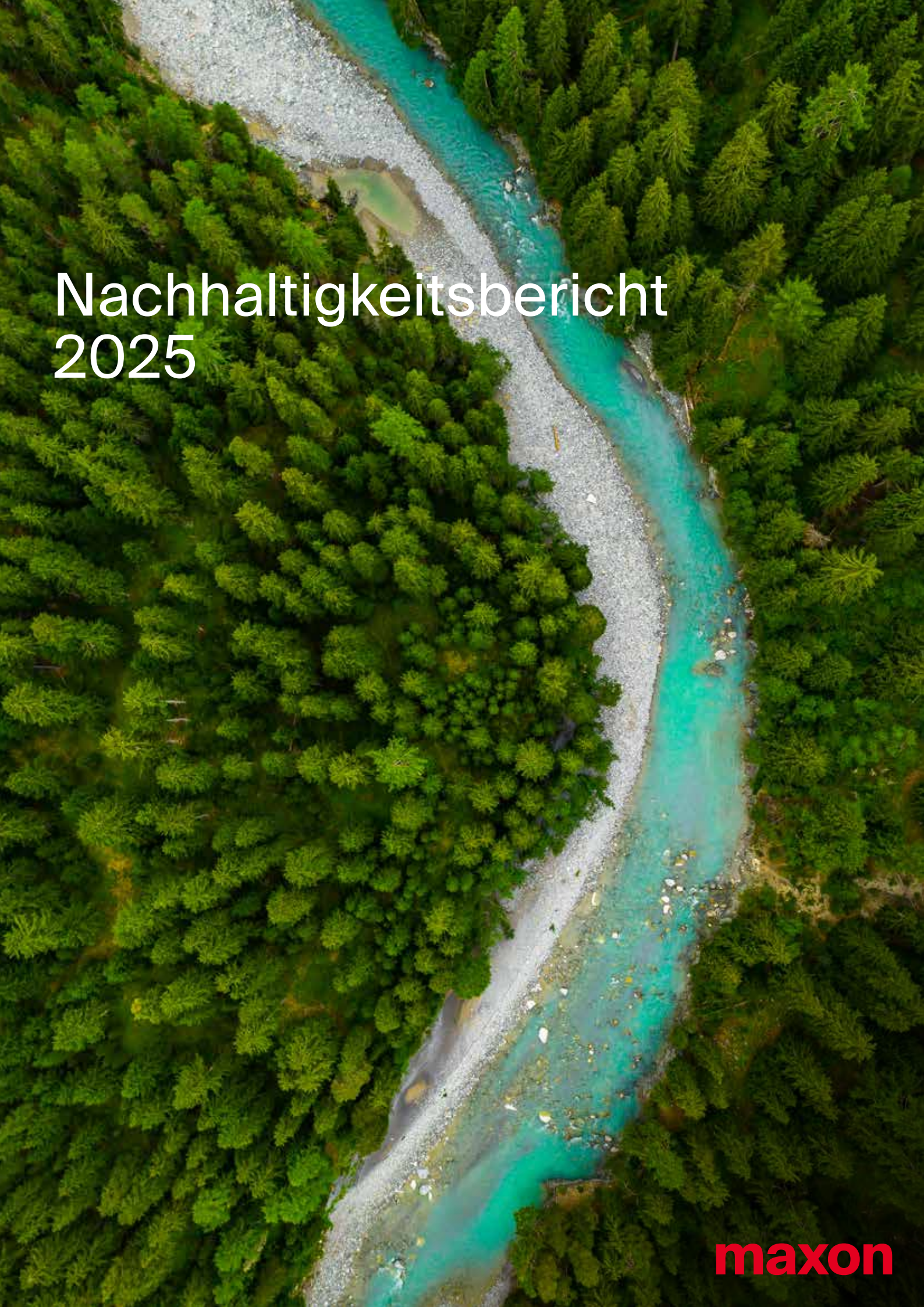




Nachhaltigkeitsbericht 2025

maxon

Die wichtigsten Kennzahlen auf einen Blick



1956 MWh

Eigenproduzierte
Solarenergie



2147 t CO₂e

Treibhausgasemissionen
Scope 1 und 2 (marktbasiert)



45%

Recyclingquote



20'014 MWh

Gesamtenergieverbrauch



8.8%

Investitionen in Forschung
und Entwicklung sowie
Prototypenfertigung im
Verhältnis zum Umsatz



**46.1% &
53.9%**

Frauen & Männer
in der Belegschaft



9 Jahre

Durchschnittliche
Anzahl Dienstjahre
(Schweiz)



**74% &
26%**

Mitarbeitende nach
Vollzeit & Teilzeit



10%

Fluktuationsrate



Editorial

Reduktion von Emissionen als strategischer Schwerpunkt

maxon muss sich in der aktuellen Weltwirtschaftslage unter anderem mit Themen wie Zöllen und regulatorischen Anforderungen beschäftigen, die das Thema Nachhaltigkeit auf den ersten Blick in den Hintergrund drängen. Trotzdem oder gerade deshalb arbeitet maxon im Hinblick auf die mittel- und langfristige Entwicklung weiterhin intensiv an Themen der Nachhaltigkeit.

2025 haben wir für maxon in einem bereichsübergreifenden Team eine Klimastrategie mit mittel- und langfristigen Zielen für die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 sowie konkreten Aktivitätszielen für Scope 3 entwickelt. Dank der Beschaffung einer entsprechenden Software können wir unsere CO₂ Emissionen in Zukunft eigenständig gruppenweit erfassen und berechnen und so zeitnah Fortschritte nachweisen.

