantwortung liegt beim CFO der maxon Gruppe, Norbert Bitzi. In diesem Zusammenhang wurde u.a. die Wesentlichkeitsanalyse (siehe S. 7) durchgeführt. Die Geschäftsleitung der Gruppe war regelmässig und aktiv involviert. Unter anderem gab die Geschäftsleitung die Umweltrichtlinie frei und wirkte bei der Entwicklung der Massnahmen-Roadmap aktiv mit. Der Verwaltungsrat begrüsst diese Systematisierung des Nachhaltigkeitsmanagements. Das Audit- und Risk-Committee wurde im Verlauf der Initiative über Zwischenergebnisse und die Vorgehensweise näher informiert. Ein Mitglied des Verwaltungsrats beteiligte sich zudem aktiv an manchen Arbeitsschritten und brachte die Sichtweise des Gremiums ein.
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Die Gesamtverantwortung für die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements liegt beim CFO der maxon Gruppe, Norbert Bitzi. Er wird dabei unterstützt von einem internen Kernteam bestehend aus der Personalleiterin, General Counsel und dem Leiter Risk, Compliance und Umweltmanagement der Gruppe. Übergreifende Massnahmen beschliesst die Geschäftsleitung, während die relevanten Facheinheiten und Funktionen die Umsetzung verantworten. Der Verwaltungsrat wird mindestens jährlich im Rahmen einer internen Berichterstattung zu relevanten Fortschritten und Ergebnissen informiert, die auch Auswirkungen von maxon auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt umfassen. Beispiele dafür sind der jährliche Bericht zu Compliance, Risk Management, Human Resources oder auch zum Umweltmanagementsystem.
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde vom Verwaltungsrat genehmigt. Der CEO der maxon Gruppe und Delegierte des Verwaltungsrats, Eugen Elmiger, sowie der CFO, Norbert Bitzi, waren bereits vorab bei der Erarbeitung der Inhalte eingebunden. Die Liste der wesentlichen Themen wurde in der Geschäftsleitung diskutiert und abgenommen. Bei der Definition der Themen sind Hinweise und Erwartungen des Verwaltungsrats eingeflossen.
GRI 2-15	Interessenkonflikte	Für alle Mitarbeitenden, inkl. der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, sind gesetzliche Pflichten und der Code of Conduct von maxon bindend, der Vorgaben zum Umgang mit Interessenkonflikten beinhaltet.
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Der Verwaltungsrat wird mindestens einmal jährlich im Rahmen der internen Berichterstattung (siehe GRI 2-13) über kritische Anliegen informiert. Bei grösseren Vorfällen und unter Einschätzung der Geschäftsleitung, insbesondere des CEO, oder des Compliance-Officers wird der Verwaltungsrat umgehend informiert und involviert.
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Über aktuelle Entwicklungen – auch im Bereich Nachhaltigkeit im Allgemeinen und zu spezifischen Aspekten – wird der Verwaltungsrat über die jährliche, interne Berichterstattung unterrichtet. Dabei sind insbesondere die Berichte zu Risikomanagement, Personalmanagement und zur Compliance relevant. Im Rahmen der laufenden Initiative und durch die Beteiligung an zahlreichen Arbeitsschritten steigerten sich die Kenntnisse und das Verständnis von Nachhaltigkeit unter den Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats.
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	
GRI 2-19	Vergütungspolitik	
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	maxon ist ein Familienunternehmen in Privatbesitz. Diese Informationen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht.

Strategie, Richtlinien und Praktiken (2021)

GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 3
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 14 – Code of Conduct
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 14

Standard	Indikator	Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Je nach Nachhaltigkeitsthema verfolgt maxon unterschiedliche Ansätze zur Behebung negativer Auswirkungen. Informationen dazu finden sich in den Beschreibungen der Managementansätze (siehe GRI 3-3 in den spezifischen Angaben). Die Einhaltung der Menschenrechte im Allgemeinen sowie spezifischer Menschenrechte ist gegen innen im Code of Conduct und gegen aussen in Bezug auf unsere Lieferkette im Supplier Code of Conduct verankert. Für weitere Ausführungen dazu siehe: S. 14 S. 15
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Siehe GRI 2-25
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	maxon ist ein Familienunternehmen in Privatbesitz. Diese Informationen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht.
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	In der Schweiz ist die maxon Gruppe in wenigen lokalen Verbänden Mitglied und kann darin als mittelgrosses Unternehmen jedoch nur eingeschränkten Einfluss ausüben.

