

Renaissance

SCHWEIZER KAPITAL FÜR SCHWEIZER KMU
CAPITAUX SUISSES POUR PME SUISSES

Programm für nachhaltige Entwicklung

PER 30. JUNI 2025



INHALT

1.	ESG-Ansatz und Methode	3
1.1	Nachhaltigkeitspolitik	3
1.2	Ausschlusskriterien bei bestimmten Produkten und Verhaltensweisen	4
1.3	Aktive Ausübung der Aktionärsrechte	5
1.4	Integration der ESG-Analysekriterien, Engagement und Austausch	5
1.5	CO ₂ -Bilanz der Beteiligungsgesellschaften und des Portfolios	6
2.	Ergebnisse 2025	9
2.1	ESG-Bilanzen	9
2.2	CO ₂ -Bilanzen	10
2.2.1	Im Berichtsjahr durchgeführte CO ₂ -Bilanzen	10
2.2.2	Konsolidierte CO ₂ -Bilanz des Portfolios	12
3.	Fokus 2024-25: Soziales	14
3.1	Lernende und Praktikant:innen	14
3.2	Weiterbildung	16
	Anhang A: Die Stimmen der Lernenden	19

Im vorliegenden ESG-Bericht wird Renaissance KMU Schweizerische Anlagestiftung mit «Renaissance» bezeichnet.

Es gilt der französische Text.

// 1. ESG-ANSATZ UND METHODE

1.1 1.1. NACHHALTIGKEITSPOLITIK

Renaissance ist seit vielen Jahren davon überzeugt, dass der Einbezug des Konzepts der nachhaltigen Entwicklung und der Best-Practice-Regeln in Bezug auf die Unternehmensführung der Portfoliounternehmen auf lange Sicht einen wichtigen Erfolgsfaktor darstellt. Dies setzt voraus, dass die Investitionen mit einem besonderen Augenmerk nicht nur auf die klassischen Finanzkriterien, sondern auch auf die Parameter bezüglich Umwelt, Soziales und Governance (ESG) getätigt und langfristig gehalten werden. Somit verfolgt Renaissance bei ihren Beteiligungsgesellschaften zwei Ziele: solide Renditen und ein Management, das zu einem nachhaltigen sozioökonomischen Umfeld beiträgt, von dem alle Stakeholder profitieren.

Zur Stärkung ihres ESG-Monitorings hat Renaissance eine «Charta für nachhaltige Anlagen» verabschiedet. Die Charta bezieht sich auf das ESG-Programm von Renaissance, das aus vier Etappen besteht. Jede dieser Etappen orientiert sich an einem Ansatz auf der Grundlage von ESG-Kriterien:

1. Etappe: Ausschlusskriterien bei bestimmten Produkten und Verhaltensweisen

Das Anlageuniversum der Anlagegruppen unterliegt einem Negativfilter («Negative Screening»). Dadurch werden Beteiligungen an Unternehmen ausgeschlossen, die in Sektoren tätig sind, deren Produkte oder Verhaltensweisen gegen die Werte von Renaissance verstossen.

2. Etappe: Aktive Ausübung der Aktionärsrechte

Renaissance sieht es als ihre Pflicht an, als aktive Aktionärin aufzutreten, die alle ihre Aktionärsrechte wahrnimmt. Ziel ist die stetige Stärkung der ökologischen und sozialen Verantwortung sowie die beständige Verbesserung der Governance-Grundsätze, wobei die besonderen Merkmale eines nicht kotierten Unternehmens im Besitz eines Mehrheitsaktionärs berücksichtigt werden. Ist Renaissance im Besitz der Kapitalmehrheit, nimmt ihr Asset Manager immer Einsitz im Verwaltungsrat der Beteiligungsgesellschaften. Die Stimmrechte werden an den Generalversammlungen zudem systematisch ausgeübt.

3. Etappe: Integration der ESG-Analysekriterien und Verbesserung dank dem Engagement und dem jährlichen Austausch mit den Beteiligungsgesellschaften.

Die quantitative Beurteilung der Unternehmen hinsichtlich der ESG-Kriterien ist aus Sicht von Renaissance unerlässlich. Sie ist die Voraussetzung, um den Beitrag und den langfristigen Erfolg eines Unternehmens zugunsten aller seiner Stakeholder abschätzen zu können.

Die ESG-Beurteilung der Beteiligungen von Renaissance erfolgt:

- vor der Investition als fester Bestandteil des Investitionsprozesses.
- jährlich auf der Grundlage einer Reihe von ESG-Indikatoren, die speziell auf die besonderen Merkmale der KMU zugeschnitten sind. Mit Hilfe dieser Indikatoren wird jede Beteiligung mit einem Rating «E», «S» und «G» beurteilt. Die ESG-Ergebnisse werden an einer Debriefing-Sitzung mit jeder Beteiligungsgesellschaft individuell geprüft.
- Diese Beurteilung dient als Basis, um die jährlichen Verbesserungsmassnahmen für die ESG-Bilanzen jeder Beteiligungsgesellschaft festzulegen, und zwar in enger Zusammenarbeit mit Renaissance und dem Verwaltungsrat der jeweiligen Beteiligungen.

4. Etappe: CO₂-Bilanz der Beteiligungsgesellschaften und des Portfolios

Renaissance unterstützt ihre Beteiligungsunternehmen aktiv dabei, ihren CO₂-Fussabdruck zu verringern. Seit 2020 beauftragt Renaissance das Büro maneco (www.maneco.ch) damit, ihre Beteiligungsgesellschaften bei der Berechnung ihrer Treibhausgasemissionen zu beraten. Renaissance möchte die CO₂-Bilanzen ihrer Investitionen vereinheitlichen und hat daher eine «CO₂-Basisbilanz» definiert, die systematisch bei jeder neuen Beteiligungsgesellschaft angewendet wird. Die von Renaissance festgelegte CO₂-Basisbilanz umfasst zwingend die Scopes 1 und 2 sowie einige Elemente des Scope 3, nämlich die Emissionen, die mit den privaten und beruflichen Reisen der Mitarbeitenden sowie den Warentransporten verbunden sind.

5. Etappe: ESG-Reporting zugunsten der Anleger

Renaissance stellt ihren Anlegern einen jährlichen ESG-Bericht zur Verfügung. Dieser Bericht umfasst ein quantitatives Rating der Kriterien «E», «S» und «G» für jede Beteiligung und ermöglicht es somit, die im Laufe des Berichtsjahres erzielten Fortschritte zu messen.

Der ESG-Bericht enthält zudem einen qualitativen Teil mit konkreten Beispielen sowie persönlichen Erfahrungen.

1.2 AUSSCHLUSSKRITERIEN BEI BESTIMMTEN PRODUKTEN UND VERHALTENSWEISEN

Das Anlageuniversum der Anlagegruppe Renaissance Evergreen unterliegt einem Negativfilter («Negative Screening»). Untersagt ist eine Beteiligung an Unternehmen, die bezüglich Governance oder ökologische und soziale Verantwortung umstritten sind, und/oder an Unternehmen, deren Produkte/Dienstleistungen gegen die Ausschluss-Sektoren verstossen, wie sie in der untenstehenden Tabelle aufgeführt sind, wobei zwischen direkter und indirekter Exposition unterschieden wird.

Ausschluss-Sektoren	Beschreibung der Exposition	Differenzierung des Entscheids
Konventionelle Waffen Unkonventionelle Waffen Atomenergie Energieproduktion mit Kohle Energieproduktion mit Schiefergas Tabak Alkohol Glücksspiele Pornografie Erdöl und Erdgas	Direkte Exposition: KMU, dessen Endprodukte einem Ausschluss-Sektor entsprechen.	Die Investitionsoportunität wird «abgelehnt», ausser wenn die beiden folgenden Bedingungen erfüllt sind: (1) Der Anteil des Verkaufsvolumens im Ausschluss-Sektor liegt unter 5%. (2) Die Tätigkeit im Ausschluss-Sektor kann innerhalb von 12 Monaten nach der Beteiligung von Renaissance abgestossen werden.
	Indirekte Exposition: KMU, dessen Endprodukte NICHT in einen Ausschluss-Sektor fallen, ABER dessen Tätigkeiten zur Produktion, Entwicklung oder Wartung von Endprodukten beitragen, die einem Ausschluss-Sektor angehören.	Die Investitionsoportunität ist Gegenstand einer «gründlichen Prüfung» und die Entscheidung «ablehnen/genehmigen» des Stiftungsrats beruht auf einem oder mehreren der folgenden Parameter: (1) Anteil der Einnahmen, die auf die Tätigkeit im Ausschluss-Sektor zurückzuführen sind; (2) Ausmass der spezifischen Weiterentwicklung für die Tätigkeit im Ausschluss-Sektor; (3) Strategische Bedeutung der Tätigkeit im Ausschluss-Sektor (im Gegensatz zu einer opportunistischen und/oder übernommenen Tätigkeit); (4) Entfernte oder naheliegende Position in der globalen Wertschöpfungskette der Tätigkeit im Ausschluss-Sektor.

1.3 AKTIVE AUSÜBUNG DER AKTIONÄRSRECHTE

In ihrer Weisung betreffend die Rechte der Genossenschafter bekennt sich Renaissance zur allgemeinen Politik der Stimmrechtsausübung in Vertretung, um die Interessen der Anleger zu schützen und das Schaden- oder Reputationsrisiko einzuschränken.

An seiner Sitzung vom 21. September 2021 hat der Stiftungsrat daher folgende Grundsätze verabschiedet, die bei der Ausschüttung von Dividenden der Beteiligungsgesellschaften der Anlagegruppe Evergreen anwendbar sind:

- Die langfristige Stabilität und die Bilanzqualität der Beteiligungsgesellschaft sind nicht gefährdet;
- Nach Abzug der gesetzlichen Reserven, der Risikorücklagen und der Finanzierung von Entwicklungs- oder Akquisitionsprojekten müssen mindestens 80% des für die Dividendenausschüttung zur Verfügung stehenden Betrags ausbezahlt werden.