Während wir die Kennzahlen weiterentwickeln und die Transparenz erhöhen, arbeiten wir an unterschiedlichen Massnahmen. Unsere Roadmap umfasst Aktivitäten in allen elf Nachhaltigkeitsthemen von maxon (siehe S. 6).

2025 konnten wir zudem unter grosser Beteiligung aller Mitarbeitenden eine gruppenweite Mitarbeitendenumfrage durchführen. Mit der Einführung der Qualifizierungsmatrix in diesem Jahr können wir in Zukunft sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden die Qualifikationen besitzen, um in Zukunft noch besser die externen Anforderungen von den Kunden an maxon erfüllen zu können.

Für unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit wurde maxon auf Grundlage der Daten des Jahres 2024 erneut von EcoVadis ausgezeichnet. Mit einer signifikant verbesserten Bewertung (62 gegenüber zuvor 48 von 100 Punkten) hat maxon erneut das «committed»-Abzeichen von EcoVadis erhalten.

Der hier vorliegende vierte Nachhaltigkeitsbericht präsentiert in überschaubarem Umfang wichtige Inhalte. Er beruht weiterhin auf der Übereinstimmung mit den international anerkannten GRI Standards.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Eugen Elmiger
CEO maxon Gruppe

Inhalt

4

Intro

6

Nachhaltigkeit

8

Mitarbeitende

12

Umwelt

16

Verantwortung

19

GRI-Index

Mit Passion zu Präzision

Als 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 Onlineshop von maxon ein, in dem über 6000 Einzelkomponenten mit rund 10 Millionen Kombinationsmöglichkeiten erhältlich sind.

Fortschritt als Antrieb

Die maxon Gruppe beschäftigt weltweit rund 3100 Mitarbeitende. Dabei arbeitet jeder zehnte Mitarbeitende in der Forschung und Entwicklung. 2025 investierte maxon 8.8 Prozent des Umsatzes in Forschung und Entwicklung. 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 und Aerospace 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

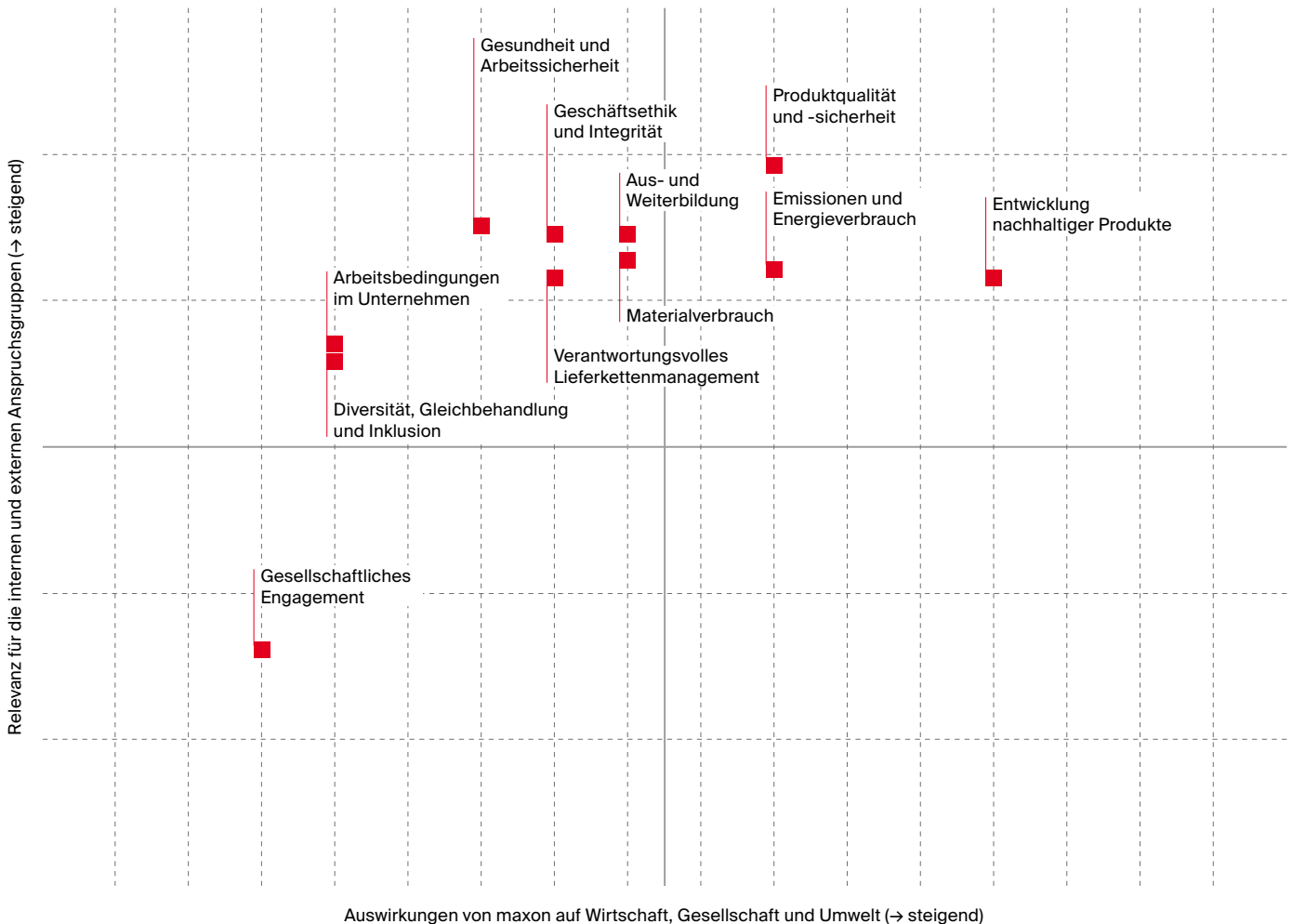
Als Familienunternehmen denkt maxon langfristig. Dies mit dem Anspruch, das Unternehmen und seine Mitarbeitenden weiterzubringen, indem wir immer bessere Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden entwickeln. Ein intaktes soziales und natürliches Umfeld ist dafür eine fundamentale Voraussetzung. Als Teil 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 befragten wir interne und externe Anspruchsgruppen, wie relevant die Themen für sie in ihrer Beziehung zu maxon sind. Andererseits evaluierten wir, wie stark die Auswirkungen von maxon auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt sind. In dieser qualitativen Evaluation pro Thema flossen die Rückmeldungen der konsultierten Anspruchsgruppen ebenso ein. 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 unserer Anspruchsgruppen. Die Rückmeldungen berücksichtigten wir wiederum bei der internen Ambitionsdiskussion und der Erarbeitung von Massnahmen. Daraus entstand eine umfassende Roadmap mit Aktivitäten in den unterschiedlichen Themengebieten, die nun in den unterschiedlichen Fach- und Organisationseinheiten umgesetzt werden. An deren Umsetzung arbeiten diverse Fachstellen und Organisationseinheiten.