Einbindung von Stakeholdern (2021)

GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	maxon steht über ihre Mitarbeitenden tagtäglich im Austausch mit externen Partnern und Anspruchsgruppen. Die Einbindung zeigt sich in Aktivitäten und Plattformen wie z. B. Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen (siehe GRI 2-28), Kunden- und Lieferantengesprächen, Abklärungen und Inspektionen durch Behörden, Medienarbeit sowie Beschwerde- und Feedbackprozesse. Intern wird der Dialog mit den Mitarbeitenden über unterschiedliche Kanäle gepflegt und aufrechterhalten (siehe S. 8–11). Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses konsultierte maxon im Jahr 2022 ausgewählte Stakeholdergruppen (siehe S. 7).
GRI 2-30	Tarifverträge	Die Mitarbeitenden von maxon unterstehen keiner Tarifverhandlungsvereinbarung. maxon formuliert in den lokalen Einheiten eigene Anstellungsbedingungen. Dabei wird sichergestellt, dass sich die lokalen Gesetzgebungen eingehalten werden. Die Bestimmungen orientieren an branchenüblichen Konditionen sowie den ethischen Grundsätzen und Unternehmenswerten von maxon.

Angaben zu den wesentlichen Themen (2021)

GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	S. 7
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 7 und S. 17

Mensch

→ Arbeitsbedingungen im Unternehmen

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 8
GRI 401: Beschäftigung (2016)	401-1 Neueingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 11

→ Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 10
---------------------------	--	-------

Standard	Indikator	Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016)	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Verwaltungsrat nach Geschlecht und Alter per 31. Dezember 2023: – Männer: 6 – Frauen: 2 – Unter 30 Jahren: 0 – 30 bis 50 Jahre: 2 – Über 50 Jahre: 6 Geschäftsleitung und erweiterte Geschäftsleitung nach Geschlecht und Alter per 31. Dezember 2023: – Männer: 7 – Frauen: 1 – Unter 30 Jahren: 0 – 30 bis 50 Jahre: 1 – Über 50 Jahre: 7 Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter per 31. Dezember 2023: S. 11 Anmerkung zur Kennzahl «Frauen in Managementpositionen»: Als Managementpositionen sind Stellen definiert, die das Führen von Führungspersonen beinhalten.
→ Gesundheit und Arbeitssicherheit		
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 8
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 8
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 8
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 8
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	S. 8
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Alle Mitarbeitenden sind von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt, das intern und extern überprüft wurde.
	403-9a / 403-10a Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen	S. 11 – Die ausgewiesene Absenzrate (siehe S. 11) definiert Absenzen aufgrund von Arbeitsunfällen als Prozentsatz der geplanten Arbeitsstunden. In Ungarn wird die Elternzeit in dieser Absenzkategorie erfasst und ist in der Absenzrate für 2023 inkludiert. Wir arbeiten daran, die Dokumentation und Datensammlung anzupassen
→ Ausbildung und Weiterentwicklung		
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 8
GRI 404: Ausbildung und Weiterentwicklung (2016)	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte	S. 11 – Es wird keine weitere Unterteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie vorgenommen.
	404-2a Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 8
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 11 – Es wird keine weitere Unterteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie vorgenommen.