Während des Geschäftsjahres 2024-2025 haben Renaissance KMU beziehungsweise Renaissance Evergreen SA ihre Stimmrechte gemäss den Weisungen ausgeübt, die in jeder der Portfoliogesellschaften gelten. Alle Punkte der Tagesordnungen wurden im Interesse der Anleger behandelt.

1.4 INTEGRATION DER ESG-ANALYSEKRITERIEN, ENGAGEMENT UND AUSTAUSCH

Das ESG-Reporting umfasst eine quantitative Evaluation der Beteiligungen von Renaissance auf der Grundlage der Plattform «esg2go» (www.esg2go.org), die in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft Freiburg speziell für die schweizerischen KMU entwickelt wurde. Diese Plattform beruht auf den Kriterien ISO 26000 gesellschaftliche Verantwortung. Diese Methode profitiert von ausgezeichneten Referenzen in der Bankenwelt und kann Kunden, Lieferanten und Mitarbeitende der Beteiligungsgesellschaften von Renaissance überzeugen.

Die Plattform definiert eine Reihe von «Key Performance Indicators (KPI)» im Bereich ESG und ergibt für jede Beteiligungsgesellschaft ein quantitatives Rating der Kriterien Umwelt («E»), Soziales («S») und Governance («G»).

Diese Plattform verfolgt drei Ziele:

- Der Stiftungsrat verfügt über ein «Tool», das ihm in jeder Beteiligungsgesellschaft die quantitative Messung der ESG-Kriterien ermöglicht und insbesondere deren Entwicklung im Laufe der Jahre erfasst;
- Auf der Grundlage jährlicher Evaluationen werden konkrete Verbesserungsmassnahmen für die ESG-Bilanz der Beteiligungsgesellschaften festgelegt;
- Den Anlegern werden auf transparente und verständliche Weise die ESG-Fortschritte kommuniziert, die in den Beteiligungsgesellschaften erzielt wurden.

1.5 CO₂-BILANZ DER BETEILIGUNGSGESELLSCHAFTEN UND DES PORTFOLIOS

Renaissance ist sich der Herausforderungen im Zusammenhang mit dem rasanten Klimawandel bewusst und begleitet in Übereinstimmung mit der Ethik ihrer Investitionspolitik die Beteiligungsgesellschaften aktiv bei der Reduktion ihres CO₂-Fussabdrucks. Renaissance fiel nämlich auf, vor welchen Schwierigkeiten die schweizerischen KMU bei der Messung ihrer Treibhausgasemissionen (THG) stehen. Die grössten Hindernisse sind dabei mangelndes Know-how innerhalb der KMU sowie das Fehlen von Daten, die für die Erstellung einer CO₂-Bilanz notwendig sind. Aufgrund dieser Erkenntnis beauftragte Renaissance das Büro maneco (www.maneco.ch) damit, ihre Beteiligungsgesellschaften bei der Berechnung ihrer THG-Emissionen zu beraten und zu unterstützen. maneco ist ein unabhängiges Unternehmen mit Sitz in Genf, das seit 1996 im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit tätig ist. maneco ist auf die Erstellung von CO₂-Bilanzen für Unternehmen spezialisiert.

CO₂-Basisbilanz für die Beteiligungen

Renaissance möchte die CO₂-Bilanzen ihrer Investitionen vereinheitlichen und hat daher eine «CO₂-Basisbilanz» definiert, die systematisch bei jeder neuen Beteiligungsgesellschaft angewendet wird.

Die von Renaissance festgelegte CO₂-Basisbilanz umfasst zwingend Scope 1 und 2 sowie einige Elemente des Scope 3, nämlich die Emissionen, die mit den privaten und beruflichen Reisen der Mitarbeitenden und den Warentransporten verbunden sind.

Die untenstehende Tabelle zeigt die Kategorien der Emissionen, die von Renaissance in ihrer bei den Beteiligungsgesellschaften durchgeführten CO₂-Basisbilanz berücksichtigt werden.

Emissions-bereiche	Daten	Scope
Heizung	Heizung Gebäude (fossile Energie)	1
	Heizung Gebäude (erneuerbare Energie)	
	Fossile Brennstoffe process	
	Brennstoffe organischer Herkunft process	
Strom	Strom Gebäude	2
	Strom aus erneuerbaren Quellen Gebäude	
	Strom process	
	Strom aus erneuerbaren Quellen process	
Transport	Personentransport: Reise Wohnort-Arbeitsort der Mitarbeitenden	3
	Personentransport: berufliche Reisen der Mitarbeitenden	
	Warentransport: Strasse / Flugzeug / Eisenbahn / Schiff	

Hinweis: Die Posten von Scope 3 umfassen ebenfalls die indirekten Emissionen der Scopes 1 und 2 (vorgelagerte Phasen und Übertragungsverluste).

Die bekannteste und am häufigsten verwendete Norm, welche diese drei Kategorien regelt, ist der «GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard». maneco orientiert sich an diesen Leitlinien.

Ergänzende CO₂-Basisbilanz für die Beteiligungen

Darüber hinaus kann die CO₂-Basisbilanz durch weitere Parameter aus Scope 3 ergänzt werden, falls sie im Vergleich zur CO₂-Basisbilanz weitere grosse CO₂-Emissionen darstellen. Dank der Berücksichtigung dieser zusätzlichen Emissionen aus Scope 3 kann eine umfassendere und effizientere THG-Messung erfolgen, so dass die implementierten Verbesserungsmassnahmen sich garantiert auf jene Faktoren beziehen, die für die höchsten THG-Emissionen zuständig sind, unabhängig von deren Einteilung in Scope 1, 2 oder 3.

Erneuerung der CO₂-Bilanzen für die Beteiligungen

Nach der Erstellung einer ersten CO₂-Basisbilanz in einer Portfoliogesellschaft evaluiert Renaissance jedes Jahr bei allen Unternehmen, ob und nach wie viel Zeit sich eine erneute Durchführung aufdrängt.

So zeigt die erste CO₂-Bilanz, welche Kategorien in erster Linie für die Emissionen verantwortlich sind, egal ob sie zu Scope 1, 2 oder 3 zu zählen sind. In gewissen Fällen kann es sinnvoll sein, eine neue Analyse durchzuführen und dabei zusätzliche Kategorien von Scope 3 zu verwenden, um die CO₂-Basisbilanz zu verfeinern, ihre Genauigkeit zu verbessern und die Einführung gezielter Reduktionsmassnahmen zu ermöglichen. Wenn ein Unternehmen Verbesserungsmassnahmen einführt oder plant, kann eine erneute Analyse zudem sinnvoll sein, um die Auswirkungen der neuen Massnahmen zu quantifizieren. Sollte sich der Umsatz einer Beteiligung deutlich erhöhen, kann es sich ebenfalls aufdrängen, die CO₂-Bilanz erneut zu ermitteln, damit die Ergebnisse weiterhin die tatsächliche Situation des Unternehmens abbilden.

Dank dem Ansatz von Renaissance ist es ihren Beteiligungsgesellschaften möglich, nicht nur die Umweltrisiken im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit zu erkennen, sondern auch konkrete Verbesserungsmöglichkeiten zur Senkung der THG-Emissionen zu definieren.

Globale CO₂-Bilanz des Portfolios

In seiner Reporting-Norm betreffend die ESG-Kriterien übernimmt der ASIP in seinen Empfehlungen insbesondere die «Swiss Climate Scores». Letztere wurden am 29. Juni 2022 vom Bundesrat ins Leben gerufen und verschaffen den Anlegerinnen und Anlegern vergleichbare und aussagekräftige Informationen.

Auf der Grundlage des Modells, das von AMAS und SSF für die Ermittlung der «Swiss Climate Scores» entwickelt wurde, hat Renaissance in Zusammenarbeit mit dem von ihr beauftragten Büro maneco, das auf die Erstellung von CO₂-Bilanzen für Unternehmen spezialisiert ist, die Kohlenstoffintensität und den CO₂-Fussabdruck des Portfolios von Evergreen berechnet.

Das für die Kalkulation der «Swiss Climate Scores» zur Verfügung gestellte Modell soll vor allem auf kotierte Unternehmen angewendet werden. Um das Modell an Private Equity anzupassen, bezog Renaissance bei den Berechnungen bezüglich des Portfolios von Evergreen folgende Daten ein:



Daten gemäss dem ursprünglichen Modell für kotierte Unternehmen	Daten, die Renaissance für das Portfolio Evergreen verwendet hat
« Current value of investment »	NIW jeder Beteiligung
« Issuer's EVIC »	Unternehmenswert jeder Beteiligungsgesellschaft
« Issuer's Scope 1, 2 GHG emissions »	Gemäss erstellter CO ₂ -Bilanz
« Issuer's Scope 1, 2 and relevant Scope 3 GHG emissions »	«CO₂-Basisbilanz» jeder Beteiligung: Sie umfasst die vollständigen Scopes 1 und 2 sowie Scope 3, beschränkt auf Personentransport (Arbeitsweg der Mitarbeitenden und berufliche Reisen) und Warentransport. Hinweis: Die Kategorien von Scope 3 berücksichtigen ebenfalls die indirekten Emissionen von Scope 1 und 2 (vorangehende Phasen und Übertragungsverluste).
« Issuer's revenue »	Erträge jeder Beteiligung

// 2. ERGEBNISSE 2025

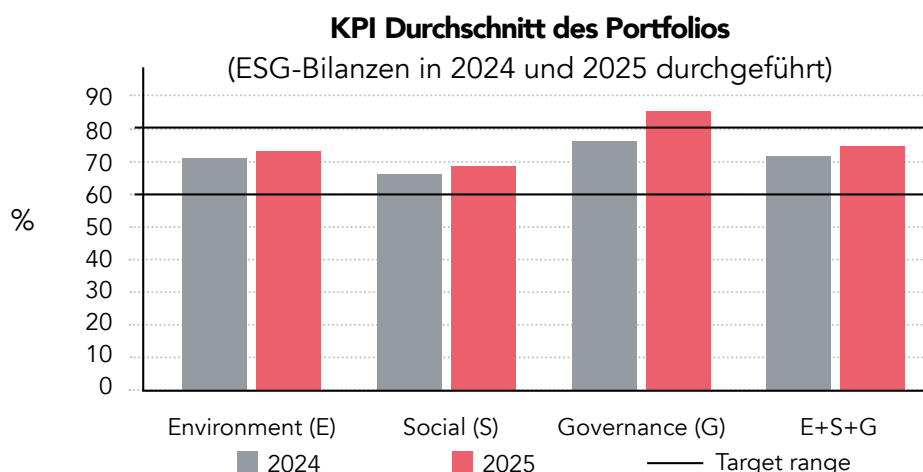
2.1 ESG-BILANZEN

Renaissance erstellt jedes Jahr eine ESG-Bilanz jeder ihrer Beteiligungsgesellschaften auf der Grundlage der Plattform «esg2go» (www.esg2go.org), die unter Punkt 1 «ESG-Ansatz und Methode» angegeben wird.

