

Nachhaltigkeitsbericht 2025



Liebe Leserin, lieber Leser

Vertrauen ist die Grundlage unserer Unternehmenskultur. Es entsteht nicht von selbst, sondern muss jeden Tag durch verantwortungsvolles, integriertes Handeln neu verdient werden. Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2025 legen wir offen, wie wir diesem Anspruch gerecht werden: wo wir durch gezielte Prozessoptimierungen und Massnahmen Fortschritte erzielt haben und wo Herausforderungen und Risiken bestehen, an denen wir konsequent weiterarbeiten.

Nachhaltigkeit verstehen wir als integralen Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und als Voraussetzung für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Unsere klar definierten Handlungsfelder, Ziele und Kennzahlen geben die Richtung vor. Sie zeigen, wie wir Wert schaffen - für unsere Mitarbeitenden, für unsere Kundinnen und Kunden, für die finanzielle Stabilität unseres Unternehmens sowie für Gesellschaft und Umwelt.

Wert für Mitarbeitende

Unser Verständnis von Verantwortung prägt auch den Umgang mit unseren Mitarbeitenden. Im Jahr 2025 haben wir gezielt in die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur investiert. Wir haben unsere Werte und Führungsprinzipien stärker im Arbeitsalltag verankert und sie verbindlich in die Jahresgespräche integriert. Gleichzeitig haben wir zentrale HR-Prozesse digitalisiert, um Führungskräfte und Mitarbeitende im Alltag besser zu unterstützen. Auch wenn wir unser Fluktuationsziel noch nicht vollständig erreicht haben, zeigen die Kennzahlen eine klare Verbesserung. Das zeigt, dass unsere Anstrengungen Wirkung entfalten.

Wert für Kundinnen und Kunden

Viele Organisationen stehen vor der Herausforderung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit gleichzeitig voranzubringen und dabei den operativen Betrieb zuverlässig sicherzustellen. Um sie dabei wirksam zu unterstützen, haben wir unsere digitalen Einheiten gebündelt und mit «BDO Digital» ein schweizweites Kompetenzzentrum aufgebaut. Mit über hundert spezialisierten Beraterinnen und Beratern vereint es technologische Expertise, Branchenwissen und methodische Stärke. Auch mit unseren spezifischen Nachhaltigkeitsdienstleistungen ist es uns gelungen, in Zeiten eines unsicheren regulatorischen Umfelds Organisationen jeder Grösse praxisnah zu unterstützen.

Finanzielle Stabilität

Wir sichern die langfristige Stabilität und Unabhängigkeit unseres Unternehmens durch profitables Wachstum, Innovation und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Im Jahr 2025 haben wir unser

Risikomanagement weiter professionalisiert und erstmals vollständig digitalisiert. Dadurch konnten wir die Transparenz und Steuerbarkeit unserer finanziellen und nichtfinanziellen Risiken deutlich erhöhen. Gezielte Investitionen in Governance, Compliance und Informationssicherheit stärken unsere betriebliche Resilienz und tragen dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Mit der Einführung einer neuen, für Mitarbeitende und externe Anspruchsgruppen offenstehenden Meldeplattform stärken wir unsere Compliance-Strukturen weiter. Auch im Bereich Digitalisierung und Künstliche Intelligenz haben wir weitere Schritte unternommen, um die Effizienz zu steigern und Innovation nachhaltig zu verankern.

Gesellschaftlicher Beitrag

Als Schweizer Unternehmen übernehmen wir Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt. Über hundert unserer Mitarbeitenden engagieren sich in politischen Ämtern oder gemeinnützigen Stiftungen und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Gemeinden und Institutionen. Darüber hinaus investieren wir jährlich ein substanzielles Sponsoringvolumen in Sport, Kultur, Wirtschaft und soziale Initiativen. Mehr als sechshundert Stunden Corporate Volunteering in regionalen Organisationen unterstreichen dieses Engagement. Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt durch gezielte Klimaschutzmassnahmen zu minimieren. Im Berichtsjahr konnten wir die Emissionen aus Geschäftsreisen weiter reduzieren, indem wir verstärkt nachhaltige Mobilitätsformen wie Zugreisen und den Einsatz von Elektrofahrzeugen genutzt haben.

Nachhaltigkeit ist kein abgeschlossener Zustand, sondern ein kontinuierlicher Lern- und Entwicklungsprozess. Ein besonderes Zeichen setzte die erstmalige Auszeichnung mit der EcoVadis-Silbermedaille. Damit zählt BDO zu den besten 15 Prozent der weltweit bewerteten Unternehmen. Die Auszeichnung bestätigt die Wirkung unserer bisherigen Anstrengungen und ist zugleich Ansporn, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen.

Mein Dank gilt allen Mitarbeitenden sowie unseren Kundinnen und Kunden für ihr Vertrauen, ihr Engagement und die Bereitschaft, nachhaltiges Wirtschaften aktiv mitzugestalten. Gemeinsam entwickeln wir BDO Schritt für Schritt weiter und schaffen die Grundlage für langfristigen Erfolg.

Inhalt

01	Editorial		
02	Über BDO	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse	5
		BDO Schweiz im internationalen BDO Netzwerk	7
03	Nachhaltigkeitsverständnis	Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen	9
		Unsere Nachhaltigkeitsziele im Überblick	12
		Governance der internen Nachhaltigkeit	14
		Einbindung unserer Stakeholder	15
		Partnerschaften	17
		Unsere Unternehmenskultur	19
04	Wert für Mitarbeitende	Talent Management	20
		Anstellungsbedingungen	22
		Chancengleichheit	24
		Unsere digitalen Services	27
05	Wert für Kundinnen und Kunden	Unsere Nachhaltigkeitsdienstleistungen	29
		Geschäftsethik	32
06	Finanzielle Stabilität	Qualitätsmanagement	35
		Unabhängigkeit	39
		Informationssicherheit	43
		Datenschutz & Compliance	46
		Digitale Transformation & Künstliche Intelligenz	47
		Lieferantenmanagement	49
		Umwelt & Klima	53
07	Gesellschaftlicher Beitrag	Ressourceneffizienz & Abfallmanagement	56
		Wasser & Biodiversität	57
		Gesellschaftliches Engagement	58
		GRI-Index 2025	60
08	Annex	Abkürzungsverzeichnis	65

Über BDO

Über BDO

GRI 2-1, 2-6

BDO ist eine der führenden Wirtschaftsprüfungs-, Treuhand- und Beratungsgesellschaften der Schweiz. Das Leistungsportfolio umfasst Wirtschaftsprüfung, Treuhand, Steuerberatung, Rechtsberatung, Financial Services und Unternehmensberatung. Ergänzt wird das Angebot durch die Dienstleistungen von BDO Digital.

Mit über 40 Standorten verfügt BDO über das dichteste Filialnetz der Branche. Rund 1'800 Mitarbeitende stehen für persönliche Nähe und fachliche Kompetenz als Grundlage nachhaltiger Kundenbeziehungen. BDO prüft und berät kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Grossunternehmen, börsenkotierte Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen.

Als unabhängige, rechtlich selbstständige Schweizer Mitgliedsfirma ist BDO Teil des internationalen BDO Netzwerks. Für grenzüberschreitende Mandate und international ausgerichtete Kundinnen und Kunden steht ein weltweites Netzwerk in über 160 Ländern zur Verfügung.

Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse

Marktregionen

GRI 2-6

BDO ist in fünf Marktregionen organisiert, denen jeweils eine regionale Leitung vorsteht. Diese ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung, das operative Management und die Personalführung sowohl in der Region als auch an den zugehörigen Standorten.



Produktbereiche

GRI 2-6

Neben den Marktregionen gliedert sich BDO in die Produktbereiche Wirtschaftsprüfung, Treuhand sowie Steuern und Recht. Die Produktbereichsleitung stellt die fachliche Qualität sicher und treibt die strategische Weiterentwicklung der Dienstleistungen von BDO voran.

Ergebnisverantwortliche Einheiten

GRI 2-6

Überregionale, divisional geführte Einheiten - sogenannte ergebnisverantwortliche Einheiten (EVE) - erbringen ihre Dienstleistungen schweizweit. Zu den EVE gehören die Bereiche Financial Services und BDO Digital.

Geschäftsleitung

GRI 2-6, GRI 2-10

Die Geschäftsleitung setzt sich aus den Leitungen der fünf Marktregionen und der drei Produktbereiche sowie dem COO und dem CEO zusammen. Die Mehrheit der Mitglieder der Geschäftsleitung sind zugelassene Wirtschaftsprüferinnen oder Wirtschaftsprüfer. Sie werden vom Verwaltungsrat einzeln für eine Amtsdauer von jeweils vier Jahren gewählt. Die maximale Amtsdauer in derselben Funktion beträgt 12 Jahre.

Unter Vorbehalt der unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Verwaltungsrats ist die Geschäftsleitung für die Geschäftsführung von BDO verantwortlich. Sie stellt sicher, dass Nachhaltigkeit in Strategie, Prozesse und Kundenlösungen integriert wird. Der CEO präsidiert die Geschäftsleitung, leitet die operativen Geschäfte und führt die Mitarbeitenden von BDO.

Seit dem 1. Januar 2026 sind Michael Bitzi, neuer Leiter der Region Zentralschweiz, und Matthias Hildebrandt, neuer Leiter der Region Mittelland, Teil der Geschäftsleitung. Sie folgten auf Peter Baumgartner und Harry Affolter, die BDO nach vielen Jahren erfolgreicher Tätigkeit verlassen haben.



Geschäftsleitung (v.l.): Tom Kaufmann, Beat Rüfenacht, Christoph Scholl, Thomas Studhalter, Stephan Bolliger, Marcel Rohrer, Matthias Hildebrandt, Michael Bitzi, Stefan Kühn, Yvan Haymoz

Über BDO

Verwaltungsrat

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-13

Der Verwaltungsrat führt die Geschäfte von BDO, soweit er die Aufgaben nicht der Geschäftsleitung übertragen hat. Der Verwaltungsrat hat folgende unübertragbare und unentziehbare Aufgaben:

- ▶ Die Oberleitung der Gesellschaft und die Erteilung der nötigen Weisungen
- ▶ Die Festlegung der Organisation
- ▶ Die Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle sowie der Finanzplanung, sofern diese für die Führung der Gesellschaft notwendig ist
- ▶ Die Ernennung und Abberufung der Mitglieder der Geschäftsleitung
- ▶ Die Oberaufsicht über die Geschäftsleitung, namentlich im Hinblick auf die Befolgung der Gesetze, Statuten, Reglemente und Weisungen
- ▶ Die Erstellung des Geschäftsberichts
- ▶ Die Vorbereitung der Generalversammlung, die Ausführung ihrer Beschlüsse und die Benachrichtigung des Gerichts im Falle der Überschuldung

Dem Verwaltungsrat gehören zwei Mitglieder der Geschäftsleitung, eine Partnerin oder ein Partner von BDO ohne Einsitz in der Geschäftsleitung sowie zwei externe Mitglieder an. Die Mitglieder werden einzeln für eine Amtsdauer von jeweils vier Jahren gewählt. Die maximale Amtsdauer ist begrenzt auf acht Jahre; für die Delegierte oder den Delegierten des Verwaltungsrats (CEO) beträgt sie 12 Jahre. Die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungsrats sind zugelassene Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfer.

Per 1. Januar 2026 hat Stephan Bolliger das Präsidium des Verwaltungsrats von BDO übernommen.



Verwaltungsrat (v.l.): Dr. Michèle Etienne, Lorenzo Plumettaz, Stephan Bolliger, Thomas Studhalter, Isabelle Cartier-Rumo

Eigentümerschaft

GRI 2-1

BDO ist eine Aktiengesellschaft (BDO AG) nach Schweizer Recht (Art. 620 ff. Obligationenrecht). Sie ist eine Gesellschaft mit eigener Firma, deren im Voraus bestimmtes Kapital (Aktienkapital) in Teilsommen (Aktien) zerlegt ist und für deren Verbindlichkeiten nur das Gesellschaftsvermögen haftet. Die Aktionärinnen und Aktionäre sind nur zu den statutarischen Leistungen verpflichtet und haften für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft nicht persönlich. BDO hat ein Aktienkapital von 3 Millionen Schweizer Franken und ist zu 80,5 Prozent im Besitz der rund 100 Partnerinnen und Partner. Weitere 19,5 Prozent hält die eigene Vorsorgeeinrichtung (Stand 31.12.2025).

Partnervergütung

GRI 2-19, 2-20

Die Partnervergütung setzt sich aus einem fixen Gehalt, der unternehmerischen Erfolgsbeteiligung und der Dividende zusammen. Zu den wichtigsten Lohnnebenleistungen gehören ein von BDO finanziertes Geschäftsfahrzeug und attraktive Konditionen im Bereich der 2. Säule. Die Partnervergütung richtet sich nach der von der Partnergemeinschaft genehmigten Vergütungspolitik, die auf dem Marktvergleich basiert.

Über BDO

BDO Schweiz im internationalen BDO Netzwerk

BDO ist eine unabhängige, rechtlich selbstständige Schweizer Mitgliedsfirma des internationalen BDO Netzwerks mit Hauptsitz in Brüssel, Belgien. Dieses besteht aus unabhängigen Gesellschaften («Mitgliedsfirmen»), die unter der Marke BDO auftreten und ihre Geschäftstätigkeit jeweils eigenverantwortlich führen.

BDO International Limited erbringt keine Dienstleistungen und nimmt keine operative Rolle wahr. Ihre Aufgaben beschränken sich auf die Koordination des Netzwerks sowie auf die Festlegung gemeinsamer Grundsätze in Qualität, Ethik und Governance.

BDO Schweiz trägt die volle Verantwortung für ihre Geschäftstätigkeit. Dazu gehören Strategie, Governance, Qualitätssicherung sowie die Umsetzung von Massnahmen im Bereich Nachhaltigkeit. Globale Vorgaben dienen als Orientierungsrahmen; die Umsetzung erfolgt national und im Einklang mit lokalen regulatorischen Anforderungen.

BDO Schweiz ist zudem durch den CEO im Global Board vertreten, das die Arbeit des Global Leadership Teams überwacht und die strategische Ausrichtung des Netzwerks festlegt. Die Mitwirkung in diesem Gremium stärkt den fachlichen Austausch, ohne die eigenständige Verantwortung von BDO Schweiz für alle unternehmerischen Entscheidungen und ihr nachhaltiges Handeln zu berühren.



[Impact and Insights Report - BDO Global](#)

Nachhaltigkeits- verständnis

Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltigkeit ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Sie prägt sowohl unser eigenes Handeln als auch die Dienstleistungen, die wir unseren Kundinnen und Kunden anbieten. Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir im Jahr 2024 mittels einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestimmt und im Berichtsjahr 2025 durch eine gezielte fachliche Kalibrierung überprüft und bestätigt. Sie bilden weiterhin die Grundlage für unsere strategische Ausrichtung.

Um die Themen wirkungsvoll zu strukturieren und deren Bedeutung für unser Unternehmen nachvollziehbar zu machen, führen wir das BDO Nachhaltigkeitsframework ein. Das Framework ordnet die Themen vier zentralen Wertdimensionen zu und dient als Orientierung für die Planung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen. Damit stellen wir sicher, dass wir unsere Ziele systematisch und wirkungsvoll verfolgen.

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf einer fundierten und aktuellen Basis weiterzuentwickeln, haben wir im Jahr 2025 eine Kalibrierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Die Aktualisierung im Berichtsjahr basierte vor allem auf dem fachlichen Austausch innerhalb des internationalen BDO Netzwerks. Zusätzlich wurden wichtige regulatorische Entwicklungen im In- und Ausland sowie technologische Fortschritte berücksichtigt, insbesondere die rasch zunehmende Verbreitung von KI-Anwendungen und deren mögliche Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit.

Die Überprüfung bestätigte die Relevanz der im Vorjahr identifizierten Themen und führte zu punktuellen Präzisierungen, ohne die grundlegende Struktur der Wesentlichkeitsmatrix zu verändern.

Auf Basis dieser Aktualisierung bleibt der im Jahr 2024 angewendete Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gültig und bildet weiterhin die methodische Grundlage für unsere Bewertung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Während die Analyse im Jahr 2024 alle Schritte durchlief, wurde im Berichtsjahr 2025 lediglich eine Kalibrierung über die Schritte «Expertenkalibrierung» und «Validierung» vorgenommen. Der vollständige Prozess stellt sich wie folgt dar:

GRI 3-1

01

Themenidentifikation

Basierend auf internationalen Rahmenwerken wie GRI, ESRS, SASB und OECD sowie internen Analysen werden potenziell wesentliche Themen entlang unserer Wertschöpfungskette identifiziert. Dabei berücksichtigen wir sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen sowie damit verbundene Risiken und Chancen. Die Themen werden zu übergeordneten Themenclustern zusammengeführt.

02

Stakeholder-Konsultationen

In strukturierten Workshops und Dialogformaten beziehen wir Stakeholder aus verschiedenen Funktionen und Regionen ein. Die Themenverantwortlichen werden dabei in der Methodik der doppelten Wesentlichkeit geschult und liefern Einschätzungen zu Auswirkungen, Risiken und Chancen. Diese Rückmeldungen fließen in die erste Ausarbeitung der Wesentlichkeitsmatrix ein.

03

Risikomapping und Expertenkalibrierung

Die Analyseergebnisse werden mit unserem jährlichen Risikoassessment abgeglichen, um finanzielle Chancen und Risiken angemessen zu integrieren. Ergänzend erfolgt eine fachliche Kalibrierung durch interne Expertinnen und Experten sowie ein Austausch mit globalen BDO Gremien, um Konsistenz und Aktualität sicherzustellen.

04

Validierung

Die finale Wesentlichkeitsmatrix wird durch die Geschäftsleitung geprüft und genehmigt.

05

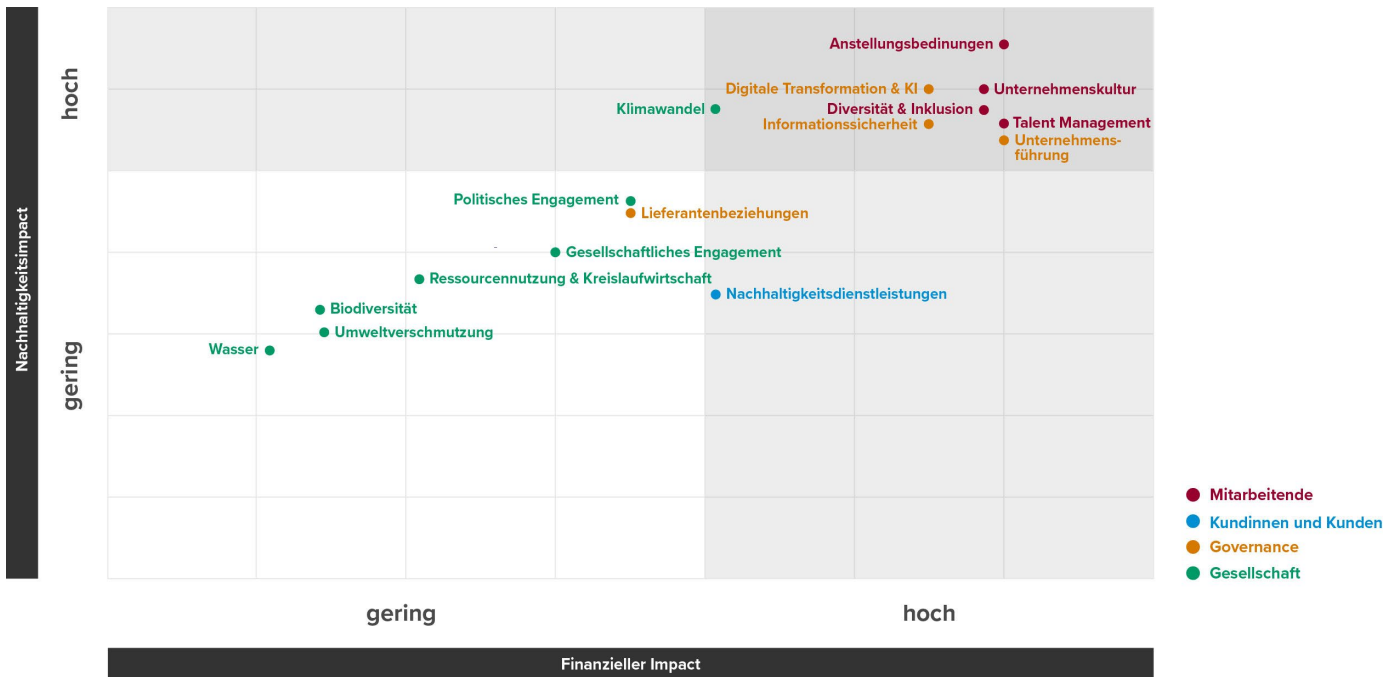
Überprüfung

Die Ergebnisse werden jährlich überprüft und bei wesentlichen Veränderungen der Erwartungen unserer Stakeholder oder unserer Geschäftsprioritäten aktualisiert. Dadurch stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsinitiativen stets auf die relevantesten Themen ausgerichtet bleiben.

Nachhaltigkeitsverständnis

Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

GRI 3-2



Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden neun zentrale Themen als besonders relevant identifiziert. Die Analyse zeigt, dass die Mehrheit dieser wesentlichen Themen Mitarbeitende und Governance-Aspekte betrifft. Die Benennung der Themen orientiert sich an den inhaltlichen Kategorien der ESRS, entspricht jedoch nicht vollständig der offiziellen ESRS-Terminologie.