Fair und sozial – der Umgang mit unseren Mitarbeitenden

Damit unsere Mitarbeitenden ihr Bestes geben können für maxon, ist unsere Kultur ein zentraler Aspekt. Unsere vier Werte: Kundenfokus, Präzision, Neugier und Zusammenarbeit haben wir weiter in unsere Prozesse und unseren Arbeitsalltag eingebettet. Weiter wurden unsere sieben Prinzipien in unseren globalen Führungsprogrammen verankert und werden jährlich geschult. Dazu gibt es auch E-Learnings und andere Aktivitäten in unseren lokalen Organisationen.

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. 16) 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 Produktionsunternehmen haben die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden oberste Priorität. Wir sind bestrebt, eine sichere und gesunde Umgebung für Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten und Besuchende zu gewährleisten und aufrechtzuerhalten.

Das Thema «Fairer und attraktiver Arbeitsplatz» umfasst die folgenden wesentlichen Bereiche:

- Mitarbeitendenengagement
- Schulung und Weiterbildung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Arbeitsschutz und Sicherheit

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. 17), 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.

Engagement der Mitarbeitenden

Im Jahr 2025 führte Maxon erfolgreich seine erste globale People Engagement Umfrage durch und erreichte damit einen wichtigen Meilenstein, um ein umfassendes und vergleichbares Verständnis des Mitarbeiterengagements an allen Standorten zu gewinnen. Mit einer Teilnahmequote von 84% (2549 Mitarbeitende) liefern die Ergebnisse eine starke und repräsentative Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen und langfristige Initiativen zur Personalentwicklung. Das Beurteilungskriterium «Gesamtmotivation der Mitarbeitenden» erreichte 72 Punkte und liegt damit nahe am Branchendurchschnitt. Dies zeigt ein solides Niveau an Engagement in der gesamten Organisation. Die Ergebnisse bestätigen, dass sich die Mitarbeitenden stark mit ihrer Arbeit, ihren Teams und dem Unternehmen identifizieren.

Als besondere Stärken wurden ein starker Teamgeist, eine unterstützende und respektvolle Unternehmenskultur sowie ein hohes Mass an Vertrauen und Autonomie in der täglichen Arbeit hervorgehoben. Mitarbeitende schätzen insbesondere die Sinnhaftigkeit und Vielfalt ihrer Aufgaben sowie die technologische Exzellenz und Kundenorientierung des Unternehmens. Darüber hinaus wird die lokale Führung als zugänglich und stärkend wahrgenommen, und das Arbeitsumfeld gilt als sicher, modern und mitarbeitendenfreundlich. Diese Faktoren tragen massgeblich zur Motivation, zur Firmenbindung und zu einer positiven Mitarbeitererfahrung bei.

Gleichzeitig liefern die Umfrageergebnisse wertvolle Hinweise auf Entwicklungspotentiale. Die Mitarbeitenden äusserten den Bedarf an klarerer strategischer Ausrichtung, stärkerer Ausrichtung an der weltweiten Organisation und einer transparenteren Kommunikation durch das Gruppenmanagement. Darüber hinaus wurden Möglichkeiten identifiziert, Prozesse zu vereinfachen, Komplexität zu reduzieren und die Kundenorientierung sowie die bereichsübergreifende Zusammenarbeit weiter zu stärken.

Basierend auf den Umfrageergebnissen wurden weltweit mehr als 200 konkrete Massnahmen in allen Einheiten definiert. Diese Massnahmen konzentrieren sich auf drei Hauptprioritäten: Verbesserung der organisatorischen Klarheit und Abläufe, Stärkung kontinuierlicher Verbesserung und Innovation sowie Verbesserung der funktionsübergreifenden Zusammenarbeit und Transparenz. Beispiele sind die Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten, die effektivere Strukturierung von Meetings, die Etablierung regelmässiger Verbesserungsroutrinen und die Erhöhung der Transparenz durch regelmässige Updates und gemeinsame Plattformen.