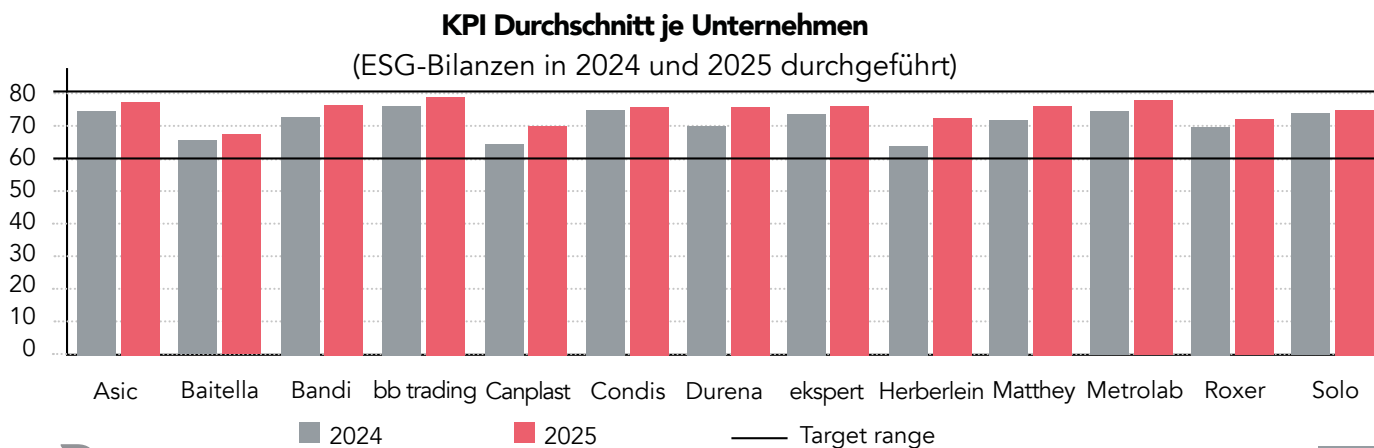
Die untenstehende Grafik zeigt den arithmetischen Mittelwert pro Kategorie «E», «S» und «G» für sämtliche Beteiligungen im Rahmen der ESG-Analyse 2025, parallel zu den Ergebnissen der ESG-Analyse 2024 zum Vergleich.

Die Tabelle zeigt einen positiven globalen Trend:

- Der Durchschnitt der Scores E+S+G erreicht 74%, was einem Wert im oberen Bereich des Zielbereichs («Target Range») entspricht, der zwischen 60 und 80% liegt;
- Die Scores von Governance (G) haben sich verbessert, denn sie steigen im Schnitt von 76% auf 84%, was von den Best Practices bei der Governance in den Portfoliounternehmen zeugt;
- Der Score Soziales (S) steigt um 3% und beträgt nun 69%;
- Der Score Umwelt (E) nimmt um 2% zu und beläuft sich auf 74%.



Die zweite Tabelle weiter unten zeigt die konsolidierte Bilanz E+S+G für jede Beteiligungsgesellschaft von Renaissance. Die Tabelle bestätigt den positiven Trend der ersten Abbildung, jedoch auf individueller Basis pro Beteiligung, nämlich eine Verbesserung der Bilanzen Umwelt (E), Soziales (S) und Governance (G).



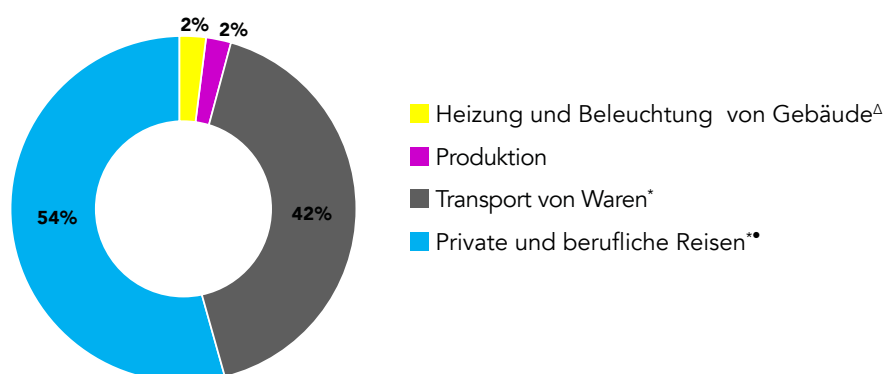
2.2 CO₂-BILANZEN

2.2.1 Bilans carbone réalisés au cours de l'exercice écoulé

Die CO₂-Bilanz von Metrolab Technology SA wurde 2025 erstmals erstellt, nachdem das Unternehmen 2024 von Evergreen akquiriert worden war.



DIE TÄTIGKEITEN VON METROLAB FÜHRTEN ZUR EMISSION VON 125 TONNEN CO₂eq IM JAHR 2024



8 Tonnen pro Mitarbeiter

* Kategorien von Scope 3

^Δ Erdgas (36%), Strom (53%) und Kälteverluste (11%) für Heizung, Beleuchtung und Klimaanlage in den Büros

** Arbeitswege der Mitarbeitenden (15%) und berufliche Reisen (85%)

Gemessene Elemente:

Scopes 1 und 2	Vollständig gemäss der unter 1.5. beschriebenen Methode.
Scope 3	Warentransporte sowie private und berufliche Reisen gemäss der unter 1.5. beschriebenen Methode. Hinweis: Die mit der Elektrizität verbundenen Emissionen werden gemäss der «location-based»-Methode ermittelt, nämlich gemäss dem schweizerischen Strommix für den Verbrauch.



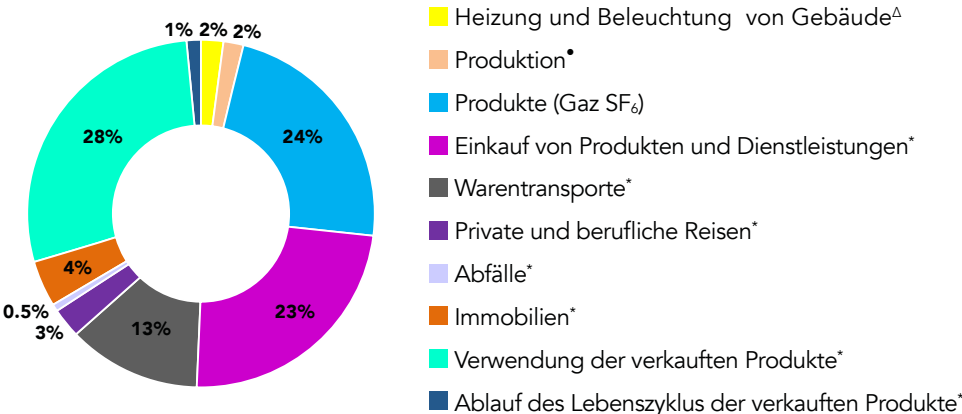
Die CO₂-Bilanz von Condis SA wurde 2025 erneuert, um repräsentative Ergebnisse für die aktuelle Situation des Unternehmens zu gewährleisten. Der Umsatz von Condis AG stieg zwischen 2022 und 2024 nämlich deutlich an.

Wir betonen, dass das Unternehmen Condis SA zum zweiten Mal eine vollständige CO₂-Bilanz erstellt hat, die sämtliche Scopes 1, 2 und 3 umfasst. Es handelt sich dabei um ein komplexes Verfahren, das viele Ressourcen bindet.

Die unten aufgeführten Ergebnisse bilden diese vollständige Analyse ab, die über die von Renaissance festgelegte «CO₂-Basisbilanz» hinausgeht.



DIE TÄTIGKEITEN VON CONDIS FÜHRTEN ZUR EMISSION VON 7'792 TONNEN CO₂eq IM JAHR 2024



^Δ Brennstoffe (59%), Kühlfüssigkeit (19%) und Strom (23%) für Heizung, Klimaanlage und Beleuchtung der Gebäude
[•] 80% des Stromverbrauchs
^{*} Emissionskategorien von Scope 3

Gemessene Elemente:	
Scopes 1 und 2	Vollständig gemäss der unter 1.5. beschriebenen Methode.
Scope 3	Warentransporte sowie private und berufliche Reisen gemäss der unter 1.5. beschriebenen Methode. Ausweitung des Analyseumfangs unter Einbezug der gesamten Wertschöpfungskette: Einkauf von Produkten und Dienstleistungen, Abfälle, Immobilien, Verwendung der verkauften Produkte, Ablauf des Lebenszyklus der verkauften Produkte. Hinweis: Die mit der Elektrizität verbundenen Emissionen werden gemäss der «location-based»-Methode ermittelt, nämlich gemäss dem schweizerischen Strommix für den Verbrauch.



2.2.2 Konsolidierte CO₂-Bilanz des Portfolios

Die Ergebnisse der konsolidierten CO₂-Bilanzen für das Portfolio von Evergreen beruhen auf den CO₂-Bilanzen, die zwischen 2020 und 2025 für jedes Portfoliounternehmen von Evergreen erstellt wurden.