Wesentliche Themen:

- ▶ Anstellungsbedingungen
- ▶ Unternehmenskultur
- ▶ Talent Management
- ▶ Diversität & Inklusion
- ▶ Unternehmensführung
- ▶ Informationssicherheit
- ▶ Digitale Transformation & Künstliche Intelligenz
- ▶ Klimawandel
- ▶ Nachhaltigkeitsdienstleistungen

Nicht wesentliche, aber berichtete Themen:

Einige Themen wie Lieferantenmanagement und gesellschaftliches Engagement überschreiten die Wesentlichkeitsschwelle nicht, werden jedoch aufgrund spezifischer Kundenanforderungen im Bericht behandelt.

Nachhaltigkeitsverständnis

Strategische Verankerung

GRI 3-3

Die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse spiegeln die vielfältigen Erwartungen unserer Stakeholder wider. Viele dieser Themen sind bereits heute in unserer Unternehmensstrategie «WIN» verankert und werden systematisch adressiert. Andere Bereiche - etwa unser gesellschaftliches Engagement - waren bisher nicht explizit strategisch abgebildet, obwohl BDO hier seit vielen Jahren aktiv ist.

Um die Themen klar zu strukturieren und ihre Bedeutung für BDO sichtbar zu machen, haben wir das BDO Nachhaltigkeitsframework entwickelt.

Wert für Mitarbeitende

Wir begeistern und entwickeln unsere bestehenden und künftigen Mitarbeitenden. Respekt, Involvement & Empowerment, Work-Life-Balance und Fairness charakterisieren unsere Kultur.

Wert für Kundinnen und Kunden

Wir verstehen die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden, sprechen ihre Sprache und schaffen relevante Nähe. Mit praxisorientierter Beratung, digitalen Lösungen und aktivem Wissenstransfer stärken wir ihre Zukunftsfähigkeit.

Finanzielle Stabilität

Wir sichern die langfristige Stabilität und Unabhängigkeit des Unternehmens durch profitables Wachstum, Innovation sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Gesellschaftlicher Beitrag

Als Schweizer Unternehmen fördern wir gezielt gesellschaftliches Engagement sowie den Austausch von Wissen und mindern zugleich die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft.

Das BDO Nachhaltigkeitsframework ordnet alle wesentlichen Themen vier zentralen Wertdimensionen zu, definiert strategische Schwerpunkte und unterstreicht ihre Relevanz für die nachhaltige Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Unser Ziel ist es, unsere Nachhaltigkeitsleistung ebenso konsequent zu steuern und zu optimieren wie unsere finanziellen Kennzahlen.

Die in der Grafik dargestellten strategischen Pfeiler «Employer of Choice», «Partner of Choice», «Profitables Wachstum» und «Gesellschaftlicher Beitrag» entsprechen den vier Wertdimensionen unseres Nachhaltigkeitsframeworks.



Das BDO Nachhaltigkeitsframework verbindet die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen mit unserer Unternehmensstrategie und bildet die Grundlage für die Entwicklung von Zielen, die Priorisierung von Massnahmen und die transparente Berichterstattung. Die Struktur dieses Berichts folgt den Wertdimensionen und zeigt nachvollziehbar auf, wie BDO Verantwortung übernimmt und welchen Beitrag wir leisten.

Nachhaltigkeitsverständnis

Unsere Nachhaltigkeitsziele im Überblick

Basierend auf unserer Wesentlichkeitsanalyse und den priorisierten Sustainable Development Goals (SDG) haben wir klare, messbare Nachhaltigkeitsziele definiert und überprüfen deren Fortschritt regelmässig. Die nachfolgende Tabelle bietet einen kompakten Überblick über unsere zentralen Ziele und die bereits erreichten Meilensteine. Weiterführende Informationen zu Verantwortlichkeiten, Richtlinien, Zielsetzungen und Leistungskennzahlen finden sich in den jeweiligen Kapiteln dieses Berichts.

Wertdimension	Wesentliches Thema	Ziel	Status 2025
Wert für Mitarbeitende	Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen	Arbeitszufriedenheit nach Great-Place-To-Work-Zertifizierung bis 2027 bei 80 Punkten	86 Punkte (Wert Befragung 2024)
	Talent Management	Fluktuation bei 15%	15,9%
Wert für Kundinnen und Kunden	Digitale Transformation & KI	Services mittelfristig verdreifachen	Aufbau eines digitalen Kompetenzzentrums
	Nachhaltigkeitsdienstleistungen	Steigerung des Umsatzes mit Nachhaltigkeitsdienstleistungen bis 2027 um das Fünffache (Basisjahr 2023)	+14%
Finanzielle Stabilität	Informationssicherheit	Mindestens 95% der Mitarbeitenden absolvieren das jährliche, obligatorische Security-Awareness-Training der CISO-Abteilung	>95%
	Datenschutz	Keine gemeldeten Datenschutzverletzungen an den EDÖB sowie keine Aufsichtsbeschwerden	1 vorsorgliche Meldung
	Geschäftsethik	Keine bestätigten Fälle von Korruption, Bestechung und Geldwäscherei	0
Gesellschaftlicher Beitrag	Klimaschutz	Scope 1&2: Reduktion um 42% tCO ₂ e bis 2030 (Basisjahr 2023)	-15,2%
		Scope 3: Geschäftsreisen & Pendelmobilität: Reduktion um 42% tCO ₂ e bis 2030 (Basisjahr 2023)	-7,5%
		Scope 3: Lieferkette: 70% der Lieferant/-innen von eingekauften Gütern und Services haben bis 2029 ein wissenschaftlich fundiertes Klimaziel gesetzt	33% (gemessen nach Ausgaben)
	Gesellschaftliches Engagement	Wir ermöglichen freiwilliges soziales Engagement unserer Mitarbeitenden während der Arbeitszeit.	>600h Volunteering in wohltätigen regionalen Organisationen
		Wir engagieren uns in Sport, Kultur, Wirtschaft und sozialen Initiativen in der Schweiz.	Über CHF 1 Mio. Sponsoring im Jahr 2025

Nachhaltigkeitsverständnis

Wertdimension	Wesentliches Thema	Ziel	Status 2025
Gesellschaftlicher Beitrag	Politisches Engagement	Wir ermutigen Mitarbeitende, sich unabhängig in politischen oder zivilgesellschaftlichen Rollen einzubringen.	>100 Mitarbeitende mit politischem Amt oder gemeinnützigem Stiftungsmandat
	Wissensbeitrag und Wissensaustausch	Wir teilen Fachwissen mit einem breiten öffentlichen Publikum.	>90 Publikationen sowie >100 kostenlose Veranstaltungen oder Webinare

Verknüpfung mit den Sustainable Development Goals (SDG)

Im Einklang mit der Agenda 2030 der Vereinten Nationen haben wir die wesentlichen Themen aus unserer Wesentlichkeitsanalyse den für BDO Schweiz relevanten Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) zugeordnet. Dabei konzentrieren wir uns auf SDG 8, 13 und 16, da diese am engsten mit unserer Geschäftstätigkeit und unserem Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung in der Schweiz verknüpft sind. Die Auswahl orientiert sich an nationalen Prioritäten: Der Länderbericht der Schweiz 2022 weist weiterhin auf Handlungsbedarf hin, unter anderem beim Klimaschutz (SDG 13). Wir leisten unseren Beitrag sowohl durch interne Massnahmen als auch durch unsere Beratungs- und Prüfungsleistungen für Kundinnen und Kunden.



Nachhaltigkeitsverständnis

Governance der internen Nachhaltigkeit

GRI 2-9, 2-12, 2-16

BDO verfolgt einen strukturierten Ansatz, um nachhaltige Entwicklungen sowohl intern als auch in unseren Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden wirksam umzusetzen. Unsere Nachhaltigkeitssteuerung basiert auf einer mehrstufigen Governance-Struktur, die strategische Führung, fachliche Steuerung und operative Umsetzung miteinander verbindet. Die im Jahr 2024 professionalisierte und um eine Stabsstelle für betriebliche Nachhaltigkeit erweiterte Struktur hat sich bewährt und bleibt unverändert bestehen.

Akteure	Zuständigkeiten	Kernaufgaben
Verwaltungsrat GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-18	Strategische Leitlinien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oberste Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung von BDO ▶ Sicherstellung der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen
Geschäftsleitung GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-18	Zielsetzung und Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Definition konkreter Nachhaltigkeitsziele und Massnahmen ▶ Überwachung der Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie, Unternehmensprozesse und Kundenlösungen ▶ Jährliche Prüfung und Genehmigung des Nachhaltigkeitsberichts vor der Veröffentlichung
Nachhaltigkeitsbüro/ Sustainability Center of Excellence GRI 2-13, GRI 2-17	Fachliche Steuerung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Entwicklung und Steuerung der internen Nachhaltigkeitsstrategie ▶ Jährliche Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie Ad-hoc-Berichterstattung zu wesentlichen ESG-Themen und Nachhaltigkeitsrisiken für die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat ▶ Identifikation von Trends, regulatorischen Entwicklungen und Kundenbedürfnissen sowie Aufbau und Pflege von Netzwerken zur Förderung des Wissensaustauschs ▶ Koordination mit dem globalen BDO Nachhaltigkeitsteam zur Umsetzung der globalen Strategie und Ziele ▶ Organisation themenspezifischer Trainings und Workshops für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, insbesondere zu regulatorischen Anforderungen, nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und der Umsetzung der Science Based Targets (SBTi) ▶ Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeitsthemen
Themenverantwortliche	Operative Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in den jeweiligen Fachbereichen (z.B. Klimaschutz, Talent Management oder Informationssicherheit)
Regionen	Operative Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Regionale Umsetzung: Nachhaltigkeit wird lokal integriert und in die regionalen Strukturen und Prozesse eingebunden; alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für die Umsetzung nachhaltiger Massnahmen im operativen Geschäft

Nachhaltigkeitsverständnis

Einbindung unserer Stakeholder

GRI 2-29

Unsere Stakeholder sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Sie repräsentieren Gruppen, die von unseren Aktivitäten und Entscheidungen betroffen sind oder direkten Einfluss auf unsere Organisation ausüben. Die Identifikation und Priorisierung dieser Gruppen erfolgte im Rahmen unserer regelmässig aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse, in der wir die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewertet haben. Im Berichtsjahr ergaben sich keine wesentlichen Änderungen an der Zusammensetzung unserer Stakeholdergruppen oder an den bestehenden Dialogformaten.

Im Mittelpunkt stehen jene Stakeholdergruppen, die für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele besonders relevant sind, darunter Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Lieferantinnen und Lieferanten, Behörden und Gesetzgeber sowie die Umwelt. Diese Gruppen haben wir aufgrund ihres direkten Einflusses auf unsere Geschäftstätigkeit und ihrer Abhängigkeit von unseren Leistungen priorisiert.

Um die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder zu verstehen, setzen wir auf einen strukturierten und kontinuierlichen Dialog. Dazu gehören regelmässige Befragungen, Feedbackgespräche, die Teilnahme an Fachgremien sowie transparente Kommunikation über unsere Nachhaltigkeitsleistungen und -ziele. Die gewonnenen Rückmeldungen werden strukturiert ausgewertet und fliessen direkt in die Weiterentwicklung unserer Wesentlichkeitsanalyse sowie in strategische Entscheidungen und Massnahmen ein.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere wesentlichen Stakeholdergruppen, ihre zentralen Anliegen im Berichtsjahr und unseren Ansatz zur Einbindung in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen.

Stakeholdergruppe	Zentrale Bedürfnisse	Einbindungsmechanismen	Ergebnisse und Massnahmen
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Motivierendes Arbeitsumfeld ▶ Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung ▶ Chancengleichheit 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mitarbeitendenbefragungen ▶ Innovationsplattform zur Förderung interner Ideenfindung ▶ Themenspezifische Feedbackgespräche und Workshops 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 4,9% des Umsatzes fliessen in die Aus- und Weiterbildung ▶ Nachhaltigkeit als Teil des Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeitende ▶ Corporate-Volunteering-Tage
Kundinnen und Kunden	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hochwertige, zuverlässige Dienstleistungen ▶ Digitale und innovative Lösungen für nachhaltige Geschäftsprozesse ▶ Unterstützung bei Compliance und Nachhaltigkeitsanforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kundenzufriedenheitsumfragen ▶ Direkter Dialog über individuelle Kundenprojekte ▶ Bereitstellung digitaler Bewertungstools (z.B. ESG-Ratings) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anzahl Kundinnen und Kunden 28'088 (Zunahme um 4,8%) ▶ Erneute Teilnahme an EcoVadis-Bewertung und Erhalt der Silbermedaille (Top 15% weltweit)
Behörden und Gesetzgeber	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ▶ Beitrag zu praxismässiger Regulierung 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Teilnahme an Fachkommissionen (z.B. EXPERTsuisse) ▶ Konsultationen und Stellungnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mitgestaltung von Regulierungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung ▶ Beratung zu neuen Anforderungen wie der CSRD

Nachhaltigkeitsverständnis

Stakeholdergruppe	Zentrale Bedürfnisse	Einbindungsmechanismen	Ergebnisse und Massnahmen
Lieferantinnen und Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Langfristige und faire Geschäftsbeziehungen ▶ Transparente Vergabekriterien und Zahlungsbedingungen ▶ Unterstützung bei Nachhaltigkeitsanforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lieferantendialog ▶ Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Beschaffungsrichtlinien (Lieferantenkodex) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SBTi Zielsetzung für eine umweltfreundliche Beschaffungspolitik ▶ Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien für kritische Warengruppen (z.B. Kinderarbeit)
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reduktion des Ressourcenverbrauchs ▶ Massnahmen zur Emissionsminderung 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachhaltigkeitsbericht ▶ Implementierung digitaler Lösungen zur Ressourcenschonung 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Transparente Klimaberichterstattung nach GHG-Protokoll ▶ Commitment zu SBTi Net-Zero Standard mit entsprechendem Reduktionsplan



Nachhaltigkeitsverständnis

Partnerschaften

GRI 2-28


Wir sind überzeugt, dass einzelne Organisationen signifikante positive Effekte erzielen können, aber gemeinsam noch mehr für die Nachhaltigkeit erreicht werden kann. Deshalb setzen wir uns für den aktiven Wissens- und Erfahrungsaustausch ein. Zudem hoffen wir, durch unser Engagement als Mitglied von Organisationen, die sich für eine zukunftsweisende Transformation unserer Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft einsetzen, den nachhaltigen Wandel zusätzlich zu beschleunigen. Dank der Zusammenarbeit mit unseren spezialisierten Nachhaltigkeitspartnern bleiben wir bei neuen Entwicklungen, Trends und Konzepten stets am Puls der Zeit.

Innerhalb der folgenden Partnerschaften setzen wir uns ein:

UN Global Compact

01


Seit Juni 2025 ist BDO Teilnehmerin des UN Global Compact, der weltweit grössten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir verpflichten uns, die zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in unsere Strategie und unsere Geschäftsprozesse einzubinden. Durch die jährliche Berichterstattung leisten wir einen transparenten Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG). Zudem nutzen wir Arbeitsgruppen und Learning-Events des UN Global Compact, um relevante Entwicklungen direkt in unsere Richtlinien und Massnahmen zu integrieren.

 [UN Global Compact](#)

öbu

02

Seit 2011 sind wir aktives Mitglied von öbu, dem Verband für nachhaltiges Wirtschaften. Gemeinsam fördern wir die Integration der SDG in Schweizer Organisationen. Die Mitgliedschaft ermöglicht uns den Zugang zu einem vielfältigen Unternehmensnetzwerk und stärkt den fachlichen Austausch. Impulse aus Dialogformaten und Fachveranstaltungen fliessen regelmässig in unsere Nachhaltigkeitsprogramme und in die Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen ein.

 [öbu](#)

B Lab

03

B Lab ist ein wichtiger Partner für unsere interne Nachhaltigkeitsentwicklung. Wir haben das Swiss Triple Impact (STI)-Programm vollständig durchlaufen, und die daraus abgeleiteten Ziele sind Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Partnerschaft unterstützt uns dabei, Transparenz, Wirkung und Verantwortungsstrukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

 [B Lab](#)

EXPERTsuisse

04

BDO engagiert sich als aktives Mitglied von EXPERTsuisse in Fachgremien und Arbeitsgruppen zu regulatorischen Entwicklungen, Governance und nichtfinanzieller Berichterstattung. Dadurch fliessen neue Entwicklungen frühzeitig in unsere internen Prozesse und Kundenlösungen ein. Durch unsere Mitarbeit in den Fachkommissionen für Nachhaltigkeitsberatung und ESG-Assurance tragen wir zur Auslegung von Standards sowie zur Weiterentwicklung des Zertifikatslehrgangs zur Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten bei.

 [EXPERTsuisse](#)

Wert für Mitarbeitende

Wert für Mitarbeitende

Unsere Unternehmenskultur

Eine starke Unternehmenskultur bildet das Fundament unseres Erfolgs. Sie prägt, wie wir zusammenarbeiten, Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen. Auch im Jahr 2025 haben wir gezielt daran gearbeitet, diese Kultur weiter zu stärken und unser Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass BDO langfristig eine attraktive und zukunftsorientierte Arbeitgeberin bleibt.

Werte und Purpose

Unsere fünf Werte - Verlässlichkeit, Menschlichkeit, Flexibilität, Verantwortung und Kompetenz - bleiben unverändert die Grundlage unseres Handelns und bieten Mitarbeitenden wie Führungskräften Orientierung im Alltag.



Unsere Werte

Im Jahr 2025 haben wir diesen Orientierungsrahmen um einen neuen, organisationsweit entwickelten Purpose ergänzt: «Aus Vertrauen entsteht Zukunft. Für bleibenden Erfolg.» Er beschreibt unseren Beitrag zur Gesellschaft und macht deutlich, was uns in unserem Handeln leitet.

Mit Formaten wie Purpose Walks und Purpose Erlebnissen haben wir Mitarbeitende und Führungskräfte eingeladen, diesen Purpose im Alltag zu reflektieren und darüber ins Gespräch zu kommen.

Verankerung im Arbeitsalltag

Ein Schwerpunkt lag 2025 darauf, unsere Werte und Führungsprinzipien noch stärker in zentrale HR-Prozesse einzubetten. Mit der Einführung des neuen Jahresgesprächs im Rahmen des Digitalisierungsprojekt «unisono» wurden sie verbindlich Teil des Dialogs zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Das Gespräch enthält nun eine klare Reflexion über Zusammenarbeit, Verhalten und Kompetenzen. Ergänzend wurde ein Führungsfeedback eingeführt, das den Austausch erleichtert und die Weiterentwicklung unserer Führungskultur unterstützt.

Auch technisch haben wir unsere Kulturarbeit weiter gestärkt und wichtige Personalprozesse digitalisiert. Das erleichtert die Zusammenarbeit, schafft mehr Transparenz und unterstützt sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende im Alltag. Schulungen im Herbst 2025 halfen dabei, die neuen Abläufe und das System verständlich und sicher einzuführen.

Mitarbeitendenzufriedenheit und externe Anerkennung

Im Jahr 2025 wurde keine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Die Rückmeldungen aus der Erhebung von 2024 dienten jedoch weiterhin als wichtige Grundlage, um zentrale Themen gezielt weiterzuentwickeln. Ein Schwerpunkt lag darauf, die Kommunikation zu strategischen Prioritäten und Entscheidungen der Geschäftsleitung zu stärken. Dafür wurden bestehende Informationsformate überarbeitet und neue Möglichkeiten geschaffen, um Mitarbeitenden mehr Einblick in Hintergründe und Entscheidungswege zu geben. Parallel dazu wurden Massnahmen in den Bereichen Führung, Vielfalt und Mitarbeitendenbeteiligung weitergeführt, um die positive Entwicklung der Arbeitsplatzkultur fortzusetzen, bis die nächste Befragung im Jahr 2026 eine erneute Rückmeldung ermöglicht.

Die positiven Rückmeldungen und erzielten Erfolge spiegeln sich auch in externen Bewertungen wider: BDO wurde mit dem Kununu Top-Company-Siegel 2025 ausgezeichnet. Diese Anerkennung bestätigt unser Engagement für eine attraktive Unternehmenskultur und unterstreicht, dass BDO zu den beliebtesten fünf Prozent der Arbeitgeberinnen in der Schweiz gehört.



Kununu

Wert für Mitarbeitende

Talent Management

Unsere Mitarbeitenden sind der wichtigste Erfolgsfaktor von BDO. Als wissensintensives Dienstleistungsunternehmen sind wir auf qualifizierte, engagierte und entwicklungsbereite Fachkräfte angewiesen. Ein wirksames Talent Management ist daher ein wesentliches Element unserer nachhaltigen Unternehmensführung und ein zentraler Hebel zur Sicherung unserer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit. BDO verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz entlang des gesamten Mitarbeitendenlebenszyklus - von der Gewinnung über die Entwicklung bis hin zur langfristigen Bindung von Talenten.

Mitarbeitendenstruktur

GRI 2-7

Per 31. Dezember 2025 beschäftigte BDO Schweiz 1'755 Mitarbeitende (entspricht 1'493 FTE). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem leichten Rückgang von 0,6 Prozent. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen auf eine zurückhaltendere Rekrutierung in einzelnen Bereichen sowie auf strukturelle Anpassungen im Zuge von Effizienz- und Digitalisierungsinitiativen zurückzuführen.

Die Mitarbeitenden verteilen sich wie folgt auf die Regionen und Organisationseinheit:

Zürich-Ostschweiz	23%
Mittelland	18%
Zentralschweiz	14%
Nordwestschweiz	13%
Westschweiz	10%
Management Services	17%
Digital	5%
Financial Services	4%
Total Mitarbeitende*	1'755

*Anzahl Personen mit Lernenden (Stand 31.12.2025)

Personalgewinnung

GRI 401-1

Wir verfolgen eine gezielte und nachhaltige Rekrutierungsstrategie, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Ein strukturiertes Onboarding sorgt dafür, dass neue Mitarbeitende von der Vertragsunterzeichnung bis zu ihrem ersten Arbeitstag gut begleitet und auf ihren Eintritt vorbereitet werden.