Die Umsetzung dieser Massnahmen trägt bereits zu besserer Ausrichtung, effizienterer Entscheidungsfindung und spürbaren Verbesserungen der täglichen Arbeit bei. Gleichzeitig wird ein stärkerer Fokus auf Anerkennung, Feedback und Personalentwicklung das Engagement und die langfristige Bindung weiter fördern.

maxon verpflichtet sich weiterhin, seinen Mitarbeitenden aktiv zuzuhören und Feedback zu konkreten Massnahmen umzusetzen. Die globale Umfrage dient als wichtiges Instrument, um unsere Kultur, Führung und Zusammenarbeit innerhalb der Organisation kontinuierlich weiterzuentwickeln.

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

Die globale maxon Academy ist das Kernstück des internen Kursprogramms und umfasst Präsenzs Schulungen, E-Learnings und Selbststudium. 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.

Schulung und Weiterbildung

Schulung und Weiterbildung von Mitarbeitenden ist bei maxon äusserst wichtig. Im Zuge der Digitalisierung wurde ein Konzept zu einer globalen, skalierbaren Qualifikationsmatrix ausgearbeitet. Diese wird für verschiedene Zwecke eingesetzt:

- Hilfe bei der Identifikation von Kompetenzlücken
- Planung von Schulungen und Weiterbildungen
- Ressourcenmanagement
- Karriereentwicklung
- Einhalten von Richtlinien und Normen

Aufbauend auf den im Jahr 2024 geschaffenen Grundlagen – darunter ein maxon-spezifisches Qualifikationskonzept, die Auswahl eines Anbieters sowie strukturierte Workshops – konnten wesentliche Meilensteine im Rollout erreicht werden. Ein MVP-Version wurde auf der Lernplattform veröffentlicht, zentrale Prozesse wurden konfiguriert und mehr als 59 000 bestehende Qualifikationen erfolgreich migriert. Parallel dazu wurden 434 Rollentypen und 1071 Qualifikationen definiert sowie über 25 000 Rollenzuordnungen in standardisierten Mitarbeitendenprofilen abgebildet.

Die Qualifikationsmatrix ist vollständig in die Lernplattform von maxon integriert und schafft eine direkte und transparente Verbindung zwischen Qualifikationsanforderungen, verfügbaren Schulungen, absolvierten Trainings und dem Echtzeitstatus der Qualifikationen der Mitarbeitenden. Diese

Integration fördert die soziale Dimension von ESG, indem sie für alle Mitarbeitenden Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten ermöglicht, die Beschäftigungsfähigkeit fördert und kontinuierliches Lernen im gesamten Unternehmen unterstützt.

Das zugrunde liegende Qualifikationsprofilkonzept ist bewusst mehrstufig aufgebaut: Es kombiniert globale Themen zu Unternehmenskultur, Werten und Compliance, standardisierte globale Prozessanforderungen, wie sie im maxonFLOW QMS definiert sind, sowie flexible lokale Profile, die standort- oder regulatorischen Anforderungen Rechnung tragen. Diese Struktur gewährleistet sowohl globale Konsistenz als auch lokale Anwendbarkeit.

Nach dem Go-live in ersten Bereichen unterstützen Dashboards und Gap-Analysen nun eine vorausschauende Governance, die Überwachung der Compliance sowie die Risikominimierung. Insgesamt stärkt die Qualifikationsmatrix langfristig die Kompetenzen der Mitarbeitenden, die Qualitätssicherung und die organisatorische Resilienz. Die globale Umsetzung des Konzepts ist für 2026 und Folgejahre geplant.

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 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. Allfällige Missstände können über unseren anonymen Meldeprozess kommuniziert werden (siehe S. 17).

Fehlverhalten gilt als Verstoß gegen den Code of Conduct und kann in letzter Konsequenz zur Entlassung führen.

Mitarbeitende der Produktions- und Montagewerke und Verkaufsgesellschaften bei maxon: die Zahlen

Legende: **HQ** Hauptsitz / **PU** Produktionswerk / **AU** Montagewerke / **SU** Vertriebsgesellschaften