Schwankt der Umsatz eines Beteiligungsunternehmens zwischen dem Jahr der Erstellung der CO₂-Bilanz und dem Jahr der Berechnung gemäss den «Swiss Climate Scores» um mehr als 20%, werden die Finanzdaten aus dem Jahr verwendet, in dem die CO₂-Bilanz realisiert wurde.

Sollte dieser Fall auf eine Portfoliogesellschaft zutreffen, wird die Notwendigkeit einer neuerlichen CO₂-Bilanz geprüft, damit die Kohärenz und die Genauigkeit der konsolidierten Ergebnisse des Evergreen-Portfolios gewahrt bleiben.

Diese Analysen fliessen in die quantitative Evaluation des ESG-Reportings der Renaissance-Beteiligungen auf der Grundlage der Plattform «esg2go» ein, welche Ergebnisse sowie auch konkrete Vorschläge für ökologische Verbesserungen vorlegt.

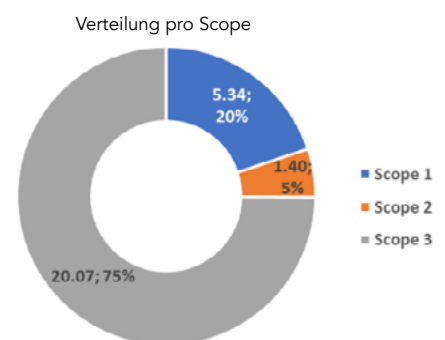
CO₂-FUSSABDRUCK DES PORTFOLIOS VON EVERGREEN

CO₂-Fussabdruck = Tonnen CO₂e / investierte MCHF

	Berechnung 2025 CO ₂ -Fussabdruck
	Tonnen CO ₂ e / investierte MCHF
Scope 1	5.3
Scope 2	1.4
Scope 1 und 2	6.7
Scope 1, 2 und 3*	26.8

* Personentransporte (Arbeitsweg der Mitarbeitenden und berufliche Reisen) + Warentransporte.

Die Kategorien von Scope 3 berücksichtigen ebenfalls die indirekten Emissionen von Scope 1 und 2 (vorangehende Phasen und Übertragungsverluste).



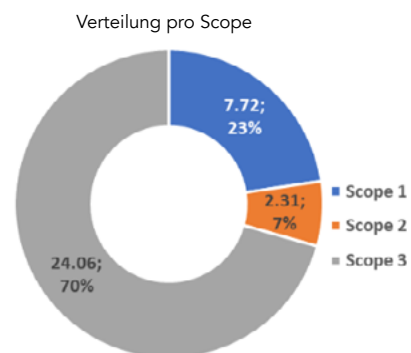
CO₂-INTENSITÄT DES PORTFOLIOS VON EVERGREEN

CO₂-Intensität = Tonnen CO₂e / Umsatz in MCHF

	Berechnung 2025 CO ₂ Intensität Tonnen CO ₂ e / Umsatz in MCHF
Scope 1	7.7
Scope 2	2.3
Scope 1 und 2	10.0
Scope 1, 2 und 3*	34.0

* Personentransporte (Arbeitsweg der Mitarbeitenden und berufliche Reisen)
+ Warentransporte.

Die Kategorien von Scope 3 berücksichtigen ebenfalls die indirekten Emissionen von Scope 1 und 2 (vorangehende Phasen und Übertragungsverluste).



Unter Anwendung derselben «Swiss Climate Scores»-Methode haben wir auch den Stromverbrauch 2024 des Portfolios von Evergreen berechnet. Es ergeben sich folgende Daten:

Stromverbrauch	7'107 MWh davon 5'167 MWh aus erneuerbaren Quellen
Fussabdruck («Footprint»)	14.49 MWh / investierte MCHF
Intensität	27.45 MWh / MCHF Ertrag

// 3. FOKUS 2024-25: SOZIALES

3.1 LERNENDE UND PRAKTIKANT:INNEN

Die im vorangehenden Kapitel hervorgehobene globale Verbesserung der ESG-Bilanzen wurde durch eine Mehrheitsbeteiligung der Anlagestiftung und eine aktive Verwaltung der Beteiligungen durch Renaissance ermöglicht. Der Asset Manager nimmt jeweils Einsitz in den Verwaltungsräten der Beteiligungsgesellschaften. Somit verfügt Renaissance über einen doppelten «Hebel», um die Umsetzung ihrer ESG-Politik und der Verbesserungsmassnahmen in den Beteiligungsgesellschaften zu gewährleisten. Renaissance sorgt für eine regelmässige Kontrolle der ESG-Entwicklungen sowie für einen direkten Austausch mit den Beteiligungsgesellschaften.

Im Jahr 2024-25 lag das Augenmerk insbesondere auf den sozialen Aspekten (S), wobei der Platz, den die Lernenden und die Praktikant:innen innerhalb der Portfoliogesellschaften einnehmen, aber auch die Investitionen zugunsten der Weiterbildung im Fokus standen.

Lernende und Praktikant:innen in den KMU des Portfolios

Die Ausbildung von jungen Leuten im Unternehmen ist von zentraler Bedeutung für das Schweizer Wirtschaftsgefüge. Dazu leistet Renaissance einen wichtigen Beitrag.

Die Tabelle enthält einen allgemeinen Überblick zu den Lernenden (die sich auf ein Diplom vorbereiten) und Praktikant:innen, die gegenwärtig in den Beteiligungsgesellschaften von Renaissance tätig sind.

Sie zeigt nicht nur die Zahl der in Ausbildung befindlichen jungen Leute, sondern auch ihren Anteil an der gesamten Belegschaft.

31.12.2024	Anzahl Lernende	Anzahl Praktikanten	Anzahl Mitarbeitende	Lernende und Praktikanten in % der Anzahl Mitarbeitenden
Matthey Décolletages	1	4	17	29.4%
Asic Robotics	11	1	99	12.1%
SOLO Swiss	7	0	61	11.5%
Roxer	0	3	37	8.1%
Metrolab	0	1	16	6.3%
Heberlein	5	0	80	6.3%
Condis	4	2	110	5.5%
Bandi	3	0	74	4.1%
bb trading	3	0	75	4.0%
Canplast	1	0	85	1.2%
Durena	0	0	37	0.0%
Baitella	0	0	52	0.0%
ekspert	0	0	63	0.0%
Portfolio Renaissance	35	11	806	5.7%

Zoom auf die Lernenden und Vergleich mit dem schweizerischen Durchschnitt

Per 31. Dezember 2024 beschäftigten die Portfoliogesellschaften von Renaissance insgesamt 35 Lernende gegenüber 806 Mitarbeitenden, dies entspricht einem durchschnittlichen Anteil von 4.3 %. Ende 2024 gab es in der Schweiz 212'274 Lernende gegenüber 5'520'929 Angestellten (Quelle: BFS), was einem durchschnittlichen Anteil von 3.8% Lernenden in der gesamten Wirtschaft entspricht.

Diese Abweichung vom nationalen Durchschnittswert unterstreicht den tatkräftigen Einsatz der KMU von Renaissance zugunsten der beruflichen Ausbildung. Sie bildet eine Unternehmenskultur ab, die auf die Vermittlung von Kompetenzen, auf die Integration junger Talente und die langjährige Wahrung von Know-how setzt.

Zwei Unternehmen stechen dabei besonders hervor: Asic Robotics mit einem Anteil von 11.1 % und SOLO Swiss mit 11.5% Lernenden in ihrer Belegschaft: Sie weisen somit ein fast drei Mal höheres Engagement als der nationale Durchschnitt auf.

Diese mit Zahlen belegte Analyse wird ergänzt durch **Anhang A** zum vorliegenden Jahresbericht, der eine Reihe von im Jahr 2025 verfassten Artikeln enthält. Sie entstanden in Zusammenarbeit mit Journalisten, die Lernende in den Beteiligungsgesellschaften Bandi, SOLO Swiss, Heberlein und bb trading von Renaissance zum Gespräch trafen. Die Texte berichten auf anschauliche Weise vom Alltag der jungen Leute, von ihren Erfahrungen und ihrem Beitrag zur Unternehmenskultur der KMU des Portfolios.

3.2 WEITERBILDUNG

Die untenstehende Tabelle zeigt für jede Portfoliogesellschaft von Renaissance den Gesamtbetrag, der im Laufe der letzten drei Jahre in die Weiterbildung investiert wurde, sowie den Betrag, den dies pro Mitarbeiter ausmacht.

Diese Beträge umfassen sowohl direkte finanzielle Beiträge (externe Kurse, Zertifizierungen) als auch konkrete Massnahmen, wie interne Ausbildungen, Mentoring oder berufliche Workshops.

2022-2024	Investition in Weiterbildung CHF	Anzahl Mitarbeitende	Investition pro Mitarbeiter CHF
Asic Robotics	30'000	99	303
Baitella	12'952	52	249
Bandi	50'000	74	676
bb trading	237'826	75	3'171
Canplast	85'628	85	1'007
Metrolab	18'352	16	1'147
Condis	162'074	110	1'473
ekspert	69'000	63	1'095
Heberlein	266'000	80	3'325
Matthey Décolletages	10'000	17	588
Durena	17'864	37	483
Roxer	10'000	37	270
SOLO Swiss	149'676	61	2'454
Portfolio Renaissance	1'119'372	806	1'389

Konkrete Beispiele für Investitionen in Weiterbildungen

Die weiter unten aufgeführten Beispiele zeigen sehr unterschiedliche Ansätze: Sie reichen von technischen Schulungen vor Ort bis zu internen Programmen, zertifizierenden Ausbildungen und Initiativen zugunsten der Vielseitigkeit von Mitarbeitenden.