Zur Stärkung unserer Attraktivität als Arbeitgeberin und zur Sicherung des Talentpools setzen wir unter anderem auf:

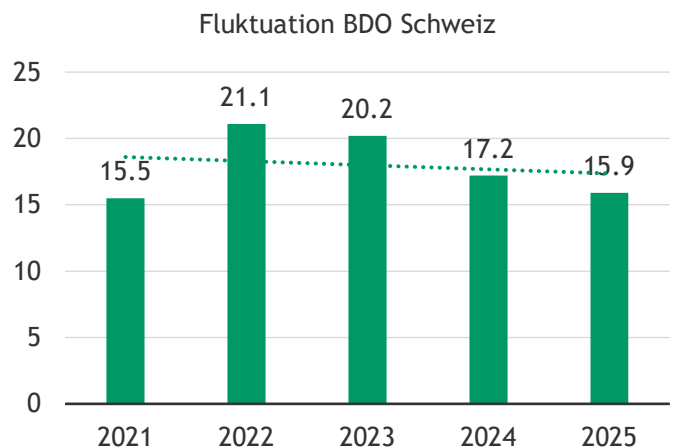
- ▶ ein Mitarbeitendenempfehlungsprogramm, das interne Netzwerke gezielt nutzt,
- ▶ Präsenz an Hochschulen und Fachveranstaltungen, um Nachwuchstalente frühzeitig anzusprechen,
- ▶ die Förderung interner Karrieremöglichkeiten, um vorhandene Kompetenzen weiterzuentwickeln und interne Mobilität zu stärken.

Fluktuation und Mitarbeitendenbindung

GRI 401-1

BDO hat sich das Ziel gesetzt, die Fluktuation mittelfristig auf 15 Prozent zu senken. Im Berichtsjahr lag die effektive Fluktuationsrate bei 15,9 Prozent und damit knapp über dem Zielwert. Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt sich jedoch ein klar rückläufiger Trend, was auf die Wirksamkeit der eingeleiteten Massnahmen hinweist.

Der grösste Anteil der Austritte entfällt auf Mitarbeitende ohne Führungsfunktion, wobei Frauen insgesamt häufiger austreten als Männer. Gleichzeitig sind Austritte in höheren Funktionen selten, was auf eine hohe Stabilität in leitenden Positionen hinweist.



Neben den Abgängen sind die Neueintritte ein zentraler Faktor für die personelle Entwicklung. Mit einer Neueintrittsquote von 16,3 Prozent konnten die Abgänge weitgehend kompensiert werden. Die ausgeglichene Relation zwischen Fluktuation und Neueintritten zeigt, dass BDO personelle Kapazitäten flexibel steuert und sich wirkungsvoll an ein dynamisches Geschäftsumfeld anpasst.

Wert für Mitarbeitende

Die Struktur der Neueintritte weist zudem auf eine ausgewogene Rekrutierung über verschiedene Altersgruppen und Funktionen hin und unterstützt sowohl die Nachwuchsförderung als auch den gezielten Kompetenzaufbau.

Kategorie	Ausprägung	Anteil (%)
Altersgruppe	Unter 30 Jahre	56,2
	30-50 Jahre	34,9
	Über 50 Jahre	9,0
Geschlecht	Männlich	53,8
	Weiblich	46,2

Zur nachhaltigen Reduktion der Fluktuation und zur Stärkung der Mitarbeitendenbindung setzten wir insbesondere auf:

- ▶ eine strukturierte Nachfolgeplanung zur Sicherung von Know-how,
- ▶ die gezielte Förderung interner Entwicklungsperspektiven,
- ▶ strukturierte Austrittsinterviews, um systematisch Erkenntnisse für Verbesserungen zu gewinnen.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund sieben Jahren unterstreicht die langfristige Bindung eines grossen Teils unserer Mitarbeitenden.

Personalentwicklung & Leistungsmanagement

GRI 404-3

Ein zentrales Instrument der Personalentwicklung sind die jährlich durchgeführten Zielvereinbarungs- und Jahresgespräche. In diesen Gesprächen werden:

- ▶ Leistungen und Kompetenzen reflektiert,
- ▶ Ziele für das kommende Jahr festgelegt und
- ▶ individuelle Entwicklungs- und Karriereschritte definiert.

Die Ergebnisse dienen als Grundlage für gezielte Förderungsmassnahmen und unterstützen eine transparente, leistungsorientierte Entwicklung.

Im Berichtsjahr lag ein wesentlicher Fokus auf der Weiterentwicklung und Harmonisierung der HR Prozesslandschaft. Bestehende personalbezogene Prozesse wurden gezielt gestärkt und weiter vereinheitlicht, um eine konsistente und zukunftsorientierte Talententwicklung sicherzustellen. Dabei wurden kulturelle Aspekte stärker in zentrale HR Instrumente integriert und durch Digitalisierungsinitiativen unterstützt.

Ergänzend dazu wurden klare Funktionsbezeichnungen eingeführt, die eine transparente Stellenarchitektur ermöglichen und als Grundlage für eine modernisierte, nachvollziehbare Vergütungsstruktur dienen.

Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1, 404-2

Das Wissen und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden sind zentral für die Qualität unserer Dienstleistungen und unsere langfristige Innovationsfähigkeit.

BDO ist die grösste Ausbilderin im kaufmännischen Bereich für die Fachrichtung Treuhand/Immobilien in der Schweiz. Im Berichtsjahr stieg die Anzahl der Lernenden auf 92 (Vorjahr 91), wobei die Übernahmequote nach dem Lehrabschluss bei über 65 Prozent lag. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchsförderung und zur langfristigen Sicherung von Fachkompetenzen.

Wir fördern lebenslanges Lernen durch ein breites Angebot an internen und externen Weiterbildungen, darunter:

- ▶ interne Schulungen zur Stärkung von Sozial-, Selbst- und Führungskompetenzen,
- ▶ externe Fachausbildungen,
- ▶ obligatorische Weiterbildungen zur Sicherstellung beruflicher Akkreditierungen.

Im Jahr 2025 investierte BDO 4,9 Prozent des Umsatzes in Aus- und Weiterbildung. Die durchschnittliche Anzahl an Aus- und Weiterbildungsstunden lag im Berichtsjahr bei 85 Stunden. Die erfassten Stunden beinhalten Aktivitäten rund um interne und externe Aus- und Weiterbildungen sowie das Selbststudium, jedoch ohne die Berufsausbildungsstunden der Lernenden.

Funktionsnotwendige Weiterbildungen werden finanziell unterstützt, und der zeitliche Aufwand kann ganz oder teilweise als Arbeitszeit angerechnet werden. Diese Regelungen sind im geltenden Aus- und Weiterbildungsreglement verankert und schaffen transparente sowie verlässliche Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden.

Wert für Mitarbeitende

Anstellungsbedingungen

BDO setzt sich für faire, transparente und attraktive Anstellungsbedingungen ein. Ziel ist es, ein gesundes, motivierendes und leistungsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2025 wurden die Anstellungsbedingungen gezielt weiterentwickelt, um Attraktivität, Transparenz und Flexibilität weiter zu stärken.

Arbeitsmarktbedingungen und strategische Herausforderungen

GRI 2-7, 405-1, 401-2

Die Arbeitswelt in den Bereichen Treuhand, Wirtschaftsprüfung sowie Steuern und Recht ist geprägt von hoher fachlicher Komplexität und saisonalen Belastungsspitzen. Besonders während der Abschlussprüfungssaison und der Steuerperiode ist ein hohes Mass an Flexibilität erforderlich.

Vor diesem Hintergrund verfolgt BDO das Ziel, Leistungserwartungen und individuelle Belastbarkeit in Einklang zu bringen.

Ein zentrales Instrument hierfür ist das Jahresarbeitszeitmodell. Es ermöglicht Mitarbeitenden, in Phasen hoher Auslastung Mehrstunden zu leisten und diese in ruhigeren Zeiten auszugleichen. Ergänzend dazu bieten flexible Arbeitsmodelle zusätzliche Gestaltungsspielräume.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag 2025 bei 39,1 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 2,4 Prozentpunkte gestiegen. Davon entfielen 66 Prozent auf Frauen und 34 Prozent auf Männer. Diese Entwicklung unterstreicht die Bedeutung flexibler Beschäftigungsmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Flexibles Arbeiten

Im Berichtsjahr 2025 haben wir verschiedene Massnahmen umgesetzt, um die Attraktivität von BDO als Arbeitgeberin weiter zu erhöhen. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen den Mitarbeitenden mehr Autonomie bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort und leisten einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Gleichzeitig stärken sie die langfristige Bindung der Mitarbeitenden und unterstützen stabile Arbeitsbedingungen in einem anspruchsvollen Marktumfeld.

Arbeitszeitreglement

Das per 1. Januar 2025 in Kraft getretene Arbeitszeitreglement schafft transparente, einheitliche und für alle Mitarbeitenden geltende Rahmenbedingungen. Es stärkt die Planbarkeit und ermöglicht gleichzeitig individuelle Flexibilität. Die zentralen Neuerungen umfassen:

- ▶ Sechs Wochen Ferien für alle Mitarbeitenden
- ▶ Die Möglichkeit, eine zusätzliche Ferienwoche zu kaufen oder eine Ferienwoche zu verkaufen
- ▶ Mitarbeitende haben die Möglichkeit, zwischen fünf, sechs oder sieben Ferienwochen pro Jahr zu wählen
- ▶ Eine einheitliche Feiertagsregelung mit bis zu zehn Feiertagen pro Jahr, unabhängig vom Arbeitsort

Durch diese Regelungen wird eine ausgewogene Gestaltung von Arbeits- und Erholungszeiten unterstützt und den unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeitenden Rechnung getragen.

Reglement zum ortsunabhängigen Arbeiten

Mit über 40 Standorten in der Schweiz fördern wir die räumliche Nähe zum Wohnort. Ergänzend dazu unterstützt ortsunabhängiges Arbeiten eine flexible und individuelle Arbeitsgestaltung.

Seit 2025 ist das Reglement zum ortsunabhängigen Arbeiten in Kraft. Es definiert klare Rahmenbedingungen für das Arbeiten ausserhalb der Büros innerhalb der Schweiz und stellt sicher, dass arbeitsrechtliche, sicherheitsrelevante sowie datenschutzrechtliche Vorgaben auch ausserhalb des Büros eingehalten werden. Über 90 Prozent der Mitarbeitenden können dieses Modell aufgrund ihrer Funktion nutzen. Es stärkt eigenverantwortliches Arbeiten, fördert effiziente Arbeitsweisen und trägt zu höherer Zufriedenheit bei.

Wert für Mitarbeitende

Vergütung

GRI 2-19, 2-30

BDO ist nicht an Gesamtarbeitsverträge gebunden. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen erfolgt intern und orientiert sich an branchenüblichen Standards sowie an den Anforderungen eines wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkts.

Um eine marktgerechte und vergleichbare Entlohnung zu gewährleisten, wird die Vergütungsmethodik laufend weiterentwickelt:

- ▶ Im Jahr 2025 wurde eine neue Vergütungspolitik eingeführt. Diese basiert auf einem fixen Grundgehalt sowie einem gewinnorientierten Erfolgsanteil ab der Karrierestufe Senior Manager. Ziel ist es, Leistung, Verantwortung und Unternehmenserfolg transparent miteinander zu verknüpfen.
- ▶ Zur weiteren Erhöhung von Transparenz und Fairness läuft ein schweizweites Optimierungsprojekt. Dieses schafft die Grundlage für konsistente Funktionsbewertungen, Lohnbenchmarks sowie die Entwicklung eines systematischen Gehaltssystems mit klar definierten Lohnbändern und Lohnkurven. Damit wird die Vergleichbarkeit von Funktionen verbessert und eine gerechte, nachvollziehbare Vergütungsstruktur langfristig verankert.
- ▶ Die Altersvorsorge ist ein zentraler Bestandteil der Gesamtvergütung und wird über die firmeneigene Pensionskassenstiftung von BDO sichergestellt. Allen Mitarbeitenden und Führungskräften stehen zwei Vorsorgemodelle zur Auswahl, um unterschiedliche Lebens- und Vorsorgesituationen zu berücksichtigen. Die Interessen der Mitarbeitenden werden dabei durch eine Mitarbeitendenvertretung sichergestellt. Damit wird gewährleistet, dass Mitarbeitendenanliegen in die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vorsorgelösungen systematisch einfließen.

Gesundheit der Mitarbeitenden

GRI 403-1, 403-2, 403-9

Im Jahr 2025 lagen die krankheitsbedingten Absenzen bei 2,8 Prozent der Sollstunden, während die unfallbedingten Absenzen 0,4 Prozent betragen. Die Unfallhäufigkeit lag bei 21,8 pro 200'000 Arbeitsstunden. Dabei entfällt der grösste Teil der

Unfälle auf Nichtberufsunfälle, die somit wesentlich zur Gesamtunfallrate beitragen.

Zur Förderung von Gesundheit und Prävention haben wir unter anderem folgende Massnahmen umgesetzt:

- ▶ Externe Beratungsangebote in Zusammenarbeit mit Movis zur Unterstützung des psychischen Wohlbefindens sowie ein enger Austausch zwischen HR Business Partnern und dem Case Management der Zürich-Versicherung
- ▶ Interne Seminare zur Gesundheitsförderung (z.B. Ernährung, Schlaf, Sozialkompetenz)
- ▶ Ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze sowie Schulungen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung
- ▶ Durchführung einer Ist-Analyse zur Identifikation psychosozialer Belastungen und Identifikation gezielter Präventionsmassnahmen

Diese Massnahmen tragen dazu bei, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden langfristig zu sichern und die Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmassnahmen sind systematisch in die HR- und Risk-Management-Prozesse integriert und werden regelmässig überprüft.

Elternzeit

GRI 401-3

Im Jahr 2025 bezogen 62 Mitarbeitende Elternurlaub. 90,3 Prozent kehrten nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurück. Es zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Zwei Drittel der zurückgekehrten Frauen stiegen in Teilzeit wieder ein, während alle Männer ihre Tätigkeit zu 100 Prozent wieder aufnahmen. Unter den Mitarbeitenden, die nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten, waren ausschliesslich Frauen.

Wert für Mitarbeitende

Chancengleichheit

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben und respektvoll behandelt werden. Diese Haltung prägt unseren Umgang miteinander und bestimmt unsere Erwartungen an interne wie externe Zusammenarbeit.

Achtung der Menschenrechte und Diskriminierungsverbot

BDO fördert eine Unternehmenskultur, die von Respekt, Wertschätzung und Fairness geprägt ist. Wir achten die Menschenrechte und tolerieren keinerlei Diskriminierung, Mobbing, Gewalt oder sexuelle Belästigung. Alle Mitarbeitenden - unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Sprache, sexueller Orientierung, Identität, Alter, sozialer Stellung, Lebensform, religiöser Überzeugung oder Beeinträchtigung - sollen sich willkommen und respektiert fühlen.

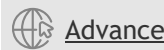
Wir schützen die persönliche Integrität unserer Mitarbeitenden und fördern eine Kultur der Offenheit. Diese Erwartungen richten wir auch an unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie an unsere Lieferantinnen und Lieferanten. Sie verpflichten sich über den Lieferantenkodex, unsere Werte zu respektieren und aktiv zu unterstützen.

Geschlechtervielfalt bei BDO

Die Förderung von Diversität und Gleichstellung ist für BDO eine strategische Priorität. Im Geschäftsjahr 2025 lag der Frauenanteil bei 46 Prozent (Vorjahr 48 Prozent) und blieb damit weitgehend stabil.

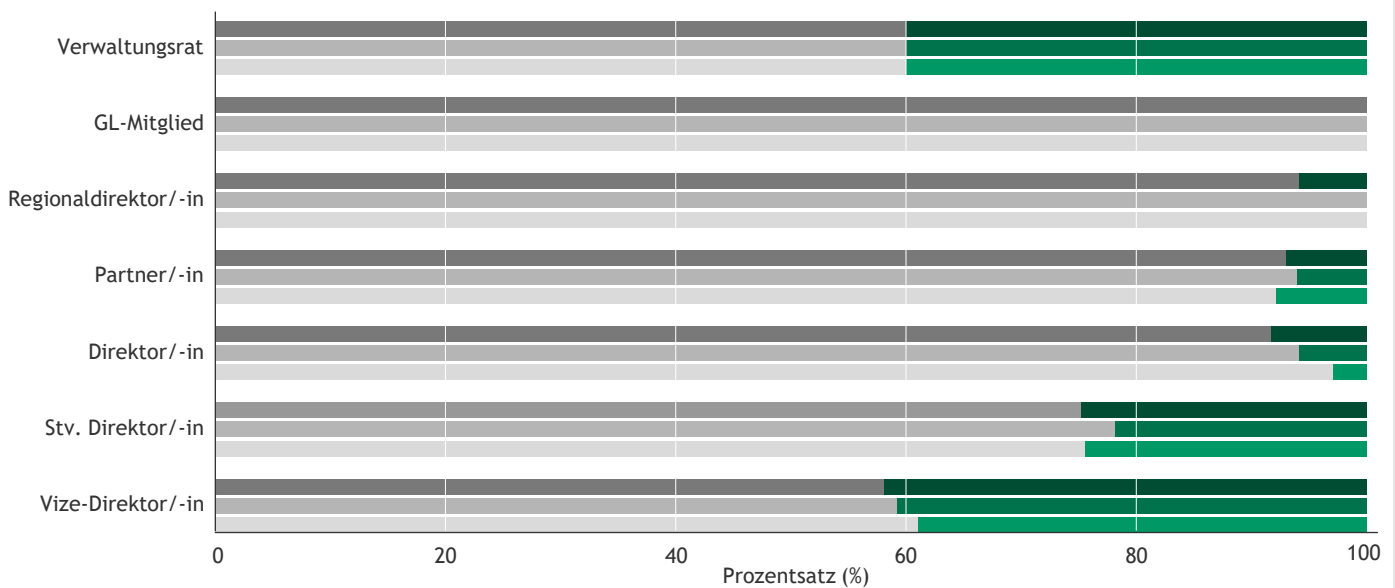
Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist insgesamt gestiegen und beträgt neu 31,4 Prozent (Vorjahr 29,3 Prozent). Auf Partnerebene zählte BDO zum Ende des Geschäftsjahres 2025 insgesamt 7 Partnerinnen und 93 Partner. Der Anstieg des Frauenanteils zeigt sich über praktisch alle Führungsebenen hinweg und weist darauf hin, dass unsere Initiativen zur Förderung einer vielfältigen Talentpipeline erfolgreich sind.

Um weitere Fortschritte zu erzielen, arbeitet BDO mit *Advance - Gender Equality in Business* zusammen. Advance ist der führende Wirtschaftsverband für Geschlechtergleichstellung in der Schweiz und unterstützt Unternehmen mit Netzwerk- und Weiterbildungsangeboten. Mitglieder unseres Top-Managements engagieren sich zudem im Cross-Company-Mentoringprogramm.



Frauenanteil in Führungspositionen

GRI 2-7, 405-1, 405-2



Wert für Mitarbeitende

Die im Jahr 2024 durchgeführte Lohngleichheitsanalyse bestätigt, dass keine systematischen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede bestehen.

Altersverteilung der Mitarbeitenden GRI 405-1

Wir fördern den generationenübergreifenden Austausch und unterstützen alle Altersgruppen durch flexible Arbeitsmodelle. Altersvielfalt betrachten wir als wichtigen Erfolgsfaktor für nachhaltiges Wachstum und Innovation. Das Durchschnittsalter bei BDO liegt bei 36,5 Jahren.

Unter 30 Jahre alt	34%
Zwischen 30-50 Jahre	49%
Über 50 Jahre alt	17%

Regionale Vielfalt & Mehrsprachigkeit

BDO ist schweizweit regional verankert und spiegelt diese Vielfalt auch sprachlich wider. Wichtige Dokumente stehen in Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung. Zur Förderung der Sprachkompetenzen bieten wir unseren Mitarbeitenden zudem Sprachkurse an.

Sensibilisierung & Mitarbeitendenengagement

Neben strukturellen Massnahmen setzte BDO im Jahr 2025 verstärkt auf Sensibilisierung und aktives Mitarbeitendenengagement, um Diversität in all ihren Dimensionen sichtbar und erlebbar zu machen. Dazu tragen auch drei interne Fokusgruppen bei, die unterschiedliche Aspekte der Diversität adressieren: Sie unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fördern die Inklusion von LGBTQIA+-Mitarbeitenden und stärken die Sichtbarkeit sowie Entwicklungschancen von Frauen.

Mit der Kampagne #AllAreWelcome setzte BDO ein sichtbares Zeichen für Zugehörigkeit und Respekt. Die Initiative stellte Menschen und ihre Geschichten in den Mittelpunkt und verankert Vielfalt als festen Bestandteil der Unternehmenskultur. Mit der Teilnahme an der von *Advance - Gender Equality in Business* lancierten Kampagne #NotYourTrendyCEO unterstrich unser CEO, Thomas Studhalter, dass Gleichstellung für BDO kein kurzfristiger Trend ist.

BDO ist zudem mit dem Swiss LGBTI Label ausgezeichnet. Diese Anerkennung unterstreicht unser kontinuierliches Engagement für eine offene und inklusive Unternehmenskultur.