Mitarbeitende	Schweiz (HQ+PU)	Deutsch- land (PU)	Ungarn (PU)	Südkorea (PU)	Montage- werke (AU)	Vertriebs- ges. (SU)	Total
Anstellungsverhältnisse							
Festangestellte Mitarbeitende	1'314	482	506	155	440	303	3'195
Temporärmitarbeitende	122	20	14	21	4	2	183
Vollzeitäquivalente	1'208.4	443.9	458	155.0	433.4	293.4	2'992.1
Anteil Temporärmitarbeitende	8.5%	3.7%	3.0%	0%	0.9%	0.7%	5.6%
Anteil Vollzeitangestellte	71.4%	79.3%	95.0%	100.0%	95%	88.8%	74.5%
Anteil Teilzeitangestellte	28.6%	20.7%	5.0%	0.0%	11.2%	11.2%	25.5%
Fluktuationsrate (aufgrund freiwilliger Abgänge)	9%	6.5%	8.7%	11.6%	19.1%	10.89%	10.3%
Neueingestellte Mitarbeitende	139	25	92	31	86	28	401
Durchschnittliche Anzahl Dienstjahre	11.2	11.8	7.8	4.0	8.4	9.9	9.1
Gesundheit und Arbeitssicherheit							
Anzahl Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten	14	6	6	0	1	1	28
Absenzzrate aufgrund von Arbeitsunfällen	0.08%	0.1%	0.16%	0.01%	0.03%	0%	0.08%
Diversität							
Frauen in der Belegschaft	46.7%	37.3%	73.0%	51.0%	30.5%	32.3%	46.1%
Frauen in Managementpositionen	11.7%	4.8%	20.0%	17%	25.9%	22.6%	15.1%
Mitarbeitende unter 30 Jahren	13.7%	14%	14.4%	26.0%	15.2%	8.6%	14.4%
Mitarbeitende zwischen 30 und 50 Jahren	54.8%	50%	58.7%	68.0%	44.7%	60.1%	54.6%
Mitarbeitende über 50 Jahre	31.5%	36%	26.9%	6.0%	40%	31.4%	31.4%
Ausbildung und Weiterentwicklung							
Anzahl Ausbildungsstunden	17'503	4'047	5'680	864	9'329	6'706	44'129
Ausbildungsstunden pro Mitarbeitende	13	8	11	6	21	22	14
Anzahl Mitarbeitendengespräche	1'012	247	446	142	365	214	2'426
Anteil durchgeführter Mitarbeitendengespräche	77%	51.8%	88.1%	91.6%	83%	70.6%	75.9%

Gleichstellung

In den Einheiten, die dieser Bericht umfasst, arbeiten mit einem Anteil von 54 Prozent mehr Männer als Frauen. 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 73 Prozent. In Managementpositionen sind hingegen nur 15 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.

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 (siehe auch S. 10).

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 2025 aktualisierte Umweltpolitik 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. Die Produktionswerke von maxon sowie die Montagewerke in den Niederlanden und China sind 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 den Standorten Sachseln, Sexau, Veszprém und Enschede Strom aus erneuerbaren Energien. Ausserdem produzierten wir rund 2000 MWh Solarenergie im Jahr 2025. Die Energieeffizienz erhöhen wir beispielsweise mit der Umrüstung auf LED-Beleuchtung, Gebäudeisolationen oder mit Energieeffizienzanalysen unserer Produktionsmaschinen.

In 2025 haben wir für maxon in einem bereichsübergreifenden Team eine Klimastrategie mit mittel- und langfristigen Zielen für die Treibhausgasemissionen in Scope 1 und Scope 2 sowie konkreten Aktivitätszielen für Scope 3 entwickelt. Dank der Beschaffung einer entsprechenden Software können wir unsere CO₂ Emissionen in Zukunft eigenständig gruppenweit erfassen und berechnen und so zeitnah Fortschritte nachweisen.

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. In 2025 konnten wir so 45 Prozent der Abfälle an Recyclingkanäle zuführen. Besondere Aufmerksamkeit gebührt dem Sonderabfall (z.B. Chemikalien, kontaminiertem Wasser und Gefahrenstoffen), dessen Anteil am Betriebsabfall sich 2025 auf rund 16 Prozent belief. Ausserdem führen wir einen hohen Anteil wertvoller Rohstoffe – wie Metalle, Magnete oder auch Kunststoffe – in den Materialkreislauf zurück.

Kreislaufwirtschaft bei der Verpackung

Das Verpackungsprojekt verfolgt das Ziel, konventionelle Kunststoff- und geschäumte Verpackung durch biobasierte

Tiefziehblister zu ersetzen und gleichzeitig ökologische sowie wirtschaftliche Vorteile zu realisieren. Eine erste Lösung für den Palettentransport wurde bereits extern zertifiziert und wird aktuell im Produktionswerk in England eingeführt.

Durch die erhöhte Packungsdichte der Leergebinde (Faktor 5) können Kreislaufsysteme deutlich effizienter und umweltgerechter gestaltet werden. Transportvolumen und Emissionen werden reduziert, wodurch die Verpackung Ressourcen schont und gleichzeitig wirtschaftlich attraktiv ist.

Im Bereich Versandverpackung besteht noch Entwicklungsbedarf, da die Falltests nicht bestanden wurden. Ein schlagzähmodifiziertes Material wird derzeit entwickelt und wird in 2026 vorliegen.

Die Anforderungen der PPWR (Packaging and Packing Waste Regulation der EU) wurden umfassend berücksichtigt und fliessen bereits in das Design ein. Auf dieser Basis entstand ein erster Entwurf einer internationalen Verpackungsweisung für Lieferanten.

Bis Mitte 2027 sollen rund 80 Prozent der Stückzahlträger auf die neue Verpackung umgestellt werden. Für Produkte mit geringen Stückzahlen wird eine möglichst einheitliche Lösung angestrebt.

Langfristig ist es entscheidend, Verpackung als integralen Bestandteil des Produktes zu verstehen, um zukünftige regulatorische Anforderungen – insbesondere durch die PPWR – nachhaltig erfüllen zu können.