Asic Robotics, Burgdorf Industrielle Robotik	Asic Robotics organisierte spezifische Kurse zu professioneller Software, wie beispielsweise die Weiterbildung bezüglich E-Plan, einem wichtigen Tool für die Teams der Stromplanung. In den Bereichen Logistik und Montage wurden die Mitarbeitenden für das Lenken von Gabelstaplern und das Führen von Kränen ausgebildet, um die Sicherheit und Effizienz der Arbeitsschritte zu gewährleisten. Zudem haben alle Mitarbeitenden obligatorische Kurse in Feuerbekämpfung und Erster Hilfe besucht.
Baitella, Zürich Produktion von Gelenkarmen für medizinische Anwendungen	Baitella führte einen Workshop durch, um die kollektive Performance des Verkaufsteams zu verbessern, dazu auch einen Erste-Hilfe-Kurs für das gesamte Personal und einen CAD-Kurs (Computer-Aided Design) für die Abteilung Entwicklung.
Bandi, Courtételle Uhrenindustrie	Bandi hat in die technische Weiterbildung investiert, insbesondere in den Bereichen rund um die Produktion und die Qualitätssicherung. Es wurden externe Kurse besucht, um den Umgang mit Messinstrumenten im Kontrollbereich zu verfeinern, während die Einführung neuer Ausrüstungen (Produktionsmaschinen, Kontrollapparate) durch Schulungen begleitet wurde, und zwar in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Parallel dazu wurden interne Schulungen entwickelt, um die vielseitigen Einsatzmöglichkeiten der Teams weiterzuentwickeln, vor allem bei Tätigkeiten wie dem Umreifen und dem Strahlen. Bandi setzte sich auch für die Teilnahme an überbetrieblichen Kursen von Lernenden ein und förderte Kurse im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (GSA).
bb trading, Zürich Lieferant von Werbeartikeln	bb trading kombiniert interne Weiterbildungen mit Investitionen in zertifizierende externe Kurse. Betriebsintern umfasst ein jährliches Schulungsprogramm insbesondere Workshops mit Schwerpunkt Nachhaltigkeit (myclimate, bb Eco Score) und Verkauf sowie Grundausbildungen für neue Mitarbeitende. Das Unternehmen führt zudem thematische Workshops durch, beispielsweise zur strategischen Vision, zur USP (Unique Selling Proposition) von bb trading, Nachhaltigkeit oder auch Innovation. Ausserhalb des Unternehmens unterstützte bb trading die Mitarbeitenden bei ihrer zertifizierenden Ausbildung (Diplom HF in Unternehmensführung und CAS in Key Account Management) und organisierte Sprachaufenthalte in Frankreich für Lernende.
Canplast, Villars-Ste-Croix Wassermanagement	Canplast konzentrierte sich auf Schulungen im Bereich Sicherheit und für Einsätze vor Ort: Führerausweis für Gabelstapler für 5 Personen, Ausbildung für Brückenkran, SUVA-Kurs für Sicherheitsassistenten, Erste Hilfe für 9 Mitarbeitende, Kurs in Schweisstechnik sowie Sensibilisierung für Frachtsicherheit für LKW-Fahrer.

Condis, Rossens Produktion von Ultrahochspannungs- kondensatoren für elektrische Infrastrukturen	Condis investierte in interne Schulungen für mittlere Kaderleute sowie in externe Schulungen wie beispielsweise CAS (Certificate of Advanced Studies), MAS (Master of Advanced Studies) oder auch in Kurse von Hochschulen wie den Ingenieursschulen, in denen die Mitarbeitenden ihre Kompetenzen weiterentwickelten.
Durena, Lenzburg und Zürich Spezialist für Energietechnik	Durena unterstützt aktiv die Weiterbildung der Mitarbeitenden, insbesondere durch spezifische Kurse, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten, durch Unterstützung eines Masterstudiums an der ETH Zürich sowie durch Schulungen bezüglich der Methode BIM (Building Information Modeling), damit dieser Ansatz in die Dienstleistungen des Unternehmens aufgenommen werden kann.
ekspert, Bogis-Bossey Outsourcing der Lohnbuchhaltung	ekspert verbindet technische Schulungen mit internem Coaching und sozialem Engagement. Das IT-Team profitiert von einer Weiterbildung zur Software Abacus zur Prozessoptimierung. Das Unternehmen fördert auch zertifizierende Ausbildungen (eidgenössischer Fachausweis HR, Sozialversicherungen) und bietet intern ein systematisches Mentoringprogramm für neue Mitarbeitende an. 2024 lancierte ekspert ein sozial ausgerichtetes Praktikum mit dem Ziel, junge Leute beruflich einzugliedern. Das Projekt wurde 2025 vom Kanton validiert.
Heberlein, Wattwil Produktion von Düsen für synthetische Garne	Heberlein investierte in verschiedene Schulungsformate. 2024 besuchten fünf Mitarbeitende eine Grundausbildung an der Schweizerischen Textilfachschule (STF) in Winterthur, während 20 bis 30 weitere Personen 2022-2023 vor Ort von einem STF-Dozenten geschult wurden. Zusätzlich wurden über drei Jahre vier Veranstaltungen für das Personal organisiert, darunter Schulungen betreffend Computer- und Netzsicherheit, technische Neuerungen und digitale Tools. Ausserdem absolvierte die HR-Verantwortliche 2024 einen CAS HF in People Attraction Excellence, während der Qualitätsbeauftragte ein Diplom als QS-Spezialist an der ZHAW erwarb. Beide Ausbildungen wurden teilweise vom Unternehmen finanziert.
Matthey Décolletages, La Chaux-de-Fonds Uhrenindustrie	Matthey Décolletages setzt auf eine individuelle Betreuung mit einer technischen Ausbildung im Werkzeugschleifen oder in der Geräteprogrammierung und bietet den Lernenden und Praktikant:innen pädagogische Unterstützung bei Mathematik an.
Metrolab, Plan-les-Ouates Hochpräzisions- Magnetometer	Metrolab unterstützte zertifizierende externe Ausbildungen im Bereich Projektmanagement und Software-Architektur. Das Produktionsteam besuchte einen Kurs zu den ESD-Standards (elektrostatische Entladungen), was zu einer Stärkung der Best Practices im Tagesgeschäft führte.
Roxer, La Chaux-de-Fonds Uhrenindustrie	Roxer investierte in Schulungen zum Programmieren und in Zertifizierungen im Schweißen, was den spezifischen technischen Bedürfnissen des Unternehmens entspricht.
SOLO Swiss, Pruntrut Bau von Industrieöfen	Bei SOLO Swiss wurde ein internes Schulungsprogramm im Bereich Metallbearbeitung entwickelt und durchgeführt. Dieses Know-how ist wesentlich für die Tätigkeit des Unternehmens und auf dem Schweizer Markt wenig verbreitet. Dieses im Jahr 2024 von einem erfahrenen Metallingenieur durchgeführte Programm wurde von 30 Mitarbeitenden besucht. Es umfasste zwei Niveaus: ein Einführungsmodul für Mitarbeitende ohne technisches Wissen, die ein besseres transversales Verständnis der wichtigsten Herausforderungen erwarben, sowie ein anspruchsvolles Modul für technische Mitarbeitende, damit diese ihr Fachwissen vertiefen und die Zusammenarbeit mit den Ingenieuren und Kunden verbessern konnten. Diese Initiative erfolgte im Rahmen einer globalen Strategie zur Stärkung der Kompetenzen, zur stetigen Verbesserung und zur Aufwertung des Humankapitals.

ANHANG A: DIE STIMMEN DER LERNENDEN

Die Berufsausbildung spielt eine Schlüsselrolle bei der Erhaltung des industriellen Know-hows in der Schweiz. In dieser Artikelserie mit dem Titel «Stimmen der Lernenden» lässt Renaissance junge Menschen zu Wort kommen, die in mehreren Unternehmen ihres Portfolios eine Ausbildung absolvieren. Diese Berichte geben Aufschluss über ihren Werdegang, ihre Wünsche und die Art und Weise, wie die KMU sie bei ihrer Ausbildung unterstützen.

Das sagen die Ausbilder

Die Betreuung von Lernenden bringt den Lehrbetrieben grosse Vorteile. Sie bilden qualifizierte Mitarbeitende für ihre spezifischen Bedürfnisse aus und profitieren dank der Energie und den frischen Ideen dieser jungen Berufsleute von neuen Perspektiven. Dieser generationenübergreifende Austausch begünstigt Innovationen und gewährleistet ein beständig hohes Niveau des technischen und handwerklichen Know-hows.



Die Ausbildung von Lernenden ist eine herausfordernde Aufgabe, die Einsatz und pädagogisches Geschick verlangt. Corinne Charmillot, HR- und Ausbildungsverantwortliche bei Bandi SA, betont, wie wichtig eine sorgfältige Betreuung während der Lehre ist: «Wir bilden die jungen Menschen nicht nur für einen Beruf aus, sondern vermitteln ihnen auch Arbeitsmethoden und soziale Kompetenzen. Wir müssen ihnen solide Grundkenntnisse mitgeben, ihnen aber auch helfen, autonom zu werden».



Alain Graf wiederum, HR-Manager bei SOLO Swiss SA, betont die unterschiedlichen Ausbildungsverläufe innerhalb des Unternehmens: «Bei SOLO erhalten die Lernenden die Möglichkeit, verschiedene Abteilungen kennen zu lernen, damit sie ihr künftiges berufliches Umfeld besser verstehen und unterschiedliche Kompetenzen erwerben können».



Roland Kläger, Ausbilder bei Heberlein Technology AG, hebt hervor, wie wichtig die individuelle Betreuung ist: «Wenn eine junge Person interessiert und motiviert ist, muss man sie mit Fingerspitzengefühl anleiten können. Unsere Aufgabe besteht darin, die Herausforderungen so zu wählen, dass sie etwas lernt und dabei immer selbstbewusster wird».