Standard	Indikator	Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen
Umwelt		
→ Entwicklung nachhaltiger Produkte		
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 12
Eigene Kennzahl	Investitionen in Produktinnovationen	Die maxon Gruppe investierte 2023 8,1 Prozent des Umsatzes in Forschung und Entwicklung sowie Prototypenherstellung.
→ Materialverbrauch		
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 13
GRI 301: Materialien (2016)	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	S. 13
GRI 306: Abfall (2020)	306-1 Angefallener Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 13
	306-3 Angefallener Abfall	S. 13
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	– S. 13 – Die Abfälle werden aktuell nicht nach Rückgewinnungsverfahren ausgewiesen.
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 13 – Die Abfälle werden aktuell nicht nach Entsorgungsverfahren ausgewiesen.
→ Emissionen und Energieverbrauch		
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 13
GRI 302: Energie (2016)	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 13 Standards, Methoden und Annahmen: – Umrechnungsfaktoren Erdgas: Bundesamt für Umwelt BAFU (2016) <i>Faktenblatt CO₂-Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz</i> .
	302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	S. 13 Standards, Methoden und Annahmen: – Siehe GRI 305-3
GRI 305: Emissionen (2016)	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 13 Standards, Methoden und Annahmen: – Die THG-Emissionen sind gemäss dem Greenhouse Gas Protocol ausgewiesen bzw. kategorisiert (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard). – Quellen für die Emissionsfaktoren der Treibhausgase: Bundesamt für Umwelt BAFU (2018) Switzerland's Greenhouse Gas Inventory 1990–2016, National Inventory Report, Tables 3-12 to 3-16, 3-75; United States Environmental Protection Agency EPA (2018) Greenhouse Gas Emissions from a Typical Passenger Vehicle; United Kingdom Department for Environmental Food & Rural Affairs (DEFRA), GHG Conversion Factors for Company Reporting (v 1.1, 2023); carbon footprint (2023) International Electricity Factors, v0.1, based on Association of Issuing Bodies (AIB) 2022; treeze und PSI (2023) mobitools-Faktoren v3.0; Ecoinvent v3.10; Intep THG-Emissionsfaktoren für den Gebäudesektor (2022/V1.2); Angaben zu Emissionen und Emissionsfaktoren von Lieferanten, z. B. Elektrizitätswerken.

Standard	Indikator	Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 13 Standards, Methoden und Annahmen: – Die THG-Emissionen sind gemäss dem Greenhouse Gas Protocol ausgewiesen bzw. kategorisiert (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard) – Siehe Quellen der THG-Emissionsfaktoren unter GRI 305-1
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 13 Standards, Methoden und Annahmen: – THG-Emissionen sind gemäss dem Greenhouse Gas Protocol ausgewiesen bzw. kategorisiert (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard und Corporate Value Chain [Scope 3] Accounting and Reporting Standard). – Bei der Berechnung der THG-Emissionen aus dem Papierverbrauch sowie bei Geschäftsreisen und Pendeln der Mitarbeitenden wurden die Daten teilweise geschätzt. – Siehe Quellen der THG-Emissionsfaktoren unter GRI 305-1. Im Bestreben nach Transparenz und gemäss dem GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard hat maxon die Scope-3-Kategorien ermittelt, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts realisierbar und angemessen waren. maxon anerkennt, dass die Schaffung eines Scope-3-Inventars das Verständnis für die Treibhausgasemissionen entlang der eigenen Wertschöpfungskette vertieft. Dies stellt einen bedeutenden Schritt zur effizienten Bewältigung von Risiken und Chancen in Bezug auf Emissionen dar und trägt zur Reduktion der Treibhausgasemissionen innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette bei. maxon ist bestrebt, weitere Scope-3-Kategorien zu ermitteln und hat die Berichterstattung fürs Jahr 2023 ausgebaut. Aktuell werden die Kategorien 1, 5, 6 und 7 ausgewiesen.

Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten

→ Produktqualität und -sicherheit

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 14
GRI 416: Kundengesundheit und Sicherheit (2016)	416-1 Beurteilung der Auswirkungen der verschiedenen Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Für die Anwendungsbereiche der maxon Produkte in der Medizintechnik, Luftfahrt sowie Automobilbranche werden Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit spezifisch geprüft.

→ Geschäftsethik und Integrität

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 14
GRI 205: Anti-Korruption (2016)	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 14
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Für den Berichtszeitraum sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

→ Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 15 – Website: Lieferanten
---------------------------	--	---

→ Gesellschaftliches Engagement

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 15
	Sponsoringbetrag	CHF 1'011'344 (Hauptsitz und Produktionsgesellschaft in der Schweiz)

Bildnachweise

Titelbild: Volodymyr Kalyniuk/Getty Images

Alle weiteren Bilder sind Eigentum
von maxon oder von maxon lizenziert

Impressum

Herausgeber: maxon international ag

Projektleitung: Norbert Bitzi, CFO maxon group

Projektteam maxon: Christoph Widmer, Claudia Fässler,
Henning Schroeder, Thomas Brunner

Redaktion: maxon international ag, BHP – Brugger und Partner AG

Gestaltung: Sven Gallinelli

Auch dieser Bericht trägt zur Nachhaltigkeit bei maxon bei –
indem wir auf eine gedruckte Ausgabe verzichten.

© maxon, 26. Juni 2024

www.maxongroup.com