 [Swiss LGBTI Label](#)

Wert für Kundinnen und Kunden

Wert für Kundinnen und Kunden

Unsere digitalen Services

Die digitale Transformation verändert grundlegend, wie Menschen in Unternehmen arbeiten, Daten nutzen und Entscheidungen treffen. Gleichzeitig steigen die Erwartungen an Transparenz, Sicherheit, Resilienz und nachhaltige Wirkung. Viele Organisationen stehen vor der Herausforderung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit parallel zu bewältigen und dabei den operativen Betrieb zuverlässig sicherzustellen.

Chancen und Herausforderungen

Die Digitalisierung eröffnet viele Chancen: effizientere und ressourcenschonendere Prozesse, höhere Daten- und Prozessqualität, stärkere Governance und Compliance sowie verbesserte Voraussetzungen für nachhaltige Unternehmensführung. Organisationen, die diese Potenziale gezielt und verantwortungsvoll nutzen, stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit und schaffen die Grundlage für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung.

Demgegenüber zeigt sich in der Praxis, dass KMU oft vor strukturellen Hürden stehen. Begrenzte Ressourcen, fehlende Priorisierung, Unsicherheiten in Daten- und IT-Architekturen sowie ein hoher Abstimmungsbedarf zwischen Business, IT und Management erschweren die Umsetzung. Mit dem Aufkommen von KI nimmt die Komplexität weiter zu: Neue Anwendungen müssen verantwortungsvoll gestaltet werden, um Datenschutzrisiken oder unerwünschte Auswirkungen auf Mitarbeitende zu vermeiden. Gleichzeitig verändern sich Rollen und Kompetenzanforderungen. Werden Mitarbeitende nicht rechtzeitig befähigt oder Aufgaben nicht klar definiert, entstehen zusätzliche Risiken.

Organisatorische Weiterentwicklung: BDO Digital

Um Unternehmen in dieser Ausgangslage wirksam zu unterstützen, hat BDO ihre digitalen Einheiten gebündelt und zentrale Schlüsselpositionen neu besetzt. Mit der Zusammenführung der EVE Abacus und BDO Digital entsteht die eigenständige, ergebnisverantwortliche Einheit (EVE) BDO Digital. Sie ist das digitale Kompetenzzentrum von BDO Schweiz und vereint Business Software mit Schwerpunkt Abacus, Cloud & Collaboration, Cyber Security, Digital Forensics, IT-Advisory sowie KI-gestützte Lösungen. Über 100 spezialisierte Beraterinnen und Berater mit technologischer Expertise, fundiertem

Branchenverständnis und methodischer Beratungskompetenz begleiten Unternehmen schweizweit entlang des gesamten digitalen Lebenszyklus - von der strategischen Ausrichtung über die Implementierung bis zur Weiterentwicklung im Betrieb.

Die neue Struktur schafft die organisatorischen Voraussetzungen, um die wachsende Nachfrage nach digitalen Services noch wirksamer zu bedienen. Gleichzeitig markiert sie einen wesentlichen Meilenstein auf dem Weg zur im Vorjahr angekündigten Verdreifachung der Kapazitäten.

Beratungs- und Umsetzungsansatz

BDO verfolgt bei der Beratung einen integrierten Ansatz, der das Zusammenspiel von Mensch, Prozessen und Technologie berücksichtigt. Digitalisierung wird dabei nicht als rein technisches Projekt verstanden, sondern als Veränderung, die Organisation, Kompetenzen und Zusammenarbeit betrifft.

Im Rahmen der Beratung analysiert BDO systematisch Chancen und Risiken. Im Fokus stehen Informationssicherheit, Datenqualität, regulatorische Anforderungen, organisatorische Machbarkeit sowie der verantwortungsvolle Einsatz digitaler Technologien. So stellen wir sicher, dass digitale Lösungen fachlich fundiert, rechtskonform und langfristig tragfähig umgesetzt werden.

BDO begleitet Unternehmen über den gesamten Transformationsprozess hinweg, von der Analyse über die Konzeption bis zur Umsetzung und zum Betrieb. Der beratungsorientierte Ansatz ist darauf ausgerichtet, die Wirksamkeit digitaler Massnahmen zu erhöhen, Abhängigkeiten frühzeitig zu erkennen und die Nachhaltigkeit der Transformation sicherzustellen.

Als Teil der weltweiten BDO Digitalstrategie ist BDO Digital in ein globales Wissens- und Innovationsnetz eingebunden. Kundinnen und Kunden profitieren von internationaler Expertise und erprobten Methoden, kombiniert mit lokaler Nähe in der Schweiz. Eine Übersicht über die digitalen und nachhaltigkeitsorientierten Dienstleistungen findet sich unter www.bdodigital.ch.

Wert für Kundinnen und Kunden

Nachhaltigkeitsbeitrag von digitalen Technologien

Digitale Technologien leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung. Ihre Wirkung zeigt sich in mehreren Dimensionen.

Sicherheit und Resilienz

Die integrierte Cyber-Security-Praxis unterstützt Unternehmen dabei, Sicherheitsrisiken zu minimieren und die Stabilität digitaler Infrastrukturen zu stärken. Digital Forensics schafft Transparenz über sicherheitsrelevante Vorfälle und liefert fundierte Grundlagen für nachhaltige Verbesserungen von Prozessen, Kontrollen und Governance.

Ressourceneffizienz

Cloud- und Managed-IT-Lösungen ermöglichen eine effizientere Nutzung von Rechenressourcen und reduzieren den Bedarf an physischer Hardware. Dies führt potenziell zu einer Senkung des Energieverbrauchs und verringert den ökologischen Fussabdruck der IT-Infrastruktur.

Compliance, Governance und Datenqualität

Digitale Lösungen unterstützen Unternehmen dabei, Datenschutz-, Informationssicherheits- und IT-Compliance-Anforderungen einzuhalten. Gleichzeitig verbessern Data- & AI-Ansätze die Qualität und Verfügbarkeit von Informationen, die für regulatorische Zwecke und Nachhaltigkeitskennzahlen erforderlich sind.

Verknüpfung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Digitale Tools ermöglichen die Erfassung, Standardisierung und Analyse von Nachhaltigkeitskennzahlen und erleichtern so die Erfüllung regulatorischer Anforderungen sowie die Steuerung von Nachhaltigkeitsprogrammen. Gleichzeitig führen diese digitalen Lösungen zu veränderten Rollen und Anforderungen innerhalb der Organisation. Der Kompetenzaufbau und die gezielte Entwicklung der Mitarbeitenden werden daher immer wichtiger, um sie optimal auf die neuen Aufgaben und Verantwortlichkeiten vorzubereiten und eine sozialverträgliche Transition sicherzustellen.

Weiterentwicklung ab 2026

Mit dem operativen Start von BDO Digital am 1. Januar 2026 liegt der Fokus auf der Integration digitaler Serviceprozesse, der Weiterentwicklung nachhaltiger und sicherer IT-Architekturen sowie dem gezielten Kapazitätsaufbau in strategischen Kompetenzfeldern wie Daten, Sicherheit und verantwortungsvollem Technologieeinsatz. Ziel ist es, die digitale Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeitswirkung von BDO langfristig zu erhöhen.

Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir aktiv die nachhaltige Transformation der Schweizer Wirtschaft und erzielen messbare Verbesserungen bei unseren Kundinnen und Kunden.

Wert für Kundinnen und Kunden

Unsere Nachhaltigkeitsdienstleistungen

Nachhaltigkeit ist für viele Unternehmen längst mehr als eine Pflicht: Sie wird zum Wettbewerbsfaktor und Teil guter Unternehmensführung. BDO begleitet Kundinnen und Kunden mit praxisnaher Beratung und unabhängiger Prüfung, um Anforderungen effizient zu erfüllen und gleichzeitig Wert zu schaffen.

Unser spezialisiertes Sustainability Services Team erbringt sowohl Beratungs- als auch Prüfungsleistungen. Diese Bereiche sind organisatorisch klar getrennt. Gleichzeitig fördern wir den fachlichen Austausch gezielt, etwa über den Transfer von Methoden- und Branchenexpertise. Wo Unabhängigkeit und Objektivität zwingend sind, gelten strikt definierte Abgrenzungen und Qualitätssicherungsprozesse, damit Integrität, Transparenz und die Verlässlichkeit unserer Leistungen jederzeit gewährleistet bleiben.

Beratungsangebot

BDO hat im Jahr 2025 das eigene Beratungsangebot im Bereich Nachhaltigkeit ausgebaut und inhaltlich geschärft. Der Schwerpunkt lag darauf, Nachhaltigkeit als strategischen Erfolgsfaktor in der Beratung zu verankern. Wir richten uns dabei nicht nur an grosse, international ausgerichtete Unternehmen, sondern gezielt auch an KMU und Gemeinden. Unser Ziel ist es, Organisationen dabei zu unterstützen, Nachhaltigkeit praxisnah in ihre Geschäftsmodelle einzubetten.

Das Angebot umfasst die folgenden Bereiche:

- ▶ **Strategie & Steuerung:** Wir verankern Strategien und Governance-Strukturen, die es Unternehmen ermöglichen, Nachhaltigkeit systematisch in Geschäftsprozesse zu integrieren, Innovationspotenziale zu erschliessen und Effizienz- sowie Wachstumschancen langfristig zu sichern.
- ▶ **Klima & Natur:** Wir quantifizieren Klima- und Umweltrisiken, erstellen Treibhausgasbilanzen (Scope 1-3) und leiten Dekarbonisierungs- und Effizienzstrategien ab. Unternehmen können dadurch Kosten senken, ökologische Risiken reduzieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.
- ▶ **Nachhaltige Beschaffung & Lieferketten:** Wir identifizieren Lieferkettenrisiken, unterstützen bei der Einhaltung von Sorgfaltspflichten (Menschenrechte, Konfliktmineralien, ökologische Standards) und beim Aufbau transparenter, resilienter Beschaffungsprozesse. Unternehmen

profitieren von stabilen Geschäftsbeziehungen, minimierten Risiken und nachhaltiger Wertschöpfung entlang der Lieferkette.

- ▶ **Nachhaltigkeitsberichterstattung:** Wir schaffen Reporting-Strukturen, unterstützen beim ESG-Datenmanagement und erstellen Berichte nach anerkannten Standards wie ESRS, GRI oder VSME. Unternehmen gewinnen dadurch Transparenz, können Erfolge messbar darstellen und den Zugang zu Finanzierung, Investoren und Märkten verbessern.
- ▶ **ESG-Assurance:** Wir prüfen Nachhaltigkeitsangaben und stellen deren Glaubwürdigkeit gegenüber Stakeholdern sicher. Unternehmen profitieren von höherer Vertrauenswürdigkeit, besserer Marktakzeptanz und reduziertem Risiko im Umgang mit ESG-Informationen.

Zielsetzung und Status 2025

BDO verfolgt das Ziel, den Umsatz mit Nachhaltigkeitsdienstleistungen bis 2027 im Vergleich zu 2023 zu verfünffachen.

Dazu wurden die personellen und fachlichen Ressourcen im Sustainability Services Team weiter gestärkt. Im Berichtsjahr lag ein besonderer Fokus auf dem gezielten Aufbau interner Expertise in den Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsteams von BDO, insbesondere durch interne Schulungen in den Bereichen Klima- und Biodiversität, aktuellen regulatorischen Entwicklungen, Reporting-Standards sowie nachhaltiger Beschaffung.

An die starke Wachstumssteigerung des Vorjahres konnte 2025 aufgrund regulatorischer Unsicherheiten nicht vollständig angeknüpft werden. Dennoch bestätigt ein Umsatzplus von rund 14 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2023 die insgesamt positive Entwicklung der Nachhaltigkeitsdienstleistungen in Richtung des langfristigen Wachstumsziels.

Wert für Kundinnen und Kunden

Marktbeobachtungen und künftige Entwicklung

Nachhaltigkeit bleibt bei Unternehmen ein zentrales Thema, auch wenn der regulatorische Druck im Jahr 2025 abgenommen hat. Der Fokus verschiebt sich von Compliance hin zu einem wirtschaftlichen Erfolgsfaktor. Regulierungen wie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), EU Deforestation Regulation (EUDR) und Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM) geben weiterhin den Rahmen vor, dienen aber zunehmend als Ausgangspunkt für strategische Weiterentwicklung.

Für Schweizer KMU stehen weniger formale Berichtspflichten im Fokus, vielmehr sind es indirekte Anforderungen von Kundinnen und Kunden, Banken und Geschäftspartnern. Nachhaltigkeit wird dadurch zum entscheidenden Faktor für Marktzugang, Risikominimierung und langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

Grössere Unternehmen und Schweizer Tochtergesellschaften von EU-Konzernen sind weiterhin direkt von regulatorischen Vorgaben betroffen. Auch hier gewinnt die effiziente Integration von Nachhaltigkeit in Steuerungs- und Berichtssysteme zunehmend an Bedeutung, unterstützt durch unsere Assurance-Dienstleistungen. Die regulatorische Landschaft bleibt dynamisch, mit laufenden Diskussionen über Vereinfachungen auf EU-Ebene und möglichen Anpassungen in der Schweiz. Unabhängig davon setzen wir uns dafür ein, Unternehmen jeder Grösse zu unterstützen, Nachhaltigkeit als unternehmerische Chance zu nutzen.

Finanzielle Stabilität

Finanzielle Stabilität

Geschäftsethik

GRI 2-23, 2-24

Wir verstehen nachhaltigen Unternehmenserfolg als Ergebnis verantwortungsbewusster Entscheidungen. Unsere Geschäftstätigkeit basiert auf klaren ethischen Grundsätzen, die Transparenz, Integrität und Fairness in allen Bereichen sicherstellen. Geschäftsethik ist damit ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensführung und prägt sowohl unser Verhalten als auch unsere Zusammenarbeit mit Kundinnen, Kunden und Geschäftspartnern.

Governance und Verantwortung

Klare Rollen und interne Weisungen unterstützen uns dabei, ethische Anforderungen konsequent umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Sie bilden die Grundlage dafür, Vertrauen zu stärken, Risiken wirksam zu steuern und langfristige Wertschöpfung zu ermöglichen.

Um eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gewährleisten, verfügt BDO über definierte Strukturen und Mechanismen:

- ▶ Verwaltungsrat und Geschäftsleitung geben mit dem «Tone at the Top» die ethische Richtung vor und tragen die oberste Verantwortung für die Einhaltung unserer Werte.
- ▶ Der Ethics & Independence Leader (EIL) ist Mitglied der Geschäftsleitung. Er trägt die operative Verantwortung für das Qualitätsmanagementsystem und für die Einhaltung der ethischen Anforderungen, einschliesslich der Unabhängigkeit.
- ▶ Interne Weisungen und Richtlinien konkretisieren unsere Geschäftsethik und werden regelmässig überprüft.

Risikomanagement in Bezug auf nichtfinanzielle Belange

GRI 2-16, 2-27

BDO legt grossen Wert auf ein wirkungsvolles und gut verankertes Risikomanagement, das eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung unterstützt und potenzielle nichtfinanzielle Risiken frühzeitig sichtbar macht. Im Zentrum steht ein strukturierter Prozess, der potenzielle Risiken in den Bereichen Umwelt, Soziales, Arbeitnehmerrechte, Menschenrechte, Lieferketten sowie Korruptionsbekämpfung frühzeitig identifiziert, analysiert und bewertet. Dies schafft die Basis für fundierte Entscheidungen im Umgang mit diesen Risiken. Verstösse in diesen Bereichen können

nicht nur rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch erhebliche Reputationsrisiken für BDO als Prüfungsunternehmen darstellen. Unser Risikomanagement stützt sich auf eine unternehmensweit verankerte Risikokultur, die Integrität, Sorgfalt und einen verantwortungsvollen Umgang mit Risiken fördert.

Die verbindliche Risikopolitik von BDO definiert zentrale Verantwortlichkeiten sowie den strukturierten, unternehmensweiten Risikomanagement-Prozess. Verwaltungsrat und Geschäftsleitung überwachen dessen Umsetzung. Der Prozess umfasst eine jährliche Risikoanalyse, in deren Rahmen Risiken identifiziert, bewertet und Massnahmen zur Risikominimierung abgeleitet werden. Dabei erfolgt eine Priorisierung nach Eintrittswahrscheinlichkeit, finanziellen Auswirkungen und Reputationsrisiken.

Wir nehmen eine kontinuierliche Überprüfung der Risiken vor und adressieren bei Bedarf gezielte Massnahmen. Zudem erfolgt eine regelmässige, zielgruppenspezifische Berichterstattung sowie eine ad-hoc-Berichterstattung bei Bedarf. Im Berichtsjahr 2025 wurde das Risikomanagement erstmals über ein neues, professionelles Enterprise Risk Management Tool abgewickelt. Dieses Tool ermöglicht eine effizientere und strukturierte Bewirtschaftung sämtlicher Unternehmensrisiken und trägt dazu bei, die Transparenz sowie die Nachvollziehbarkeit im gesamten Risikomanagementprozess weiter zu verbessern. Es unterstützt zudem eine konsistente, zentral gesteuerte Risikoüberwachung.

Finanzielle Stabilität

Verhaltenskodex und Förderung ethischen Verhaltens

GRI 205-2

Der Verhaltenskodex von BDO bildet die Grundlage für ein verantwortungsbewusstes, ethisches und integrires Handeln in allen Geschäftsbereichen. Er gilt für alle Voll- und Teilzeitmitarbeitenden sowie sämtliche Exekutivorgane von BDO und ihren Tochtergesellschaften. Im Jahr 2025 wurde der Kodex punktuell überarbeitet, um ihn an aktualisierte interne Weisungen und Governance-Prozesse anzupassen.



Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex legt verbindliche Grundsätze zu Integrität, Anti-Korruption, dem Umgang mit Interessenkonflikten, Datenschutz und Informationssicherheit sowie fairem Wettbewerb fest. Er schafft Klarheit über Erwartungen an das Verhalten im Arbeitsalltag, in der Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden sowie in der Interaktion mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern. Die Einhaltung dieser Grundsätze wird regelmässig überprüft und der Kodex bei Bedarf aktualisiert, um regulatorische Entwicklungen und interne Vorgaben abzubilden.

Zur Förderung einer wertebasierten Unternehmenskultur sensibilisiert BDO die Mitarbeitenden systematisch für die Inhalte des Verhaltenskodex und die Bedeutung ethischen Verhaltens. Die verpflichtenden Schulungen zum Verhaltenskodex und zur Unabhängigkeit richten sich insbesondere an das Prüfungs- und Beratungspersonal sowie an alle zeichnungsberechtigten Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr 2025 absolvierten 84 Prozent aller Mitarbeitenden das entsprechende E-Learning inklusive Wissenstest. Zusätzlich nehmen alle neuen Mitarbeitenden obligatorisch an einer Präsenzveranstaltung teil, in der die grundlegenden Inhalte des Verhaltenskodex vermittelt werden. Dabei werden insbesondere auch die Meldewege bei möglichen Verstössen gegen interne Richtlinien und ethische Grundsätze erklärt, sodass neue Mitarbeitende wissen, wie sie Unregelmässigkeiten sicher und vertraulich melden können.

Die Schulungsinhalte vermitteln zentrale Aspekte wie den verantwortungsvollen Umgang mit vertraulichen Daten, die Vermeidung von Interessenkonflikten, die Bedeutung der persönlichen und organisatorischen Unabhängigkeit sowie das Bewusstsein für integrires

Verhalten in anspruchsvollen Entscheidungssituationen. Die Wirksamkeit der Schulungen wird mithilfe von Feedback- und Prüfmechanismen überprüft, und Mitarbeitende müssen bestätigen, dass sie die Testfragen eigenständig beantworten, um die Integrität des Lernprozesses sicherzustellen.

Durch die Kombination aus einem klar definierten Verhaltenskodex und systematischen Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen stellt BDO sicher, dass ethische Grundsätze und regulatorische Anforderungen nicht nur bekannt sind, sondern im Arbeitsalltag konsequent umgesetzt werden.

Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschereibekämpfung

GRI 205-3

BDO verpflichtet sich zu höchster Integrität und lehnt jede Form von Korruption, Bestechung und Geldwäscherei strikt ab. Die internen Weisungen zur Korruptions- und Geldwäschereiprävention wurden per 1. Januar 2026 aktualisiert und definieren klare Verantwortlichkeiten, verbindliche Präventionsmassnahmen und Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden.

Sie regeln den Umgang mit Geschenken und Einladungen, die integre Zusammenarbeit mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie den Umgang mit Interessenkonflikten.

BDO übernimmt aus regulatorischen Gründen keine finanzintermediären Tätigkeiten, die unter das Geldwäschereigesetz (GwG) fallen. Insbesondere nimmt BDO keine fremden Vermögenswerte an oder bewahrt sie auf oder hilft, sie anzulegen oder zu übertragen.

Mitarbeitende werden situativ durch vertiefende Schulungen und Vorträge im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen für aktuelle Themen sensibilisiert. Dadurch werden potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und ein kontinuierlicher Wissenstransfer sichergestellt.

Im Berichtsjahr gab es keine Anklagen gegen BDO wegen angeblichen betrügerischen Handlungen, Korruption oder Geldwäscherei.

Finanzielle Stabilität

Meldewege bei Rechts- und Regelverstössen

GRI 2-25, GRI 2-26

BDO stellt sicher, dass sowohl Mitarbeitende als auch externe Stakeholder vermutete oder tatsächliche Verstösse gegen Gesetze, interne Regelungen oder ethische Grundsätze sicher und vertraulich melden können. Wir prüfen jeden Fall individuell und ergreifen, falls notwendig, angemessene Präventions- und Abhilfemassnahmen wie Schulungen, Weisungen oder Sanktionen.