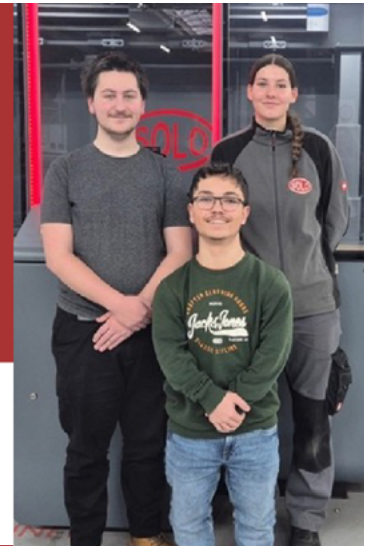
Und schliesslich freut sich bei bb trading werbeartikel AG die HR- und Ausbildungsverantwortliche Angelika Füllemann, die Entwicklung der Lernenden im Verlauf ihrer Ausbildung zu beobachten und zu sehen, wie sie immer mehr Verantwortung übernehmen: «Die Betreuung von Lernenden bedeutet, ihnen zu Beginn zur Seite zu stehen und sie mit der Zeit immer autonomer arbeiten zu lassen».

Die Ausbilder:innen sind sich einig: Für eine erfolgreiche Lehre braucht es ein ausgewogenes Verhältnis von Herausforderungen und Ermutigungen, von Wissensvermittlung und persönlicher Unterstützung.



Die Stimmen der Lernenden

Maude – Lucas – Simon



Maude Lièvre, Logistik-Lernende

Die 17-jährige Maude Lièvre hat sich für eine Berufslehre entschieden, um möglichst bald in die Arbeitswelt einzutreten. Sie stammt aus dem Ort Alle und hat den Beruf der Logistikerin dank Familienangehörigen kennen gelernt, die bei SOLO Swiss SA angestellt sind. Nach einer eintägigen Schnupperlehre im Unternehmen und einem weiteren dreitägigen Praktikum am Waffenplatz Bure wusste sie, dass dieser Bereich ihr genau entspricht. Die begeisterte Sportlerin, die sich seit sechs Jahren insbesondere der Leichtathletik verschrieben hat, erzählt uns von ihrem Alltag und ihren Zielen.

Weshalb hast du dich für eine Lehre entschieden und nicht für eine herkömmliche schulische Laufbahn?

Dank der Lehre kann ich sofort ins Arbeitsleben einsteigen und einen konkreten Beruf erlernen. Ich wollte zunächst Innendekorateurin werden, aber dafür hätte ich drei Jahre lang zur Schule gehen müssen. Mir war eine praktische Ausbildung lieber.

Wie wurdest du bei SOLO Swiss SA aufgenommen?

Das Team war sehr freundlich und hat mich gut aufgenommen. Der Zusammenhalt ist gross, alle unterstützen uns in unserem Lernprozess. Die Stimmung ist locker, man schenkt uns schnell Vertrauen.

Wie sieht ein üblicher Tagesablauf bei dir aus?

Ich treffe am Arbeitsplatz ein und lese meine E-Mails. Sobald das ganze Team da ist, verteilt unser Ausbilder die Aufgaben für den Tag. Je nach Bedarf nehme ich beispielsweise Waren entgegen, bereite Bestellungen vor, organisiere den Lagerbestand oder reinige die Werkstatt. Nach der Mittagspause arbeiten wir noch einmal bis 15.30 Uhr. Wir beenden den Arbeitstag mit einem Debriefing und gehen gegen 16 Uhr nach Hause.

Was gefällt dir am besten an deiner Tätigkeit?

Die Vielfalt der Aufgaben! Jeder Tag ist anders und bringt neue Herausforderungen. Mir gefällt vor allem die Warenannahme, denn dabei treffen neue Produkte ein, was gut organisiert werden muss.

Was fordert dich in deiner Lehrzeit am meisten heraus?

Der Umgang mit schweren Lasten kann kompliziert sein, aber wir verfügen über entsprechende Hilfsmittel wie Gabelstapler. Ich habe eine einwöchige Ausbildung besucht, um den lebenslang gültigen Führerschein für diese Gefährte zu erwerben. Das war eine tolle Erfahrung und ich bin stolz, diesen Ausweis so früh in meiner beruflichen Laufbahn zu besitzen.

Wie unterstützt dich das Unternehmen bei deiner Lehre?

Wir haben einen eigenen Ausbilder, der uns betreut und unseren Lernprozess unterstützt. Er hat erst vor kurzem den eidgenössischen Fachausweis als Logistiker erhalten. Er ist jung und versteht uns Lernenden daher gut. Das Unternehmen veranstaltet auch Ausflüge und Anlässe, um den Zusammenhalt zu fördern, wie zum Beispiel Lernendentage, Karting oder Escape Games.

Welchen Rat würdest du einem jungen Menschen geben, der zögert, eine Lehre in Angriff zu nehmen?

Mit einer Lehre wird man rasch selbstständig und kann konkrete Kompetenzen erwerben. Sollte jemand unsicher sein, würde ich ihm raten, Schnupperlehren oder Praktika zu machen, um verschiedene Berufe kennen zu lernen. So habe ich zum Beispiel selber festgestellt, dass Logistik perfekt zu mir passt.



Lucas Reyes, Lernender Kaufmännischer Angestellter

Lucas Reyes, 16 Jahre alt, hat sich für eine Lehre entschieden, um rasch ins Berufsleben eintreten zu können. Er stammt aus Pruntrut und besuchte im Kanton Jura die Schule, bevor er bei SOLO Swiss SA eine Lehre als kaufmännischer Angestellter antrat. Er interessiert sich sehr für Wirtschaft; die Funktionsweise von Unternehmen und Finanzmärkten fasziniert ihn. Er integrierte sich also schnell im Administrationsteam des Unternehmens. Nach einem aufschlussreichen Praktikum und dank den Empfehlungen seiner Familie unterzeichnete er einen Ausbildungsvertrag und begann seine Ausbildung.

Weshalb hast du dich für eine Lehre entschieden und nicht für eine herkömmliche schulische Laufbahn?

Zu diesem Zeitpunkt war mir die Schule nicht so wichtig. Ich wollte rasch ins Arbeitsleben einsteigen, etwas Konkretes lernen und praktische Kompetenzen erwerben. Die Lehre ermöglicht vielfältige Tätigkeiten, die Aufgaben sind ganz real und man bildet sich fortlaufend weiter.

Wie sieht deine Arbeitswoche in der Regel aus?

Meine Lehre ist in mehrere Etappen aufgeteilt: Ich bin sechs Monate in der Administration, sechs Monate im Einkauf und ein Jahr in der Buchhaltung, danach kehre ich zu Einkauf und Administration zurück. Derzeit arbeite ich in der Buchhaltung. Montags kümmerge ich mich um den Ausdruck der Rechnungen, und freitags trage ich die Papierkisten hinunter. Es gibt auch tägliche Aufgaben: Ich bearbeite Rechnungen, lege Dokumente ab und verwalte bestimmte Aufträge.

Was gefällt dir am besten an deiner Tätigkeit?

Das Erfassen der Zahlungseingänge macht mir am meisten Spass. Es ist spannend zu sehen, wie die Finanzflüsse des Unternehmens funktionieren, und zu verstehen, wie Kundenzahlungen ablaufen und das Finanzmanagement aussieht. So kann ich auch meiner Leidenschaft für die Wirtschaft und die Börse frönen.

Was fordert dich in deiner Lehrzeit am meisten heraus?

Ich muss sehr genau und strukturiert arbeiten. Manchmal haben wir sehr viel zu tun, vor allem mit der Umstrukturierung, die viele praktische Aufträge umfasst. Es gab einen Moment, wo ich mit diesen Aufträgen im Rückstand war, aber ich habe es geschafft, alles wieder in den Griff zu bekommen. Das hat mich persönlich sehr stolz gemacht.

Wie wirst du im Unternehmen und in der Schule betreut?

Wir führen regelmässige Gespräche mit unseren Ausbildnern, die uns im Lernprozess unterstützen. Jeweils dienstags und mittwochs drücken wir die Schulbank. Wegen der aktuellen Reform der Berufslehren verändert sich vieles: Die Evaluationen beruhen auf konkreten Projekten, wie beispielsweise auf der vertieften Analyse des Datenschutzgesetzes (DSG). Dabei ist der praktische Aspekt wichtiger als der theoretische, was ich sehr interessant finde.

Wie siehst du deine Zukunft nach der Lehre?

Nach meinem EFZ möchte ich in einem Jahr die Matura machen, d.h. ich bin zu 100 % an der Schule, um anschliessend an einer Wirtschaftshochschule zu studieren. Ich möchte meine Kenntnisse vertiefen und mich in diesem Bereich weiterentwickeln.



Simon Amstalden, Lernender Kaufmännischer Angestellter

Simon Amstalden stammt aus Courgenay und kam zu SOLO Swiss SA, nachdem er das Unternehmen an einem Speed Dating für Berufsbildung kennen gelernt hatte. Er fand die herzliche Atmosphäre und die vielfältigen Tätigkeiten des Unternehmens attraktiv und wusste schnell, dass er genau hier seine Lehre antreten wollte. Nach mehreren Praktika in verschiedenen Abteilungen kam er für eine Ausbildung zum kaufmännischen Angestellten ins Unternehmen. Er ist heute 19 Jahre alt und im dritten Lehrjahr. Er berichtet uns von seinen Erfahrungen und seinen Zukunftsplänen.

Weshalb hast du dich für eine Lehre entschieden und nicht für eine herkömmliche schulische Laufbahn?

In der Schule war ich nicht mehr sehr motiviert, ich wollte rasch ins Arbeitsleben einsteigen und in einem Betrieb lernen. Die Lehre ist eine gute Alternative, denn man lernt beim Arbeiten und sammelt rasch viele Erfahrungen.



Wie sieht ein üblicher Tagesablauf bei dir aus?

Meine Arbeitstage fallen je nach Abteilung, in der ich jeweils bin, ganz anders aus. Derzeit arbeite ich in der Administration. Am Morgen lasse ich die Storen hoch und bereite den Drucker vor. Danach kümmere ich mich um die Post, ordne Dokumente ein und generiere Tickets für Offerten oder Bestellungen. Es kann auch sein, dass ich interne Anlässe organisiere, wie zum Beispiel Dienstjubiläen für Angestellte.