Produkte: Effizient, leicht und langlebig

Unsere starken Antriebssysteme bringen Höchstleistung in Insulinpumpen, humanoiden und mobilen Robotern oder Laborautomaten. 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 2025 rund 8.8 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

Legende: **HQ** Hauptsitz / **PU** Produktionswerk / **AU** Montagewerke / **SU** Vertriebsgesellschaften

Treibhausgasemissionen (in t CO ₂ e)	Schweiz (HQ+PU)	Deutsch- land (PU)	Ungarn (PU)	Südkorea (PU)	Montage- werke (AU)	Vertriebs- ges. (SU)	Total
Scope 1 Emissionen	223	238	184	12	186	362	1'204
1.1 Stationäre Verbrennung	0	103	168	0	86	109	465
1.2 Mobile Verbrennung	223	35	16	12	100	253	639
1.4 Flüchtige Emissionen	0	100	0	0	0	0	100
Scope 2 Emissionen	0	0	0	559	241	143	943
2.1 Strom (marktbasiert) ²	0	0	0	559	241	140	940
2.1 Strom (standortbasiert)	112	1'605	374	559	314	140	3'104
2.2 Dampf, Wärme Kühlung	0	0	0	0	0	3	3
Scope 3 Emissionen	44'305	1'908	7'500	18'979	26'776	5'041	104'508
3.1 Eingeaufte Güter und Dienstleistungen (Elektronik, Magnete, Metalle, Plastik, Papier, Karton, Wasser)	39'068	987	6'412	18'782	25'476	4'216	94'941
3.3 Energieversorgung (marktbasiert) ²	55	26	31	175	108	118	513
3.3 Energieversorgung (standortbasiert)	91	372	129	175	123	118	1008
3.4 Vorgelagerter Transport ¹	123	n.r.	28	n.r.	381	225	759
3.5 Abfall	3	10	2	0.1	3	1	18
3.6 Geschäftsreisen ¹	839	15	29	85	254	203	1'425
3.7 Arbeitsweg (Pendeln)	2'544	710	1'025	112	608	262	5'263
3.9 Nachgelagerter Transport ¹	1'727	186	4	n.r.	53	133	2'103
Total Emissionen (marktbasiert)	44'732	2'171	7'714	19'550	27'312	5'663	107'142
Total Emissionen (standortbasiert)	44'880	4'122	8'186	19'550	27'400	5'664	109'802
Intensität Scope 1&2 (marktbasiert) (kg CO₂e/FTE)	185	536	402	3'677	1'121	1'842	735
Intensität Scope 1&2 (standortbasiert) (kg CO₂e/FTE)	277	4'151	1'218	3'677	1'313	1'834	1'476
Intensität Scope 1&2 (marktbasiert) (kg CO₂e/Fertigprodukt)	0.09	0.12	0.10	1.59	0.85	n.a.	0.23
Intensität Scope 1&2 (standortbasiert) (kg CO₂e/Fertigprodukt)	0.13	0.92	0.29	1.59	1	n.a.	0.52
Energieverbrauch (in MWh)							
Heizenergie	0	556	765	0	455	528	2'304
Eingekaufter Strom	5'175	4'820	2'436	1'248	1'648	425	15'752
Eigenproduzierte und -konsumierte Solarenergie	562	101	371	0	882	40	1'956
Total	5'737	5'477	3'574	1'248	2'985	993	20'014

¹ Für einige Einheiten liegen keine Daten vor

² Marktbasierte Werte werden angegeben, sofern ein entsprechendes Herkunftsnachweis-Zertifikat vorliegt

n.r.: Zahlen konnten nicht geliefert werden / n.a.: Nicht anwendbar

Ressourcen und Materialien	Schweiz (HQ+PU)	Deutsch- land (PU)	Ungarn (PU)	Südkorea (PU)	Montage- werke (AU)	Vertriebs- ges. (SU)	Total
Eingekaufte Materialien: Elektronik, Magnete, Metalle, Plastik, Papier und Karton (in Tonnen) ¹	379.6	270.3	155	154	790	22	1771
Wasserverbrauch (in Megaliter)	12	3	6	4	4	4	33
Abfall							
Angefallener Abfall ²							
Unschädliche Abfälle (in Tonnen)	170	186	137	3.4	191	70	757
Schädliche Abfälle (in Tonnen)	3	93	8	0	40	0	144
Anteil schädlicher Abfälle an der Gesamtabfallmenge	2%	33%	6%	0%	17%	0%	16%
Abfall nach Verarbeitungsart							
Abfall für Recycling	38%	55%	18%	58%	59%	24%	45%
Kupfer	2%	0%	2%	14%	1%	0%	1%
Sonstige Metalle	13%	48%	2%	44%	31%	1%	26%
Papier und Karton	23%	5%	14%	0%	28%	24%	17%
Sonderabfall	2%	33%	6%	0%	17%	0%	16%
Abfall zur Entsorgung	61%	11%	67%	41%	23%	75%	39%