Mit Wirkung ab 1. Januar 2026 wurde die Weisung «Meldungen und Sanktionierung bei Rechts- oder Regelverstössen (Whistleblowing)» überarbeitet.

Folgende Meldewege stehen auf der Plattform zur Verfügung:

Was soll gemeldet werden?	Kategorie	Wer kann melden?
Verletzung der persönlichen Integrität	Meldung Integritätsverletzung	Alle Mitarbeitenden
Rechts- oder Regelverstoss	Meldung Rechts- und Regelverstoss	Alle Mitarbeitenden
Rechts- oder Regelverstoss durch Externe beobachtet	Meldekanal Aussenstehende	Kundinnen, Kunden und externe Personen

Neu erfolgen sämtliche Meldungen ausschliesslich über die neue digitale Meldeplattform für Integrität & Whistleblowing. Diese ermöglicht eine einfache, sichere und vollständig anonyme Meldung sowie eine anonyme Folgekommunikation. Die Weisung «Schutz der persönlichen Integrität von Mitarbeitenden», die insbesondere Fälle von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt regelt, bleibt weiterhin gültig und wurde in Bezug auf Prozess und Zuständigkeiten aktualisiert.



Meldungen bei Rechts- und Regelverstössen (Aussenstehende)

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und können anonym erfolgen. Ein «Integrity Board» bzw. bei rechtlichen Themen das «Ethics Board» begleitet das interne Verfahren. Je nach Schweregrad können Disziplinar-massnahmen wie Verweis, Verwarnung oder Kündigung erfolgen. Der Verwaltungsrat wird ein bis zweimal jährlich anonymisiert über abgeschlossene Fälle informiert.

Externe Kontrollen und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben

Regelmässige externe Überprüfungen durch die Eidgenössische Revisionsaufsichtsbehörde (RAB), BDO Global sowie weitere Prüfstellen adressieren die Einhaltung regulatorischer und ethischer Vorgaben.



Finanzielle Stabilität

Qualitätsmanagement

Das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden gewinnen und erhalten wir durch Sorgfalt und Qualität in der Ausführung unserer Dienstleistungen. Unabhängigkeit und Objektivität wahren wir dabei konsequent. Qualität bedeutet für BDO Schweiz weit mehr als die Erfüllung regulatorischer Anforderungen: Sie ist ein strategischer Fokus und das Fundament unseres täglichen Handelns. Wir verstehen Qualität als kontinuierliche Reise und verbessern unsere Prozesse und Kontrollen laufend, um die Erwartungen unserer Stakeholder zuverlässig zu erfüllen und, wo möglich, zu übertreffen. Damit trägt unser Qualitätsmanagement zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung bei und stärkt zentrale Governance-Aspekte unseres Nachhaltigkeitsverständnisses.

Um die unternehmensweite Qualität systematisch sicherzustellen, haben wir übergreifende Prozesse und Massnahmen implementiert, die regelmässig überprüft und weiterentwickelt werden. Dazu zählen insbesondere:

- ▶ **Umfassendes Risikomanagement:** Relevante Risiken werden systematisch erfasst, analysiert, bewertet und gesteuert. Geeignete Massnahmen helfen, Fehler möglichst zu verhindern, die Einhaltung von Prozessen zu kontrollieren und Schutzmassnahmen rechtzeitig einzuleiten. Eine offene Zusammenbeitskultur, die auf Respekt und Vertrauen basiert, unterstützt einen bewussten Umgang mit Risiken.
- ▶ **Verhaltenskodex:** Unser Code of Conduct dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für Entscheidungen und Verhalten. Er unterstützt Mitarbeitende dabei, auch in anspruchsvollen Situationen die richtigen Entscheidungen zu treffen.
- ▶ **Informationssicherheit und Datenschutz:** Technische und organisatorische Massnahmen, Schulungen, Weisungen und Monitoring sichern die Einhaltung der auftrags- und standesrechtlichen Vorgaben, insbesondere in Bezug auf Geschäftsgeheimnisse, Informationssicherheit und Datenschutz.
- ▶ **Whistleblowing-Meldestelle:** Ab dem 1. Januar 2026 kann bei BDO eine neue digitale Meldeplattform für sämtliche Meldungen zu Integritätsverletzungen sowie Rechts- und Regelverstössen genutzt werden.

Die Plattform steht allen Mitarbeitenden offen und ermöglicht vollständig anonyme Meldungen. Externe Personen können Rechts- und Regelverstössen ebenfalls über die Plattform melden.



Meldungen bei Rechts- und Regelverstössen (Aussenstehende)

- ▶ **Präventionsmassnahmen gegen Geldwäscherei:** Konkrete Weisungen und Prozesse unterstützen die Prävention von Geldwäscherei sowie den sachgerechten Umgang mit verwandten Themen und den entsprechenden Meldepflichten.
- ▶ **Externe Überprüfung der Finanzen:** Die jährliche Revision der Finanzbuchhaltung und finanziellen Belange durch eine unabhängige externe Revisionsstelle stellt Transparenz und Ordnungsmässigkeit sicher.
- ▶ **Kundenzufriedenheitsumfragen:** Durch regelmässige, mit externen Partnern durchgeführte Zufriedenheitsumfragen stellen wir sicher, dass die Erwartungen unserer Kundschaft erkannt und in unsere kontinuierliche Qualitätsentwicklung integriert werden.

Als Teil unseres Qualitätsanspruchs investieren wir gezielt in die langfristige Weiterentwicklung unserer Leistungsfähigkeit. Insbesondere in:

- ▶ die Gewinnung, Förderung und kontinuierliche Weiterbildung von Fachkräften mit hoher Expertise;
- ▶ die Harmonisierung und Weiterentwicklung unserer Ansätze im internationalen Netzwerk sowie in die Digitalisierung und Automatisierung unserer Prozesse.

Finanzielle Stabilität

Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüfung

BDO verpflichtet sich zur Aufrechterhaltung hoher Standards in Bezug auf die Prüfungsqualität. Unser Ziel ist es, stets qualitativ hochwertige Prüfungsdienstleistungen zu erbringen, die den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht werden und dem öffentlichen Interesse dienen. BDO pflegt eine Kultur, in der die Prüfungsqualität im Zentrum unserer Strategie steht und einen wesentlichen Fokus bildet. Alle Mitarbeitenden sind für die qualitativ hochwertige Durchführung von Aufträgen verantwortlich und bestrebt, die Berufsethik sowie unsere Werte und Einstellungen hochzuhalten.

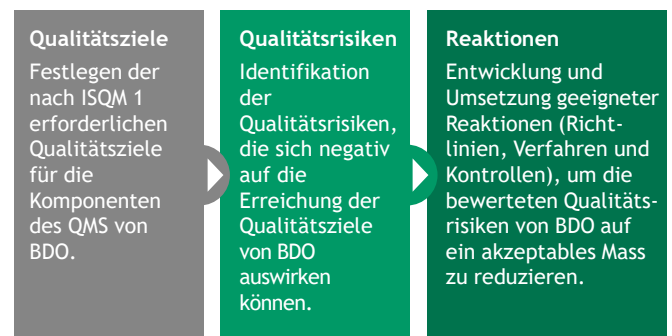
Um eine hohe Qualität unserer Prüfungsaufträge zu gewährleisten, hat BDO das Qualitätsmanagementsystem (QMS) im Berichtsjahr weiter ausgebaut und verfeinert. Das QMS von BDO erfüllt die Anforderungen des International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1). Bei sich abzeichnenden und für die Prüfungspraxis relevanten Entwicklungen und Veränderungen auf Unternehmens- oder Mandatsebene passt BDO das QMS entsprechend an. Die Qualitätsziele und Reaktionen (Richtlinien, Verfahren und Kontrollen) beziehen sich auf die folgenden acht Komponenten, die im QMS von BDO auf iterative und integrierte Weise zusammenwirken:

- ▶ Firmeninterne Risikobeurteilung
- ▶ Führungsverantwortung für die Qualität innerhalb der Prüfungstätigkeit
- ▶ Relevante berufliche Verhaltensanforderungen
- ▶ Annahme und Fortführung von Mandantenbeziehungen und bestimmten Aufträgen
- ▶ Auftragsdurchführung
- ▶ Ressourcen
- ▶ Information und Kommunikation
- ▶ Nachschau- und Verbesserungsprozess

Zusätzlich erfüllen wir weitere Anforderungen des ISQM 1, darunter die klare Definition von Rollen und Verantwortlichkeiten für das QMS, die regelmässige Gesamtbewertung des Systems durch den CEO, die Einhaltung der Anforderungen des BDO Netzwerks und eine umfassende Dokumentation.

Die operative Verantwortung für das QMS in der Wirtschaftsprüfung liegt beim Head of Audit & Assurance Quality Management (HAAQM), während der Head of Monitoring and Remediation (HMR) die Entwicklung und Überwachung des Systems zur Identifizierung und Behandlung von Schwachstellen im QMS verantwortet. Die übergeordnete Verantwortung liegt beim CEO.

Um die definierten Qualitätsziele zu erreichen und das QMS von BDO kontinuierlich zu verbessern, orientieren wir uns am folgenden Prozess:



Finanzielle Stabilität

Nachschau- und Verbesserungsprozess

Die Nachschauaktivitäten beinhalten die Prüfung der Wirksamkeit der entsprechenden Reaktionen, die Überprüfung der Ergebnisse interner und externer Inspektionen von Kundendossiers sowie die Berücksichtigung anderer relevanter Informationen, die aus dem QMS gewonnen wurden.

Revisionsart		2025	2024	2023
Ordentliche Revisionen	Gesellschaften des öffentlichen Interesses (PIE)	15	14	15
	Andere ordentliche Revisionen	14	15	13
Eingeschränkte Revisionen		8	9	6
Übrige		6	5	1
Total		43	43	35

Tabelle: Anzahl intern überprüfter Mandate pro Jahr nach Revisionsart

Ein wesentlicher Bestandteil eines wirksamen Nachschau- und Verbesserungsprozesses ist die Durchführung von Ursachenanalysen der festgestellten Mängel. Dadurch können Erkenntnisse über die Entstehung der Mängel gewonnen und wirksame Massnahmen entwickelt und umgesetzt werden, um diese Mängel zu beheben. Im QMS von BDO ist vorgesehen, dass die Beurteilung des Schweregrads und der Durchgängigkeit der Mängel im Hinblick auf das Erreichen der Qualitätsziele mindestens einmal jährlich erfolgt. Auf Grundlage der Ursachenanalyse der identifizierten Mängel hat BDO Verbesserungsmassnahmen definiert, um diese zu beheben. Die Umsetzung der Verbesserungsmassnahmen wird entsprechend überwacht.

Weitere ausgewählte Instrumente zur Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüfung

Auftragsbegleitende Qualitätssicherung

Eine auftragsbegleitende Qualitätssicherung «Engagement Quality Review» ist unter anderem für Prüfungsmandate vorgesehen, bei denen die betreffenden Gesellschaften börsennotiert sind oder eine Kotierung planen. Die auftragsbegleitende Qualitätssicherung wird von erfahrenen Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfern durchgeführt. Die Auswahl der Qualitätssicherer erfolgt aus einem Pool von speziell qualifizierten

Das interne «Engagement Inspection Program» von BDO beinhaltet die Überprüfung von abgeschlossenen Prüfungsaufträgen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der überprüften Mandate nach Revisionsart für die vergangenen drei Jahre:

Evaluierung des BDO Qualitätsmanagementsystems

Bei der jährlichen Beurteilung des QMS berücksichtigen wir Informationen über die Ausgestaltung, Implementierung und den Betrieb des QMS, die im gesamten Zeitraum bis zum Beurteilungsdatum («Evaluation Date») durch Nachschauaktivitäten gesammelt wurden.

Stellungnahme von BDO zur Beurteilung des Qualitätsmanagementsystems

Wir haben unsere Beurteilung in Übereinstimmung mit ISQM 1 vorgenommen und sind zum Schluss gelangt, dass das QMS von BDO per 31. Oktober 2025 hinreichende Sicherheit darüber gewährt, dass die Ziele des QMS erreicht werden.

Hinreichende Sicherheit ist im Kontext der ISQM ein hoher, jedoch kein absoluter Grad an Sicherheit.

Wirtschaftsprüferinnen und Wirtschaftsprüfern und folgt einem festgelegten Prozess, der in Übereinstimmung mit den Anforderungen des ISQM 2 steht.

Die auftragsbegleitenden Qualitätssicherer bewerten objektiv die bedeutenden Entscheidungen des Prüfungsteams und deren Schlussfolgerungen, um die Einhaltung professioneller und technischer Standards bei wichtigen Fragen sicherzustellen. Ein Prüfungsauftrag darf erst abgeschlossen werden, wenn der Qualitätssicherer seine Freigabe erteilt hat.

Finanzielle Stabilität

Konsultationsprozess

Die Prüfungsteams können jederzeit das Wissen der Fach- und Zentralbereiche nutzen. So stellen wir sicher, dass vorhandene Ressourcen optimal eingesetzt werden und passende Lösungen gefunden werden. Bei besonders komplexen Fachfragen wird ein standardisierter Prozess gemäss internen Richtlinien eingeleitet, um stets die hohe Qualität der Arbeitsergebnisse zu gewährleisten.

Audit Quality Indicators

Zur Messung und Weiterentwicklung unserer Prüfungsqualität setzen wir u.a. auf Audit Quality Indicators (AQIs). Diese Kennzahlen unterstützen uns dabei, Qualitätsziele gezielt zu steuern und Fortschritte transparent zu machen. Einige für uns besonders relevante Indikatoren sind:

Weiterbildung

Unsere Partnerinnen, Partner und Mitarbeitenden investieren jährlich deutlich mehr in berufliche Weiterbildungen, als es die Mindestanforderungen vorsehen. Dies spiegelt unser Engagement in Bezug auf die Kompetenz und Entwicklung unseres Personals wider.



56

Durchschnittliche Trainingsstunden pro leitende Prüferin/leitender Prüfer, ohne Selbststudium (2024: 67)

Mitarbeitendenumfrage

Uns ist bewusst, wie wichtig es ist, eine Kultur der Qualität fest im täglichen Verhalten und Handeln zu verankern. Aus diesem Grund führen wir jedes Jahr eine anonyme Umfrage unter allen Mitarbeitenden in der Wirtschaftsprüfung durch. Die Ergebnisse geben Einblick, wie unsere Mitarbeitenden sowie Partnerinnen und Partner die Bedeutung von Qualität bei BDO wahrnehmen.

98%



Ich bin der Überzeugung, dass sich BDO für die konsequente Ausführung von Qualitätsaufträgen im Dienste unserer Kundinnen und Kunden, Investoren und Kapitalmärkte einsetzt

(2024: 99%)

99%



Ich bin der Überzeugung, dass sich BDO zu ethischem Verhalten verpflichtet hat.

(2024: 99%)

98%



Ich bin der Überzeugung, dass ich persönlich für die Qualität eines Revisionsauftrags verantwortlich bin.

(2024: 98%)

98%



Ich verstehe, was von mir in Bezug auf die Qualität einer Revision erwartet wird.

(2024: 98%)

Finanzielle Stabilität

Inspektionen durch Aufsichtsbehörden

Regulierungsbehörden wie die Eidgenössische Revisionsaufsichtsbehörde (RAB), die amerikanische Aufsichtsbehörde PCAOB und die liechtensteinische Finanzmarktaufsicht (FMA) führen regelmässige externe Inspektionen durch. Diese Inspektionen umfassen die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems (Firm Review) sowie die Inspektion der Prüfungen von Gesellschaften des öffentlichen Interesses (File Reviews). Die RAB führt ihre Inspektion jährlich durch, während die Inspektionen der PCAOB und der FMA in der Regel alle drei Jahre stattfinden.

Unabhängigkeit

GRI 2-15

Unabhängigkeit ist mit der Pflicht zu Objektivität und Integrität verbunden und gilt als fundamentale Voraussetzung für Prüfungs- und prüfungsnahe Dienstleistungen. BDO pflegt eine Unternehmenskultur, in der verantwortungsbewusstes, ethisch korrektes und integriertes Verhalten - einschliesslich Unabhängigkeit - oberste Priorität hat.

Regulatorische Grundlagen für Unabhängigkeitsanforderungen

Gesetzgeber, Regulatoren und die Öffentlichkeit stellen hohe Anforderungen an die Unabhängigkeit der Prüfungsunternehmen. Die gesetzlichen Grundlagen in Bezug auf Unabhängigkeitsanforderungen sind im Obligationenrecht festgelegt, sowohl für die ordentliche als auch für die eingeschränkte Revision (Art. 728 und 729 OR). Weitere Bestimmungen finden sich im Revisionsaufsichtsgesetz (RAG).

Basierend darauf hat der Berufsverband EXPERTsuisse, dem BDO ebenfalls angehört, die Richtlinien zur Unabhängigkeit (RZU) erlassen, die wir durch unternehmensinterne Vorgaben und unseren Verhaltenskodex weiter konkretisieren.

Je nach Auftragsart sind ergänzend die internationalen Richtlinien des BDO Global Office anwendbar, die in erster Linie auf dem International Code of Ethics for Professional Accountants (IESBA Code) des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA) basieren. In ausgewählten Mandaten müssen auch die Standards der US Securities and Exchange Commission (SEC) und des Public Company Accounting Oversight Boards (PCAOB) sowie weitere lokal anwendbare berufsständische oder regulatorische Standards berücksichtigt werden.

Risiken für die Aufrechterhaltung der Unabhängigkeit

Unabhängigkeit umfasst die tatsächliche Unabhängigkeit («Independence in mind») sowie die äussere Wahrnehmung der Unabhängigkeit («Independence in appearance») und kann durch verschiedene Faktoren gefährdet werden. Dazu zählen Eigeninteresse, Selbstprüfung, Interessenvertretung, persönliche Vertrautheit oder Einschüchterung.

Governance

Der Ethics & Independence Leader (EIL) ist Mitglied der Geschäftsleitung und trägt die operative Verantwortung für das Qualitätsmanagementsystem und die Einhaltung der ethischen Anforderungen (einschliesslich der Unabhängigkeit). Der EIL ist im engen Austausch mit dem entsprechenden Gremium im globalen BDO Netzwerk, welches das globale Qualitätsmanagementsystem unterhält und weiterentwickelt.

Interne Kontrollen

Um die Bedeutung der Unabhängigkeit kontinuierlich zu stärken, setzen wir auf regelmässige Schulungen und verpflichtende jährliche Bestätigungen. So waren alle Mitarbeitenden der Wirtschaftsprüfung und von Financial Services sowie zeichnungsberechtigte Fachkräfte aus anderen Bereichen verpflichtet, eine persönliche Erklärung zur Einhaltung von Verhaltenskodex und Unabhängigkeitsvorschriften abzugeben. Im Berichtsjahr haben 1'388 betroffene Mitarbeitende diese Bestätigung eingereicht. Die Einhaltung der Richtlinien wird mithilfe technischer Lösungen überwacht, wobei auch gezielte Nachfassaktionen erfolgen. Zusätzlich erfolgt eine systematische Überprüfung durch Stichproben im Rahmen unseres internen Qualitätssicherungssystems. Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt auf Schulungen zur Unabhängigkeit bezüglich zusätzlicher Dienstleistungen und Rotationsvorgaben.

Finanzielle Stabilität

Unabhängigkeitsprüfung vor Mandatsannahme und -weiterführung

Die Prüfung möglicher Interessenkonflikte ist fester Bestandteil unseres Entscheidungsprozesses vor der Mandatsannahme und -weiterführung. Angesichts unserer internationalen Mandate arbeiten wir eng mit unserem globalen Netzwerk zusammen. Hierbei setzen wir auf zentrale Prozesse, moderne Softwarelösungen und eine weltweit geführte Datenbank zur Abbildung von Konzernstrukturen unserer Kundinnen und Kunden. Die Aktualität dieser globalen Datenbank sowie die weisungskonforme Durchführung der internationalen Conflict Checks wird zentral vom BDO Global Office überwacht. Im Jahr 2026 wird ein neues

Dokumentationsmanagementsystem (DM) eingeführt, das auf die weitere Professionalisierung und Verbesserung unserer Prozesse abzielt.

Einhaltung der Rotationsvorgaben

Gemäss den gesetzlichen Rotationsbestimmungen und unseren internen BDO Richtlinien dürfen leitende Prüferinnen und Prüfer nur für eine begrenzte Zeit Prüfungsleistungen für bestimmte Unternehmen erbringen. Um rechtzeitig auf notwendige Rotationserfordernisse reagieren zu können, setzen wir digitale Monitoring-Tools ein. Bevorstehende Rotationen werden frühzeitig an unsere Kundinnen und Kunden kommuniziert, um einen reibungslosen Übergang zur neuen Prüfungsverantwortlichen zu gewährleisten. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird systematisch überprüft.

Gesellschaften des öffentlichen Interesses (Public Interest Entities «PIE»)

Gesellschaften des öffentlichen Interesses umfassen zum einen Publikumsgesellschaften im Sinne von Art 727 Abs. 1 Ziff. 1 OR, also Gesellschaften, die

- a) Beteiligungspapiere an einer Börse kotiert haben (dies umfasst sowohl schweizerische als auch ausländische Handelsplätze);
- b) Anlehensobligationen ausstehend haben;
- c) Mindestens 20 Prozent der Aktiven oder des Umsatzes zur Konzernrechnung einer Gesellschaft nach Buchstabe a oder b beitragen.

Zum anderen fallen auch Beaufsichtigte im Sinne von Art. 3 FINMAG, die eine nach Art. 9a RAG zugelassene Prüfungsgesellschaft mit einer Prüfung nach Art. 24 FINMAG beauftragen müssen, in diese Kategorie. Im Fürstentum Liechtenstein gelten börsenkotierte Unternehmen sowie Banken und Versicherungen als Gesellschaften des öffentlichen Interesses.