Gab es Momente, in denen du besonders stolz auf deine Leistung warst?

Ja, als ich ein Programm für das Einkaufsmanagement verbessern konnte. Davor musste man ein Dokument ausdrucken, von Hand ausfüllen und wieder einscannen. Ich habe den Prozess mit einer interaktiven Word-Datei automatisiert und damit die Arbeit erleichtert. Es war schön zu sehen, dass mein Verbesserungsvorschlag genutzt wurde.

Wie fühlst du dich im Unternehmen?

Ich bin gut integriert und werde unterstützt. Das Unternehmen bietet diverse Ausflüge für die Lernenden an, so zum Beispiel Escape Games, Seilpark-Besuche oder Karting. Auf diese Weise lernen wir uns besser kennen und der Zusammenhalt wächst. Vor kurzem wurde auch ein externer Mediator verpflichtet, der uns bei Bedarf unterstützt.

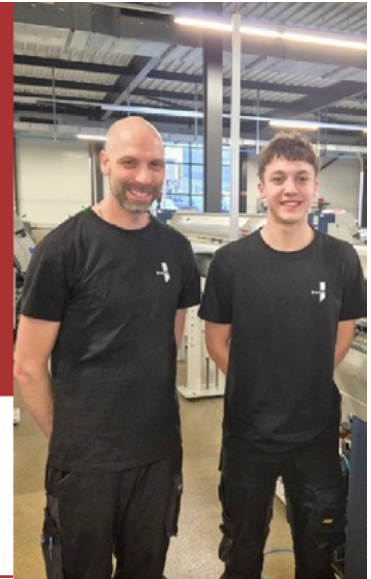
Liegen dir ökologische Fragen am Herzen?

Ja, sehr, denn wir haben ja nur diesen einen Planeten. SOLO Swiss SA bemüht sich mit verschiedenen Aktionen, den ökologischen Fussabdruck des Betriebs zu reduzieren: Man verzichtet nach Möglichkeit auf Papier und trennt den Abfall. Zudem habe ich eine Veranstaltung mit Informationen zu den Normen ISO 9001 und 14001 besucht.



Die Stimmen der Lernenden

David – Hugo



David Schlüchter, Produktionsmechaniker-Lernender

David Schlüchter entschied sich mit 44 Jahren für eine berufliche Kehrtwende und begann bei Bandi SA eine Lehre als Produktionsmechaniker. Nach 28 Jahren im Metallbausektor beschloss er, sich zum Produktionsmechaniker umschulen zu lassen, da ihn dieser Bereich schon immer faszinierte. Bei dieser mutigen Entscheidung unterstützt ihn Bandi SA, da das Unternehmen unterschiedliche Profile fördern und jenen Menschen neue Perspektiven bieten möchte, die sich beruflich weiterentwickeln wollen.

Was hat dich bewogen, nach 28-jähriger Tätigkeit im Metallbausektor den Beruf zu wechseln?

Ich hatte Lust auf etwas ganz Neues. Nach vielen Jahren im selben Bereich wollte ich eine neue Herausforderung annehmen und einen handwerklicheren technischen Beruf ergreifen. Maschinenbau hat mich schon immer fasziniert, und ich sagte mir: Wenn nicht jetzt, wann dann?

Wie bist du auf Bandi SA gekommen und warum hast du dich für dieses Unternehmen entschieden?

Ich habe mich spontan beworben und war von der positiven Reaktion des Unternehmens angenehm überrascht. Schon beim ersten Gespräch habe ich gespürt, dass meine ungewöhnliche Laufbahn ihr Interesse weckte. Sie haben mir meine Motivation abgenommen und gaben mir eine Chance, was in meinem Alter in einem ganz anderen Sektor selten ist.

Wie wurdest du bei Bandi SA aufgenommen?

Ich wurde sehr herzlich empfangen und galt ab dem ersten Tag als vollwertiges Teammitglied. Meine Kollegen haben mir sehr geholfen, so dass ich mich schnell wohl fühlte.



Was gefällt dir am besten an deiner Lehre?

Ich finde es unglaublich befriedigend zu sehen, wie in mehreren Arbeitsschritten ein fertiges Werkstück entsteht. Das Handwerkliche gefällt mir sehr, aber auch der technische Aspekt: Es braucht Präzision und Geduld.

Was fordert dich am meisten heraus?

Eine der grössten Herausforderungen bestand darin, wieder auf der Schulbank zu sitzen und zu lernen. Nachdem ich viele Jahre lang keine Ausbildung absolviert hatte, musste ich mich wieder ans Schulsystem und an Theorielektionen gewöhnen. Ich war aber sehr motiviert, habe mich reingehängt und Fortschritte gemacht.

Wie wurdest du während deiner Lehrzeit bei Bandi SA betreut?

Ich habe einen Ausbilder, der meine Entwicklung begleitet und mir dabei hilft, mir die erforderlichen Kompetenzen anzueignen. Das Unternehmen ist sehr strukturiert, was seinen Ausbildungsansatz angeht, und es unterstützt uns in jeder erdenklichen Form.

Wie siehst du deine Zukunft nach der Lehre?

Ich möchte danach rasch eine technischere Stelle antreten und in einigen Jahren vielleicht sogar selbst Lernende betreuen. Bandi hat mir diese Chance gegeben, und ich fühle mich wohl in diesem Unternehmen. Ich möchte also gerne bleiben und hier meine berufliche Zukunft aufbauen. Ich will auch beweisen, dass man sich unabhängig vom Alter jederzeit neu orientieren kann.



Hugo Klötzli, Produktionsmechaniker-Lernender

Hugo Klötzli, 16 Jahre alt, hat sich für eine Ausbildung zum Produktionsmechaniker entschieden, weil er diesen Bereich seit einigen Jahren spannend findet. Er begeistert sich für Maschinen und die Arbeit mit den Händen, und so war ihm schnell klar, dass dieser Beruf genau zu ihm passt. Seine Legasthenie, die seine Schulzeit manchmal erschwerte, hinderte ihn nicht daran, einen technischen Beruf ergreifen zu wollen. Dank der Unterstützung von Bandi SA und dem Begleitprogramm des Unternehmens konnte er seine Lehre selbstbewusst in Angriff nehmen.

Weshalb hast du dich für eine Ausbildung zum Produktionsmechaniker entschieden?

Ich habe schon immer gerne gebastelt und wollte jeweils verstehen, wie die Dinge funktionieren. Ich wusste, dass das genau die richtige Lehre für mich ist, weil mir das Lernen in der Schule Mühe bereitete und etwas Praktisches besser zu mir passt.

Wie bist du auf Bandi SA gekommen und warum hast du dich für dieses Unternehmen entschieden?

Ich verschickte mehrere Bewerbungen und erhielt einige Zusagen. Nach diversen Praktika in verschiedenen Unternehmen entschied ich mich für Bandi SA, weil dort eine herzliche Atmosphäre herrscht und das Betreuungsangebot mir zusagte.



Wie sieht dein Tagesablauf in der Regel aus?

Ich beginne mit der Kontrolle der Maschinen und bereite dann meinen Arbeitsplatz vor. Danach programmiere ich bestimmte Maschinen, mache die nötigen Einstellungen und prüfe die angefertigten Teile. Meine Aufgaben sind sehr abwechslungsreich und erfordern Konzentration.

Was gefällt dir am besten an deiner Arbeit?

Ich finde es besonders toll zu sehen, wie etwas unter meinen Händen Form annimmt. Die dabei erforderliche Präzision gefällt mir auch sehr.

Was fordert dich in deiner Lehrzeit am meisten heraus?

Aufgrund meiner Legasthenie fallen mir einige theoretische Aspekte schwerer, insbesondere das Lesen von Plänen oder das Verstehen bestimmter Anleitungen. Zum Glück werde ich gemäss meiner Bedürfnisse betreut und begleitet, so dass ich mich anpassen und Fortschritte machen kann. Das Unternehmen gewährt mir bei Bedarf auch mehr Zeit.

Wie siehst du deine Zukunft nach der Lehre?

Mein Ziel ist es, im Bereich Maschinenbau noch mehr zu lernen und vielleicht eines Tages an komplexeren Maschinen zu arbeiten. Ich möchte mich weiterentwickeln und mehr Verantwortung übernehmen.

Welchen Rat würdest du einem jungen Menschen geben, der zögert, eine Lehre in Angriff zu nehmen?

Hab keine Angst, trau dich! Wenn man das handwerkliche Arbeiten mag und in der herkömmlichen Schule Mühe hat, ist eine Lehre eine tolle Lösung. Man muss nur motiviert und wissbegierig sein.



Die Stimmen der Lernenden

Ladina – Philipp

HEBERLEIN
TECHNOLOGY FOR PROFESSIONALS



Ladina Alpiger, Lernende Polymechanikerin

Mit 19 Jahren absolviert Ladina Alpiger eine Lehre als Polymechanikerin und bereitet sich gleichzeitig auf die Berufsmaturität vor. Sie ist begeistert von der handwerklichen Arbeit und den vielfältigen Aufgaben, die ihr Beruf bietet. Besonders gefällt ihr, das konkrete Ergebnis ihrer Arbeit zu sehen und mit verschiedenen Maschinen zu hantieren.

Was hat dich an dieser Lehre und am industriellen Bereich gereizt?

Mir war von Anfang an klar, dass ich nicht in einem Büro arbeiten, sondern eine handwerkliche Tätigkeit ausüben wollte. Mir gefällt es, morgens mit nichts zu beginnen und dann den Tag mit einem Gegenstand in den Händen, z. B. aus Metall, zu beenden. So sehe ich das Ergebnis dessen, was ich gemacht habe.

Warum hast du dich speziell für dieses Unternehmen entschieden? Kanntest du sie schon, bevor du dort gearbeitet hast?