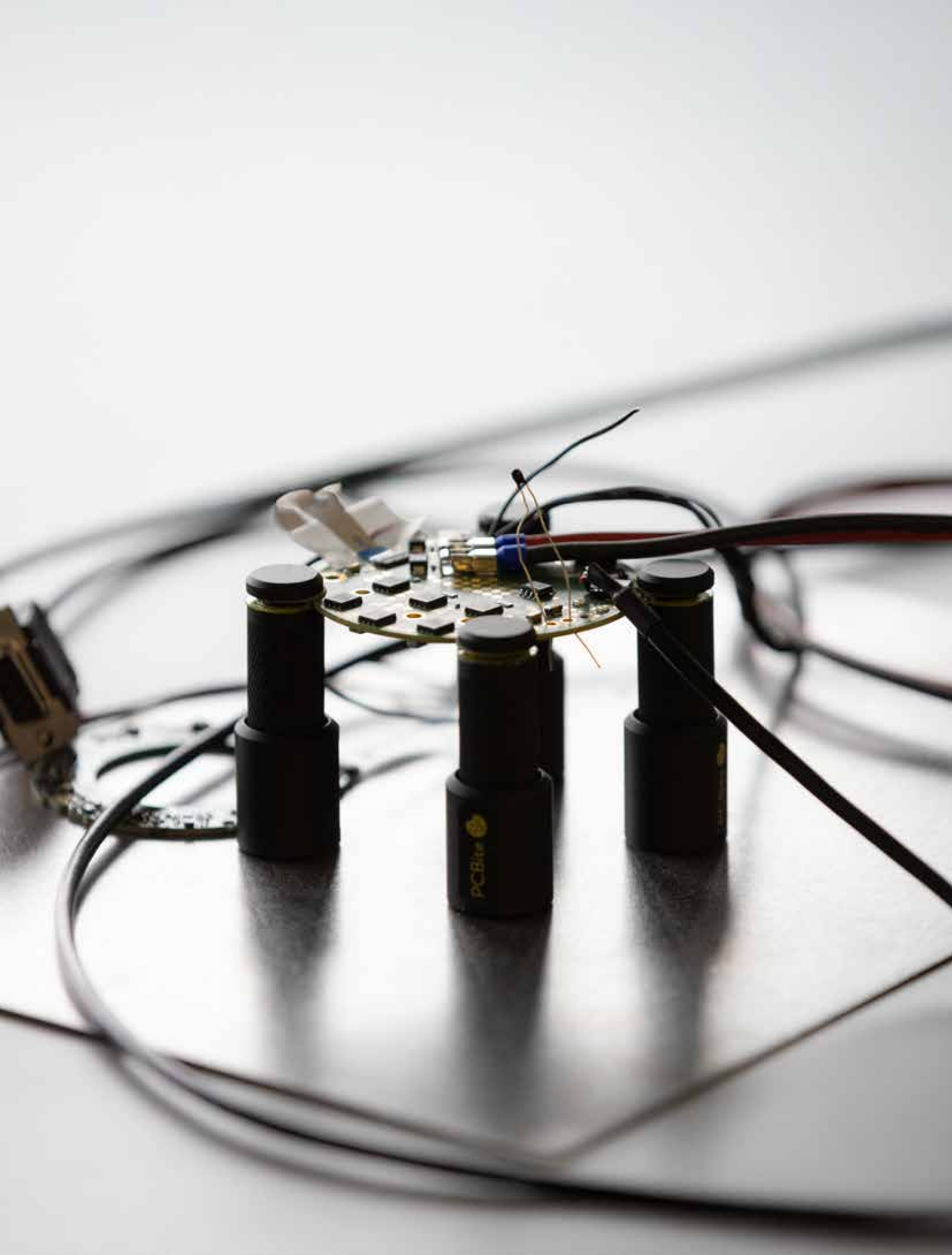
Niveau erbringen – das ist unser Qualitätsanspruch (siehe auch S. 16). Innerhalb der Steuerungselektronik ermöglichen wir daher, dass die Software über lange Zeit aktualisierbar und erweiterbar ist. Zudem stellen wir durch Designanforderungen eine gute Reparier- und Wartbarkeit unserer Steuerungselektronik 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 2025 haben wir ca. 1771 Tonnen Metall, Elektronik, Plastik, Magnete und weitere Materialien 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. 16) verankert.

Die Erfüllung der Anforderungen zum Thema «material compliance» stellt eine interne Fachgruppe um einen globalen «Material Compliance Manager» sicher. Die Fachgruppe entwickelt Produktdesignregeln, die häufig bereits vor Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen. Ein Beispiel dafür ist die Reduktion des Bleianteils in Aluminiumwerkstoffen (RoHS/REACH): Wir haben dies definiert, dass diese Stoffe in der Entwicklung neuer Produkte nicht mehr verwendet werden dürfen. Zum anderen stellen wir bestehende Produkte auf Alternativwerkstoffe um.



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. 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 (siehe auch Qualifikationsmatrix S. 10). 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 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. Die Managementsysteme für die Informationssicherheit sind ISO 27001 zertifiziert.

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 wurde in 2024 an die aktuellen weltweiten Gesetzgebungen angepasst und in 17 Sprachen ausgerollt. Er 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 manche dieser Themen. [Der Code of Conduct der maxon Gruppe wird auf der Website publiziert](#). Für Lieferanten hat maxon eigens einen maxon Supplier Code of Conduct erstellt, [der ebenfalls auf der Website publiziert ist](#). maxon verlangt von



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](#).

den Lieferanten, dass sie diesen Code of Conduct kennen und dessen Einhaltung regelmässig bestätigen.

Damit die Verhaltensregeln im Unternehmen bekannt sind, haben im Jahr 2024 alle Mitarbeitenden der Bürobereiche der maxon Gruppe ein E-Learning absolviert. Die Mitarbeitenden der Produktion wurden dementsprechend in Face to Face Trainings geschult. Das neue Compliance Training Framework dient der Planung, in welcher Frequenz welche Inhalte geschult werden sollen.