Im Geschäftsjahr per 31. Dezember 2025 hat BDO die nachfolgenden Gesellschaften des öffentlichen Interesses geprüft:

Publikumsgesellschaften

- ▶ Addex Therapeutics Ltd
- ▶ Aktiengesellschaft Matterhorn Gotthard Bahn
- ▶ Alpine Select AG
- ▶ Bergbahnen Engelberg-Trübsee-Titlis AG, BET
- ▶ BVZ Holding AG
- ▶ Edisun Power Europe AG
- ▶ Elma Electronic AG
- ▶ EMS-CHEMIE AG
- ▶ EMS-CHEMIE HOLDING AG
- ▶ Gornergrat Bahn AG
- ▶ Groupe E SA
- ▶ Habsburg Immobilien AG
- ▶ Jungfraubahn AG
- ▶ JUNGFRAUBAHN HOLDING AG
- ▶ kenova AG
- ▶ Matterhorn Gotthard Verkehrs AG
- ▶ Mikron Holding AG
- ▶ Mikron Switzerland AG
- ▶ mobilezone ag
- ▶ mobilezone holding ag
- ▶ naturenergie holding AG
- ▶ NEBAG AG
- ▶ Phoenix Mecano AG
- ▶ PolyPeptide Group AG
- ▶ Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft
- ▶ Skan AG
- ▶ SKAN Group AG
- ▶ Spital Männedorf AG
- ▶ Stiftung Kantonsspital Graubünden
- ▶ Swiss Real Immo AG
- ▶ TELEVERBIER S.A.
- ▶ Wengernalpbahn AG
- ▶ WISeKey International Holding AG
- ▶ Xlife Sciences AG

Finanzielle Stabilität

Personen und Einrichtungen, die der Finanzmarktaufsicht gemäss Art. 3 FINMAG unterliegen

- ▶ ACOLIN Fund Services AG
- ▶ Active Niche Funds SA
- ▶ Alias Partners SA
- ▶ ALPHEMY CAPITAL SA
- ▶ Alpstone Capital (Suisse) SA
- ▶ Amadeus Capital SA
- ▶ Arfina Capital SA
- ▶ Arvernus Capital AG
- ▶ AS Investment Management SARL
- ▶ Asia Green Real Estate AG
- ▶ Axioma Wealth Management AG
- ▶ Bank von Roll AG
- ▶ Banque Des Monts Blancs SA
- ▶ Berger, van Berchem & Cie SA
- ▶ BERGOS AG
- ▶ Bondpartners S.A.
- ▶ Bovay & Partenaires S.A.
- ▶ Brainvest Wealth Management SA
- ▶ Bruellan SA
- ▶ Bruno Walter Finance SA
- ▶ Caisse d'Épargne d'Aubonne société coopérative
- ▶ Caisse d'Épargne de Cossonay société coopérative
- ▶ Caisse d'Épargne de Nyon société coopérative
- ▶ Caisse d'Épargne et de Crédit Mutuel de Chermignon société coopérative
- ▶ Caisse d'Épargne Riviera société coopérative
- ▶ CAPITAL ONE PARTNERS SA
- ▶ CAPLAND SA
- ▶ Carnot Capital AG
- ▶ DCP Client Partner AG
- ▶ Delen (Suisse) SA
- ▶ EBG Investment Solutions AG
- ▶ Emerald Technology Ventures AG
- ▶ Entrepreneur Partners AG
- ▶ FORTUNE FINANCIAL STRATEGIES SA
- ▶ FUNDO SA
- ▶ Galena Asset Management SA
- ▶ GAMA Asset Management SA
- ▶ GeFiswiss SA
- ▶ Gemsstock AG
- ▶ GZC Investment Management AG
- ▶ hfs Financial Services AG
- ▶ Hottinger AG
- ▶ IBKR Financial Services AG
- ▶ InPact Switzerland SA
- ▶ L'Habitat des Cyprés & Cie Société en Commandite de Placements Collectifs
- ▶ L'Habitat Les Fourches & Cie, Société en Commandite de Placements Collectifs
- ▶ LIMMAT CAPITAL Alternative Investments AG
- ▶ M.M. Warburg Bank (Schweiz) AG in Liquidation
- ▶ Matrixport Asset Management AG
- ▶ Maverix Securities AG
- ▶ MBaer Merchant Bank AG
- ▶ Mercer Alternatives AG
- ▶ MFM Mirante Fund Management SA
- ▶ Parsumo Capital AG
- ▶ Partners Advisers SA
- ▶ Pascal Investment Advisers SA
- ▶ PB IHAG AG
- ▶ Pekam AG
- ▶ Pensofinance SA
- ▶ Picard Angst AG
- ▶ PK Assets AG
- ▶ Plenum Investments AG
- ▶ PMG Investment Solutions AG
- ▶ Point Capital Group AG
- ▶ PRETIUM Invest AG
- ▶ Probus Pleion Suisse SA
- ▶ Property One Investors AG
- ▶ QCAM Currency Asset Management AG
- ▶ QCORE Fund Management AG
- ▶ Quanta Finance SA
- ▶ Quantus AG
- ▶ Qube Research and Technologies Switzerland AG
- ▶ Relio AG
- ▶ Remaco Asset Management AG
- ▶ Richfox Capital Investment Management AG
- ▶ Riedweg & Hrovat AG Vermögensverwaltung und Finanzberatung
- ▶ Robeco Schweiz AG
- ▶ SAF & Co Financial Services SA
- ▶ Santro Invest AG
- ▶ SELVI & Cie SA
- ▶ Société d'Administration et de Gestion Atlantas Saga SA
- ▶ Sterwen SA

Finanzielle Stabilität

- ▶ Stoa Capital AG
- ▶ SUSI Partners AG
- ▶ Sustainable Real Estate AG
- ▶ Swiss Credit Partners AG
- ▶ Swiss Opportunity Real Estate Société en Commandite de Placements collectifs
- ▶ SWISS OPPORTUNITY SME, Société en Commandite de Placements Collectifs
- ▶ TARENO AG
- ▶ Trillium SA

- ▶ True Wealth AG
- ▶ Valori Asset Management SA
- ▶ Viager Swiss & Cie Société en Commandite de Placements Collectifs
- ▶ Weisshorn Asset Management SA
- ▶ Wyss & Partner Vermögensverwaltung und Anlageberatung AG
- ▶ XO Investments SA
- ▶ Yapeal AG
- ▶ zCapital AG

Finanzielle Stabilität

Informationssicherheit

Informationssicherheit steht bei BDO für den verantwortungsvollen Umgang mit vertraulichen Informationen und Daten. BDO verpflichtet sich, deren Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit sicherzustellen und sowohl interne Informationen als auch anvertraute Kundendaten umfassend zu schützen. Dabei berücksichtigen wir insbesondere Risiken, bei denen der Mensch im Zentrum steht, z.B. Social Engineering oder Phishing-Angriffe. Zudem setzt BDO moderne, technische Sicherheitsmassnahmen ein, um Informationen und Daten wirksam zu schützen.

Governance & Organisation

Der CISO (Chief Information Security Officer) ist für die Informationssicherheit und Cybersicherheit verantwortlich und berichtet direkt an den COO, der Mitglied der Geschäftsleitung ist. Die CISO-Abteilung setzt die strategischen und operativen Massnahmen zum Schutz von Unternehmens- und Kundendaten sowie der IT-Systeme um und stellt deren Wirksamkeit sicher.

Die Verantwortung für die Funktion des Datenschutzbeauftragten (DPO) liegt derzeit interimistisch beim CISO. Er wird dabei durch das INFSEC-Team und den Unternehmensrechtsdienst fachlich unterstützt.

Seit Oktober 2020 betreibt und pflegt die CISO-Abteilung von BDO ein nach ISO 27001 zertifiziertes Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Im Oktober 2023 wurde BDO erfolgreich nach der neuen ISO 27001:2022-Norm rezertifiziert. Sie gilt für das gesamte Unternehmen und umfasst alle Kontrollen der Norm. Im Oktober 2025 fand das obligatorische Überwachungsaudit statt, das die kontinuierliche Weiterentwicklung und die erhöhte Reife des ISMS bestätigte.

Schwerpunkte und strategische Projekte 2025

Die CISO-Abteilung konzentrierte sich im Jahr 2025 auf drei strategische Schwerpunkte:

Cyber-Risiko-Strategie

01

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurden die wichtigsten Cyber-Risiken für BDO identifiziert und bewertet. Die Analyse zeigt den aktuellen Stand bestehender Schutzmassnahmen auf und ermöglicht es, gezielt Prioritäten zu setzen und notwendige Anpassungen vorzunehmen. Darauf aufbauend wurden priorisierte Massnahmen festgelegt und der Geschäftsleitung zur Umsetzung vorgelegt.

Sensitivity Labels und Prävention von Datenlecks (Microsoft Purview)

02

Mit der unternehmensweiten Einführung von Sensitivity Labels wurde ein einheitliches System zur Klassifizierung und Kennzeichnung elektronischer Dokumente und E-Mails etabliert. Dieses bildet die Grundlage für ein konsistentes Schutz- und Klassifizierungssystem im gesamten Unternehmen. Parallel dazu werden sukzessive die technischen Schutzmassnahmen von Microsoft Purview eingeführt, um Datenabflüsse (Data Leakage Prevention, DLP) zu verhindern. Dazu gehören die Überwachung oder Sperrung externer Austauschplattformen und Online-Dienste sowie automatische Alerts bei ungewöhnlichen oder erhöhten Datenverkehrsvolumen. Diese Hinweise werden täglich durch die Cyber Defence Spezialisten der CISO-Abteilung analysiert. Für 2026 ist die Einführung weiterer Mechanismen zur Verhinderung von Datenabflüssen geplant.

Künstliche Intelligenz (KI) und Informationssicherheit

03

Die zunehmende Nutzung von Künstlicher Intelligenz stellt aus Sicht der Informationssicherheit ein relevantes Risiko dar. Eine besondere Herausforderung besteht in der bewussten oder unbewussten Nutzung von KI-Funktionen bei externen Online-Services, bei denen geschäftliche oder vertrauliche Daten verarbeitet werden können. Die Kontrolle und Regulierung solcher Dienste wird laufend intensiviert, um Data Leakage über solche Kanäle zu verhindern. Kritische oder potenziell kritische Online-Services werden überwacht oder für BDO Mitarbeitende gesperrt. Weitere Informationen zur künstlichen Intelligenz sind im Kapitel «[Digitale Transformation & Künstliche Intelligenz](#)» zu finden.

Finanzielle Stabilität

Erkennung, Analyse und Bearbeitung von Sicherheitsvorfällen

Sicherheitsvorfälle werden durch die Analyse von Logdaten mit einer SIEM-Sicherheitslösung (Security Information & Event Management) erkannt. Die Cyber- Defence-Spezialisten von BDO prüfen täglich

die eingehenden SIEM-Alerts und leiten bei Bedarf geeignete Massnahmen zur Eindämmung der Sicherheitsrisiken ein. Als Sicherheitsvorfälle gelten auch automatisch erkannte bösartige E-Mails sowie verdächtige Nachrichten, die von Mitarbeitenden gemeldet werden.

Sicherheitsvorfälle	2025	2024	Zusatzinformation
Registrierte SIEM-Alerts	100'400	60'000	5,4% high, 27,5% medium
Erkannte bösartige E-Mails	380'000	400'000	-
Gemeldete/analyisierte potenzielle Phishing-E-Mails	10'600	5'600	-

Zur Vorbeugung von Sicherheitsvorfällen erfolgt ein kontinuierliches Monitoring der IT-Infrastruktur. Darüber hinaus setzen die Cyber Defence Spezialisten proaktive Massnahmen um, die sie tagtäglich mit den vielseitigen Sicherheitstools von Microsoft steuern.

Sicherheitsziele und Status 2025

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Sicherheitsziele, deren aktuellen Umsetzungsstand und die erzielten Fortschritte.

Ziel	Status 2025
Sicherstellung der ISO 27001 Zertifizierung	Erneut bewerteten die externen ISO 27001-Auditoren die kontinuierliche Weiterentwicklung des Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS) bei BDO positiv. Sie bestätigten eine gesteigerte Reife im Bereich der Informations- und Cybersicherheit sowie eine wirksame Umsetzung der relevanten Kontrollmassnahmen.
Sensibilisierung der Mitarbeitenden	Alle neuen Mitarbeitenden absolvierten zu Beginn ihrer Anstellung das Einführungs-E-Learning zur Informationssicherheit. Zudem schlossen mindestens 95% der Mitarbeitenden das obligatorische Security-Awareness-Training erfolgreich ab. Ergänzend dazu wurden mehrere zielgruppenspezifische Schulungen und Phishing-Simulationen durchgeführt.
Reduktion des Phishing-Risikos	Im Berichtsjahr wurden vier Phishing-Simulationskampagnen durchgeführt und ausgewertet. Fehlbare Mitarbeitende wurden mittels E-Learnings nachgeschult und bei wiederholtem Vorkommen zusätzlich individuell durch das INFSEC-Team trainiert und getestet.
Durchführung von internen Audits, Assessments und Kontrollen	Es wurden drei Standortsaudit durchgeführt und dokumentiert. Wiederkehrende Kontrollen wie die aktive Überwachung der verwendeten Cloud-Apps, die Überwachung der Dienstleister etc. fanden gemäss Auditprogramm statt. Zudem wurde im Rahmen einer «Accreditation Campaign» von BDO Global die Konformität aller Firmen des internationalen BDO Netzwerk bezüglich «Audit Quality», «Ethics & Independence», «Information Security», «Privacy» und «Professional Indemnity Insurance» mittels umfangreicher Assessments geprüft.

Finanzielle Stabilität

Die Zielerreichung wird kontinuierlich überwacht und dokumentiert. Die Kennzahlen zu Sicherheitsvorfällen, durchgeführten Kontrollen und relevanten Ereignissen aus der CISO-Abteilung werden monatlich im «CISO Management Letter» zusammengetragen und intern veröffentlicht. Vorgaben von BDO Global verlangen zudem, dass signifikante Sicherheitsvorfälle, die Datenlecks betreffen, unverzüglich als datenschutzrelevante Vorfälle an BDO Global gemeldet und registriert werden. Die CISO-Abteilung präsentiert jährlich die relevanten Ereignisse und Ergebnisse im Bereich der Informationssicherheit des vergangenen Jahres im Rahmen eines «Management Review INFSEC».

Unterstützung für interne und externe Stakeholder

Die CISO-Abteilung steht jederzeit für Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden sowie Partner von BDO zur Verfügung. Insgesamt konnten wir über 60 Kundinnen und Kunden oder potenzielle Kundinnen und Kunden bei Offertanfragen, Audits, Due Diligence Assessments oder sicherheitstechnischen Fragestellungen unterstützen und sie fachkundig zu den Themen Informationssicherheit und Cybersicherheit beraten.

Finanzielle Stabilität

Datenschutz & Compliance

Datenschutz ist eines der zentralen Compliance-Themen bei BDO. Wir stellen die Einhaltung der Vorgaben des Schweizerischen Datenschutzgesetzes (DSG) und, soweit anwendbar, der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) durch verschiedene Massnahmen sicher. Die internen Regelungen basieren auf dem Datenschutzreglement, ergänzenden Weisungen und spezifischen Informationsmaterialien. Der DPO (Datenschutzberater) nimmt eine unterstützende Funktion innerhalb der Organisation wahr und berät in Einzelfällen.

Eine enge Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten, insbesondere IT und Informationssicherheit, gewährleistet eine umfassende Compliance. Zu den wichtigsten

Instrumenten gehören Datenschutzerklärungen, Datenschutzfolgeabschätzungen, Bearbeitungsverzeichnisse und etablierte Prozesse zur Wahrung der Rechte von betroffenen Personen.

Die Datenschutz-Compliance bei BDO verfolgt das Ziel, Risiken durch klare Vorgaben und Massnahmen zu reduzieren. Dazu gehören die jährliche Schulung aller Mitarbeitenden, die kontinuierliche Vervollständigung der Dokumentation und die konsequente Einhaltung der Datenschutzerfordernisse im gesamten Unternehmen, einschliesslich der Zusammenarbeit mit Drittanbietern. Eine zusätzliche Herausforderung besteht darin, den Einsatz von Künstlicher Intelligenz sicher und rechtskonform zu gestalten (vgl. Kapitel «Digitale Transformation & Künstliche Intelligenz»)

Ziele und Status im Datenschutzmanagement

GRI 418-1

Ziel	Status 2025
Dokumentation: Sicherstellung aktueller Datenschutzerklärungen, Reglemente, Bearbeitungsverzeichnisse und Prozesse	Reglemente und Datenschutzerklärungen sind erstellt und aktuell. Das Bearbeitungsverzeichnis wird laufend ergänzt. Prozesse für Auskunftersuchen, Löschanfragen und Vorgehen bei Datenschutzverletzungen sind implementiert. Datenschutzfolgeabschätzungen sind integriert und werden für neue Projekte erstellt. Verletzungen werden systematisch dokumentiert.
Datenschutzverletzungen: Reduktion der Anzahl von Vorfällen und Vermeidung meldepflichtiger Datenschutzverletzungen	Die Anzahl der Datenschutzverletzungen durch unerlaubten Datentransfer ist mit dem Vorjahr vergleichbar. Insgesamt konnte die Anzahl begründeter Datenschutzvorfälle gegenüber dem Vorjahr leicht gesenkt werden.
Schulung: Durchführung einer Datenschutzschulung für alle Mitarbeitenden	Die Datenschutzeschulung 2025 wurde wie geplant aufgesetzt und durchgeführt.
Beschwerden: Keine Beschwerden von Kundinnen und Kunden oder Aufsichtsbehörden	Im Jahr 2025 gingen keine Beschwerden von Kundinnen und Kunden ein, und es erfolgten keine Anfragen von Aufsichtsbehörden.

Datenschutzverstösse und Datenverluste GRI 418-1

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 20 begründete Datenschutzvorfälle erfasst, bewertet und ordnungsgemäss bearbeitet. Ein spezifischer Vorfall wurde BDO Global gemeldet, da potenziell auch

andere Landesgesellschaften hätten betroffen sein können. Die Vorfälle lassen sich grundsätzlich auf die folgenden Kategorien zurückführen:

- ▶ Unbefugte Weitergabe von Daten
- ▶ Fehlerhafte oder fehlgeleitete Kommunikation

Finanzielle Stabilität

Kategorie	Anzahl Vorfälle 2025	Anzahl Vorfälle 2024
Total begründeter Datenschutzvorfälle	20	29

Ein zusätzlicher Vorfall, der mit einem Cyberangriff in Verbindung stand, wurde vorsichtshalber der Schweizer Aufsichtsbehörde für Datenschutz (EDÖB) gemeldet, ohne dass Sanktionen ausgesprochen wurden. Um derartige Risiken nachhaltig zu minimieren, investieren wir fortlaufend in robuste Sicherheitsmassnahmen und die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden und Stakeholder.

Die Umsetzung von wirksamen Massnahmen reichen von gezielten Prozessanpassungen bis hin zu disziplinarischen Schritten wie formellen Verwarnungen. Die aus den Vorfällen gewonnenen Erkenntnisse fliessen laufend in bestehende Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen ein. Damit stellen wir sicher, dass wir sowohl regulatorische Anforderungen erfüllen als auch unsere hohen Standards beim Datenschutz und der Cybersicherheit kontinuierlich verbessern.

Digitale Transformation & Künstliche Intelligenz

Die digitale Transformation und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) sind zentrale Treiber der strategischen Weiterentwicklung von BDO und leisten einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Wertschöpfung. BDO verfolgt das Ziel, sich als Digital Powerhouse zu positionieren - nach aussen als führende Anbieterin digitaler Dienstleistungen und nach innen durch eine integrierte Strategie, die Technologie, Menschen und organisatorische Rahmenbedingungen umfasst.

Chancen und Herausforderungen

Unser ganzheitlicher Ansatz stärkt die Wettbewerbsfähigkeit, erhöht die operative Exzellenz und fördert Innovationen in allen Geschäftsbereichen. Gleichzeitig sind digitale Technologien ein wichtiger Hebel für ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz ermöglicht es, Ressourcen gezielt einzusetzen, Abläufe zu vereinfachen und datenbasierte

Entscheidungen zu treffen. Dadurch verbessern wir die Qualität und Effizienz unserer Dienstleistungen und schaffen langfristigen Mehrwert für Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende und Partner.

BDO anerkennt zugleich die mit der digitalen Transformation und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz verbundenen Herausforderungen. Dazu zählen veränderte Rollenprofile, potenzielle Qualitätsrisiken, ethische Fragestellungen sowie Herausforderungen in den Bereichen Datenschutz, Informationssicherheit und Energieverbrauch von KI-Systemen. Entsprechend verfolgen wir einen klar definierten Governance-Ansatz mit verbindlichen Leitlinien und Zuständigkeiten, einschliesslich einer unternehmensweiten KI-Policy, die Transparenz, Sicherheit und verantwortungsvolle Nutzung sicherstellt.

Durch gezielte Schulungen, Awareness-Programme und den breiten Einbezug der Mitarbeitenden stellen wir sicher, dass technologische Entwicklungen verantwortungsvoll, wirkungsorientiert und im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen eingesetzt werden.

Governance und strategische Verankerung

Die digitale Transformation ist organisatorisch im Bereich «Digital Transformation & Project Management» verankert. Dort werden sowohl Innovationsinitiativen als auch das projektübergreifende Portfolio gesteuert. Dieser Prozess stellt sicher, dass digitale Vorhaben priorisiert, koordiniert und konsequent auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet sind. Projektvorhaben werden im Rahmen der jährlichen Planung bewertet und laufend ergänzt.

Wir planen technische Neuerungen in regelmässigen Zyklen. So können Mitarbeitende frühzeitig informiert werden, wann neue Funktionen oder Verbesserungen eingeführt werden. Ein organisationsweites Dashboard zeigt auf einen Blick den Fortschritt aller digitalen Vorhaben. Das schafft Transparenz über alle laufenden Projekte und stellt eine abgestimmte Nutzung der verfügbaren Ressourcen sicher.

Die 2024 eingeführte KI-Policy bildet das verbindliche Rahmenwerk für einen sicheren, transparenten und verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Sie umfasst insbesondere Vorgaben zu ethischen Grundsätzen, Datenschutz, Informationssicherheit, Nachvollziehbarkeit und klaren Verantwortlichkeiten.

Finanzielle Stabilität

Unsere KI-Policy verpflichtet darüber hinaus dazu, KI-Anwendungen regelmässig auf potenzielle Risiken und Auswirkungen zu prüfen und die Mitarbeitenden entsprechend zu schulen.

Zur operativen Umsetzung der KI-Policy wurden zwei zentrale Massnahmen etabliert:

- ▶ **KI-Prüfung bei der Initialisierung neuer Vorhaben:** Bereits zu Beginn eines Projekts werden Chancen, Risiken und regulatorische Anforderungen systematisch bewertet, um frühzeitig geeignete Massnahmen festzulegen.
- ▶ **Systematische Inventarisierung aller KI- und KI-gestützten Anwendungen:** Sämtliche eingesetzten Anwendungen werden zentral erfasst und bewertet. Derzeit sind über 20 solcher Tools im täglichen Einsatz. Diese strukturierte Übersicht ermöglicht eine kontinuierliche Weiterentwicklung und sorgt für hohe Transparenz im Umgang mit KI-Systemen.

Massnahmen im Jahr 2025

Im Jahr 2025 hat BDO mehrere Massnahmen umgesetzt, um die digitale Transformation und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz gezielt voranzutreiben.

Daten & Grundlagen für Künstliche Intelligenz

- ▶ **Ausbau der Aktivitäten im Data Management:** Mit dem Aufbau einer umfassenden Data Map und moderner Datenplattformen haben wir Transparenz und Konsistenz verbessert und damit zentrale Grundlagen für fortgeschrittene Analysen geschaffen.

Technologie & Tools

- ▶ **Pilotierung von Microsoft 365 Copilot:** Ein strukturiertes Pilotprojekt mit rund 70 Mitarbeitenden prüfte Effizienzpotenziale, Risiken und Akzeptanz. Die über 30'000 Chats während der ersten Monate verdeutlichten das grosse Interesse.
- ▶ **Weiterentwicklung interner KI-Tools:** Seit der Einführung Ende 2023 wurden mit BDOchat bis zum Jahresende 2025 rund 400'000 Chats geführt. Im Berichtsjahr haben wir sämtliche internen KI-Tools - BDOchat, BDOcompass, BDOtranslator, BDOMover, Protobot und OHBot - gezielt weiterentwickelt, um wiederkehrende Abläufe zu automatisieren und Mitarbeitende zu entlasten.

Arbeitsprozesse & Automatisierung

- ▶ **Optimierung und Automatisierung digitaler Workflows:** Wir haben Prozesse in den Produktbereichen harmonisiert, KI-gestützte Prozessoptimierungen eingeführt und erste Automatisierungs-Prototypen entwickelt, insbesondere für repetitive administrative Abläufe. Im Jahr 2025 standen dabei die Indexierung und Kategorisierung von Dokumenten im Vordergrund, um die Automatisierungen mit korrekten Daten zu starten.

Befähigung & Kultur

- ▶ **Etablierung des AI Center of Excellence:** Das AI Center of Excellence dient als unternehmensweite Anlaufstelle für Wissen und Austausch zu Künstlicher Intelligenz. Es stellt praxisnahe Hilfsmittel bereit und fördert den Dialog über eine offene Teams-Gruppe mit über 300 Mitgliedern. Zudem wurden über das Center mehr als 500 KI-Schulungen durchgeführt. Damit wird der verantwortungsvolle Einsatz von Künstlicher Intelligenz gestärkt und der kulturelle Wandel im Unternehmen unterstützt.

Ausblick 2026

Im Jahr 2026 steht eine ganzheitliche Prozesssicht im Mittelpunkt, bei der Daten, Fachwissen und Technologie nahtlos ineinandergreifen und Qualität sowie Geschwindigkeit der Zusammenarbeit weiter steigern. Um dies nachhaltig zu verankern, stärkt BDO die organisatorischen Grundlagen: Governance, digitale Kompetenzen und aktiver Wissenstransfer werden gezielt weiterentwickelt. Dies ermöglicht eine effizientere Ressourcennutzung, fördert die Entwicklung der Mitarbeitenden und unterstützt den verantwortungsvollen Einsatz neuer Technologien im Einklang mit den unternehmensweiten Nachhaltigkeitszielen.

Finanzielle Stabilität

Lieferantenmanagement

Ethisches Verhalten endet nicht an den Unternehmensgrenzen, sondern erstreckt sich auf alle Geschäftsbeziehungen von BDO. Unsere Lieferantinnen und Lieferanten sowie unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sind verpflichtet, die gleichen hohen ethischen und sozialen Standards einzuhalten, die wir uns selbst auferlegen. Der Lieferantenkodex bildet dabei die Grundlage und stellt sicher, dass Nachhaltigkeit, ethische Geschäftspraktiken und soziale Verantwortung in allen Kooperationen aktiv gefördert werden.



Lieferantenkodex

Lieferantenbeziehungen überprüfen wir regelmässig, um sicherzustellen, dass sie den festgelegten Standards entsprechen und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Lieferkette

GRI 2-6

Wir haben rund 3'600 direkte Lieferantinnen und Lieferanten. Unsere wichtigsten eingekauften Produkte und Dienstleistungen umfassen insbesondere die folgenden Warengruppen:

- ▶ Datenverarbeitung, Internetdienste und IT-Infrastruktur
- ▶ Beratungsdienstleistungen (z.B. im Bereich Recht und Personal)
- ▶ Weiterbildungs- und Schulungsangebote
- ▶ Bürobedarf, Druck- und Verlagsprodukte
- ▶ Telekommunikation und digitale Kommunikationsmittel
- ▶ Bau- und Renovationsdienstleistungen für Bürogebäude
- ▶ Lebensmittel und Catering für interne und externe Veranstaltungen

BDO bezieht über 90 Prozent ihrer Dienstleistungen und Produkte von lokalen Anbietern innerhalb der Schweiz. Die Präferenz für lokale Lieferantinnen und Lieferanten ermöglicht eine höhere Transparenz, bessere Nachverfolgbarkeit und eine geringere Umweltbelastung durch kürzere Transportwege. Direkte Lieferantinnen und Lieferanten aus Ländern mit erhöhtem ESG-Risiko machen weniger als 1 Prozent unseres gesamten Beschaffungsvolumens aus. Dabei handelt es sich ausschliesslich um Dienstleistungen von anderen BDO Netzwerkpartnern, was das Risiko in der Lieferkette reduziert, da diese Unternehmen

bereits strenge Qualitäts- und Compliance-Standards einhalten.

Ein bedeutender Teil unserer Lieferantinnen und Lieferanten sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die ebenfalls einen wesentlichen Anteil unseres Kundenstamms ausmachen. Durch unsere enge Zusammenarbeit mit den KMU in der Schweiz tragen wir zur Standortförderung und wirtschaftlichen Stärkung lokaler Unternehmen bei und unterstützen nachhaltige Geschäftsbeziehungen.

Lieferantenkodex

Zur Sicherstellung einer nachhaltigen Beschaffung, verpflichten wir unsere Lieferantinnen und Lieferanten zur Einhaltung der Prinzipien unseres Lieferantenkodex. Der Kodex definiert klare Anforderungen an Umweltstandards, Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung von Kinderarbeit sowie an ethische Geschäftspraktiken. Er sieht zudem vor, dass bei Bedarf ergänzende Informationen oder Selbstauskünfte der Lieferantinnen und Lieferanten eingeholt werden können. Verstösse können über unsere anonyme Meldeplattform gemeldet werden. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstössen behält sich BDO vor, Aufträge auszusetzen, Verträge zu beenden oder zukünftige Vergaben auszuschliessen.

Die Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex erfolgt entweder durch dessen direkte Unterzeichnung oder durch Integration in den jeweiligen Beschaffungsvertrag. Damit stellen wir sicher, dass unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner unsere Umwelt-, Sozial- und Ethikstandards umsetzen und langfristig zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Lieferkette beitragen.

Finanzielle Stabilität

ESG-Risikobewertung in der Lieferkette

BDO hat den bestehenden Ansatz zur Bewertung von ESG-Risiken in der Lieferkette im Berichtsjahr weiter verfeinert. Ziel ist es, im Bereich Compliance, Menschenrechte und Umwelt Risiken noch systematischer zu erkennen, Massnahmen frühzeitig abzuleiten und verantwortungsvolle Beschaffungsentscheidungen zu fördern.

Basierend auf einer umfassenden Analyse der beschafften Güter und Dienstleistungen wurden aus ESG-Perspektive Warengruppen identifiziert, die als besonders sensibel im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Ressourcenverbrauch und Produktionsstandards gelten. Dazu gehören insbesondere IT- und Elektronikhardware, Möbel und Innenausbau, Werbe- und Promotionsartikel sowie Reisen und Events.

Für diese Warengruppen bestehen Beschaffungskonzepte und Weisungen mit spezifischen Nachhaltigkeitskriterien, die basierend auf der jährlichen ESG-Risikoeinschätzung bei Bedarf weiterentwickelt und angepasst werden. Je nach Warengruppe umfassen diese beispielsweise Vorgaben zu

- ▶ ökologischen und sozialen Mindeststandards,
- ▶ einzuholenden Lieferantenauskünften,
- ▶ der Offenlegung relevanter Informationen entlang der Lieferkette,
- ▶ dem Umgang mit Subunternehmern sowie
- ▶ die Möglichkeit von weitergehenden Prüfungen oder Audits.

Diese Anforderungen tragen dazu bei, potenzielle ESG-Risiken frühzeitig zu erkennen, die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen und negative Auswirkungen wirksam zu minimieren. Zudem wurden die wichtigsten Lieferantinnen und Lieferanten vertieft geprüft. Die verantwortlichen Stellen für die Beschaffung, insbesondere in IT, Gebäudemanagement und Marketing, wurden gezielt sensibilisiert, ESG-Risiken bereits bei der Vergabe neuer Aufträge konsequent zu berücksichtigen.

Beispiele von warengruppenspezifischen Massnahmen zur Minimierung von ESG-Risiken

IT- und Elektronikhardware

Bei IT-Beschaffungen werden Geräte und Hersteller anhand klar definierter ESG-Kriterien beurteilt. Dazu gehören Energieeffizienz, Langlebigkeit, Reparierbarkeit sowie die Transparenz zu Produktionsstandorten und Subunternehmern. Bei Neuvergaben wird die Einhaltung dieser Kriterien über entsprechende Nachweise oder Lieferantenauskünfte geprüft.

Gebäudemanagement, Möbel und Innenausbau

In Mietverträgen werden zunehmend «Green-Lease»-Elemente integriert, um nachhaltige Gebäudenutzung, energieeffiziente Infrastruktur, Abfall- und Emissionsreduktion sowie gemeinsame Umweltziele mit Vermietern zu fördern. Im Bereich Bau, Ausbau und Möblierung werden Materialien und Produkte hinsichtlich ökologischer und sozialer Standards bewertet, und z.B. zertifizierte Holz- oder Materialherkunft, emissionsarme Baustoffe oder nachvollziehbare Lieferketten möglichst den Vorzug gegeben.

Finanzielle Stabilität

Bekämpfung von Kinderarbeit

BDO nimmt das Thema Kinderarbeit sehr ernst. Das Verbot von Kinderarbeit ist explizit in unserem Lieferantenkodex verankert. Wir erwarten von unseren Lieferantinnen und Lieferanten die Einhaltung internationaler Arbeitsstandards, insbesondere des gesetzlichen Mindestalters für Beschäftigung.

Als Unternehmen mit Sitz in der Schweiz sind wir gesetzlich dazu verpflichtet, Sorgfaltspflichten gemäss Art. 964j OR einzuhalten und darüber zu berichten, wenn es einen begründeten Verdacht gibt, dass unsere Produkte oder Dienstleistungen unter Einsatz von Kinderarbeit hergestellt oder erbracht wurden.

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir eine Risiko- und Verdachtsprüfung durchgeführt. BDO selbst setzt keine Kinder zur Arbeit ein und bietet keine Dienstleistungen an, bei denen ein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit besteht. Für 2025 sind wir somit nicht berichtspflichtig, dokumentieren jedoch den gesamten Prozess und führen ihn auf freiwilliger Basis jährlich weiter.

In diesem Kontext hat BDO die Lieferkette systematisch hinsichtlich potenzieller ESG- und Kinderarbeitsrisiken überprüft. Dabei lag der Fokus auf Warengruppen und Branchen, die global bekanntermassen erhöhte Risiken aufweisen können. Zu diesen zählen insbesondere IT- und Elektronikhardware, Werbe- und Promotionsartikel, Möbel und Produkte für den Innenausbau, Bau- und baunahe Materialien sowie bestimmte Rohstoffe im Bereich Lebensmittel und Getränke.

Die Analyse umfasste sowohl eine Bewertung der Produkte als auch eine Prüfung öffentlich verfügbarer Informationen zu Lieferantinnen und Lieferanten. Dabei ergaben sich keine Anhaltspunkte für Kinderarbeit, und die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der relevanten Lieferantinnen und Lieferanten in risikoreduzierten Branchen oder mit transparenten, gut dokumentierten Lieferketten tätig ist.

Da insbesondere im Bausektor Produkte und Materialien ökologisch und sozial relevante Risiken aufweisen können, arbeiten wir an spezifischen Beschaffungskriterien für kritische Materialien, die insbesondere bei der Ausstattung und dem Ausbau der Büroräumlichkeiten zum Einsatz kommen. Diese sollen künftig dazu beitragen, potenzielle Menschenrechts- und Kinderarbeitsrisiken noch systematischer in Aufträgen und Ausschreibungen zu berücksichtigen.

Konfliktmineralien & Rohstoffe

BDO ist nicht in rohstoffintensive Industrien involviert und verarbeitet keine Konfliktmineralien wie Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (3TG). Daher sind wir von den Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten für Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten nach Art. 964j OR befreit. Dennoch sind wir uns bewusst, dass einige unserer IT- und Hardware-Lieferantinnen und -Lieferanten indirekt von dieser Problematik betroffen sein könnten. Aus diesem Grund setzen wir in diesem Bereich auf Lieferantinnen und Lieferanten, die sich aktiv für ethische und nachhaltige Lieferketten einsetzen und sich an international anerkannte Standards zur Rohstoffbeschaffung halten (z.B. OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für Konfliktmineralien).

Gesellschaftlicher Beitrag

Gesellschaftlicher Beitrag

Umwelt & Klima

BDO ist sich ihrer ökologischen Verantwortung bewusst und verfolgt das Ziel, die Umweltbelastung aus der eigenen Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu reduzieren. Als Dienstleistungsunternehmen ohne eigene Produktion liegen unsere wesentlichen Umweltwirkungen insbesondere in den Bereichen Energie, Mobilität sowie eingekaufte Waren und Dienstleistungen. Entsprechend konzentrieren wir unsere Umweltaktivitäten auf jene Handlungsfelder, in denen wir den grössten Einfluss erzielen können.

Im Berichtsjahr verabschiedete die Geschäftsleitung eine Umweltpolitik, die verbindliche Leitplanken für den Umgang mit Umweltaspekten entlang der gesamten Wertschöpfungskette festlegt. Sie verankert ökologische Verantwortung in strategischen und operativen Entscheidungsprozessen und gilt für alle Standorte und Aktivitäten von BDO in der Schweiz. Die Ausrichtung der Umweltpolitik basiert auf den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2024. Die Koordination und Überwachung der Umsetzung erfolgt durch die interne Stabstelle Nachhaltigkeit.

Treibhausgasbilanz und Emissionskategorien

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Der grösste ökologische Hebel von BDO liegt im Treibhausgasausstoss, der hauptsächlich aus dem Energieverbrauch, der Mobilität sowie aus eingekauften Waren und Dienstleistungen resultiert. Die Treibhausgasbilanz 2025 wurde gemäss den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol erstellt und umfasst alle relevanten Emissionsquellen entlang der Wertschöpfungskette. Die Datenerhebung erfolgt nach dem Operational-Control-Ansatz.

Die Emissionen werden nach drei Scopes ausgewiesen: Scope 1 umfasst direkte Emissionen, Scope 2 indirekte Emissionen aus dem Energiebezug und Scope 3 weitere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette.

Klimaziele und Klimastrategie

GRI 305-5

Im Sommer 2025 wurden die Klimaziele von BDO durch die Science Based Targets initiative (SBTi) validiert. Wir verpflichten uns dazu, unseren Treibhausgasausstoss bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren. Als Basisjahr wurde 2023 gewählt, da ab diesem Jahr eine konsistente und belastbare Datengrundlage für die Treibhausgasbilanzierung vorliegt.

Bis 2030 verfolgt BDO wissenschaftlich fundierte Zwischenziele für Scope 1, Scope 2 sowie ausgewählte Scope-3-Kategorien. Die folgende Tabelle zeigt auf, dass BDO bei der Umsetzung der SBTi-validierten Klimaziele erste messbare Fortschritte erzielt hat.

Mittelfristige SBTi Ziele	Basisjahr 2023	Status 2025
Scope 1 & 2: Reduktion der Emissionen um 42%	906 tCO ₂ e	-15,2%
Scope 3 Geschäftsverkehr & Mitarbeitendenmobilität: Reduktion um 42%	1'324 tCO ₂ e	-7,5%
Lieferantenengagement: 70% der Lieferantinnen und Lieferanten von eingekauften Gütern und Services haben wissenschaftlich fundierte Klimaziele gesetzt*	k.A.	33% (gemessen nach Ausgaben)

*Kategorie 1 «eingekaufte Waren und Dienstleistungen» und Kategorie 2 «Investitionsgüter»

Gesellschaftlicher Beitrag

Gesamtemissionen 2025 nach Scope

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Die gesamten Treibhausgasemissionen beliefen sich im Geschäftsjahr 2025 auf 6'708 tCO_{2e} und lagen damit 10,9 Prozent unter dem Vorjahr.

Die Entwicklung der letzten drei Jahre zeigt insgesamt eine strukturelle Entkopplung von Emissionen und Unternehmensentwicklung, auch wenn einzelne Kategorien weiterhin Schwankungen unterliegen.

Kategorien	2023	2024	2025	Veränderung zum Vorjahr in %
Scope 1	545	501	463	-7,6%
Verbrauch Fahrzeuge	267	255	212	-16,7%
Heizen & Kühlen	278	246	251	1,9%
Scope 2*	361	271	305	12,6%
Strom & Heizung	361	271	305	12,6%
Scope 3	6'008	6'756	5'940	-12,1%
Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen**	4'324	4'992	4'338	-13,1%
Mitarbeitendenmobilität	926	884	735	-16,8%
Geschäftsreisen***	428	562	525	-6,6%
Weitere	331	319	342	7,2%
Summe	6'914	7'528	6'708	-10,9%

* Location-based Emissionen betragen 337 tCO_{2e}

** Beinhaltet Emissionen von Scope 3, Kategorie 1 «eingekaufte Waren und Dienstleistungen» sowie Scope 3, Kategorie 2 «Investitionsgüter»

*** inkl. Hotelübernachtungen

Scope 1

Die direkten Emissionen in Scope 1 gingen weiter zurück. Treiber waren insbesondere Effizienzverbesserungen bei Heiz- und Kühlsystemen sowie ein geringerer Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte. Ein wesentlicher Beitrag ergab sich aus dem Wechsel von Heizöl auf Fernwärme an einzelnen Standorten.

Scope 2

Die indirekten Emissionen in Scope 2 stiegen leicht an. Hauptursache war ein erhöhter Bezug von Fernwärme an ausgewählten Standorten. Der Stromverbrauch belief sich auf rund 1,48 GWh, wovon 87,5 Prozent aus erneuerbaren Quellen stammten.

Scope 3

Die Scope-3-Emissionen reduzierten sich insgesamt um 12,1 Prozent. Wesentliche Gründe waren ein insgesamt tieferes Einkaufsvolumen sowie deutlich geringere Investitionen in Büro Aus- und Umbauten im Vergleich zum Vorjahr. Die Emissionen aus eingekaufter IT-Hardware gingen zurück, da im Berichtsjahr keine grösseren Austauschprojekte durchgeführt wurden. Die Emissionen aus der Mobilität der Mitarbeitenden und aus Geschäftsreisen sind gesunken, was unter anderem auf den vermehrten Einsatz effizienterer Fahrzeugantriebe und den Umstieg auf nachhaltigere Verkehrsalternativen zurückzuführen ist.

Gesellschaftlicher Beitrag

Entwicklungen und Reduktionsmassnahmen

Ein zentraler Bestandteil der Klimastrategie von BDO ist das Corporate Real Estate Management. Durch gezielte Flächenoptimierungen und Standortkonsolidierungen konnte der Energieverbrauch in den vergangenen Jahren reduziert werden. Bei Standortwechseln werden bevorzugt energieeffiziente Gebäude berücksichtigt.

Parallel dazu erhöht BDO den Anteil erneuerbarer Energien kontinuierlich. Neben dem verstärkten Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen wird der Einsatz von Photovoltaikanlagen an geeigneten Standorten geprüft.