Unser Meldesystem

Für die Meldung von potenziellen Verstössen gegen Gesetze wie auch interne Vorschriften und Richtlinien ist ein [elektronisches Meldesystem](#) eingerichtet. Beobachten die Mitarbeitenden 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 unseren Meldestellen-Verantwortlichen 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 Geschäftspartner:innen 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. Die Verantwortung für das Lieferkettenmanagement liegt auf Gruppenebene bei der Einkaufsorganisation in enger Zusammenarbeit mit den Bereichen Risk Management, Compliance und Nachhaltigkeit. Commodity-Manager:innen verantworten den Einkauf wichtiger Warengruppen in einem Team bestehend aus zentralen und dezentralen Qualitäts- und Einkaufsspezialist:innen. 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 anwendbare Gesetze und international anerkannte Standards, 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 material compliance Vorgaben (siehe S. 14). Bei identifizierten Risiken setzt maxon auf Dialog, Transparenz und – falls notwendig – auf die Definition und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen gemeinsam mit den betroffenen Lieferanten.

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 warnt und die Geschäftsbeziehung infolgedessen beenden musste.

maxon ist sich bewusst, dass verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess ist. Das Unternehmen verfolgt das Ziel, Transparenz, Struktur und Wirksamkeit der eingesetzten Massnahmen in den kommenden Jahren weiter zu erhöhen.

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. 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, Klassikfestivals oder Sportevents. 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 2025 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). Weiterhin umfasst der Bericht die Verkaufsgesellschaften an den Standorten in Australien (Sydney), China (Suzhou), Deutschland (München), England (Finchampstead), Indien (Bangalore), Israel (Caesarea), Italien (Rho), Japan (Tokio), Österreich (Wien), Schweden (Stockholm), Singapur (Singapur), Spanien (Madrid), Südkorea (Seoul), der Schweiz (Alpnach und Rothenburg), Taiwan (New Taipei City). An diesen Standorten waren 3195 festangestellte Mitarbeitende per 31. Dezember 2025 beschäftigt. Dies entspricht 100 Prozent der Belegschaft der ganzen Gruppe.

Wir veröffentlichen diesen Bericht zum vierten 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:

media@maxongroup.com.

GRI-Index

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde erneut in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Dazu gehört die Veröffentlichung des nachfolgenden GRI-Index. Er 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 2025 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
Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln	
Produktqualität und -sicherheit	GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit (2016)
Geschäftsethik und Integrität	GRI 205 Anti-Korruption (2016)
Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement	Ohne GRI-Standard rapportiert
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. 18
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 18 und 26
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: Antriebe und Systeme, Produktprogramm
GRI 2-7	Angestellte	– Informationen zur Belegschaft: S. 11 – Die Personalkennzahlen wurden pro Kopf per 31. Dezember 2025 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 2025: – Dr. Karl-Walter Braun (Präsident des Verwaltungsrats) – Dr. Bianca Braun – Tanja 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 2025: – Website: Leadership
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. Die Geschäftsleitung der Gruppe war regelmässig und aktiv involviert. Der Verwaltungsrat begrüsst diese Systematisierung des Nachhaltigkeitsmanagements. Das Audit- und Risk-Committee wurde im Verlauf der Initiative über Zwischenergebnisse und die Vorgehensweise näher informiert. Der Verwaltungsrat hat die Klimaziele freigegeben.
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 vom 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 2025 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 Massnahmenumsetzung und strategischen Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements bauen die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats ihre Kompetenzen und das Verständnis von Nachhaltigkeit aus.
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	
GRI 2-19	Vergütungspolitik	
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	maxon ist ein Familienunternehmen in Privatbesitz. Diese Informationen werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht veröffentlicht.
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	

Strategie, Richtlinien und Praktiken (2021)

GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 16 – Code of Conduct
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 17

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 themenspezifischen 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. 16
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.

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. 19

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 2025: – Männer: 6 – Frauen: 3 – Unter 30 Jahren: 0 – 30 bis 50 Jahre: 3 – Über 50 Jahre: 6 Geschäftsleitung und erweiterte Geschäftsleitung nach Geschlecht und Alter per 31. Dezember 2025: – Männer: 8 – Frauen: 1 – Unter 30 Jahren: 0 – 30 bis 50 Jahre: 3 – Über 50 Jahre: 6 Mitarbeitende nach Geschlecht und Alter per 31. Dezember 2025: 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 regelmässig intern und extern überprüft wird.
	403-9a / 403-10a Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen	Die ausgewiesene Absenzzahl (siehe S. 11) definiert Absenzen aufgrund von Arbeitsunfällen als Prozentsatz der geplanten Arbeitsstunden.

→ 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 2025 8.8 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
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 13
→ 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
	302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	S. 13
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: United Kingdom Department for Energy Security and Net Zero, Government Conversion Factors for Company Reporting on Greenhouse Gas Emissions (v 1.1, 2024); Exicobase v3.8.2; International Energy Agency, Emission Factors 2025 (v2025.01); Ecoinvent v3.11; Unternehmensspezifische Faktoren, z.B. Angaben zu Emissionen und Emissionsfaktoren von Elektrizitätswerken oder Logistikunternehmen.
	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) – Quelle für die Emissionsfaktoren: 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).
- Quellen für die Emissionsfaktoren: 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. Aktuell werden die Kategorien 1, 3, 4, 5, 6, 7 und 9 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. 17 – Website: Qualität
---------------------------	--	--

→ Gesellschaftliches Engagement

GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 17
	Sponsoringbetrag	CHF 783'792 (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: Henning Schroeder, Thomas Brunner

Gestaltung: Sven Gallinelli

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

© maxon Juni 2026

www.maxongroup.com