Auch im Bereich Mobilität setzt BDO gezielt Massnahmen um. Das Firmenfahrzeugreglement enthält verbindliche Vorgaben zu Energieeffizienzklassen und fördert den Einsatz von Elektro- und Hybridfahrzeugen. Ergänzend unterstützt BDO eine nachhaltigere Pendelmobilität durch Vergünstigungen für den öffentlichen Verkehr sowie durch firmeneigene Elektrofahrzeuge zur beruflichen und privaten Nutzung.

Klimabedingte Risiken und Chancen

BDO berücksichtigt klimabezogene Risiken im Rahmen ihres Nachhaltigkeits- und Risikomanagements. Im Berichtsjahr wurde für alle Schweizer Standorte eine standortbezogene physische Klimarisikoanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die physischen Klimarisiken insgesamt als niedrig bis moderat einzustufen sind. Als relevantestes physisches Risiko wurden Starkniederschläge und damit verbundene lokale Überschwemmungen identifiziert. Diese können punktuell zu kurzfristigen betrieblichen Beeinträchtigungen führen, etwa durch eingeschränkte Zugänglichkeit von Standorten oder Belastungen der Gebäudetechnik. Andere physische Risiken, insbesondere Temperatur- und Hitzebelastung sowie Wasserstress, wurden im aggregierten Portfolio nicht als wesentliche Risikotreiber identifiziert.

Ergänzend wurden transitorische Klimarisiken analysiert, die sich insbesondere aus steigenden regulatorischen Anforderungen an klimabezogene Berichterstattung, hohen Transparenz- und Reputationsanforderungen sowie sich verändernden Markterwartungen ergeben. Für BDO resultieren daraus insbesondere erhöhte Anforderungen an Governance, Datenqualität und interne Prozesse sowie potenzielle Reputationsrisiken bei unzureichender oder inkonsistenter Umsetzung. Gleichzeitig ergeben sich daraus Marktchancen, insbesondere durch die steigende Nachfrage nach Nachhaltigkeits-, Klima- und Regulierungsberatung sowie nach prüfungsnahen Unterstützungsleistungen.

Klimarisiken gelten derzeit nicht als Hauptrisiken im formellen Unternehmensrisikomanagement von BDO. Einzelne physische und transitorische Risiken werden jedoch als relevant im mittel- bis langfristigen Zeithorizont eingeschätzt und entsprechend beobachtet. Die Ergebnisse der Risikoanalysen fliessen in die strategische Steuerung sowie in relevante Management- und Entscheidungsprozesse ein. Im Rahmen der Vorgaben von BDO Global wird ein detaillierter, TCFD-konformer Klimarisikobericht erarbeitet, der Governance, Strategie, Risikomanagement und Szenarioanalysen umfasst.

Mitarbeitende als Schlüssel zum Erfolg

Neben strukturellen Massnahmen spielt das Engagement unserer Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung unserer Klimaziele. Durch gezielte Sensibilisierung und Aufklärung binden wir sie aktiv in den Wandel ein. Bereits beim Onboarding stellen wir unsere Klimastrategie vor und weisen auf konkrete Reduktionshebel im Arbeitsalltag hin. So schaffen wir ein Bewusstsein für den individuellen Beitrag zur Emissionsreduktion und fördern eine nachhaltige Unternehmenskultur.

Gesellschaftlicher Beitrag

Ressourceneffizienz & Abfallmanagement

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist ein zentraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsengagements. Wir fördern Ressourceneffizienz entlang der Wertschöpfungskette und reduzieren Abfallmengen konsequent durch Wiederverwendung, Recycling und verantwortungsvolle Beschaffung. Dabei setzen wir auf langlebige Produkte, eine klare Trennung der Abfallfraktionen und die Zusammenarbeit mit zertifizierten Entsorgungspartnern.

BDO steigert die Ressourceneffizienz im Bereich Mobiliar durch ein zentrales Mobiliarlager, konsequentes Mobiliar-Pooling und die Wiederverwendung intakter Möbel. Gut erhaltenes Mobiliar wird eingelagert und standortübergreifend erneut eingesetzt. In der Westschweiz wurden beispielsweise Stühle durch die Erneuerung von Polstern und Oberflächen für den weiteren Einsatz aufbereitet. Diese Massnahmen reduzieren

Neuanschaffungen, verlängern Produktlebenszyklen und vermeiden Abfall. Ergänzend setzen wir beim Ausbau auf langlebige und zertifizierte Materialien, energieeffiziente Geräte sowie LED-Beleuchtung.

Im Bereich der IT-Hardware arbeiten wir eng mit unseren Zulieferern zusammen, um die Lebensdauer von Geräten und Bildschirmen zu verlängern. Die Garantiezeit wurde dafür von drei auf fünf Jahre erhöht. Ausgediente Geräte geben wir, wo möglich, fachgerecht weiter und ermöglichen ihnen so ein zweites Leben. Nicht mehr nutzbare Geräte führen wir über Swico Recycling einer umweltgerechten Verwertung zu. Diese Zusammenarbeit stellt sicher, dass elektronische Altgeräte ressourcenschonend und verantwortungsvoll behandelt werden.

An all unseren Standorten trennen wir Abfälle gemäss Schweizer Standard (ohne Deponie). Dies beinhaltet insbesondere die getrennte Sammlung von Papier, Karton, PET, Kunststoffen sowie Elektroschrott.

Übersicht Abfallmengen*	2023	2024	2025
Restabfall (t)	72,19	60,42	66,94
Elektroschrott (t)**	k.A.	k.A.	2,35
Recyclingquote (%)	k.A.	k.A.	38
Anteil gefährlicher Abfälle (%)	<1%	<1%	<1%
Gesamtabfallmenge (t)	k.A.	k.A.	107,56

*Hochrechnungen für BDO basierend auf den grössten Standorten

**Erfassung nur für die Standorte Solothurn und Zürich

Gesellschaftlicher Beitrag

Wasser & Biodiversität

Unser Wasserverbrauch entsteht nahezu ausschliesslich durch den Betrieb unserer Bürostandorte, insbesondere durch Sanitär- und Gebäudenutzung. Für alle Schweizer Standorte wurde ein standortbezogenes Screening mit dem WRI Aqueduct Tool des World Resources Institute durchgeführt, einem international anerkannten Instrument zur Bewertung von Wasserrisiken wie Wasserknappheit, Wasserqualität und regulatorischen Rahmenbedingungen. Die Analyse zeigt, dass das Wasserrisiko an allen Standorten als niedrig einzustufen ist. Entsprechend wird kein Wasserentzug in Gebieten mit hoher Wasserknappheit ausgewiesen. Da BDO keine Produktionsprozesse betreibt, entspricht der Wasserverbrauch näherungsweise dem Wasserentzug und betrug 9'504 m³.

Ein standortbezogenes Screening unserer Schweizer Standorte gegenüber Key Biodiversity Areas (KBA) sowie UNESCO-Welterbestätten zeigte, dass einzelne Standorte in räumlicher Nähe zu biodiversitätssensiblen Gebieten liegen. Da BDO überwiegend Büroflächen in bestehenden Gebäuden anmietet und in der Regel keine eigenen Aussenflächen bewirtschaftet, sind keine wesentlichen direkten Auswirkungen zu erwarten. Entsprechend werden derzeit keine separaten Kennzahlen zur Landnutzung ausgewiesen. Die genutzte Gesamtfläche beträgt rund 40'000 m².

Gesellschaftlicher Beitrag

Gesellschaftliches Engagement

Als Arbeitgeberin und gesellschaftliche Akteurin übernimmt BDO Verantwortung über ihre Kerntätigkeit hinaus. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, sich gesellschaftlich zu engagieren, und fördern den Austausch von Fachwissen.

Corporate Volunteering

Im Jahr 2025 nutzten Mitarbeitende von BDO die Möglichkeit, sich im Rahmen von Corporate Volunteering während der Arbeitszeit gesellschaftlich zu engagieren. Insgesamt wurden dabei über 600 Arbeitsstunden für Einsätze bei wohltätigen regionalen Organisationen eingesetzt.

BDO schuf die strukturellen Voraussetzungen dafür, indem Mitarbeitenden ermöglicht wurde, einen Teil ihrer regulären Arbeitszeit für gemeinnützige Einsätze bei ausgewählten Organisationen zu nutzen. Auf diese Weise konnte gesellschaftliches Engagement in den Arbeitstag integriert werden.



Sponsoring

BDO engagierte sich im Jahr 2025 mit einem Sponsoringvolumen von über einer Million Franken in vielfältigen gesellschaftlichen Bereichen der Schweiz. Der Schwerpunkt liegt auf Sport sowie auf Wirtschafts-, Kultur- und Sozialinitiativen. Dieses Engagement stärkt regionale Gemeinschaften und unterstützt lokale Organisationen und Veranstaltungen.

Politische Mandate

Mit über 100 Mitarbeitenden, die ein politisches Amt ausüben oder ein gemeinnütziges Stiftungsmandat innehaben, leisten BDO Mitarbeitende einen überdurchschnittlichen Beitrag zur Weiterentwicklung von Gemeinden, Regionen und Institutionen in der Schweiz. Ihr Engagement stärkt demokratische Prozesse und bringt fachliche Expertise aus Wirtschaft und Beratung in gesellschaftlich relevante Entscheidungsprozesse ein.

Wissensbeitrag und Wissensaustausch

Das Teilen von Fachwissen und das Einordnen unternehmerischer, wirtschaftlicher und regulatorischer Themen ist ein zentraler Bestandteil des gesellschaftlichen Beitrags von BDO und richtet sich an ein breites fachliches Publikum. Auf der Website von BDO wurden im Jahr 2025 über 90 Publikationen veröffentlicht, in denen aktuelle Entwicklungen und unternehmerisch relevante Themen verständlich aufbereitet wurden. Ergänzend dazu führte BDO über 100 kostenlose Veranstaltungen oder Webinare durch, die fachliche Inhalte vermittelten und öffentlich zugänglich waren.

Darüber hinaus unterstützen unsere Fachpersonen Medienschaffende bei Recherchefragen und stehen für faktenbasierte Auskünfte zu wirtschaftlichen, regulatorischen oder politischen Fragestellungen zur Verfügung.

Annex



GRI-Index 2025

Erklärung zur Anwendung

BDO Schweiz hat die in diesem GRI-Inhaltsindex aufgeführten Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

Verwendeter GRI 1


GRI 1: Grundlagen 2021

Anwendbare GRI-Branchenstandards

Derzeit nicht verfügbar

GRI Standard	Angaben		Kapitel	Seite	Kommentar oder Auslassungsgrund	SDG mapping
GRI 2: Allgemeine Angaben						
	2-1	Organisationsprofil	Über BDO	5		
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsbericht erstattung der Organisation berücksichtigt werden	Annex: GRI-Index		Grundsätzlich entsprechen die Systemgrenzen des Nachhaltigkeitsberichts jenen des Geschäftsberichts. Eine Ausnahme bildet die Yonitec AG in Cham, an der BDO mit 50% beteiligt ist. Da BDO keine operative Kontrolle über die Nachhaltigkeitsbelange ausübt, wird dieses Unternehmen nicht in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogen.	
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Annex: GRI-Index		Berichtszeitraum: 01.01.2025-31.12.2025. Veröffentlichung: 28.04.2026. Vorheriger Bericht: 23.04.2025. Berichtshäufigkeit: jährlich. Kontakt: nachhaltigkeit@bdo.ch .	
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Annex: GRI-Index		Es wurden keine wesentlichen Richtigstellungen vorgenommen.	
	2-5	Externe Prüfung	Annex: GRI-Index		Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.	
	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Über BDO; Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse; Lieferantenmanagement	5 49	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Änderungen in Bezug auf die Aktivitäten, die Wertschöpfungskette oder die Geschäftsbeziehungen. Kleinere Akquisitionen im Bereich Treuhand hatten keinen signifikanten Einfluss auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung.	
	2-7	Angestellte	Talent Management; Anstellungsbedingungen; Chancengleichheit	20 22 24	Die ausgewiesene Mitarbeitendenstruktur bezieht sich auf festangestellte Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen, inkl. Lernenden (Stand 31.12.2025). Zusätzlich beschäftigt BDO auch 43 befristet angestellte Mitarbeitende, darunter Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lernende, Reinigungspersonal im Stundenlohn, die grösstenteils unter vergleichbaren Arbeitsbedingungen tätig sind (15 FTE).	SDG 8
	2-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	Annex: GRI-Index		BDO beschäftigt im Wesentlichen direkt angestellte Mitarbeitende. Im Jahr 2025 hat BDO zudem 31 externe Arbeitende erfasst. Für alle extern erbrachten Leistungen gelten die Vorgaben des Schweizer Arbeitsrechts sowie der Lieferantenkodex von BDO.	SDG 8

GRI-Index 2025

	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse; Governance der internen Nachhaltigkeit	<u>6</u> <u>14</u>	 BDO Website: Geschäftsleitung und Verwaltungsrat	
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse	<u>5</u>	Die Auswahl und Nominierung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung erfolgt bei BDO auf Basis klar definierter Kriterien: fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen, Führungserfahrung sowie Diversität in Ausbildung, beruflicher Hintergrund und Geschlecht. Dabei gelten sowohl interne Anforderungen als auch gesetzliche Vorgaben, etwa zur Unabhängigkeit gegenüber Revisionskundinnen und -kunden gemäss OR und den Richtlinien von EXPERTsuisse sowie zur Fachqualifikation im Rahmen des Revisionsaufsichtsgesetzes (RAG). Zusätzlich ist im Verwaltungsrat eine unabhängige externe Vertretung vorgesehen.	SDG 16
	2-11	Vorsitzender/ Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse	<u>6</u>	Der Präsident des Verwaltungsrats ist zugleich Mitglied der Geschäftsleitung. Diese Doppelfunktion entspricht dem partnerschaftlichen Führungsmodell von BDO. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten gelten gesetzliche Treuepflichten (Art. 717 OR) sowie ergänzende interne Regelungen, die Transparenz und Ausstandspflichten vorschreiben.	SDG 16
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse; Governance der internen Nachhaltigkeit	<u>6</u> <u>14</u>		
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse; Governance der internen Nachhaltigkeit	<u>6</u> <u>14</u>		
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsverständnis	<u>14</u>		
	2-15	Interessenkonflikte	Unabhängigkeit	<u>39</u>		
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Governance der internen Nachhaltigkeit; Geschäftsethik	<u>14</u> <u>32</u>		
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Governance der internen Nachhaltigkeit	<u>14</u>		
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Governance der internen Nachhaltigkeit	<u>14</u>		

GRI-Index 2025

2-19	Vergütungspolitik	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse; Anstellungsbedingungen	<u>6</u> <u>23</u>		
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Organisation, Rechtsstruktur und Eigentumsverhältnisse	<u>6</u>	BDO veröffentlicht keine detaillierten Informationen zur Festlegung der Vergütung, da diese Angelegenheit unternehmensinterne Strategien betrifft. Die Vergütungspolitik basiert auf marktüblichen Standards, internen Benchmarks und strategischen Unternehmenszielen.	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Annex: GRI-Index		BDO weist diese Kennzahl nicht aus, da sie vertrauliche, strategisch relevante Informationen enthält. Die Vergütungsgestaltung folgt internen Richtlinien und Marktstandards.	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Editorial	<u>2</u>		SDG 16
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Geschäftsethik	<u>32</u>		SDG 16
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Geschäftsethik	<u>32</u>		SDG 16
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Geschäftsethik	<u>34</u>		
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Geschäftsethik	<u>34</u>		
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Geschäftsethik	<u>32</u>	BDO erfasst und bewertet relevante Verstöße gemäss internen Verfahren. Die Veröffentlichung detaillierter Informationen zu GRI 2-27 erfolgt nicht, da sie unter die Verschwiegenheitspflicht fällt und sensible Informationen, insbesondere zu einzelnen Fällen, Mitarbeitenden oder betroffenen Parteien, betreffen könnte.	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Partnerschaften	<u>17</u>		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Einbindung unserer Stakeholder	<u>15</u>		
2-30	Tarifverträge	Anstellungsbedingungen	<u>23</u>		

GRI-Index 2025

GRI 3 - Wesentliche Themen						
	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen	9		
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen	10		
	3-3	Management von wesentlichen Themen	Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen	11		
GRI 205 - Korruptionsbekämpfung						
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Korruptionsbekämpfung	Geschäftsethik	33		SDG 16
	205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	Geschäftsethik	33		SDG 16
GRI 305 - Emissionen						
	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Umwelt & Klima	53 54	Für die Berechnung der Emissionen wurden anerkannte Emissionsfaktoren aus etablierten Datenquellen verwendet, darunter internationale Standarddatenbanken (z. B. DEFRA/BEIS, EORA) sowie nationale Stromemissionsfaktoren. Die Emissionsfaktoren werden je nach Anwendungsbereich eingesetzt, insbesondere für Scope 2 sowie wesentliche Scope-3-Kategorien. Hinweis: Nach Abschluss der Datenerhebung wurde ein Umrechnungsfehler in der vom Softwarehersteller bereitgestellten spend-based Berechnungslogik identifiziert. Dadurch wurden die Emissionen in Scope 3, Kategorie 1 «eingekaufte Waren und Dienstleistungen» sowie Kategorie 2 «Investitionsgüter» in den Berichtsjahren 2023-2025 zu tief ausgewiesen. Die Korrektur erfolgt im nächsten Berichtszyklus.	SDG 13
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt & Klima	53 54		SDG 13
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt & Klima	53 54		SDG 13
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Annex: GRI-Index		Die Emissionssteuerung erfolgt bei BDO primär über absolute Emissionen und SBTi-validierte Reduktionsziele. Eine separate Intensitätskennzahl wird derzeit nicht ausgewiesen	SDG 13
	305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Umwelt & Klima	53		SDG 13

GRI-Index 2025

GRI 401 - Beschäftigung						
401-1	Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation	Talent Management	20	Im Berichtsjahr wurde die Fluktuation auf Basis der Austritte im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand der letzten zwölf Monate berechnet. Eine weitere Aufschlüsselung nach Alter, Geschlecht oder Region erfolgt derzeit nicht.	SDG 8	
401-3	Elternzeit	Anstellungsbedingungen	23			
GRI 403 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz						
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Anstellungsbedingungen	23		SDG 8	
403-2	Gefahrenidentifikation, Risikobewertung und Unfalluntersuchung	Anstellungsbedingungen	23			
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Anstellungsbedingungen	23			
GRI 404 - Aus- und Weiterbildung						
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Talent Management	21	Die durchschnittliche Anzahl an Aus- und Weiterbildungsstunden wird im Bericht ausgewiesen. Weitere Differenzierungen, unter anderem nach Geschlecht, werden derzeit nicht Bestandteil der externen Berichterstattung.	SDG 8	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Talent Management	21			
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Talent Management	21	Leistungs- und Entwicklungsgespräche sind bei BDO systematisch etabliert. Eine vollständige quantitative Ausweisung ist infolge eines Systemwechsels derzeit noch nicht verlässlich möglich.		
GRI 405 - Diversität und Chancengleichheit						
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Anstellungsbedingungen; Chancengleichheit	22 24 25			
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen im Vergleich zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Chancengleichheit	24	Von einer detaillierten Ausweisung des Gehaltsverhältnisses wird abgesehen, da interne Richtlinien eine weitergehende Offenlegung nicht vorsehen.		
GRI 418 - Schutz der Kundendaten						
418	Bestätigte Datenschutzverstöße und Verluste von Kundendaten	Datenschutz & Compliance	46			

Abkürzungsverzeichnis

CBAM	Carbon Border Adjustment Mechanism
CISO	Chief Information Security Officer
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DPO	Data Protection Officer
EDÖB	Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
EUDR	EU Deforestation Regulation
FINMAG	Finanzmarktaufsichtsgesetz
GHG Protocol	Greenhouse Gas Protocol
GRI	Global Reporting Initiative
INFSEC	Information Security
ISMS	Information Security Management System
ISQM	International Standard on Quality Management
SBTi	Science Based Targets initiative
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
PIE	Public Interest Entities
QMS	Qualitätsmanagementsystem
RAG	Revisionsaufsichtsgesetz

Abkürzungsverzeichnis

SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SBTi	Science Based Targets initiative
SDG	Sustainable Development Goals
SIEM	Security Information and Event Management
STI	Swiss Triple Impact
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures
VSME Standard	Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs
WRI	World Resources Institute

Herausgeberin:

BDO AG
Schiffbaustrasse 2
8031 Zürich

Leiterin Nachhaltigkeit:

Mevina Caviezel
sustainability@bdo.ch

BDO AG

BDO ist eine der führenden Wirtschaftsprüfungs-, Treuhand- und Beratungsgesellschaften der Schweiz. Das Leistungsportfolio umfasst Wirtschaftsprüfung, Treuhand, Steuerberatung, Rechtsberatung, Financial Services und Unternehmensberatung. Ergänzt wird das Angebot durch die Dienstleistungen von BDO Digital.

Mit über 40 Standorten verfügt BDO über das dichteste Filialnetz der Branche. Rund 1'800 Mitarbeitende stehen für persönliche Nähe und fachliche Kompetenz als Grundlage nachhaltiger Kundenbeziehungen. BDO prüft und berät kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Grossunternehmen, börsennotierte Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen.

Als unabhängige, rechtlich selbstständige Schweizer Mitgliedsfirma ist BDO Teil des internationalen BDO Netzwerks. Für grenzüberschreitende Mandate und international ausgerichtete Kundinnen und Kunden steht ein weltweites Netzwerk in über 160 Ländern zur Verfügung.

www.bdo.ch