Bevor ich bei Heberlein angefangen habe, kannte ich diese Firma nicht. Die Mitarbeiter hier sind sehr freundlich und ich habe mich sofort wohlgefühlt. Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich und Heberlein legt grossen Wert auf Lernende.

Welche Werte oder Aspekte des Unternehmens motivieren dich am meisten?

In meiner Abteilung habe ich nicht viel mit anderen Menschen zu tun, ausser mit meinem Chef. Trotzdem spüre ich den Teamgeist stark. Zwar arbeitet jeder an seiner Maschine, aber wenn jemand Hilfe braucht, ist der Solidaritätsgeist des Teams immer da. Die Unternehmenskultur ist gut.

Kannst du einen typischen Tag oder eine typische Woche für dich beschreiben?

Ich fange gegen 7-8 Uhr an, schalte meine Maschinen ein und kontrolliere dann entweder die Teile, die wir hergestellt haben, oder ich programmiere die Teile, die wir herstellen müssen. Wenn ein Teil fertig programmiert ist, stelle ich es auf der Maschine her und mache allfällige Optimierungen, bis es einwandfrei funktioniert. In letzter Zeit wurden mir Projekte anvertraut, die ich selbständig durchführen konnte.

Was gefällt dir an deiner Arbeit am besten und warum?

Aktuell absolviere ich die praktische Abschlussprüfung, für die ich ein komplexes Set von Werkstücken fertige, auf das ich einen gewissen Stolz empfinde. Natürlich gibt es auch ein wenig Routine, auch wenn die Stücke, die wir herstellen, jedes Mal ein wenig anders sind. Im Juni werde ich meine theoretische Abschlussprüfung ablegen und im Juli werde ich mein Diplom erhalten.

Wie fühlst du dich in der Firma? War es leicht für dich, dich zu integrieren?

Mein Beruf ist sehr männerdominiert. In der Berufsschulklasse bin ich die einzige Frau, aber das hat mich nicht benachteiligt. Persönlich habe ich vier Brüder, also habe ich in dieser Hinsicht keine Probleme. In den Teams bei Heberlein, wie auch in der Berufsschule, werde ich sehr ernst genommen.

Wie empfindest du die Unterstützung der Lernenden bei Heberlein?

Heberlein macht einen sehr guten Job mit den Lernenden. Ich bekomme ein gutes Gehalt und habe sehr gute Rahmenbedingungen, was nicht selbstverständlich ist. Ein weiteres Beispiel ist, dass ich die Möglichkeit habe, in der Berufsschule einen Zusatzkurs zu belegen, der nicht direkt mit meiner Ausbildung zusammenhängt, bei dem alle Kosten vom Unternehmen übernommen werden.

Ist im Arbeitsumfeld die Frage der Umwelt für dich wichtig?

In der Industrie, in der ich tätig bin, ist es nicht ganz einfach, weil unsere Maschinen viel Energie benötigen. Aber ich weiss, dass wir eine Solaranlage auf dem Dach haben und keine Klimaanlage, auch wenn es im Sommer manchmal etwas heiss ist. Ausserdem achten wir auf eine strenge Trennung bei den Metallabfällen.



Philipp Brägger, Lernender Konstrukteur

Der 16-jährige Philipp Brägger hat sich für eine Lehre als Konstrukteur bei der Heberlein entschieden und sich auch für den Besuch der Berufsmatura eingesetzt. Da er sich für computergestütztes Design und die Entwicklung neuer mechanischer Teile begeistert, blüht er in einem Umfeld auf, in dem er Theorie und Praxis miteinander verbinden kann. Sein Werdegang ist geprägt von einer grossen technischen Neugier und einem Interesse am Maschinenbau.



Warum hast du dich für diesen Beruf entschieden?

Ich wollte in einem Büro tätig sein, denn handwerklich bin ich nicht besonders begabt. Ich habe mich für den Industriesektor entschieden, weil mich der Bau von Maschinen und ihre Struktur sehr interessieren. Das habe ich beim Basteln an Mopeds gemerkt.

Warum hast du dich speziell für dieses Unternehmen entschieden? Konntest du sie schon, bevor du dort gearbeitet hast?

Ich habe Heberlein über das Lehrstellenforum entdeckt und bin dann vor Ort gewesen, um zu sehen, ob mir der Beruf und das Unternehmen gefällt. Danach hat mich das Team sehr gut aufgenommen und ich habe es genossen, dass ich abwechslungsreiche Tätigkeiten hatte, ohne den ganzen Tag vor einem Bildschirm zu verbringen.

Kannst du einen typischen Tag für dich beschreiben?

Ich komme früh am Morgen an und schalte das Computer Aided Design (CAD) ein. Regelmässig am Vormittag hole ich Teile aus dem 3D-Drucker. Nachmittags gehe ich in den Raum, in dem die Prototypen getestet werden. Das ist meine Arbeitszeit von Montag bis Mittwoch. Donnerstags und freitags bin ich in der Schule.

Was gefällt dir an deiner Arbeit am besten?

Im Allgemeinen schätze ich die Vielseitigkeit meiner Arbeit. Mir gefällt zum Beispiel, dass ich mit Luftdruck die gefertigten Teile testen oder neue entwickeln kann. Ich bin sehr zufrieden, wenn ich feststelle, dass die produzierten Teile, die ich entworfen habe, funktionieren. Das ist ein angenehmer Moment.

Haben KI oder andere Technologien bereits einen Einfluss auf dein Lernen?

Ich benutze KI bei meiner Arbeit, insbesondere ChatGPT, vor allem wenn ich Probleme mit den Programmen auf dem PC habe. Das funktioniert sehr gut. Dasselbe gilt auch für die Schule.

Ist im Arbeitsumfeld das Thema Umwelt für dich wichtig?

In meiner Abteilung verwenden wir Kunstharz für den 3D-Druck, mit dem wir bei der Reinigung besonders vorsichtig sein müssen, da es sich bei Kontakt mit Wasser als sehr umweltschädlich erweist. Wir müssen darauf achten, dass wir nicht zu viel drucken.

Welchen Rat würdest du einem Jugendlichen geben, der sich für eine Lehre interessiert?

Denjenigen, die sich nicht sicher sind, ob sie eine Lehre machen sollen, würde ich empfehlen, für ein oder zwei Tage in einige Betriebe hineinzuschauen, insbesondere in der Polymechanik und im Baugewerbe, da die Kombination aus Büroarbeit und testen von Produkten sehr attraktiv ist.



Tim Jeker, Lernender Kaufmann

Der 17-jährige Tim Jeker entschied sich dafür, seine Lehre als Kaufmann bei bb trading werbeartikel ag zu absolvieren. Er war neugierig und begeisterte sich für Marketing und prüfte mehrere Optionen, bevor er vom ausbildenden und immersiven Ansatz des Unternehmens überzeugt war. Sein Werdegang ist von einer grossen Vielfalt an Erfahrungen geprägt, wobei er von einer Abteilung zur anderen wechselt, um eine globale Sicht des Berufs zu erlangen. Als sportlicher und engagierter Mensch jongliert er zwischen seinen beruflichen Verpflichtungen, seinem Studium für die Berufsmaturität und seinen Handballtrainings.

Was hat dich an dieser Lehre gereizt?

Bevor ich mich für bb trading entschied, besuchte ich viele Unternehmen, aber keines konnte mich wirklich überzeugen. Ich trat einen Schritt zurück und beschloss, die Aufnahmeprüfung für die gymnasiale Matura zu versuchen, die ich auch bestand. Dennoch verspürte ich das Bedürfnis, andere Optionen zu erkunden. So stiess ich auf Goldbach, ein Unternehmen im Medienbereich. Das Marketing fesselte mich sofort, und als ich weiter recherchierte, stellte ich fest, dass es im Kanton Zürich mehrere Unternehmen in diesem Bereich gab, darunter bb trading. Als ich sie kennenlernte, war ich sofort von der Atmosphäre und den Lernmöglichkeiten begeistert. Ihr dynamischer Ausbildungsansatz überzeugte mich wirklich, denn man bleibt nicht auf eine einzige Aufgabe beschränkt, sondern lernt alle Abteilungen kennen, vom Wareneingang, über das Warenlager, den Einkauf, den Kundenservice und den Verkauf, wo ich mich heute befinde. In der letzten Phase meiner Ausbildung kann ich sogar die Abteilung wählen, die mich am meisten interessiert, um meine Kenntnisse zu vertiefen.

Welche Werte oder Aspekte des Unternehmens motivieren dich am meisten?

Nachhaltigkeit spielt bei bb trading eine grosse Rolle, und ich schätze die Bedeutung, die dem Umgang mit den Mitarbeitern beigemessen wird. Das Unternehmen mit seinen 75 Mitarbeitern ist überschaubar und hat einen familiären Geist. Wir kennen alle einander und duzen uns, was einen starken Kontrast zur Anonymität grosser Unternehmen darstellt.

Kannst du einen typischen Tag oder eine typische Woche für dich beschreiben?

Jeder Tag ist anders. Ich beginne meinen Tag gegen 7 Uhr. Im Moment werden mir Projekte anvertraut, bei denen ich Angebote ausarbeiten muss, indem ich mehrere in- und ausländische Lieferanten kontaktiere. Ich kümmere mich auch um den Austausch mit den Kunden, um Muster zu erhalten, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Meine Tage, die sehr ausgefüllt sind, enden gegen 16:30 Uhr. Mit meiner Arbeit, meinem Handballtraining und dem Berufsmaturitätsunterricht an zwei Tagen pro Woche habe ich einen straffen Rhythmus, der aber sehr bereichernd ist.

Was gefällt dir an deiner Arbeit am besten und warum?

Was ich besonders schätze, ist die Vielfalt der Aufgaben und die Eigenverantwortung der Lernenden. Von Anfang an werden uns wichtige Aufgaben übertragen, und ich mag diesen Aspekt des „Eintauchens in die Realität“. Während des Rebrandings der Firma durfte ich unter anderem ein Projekt für den Flughafen Zürich planen und durchführen. Das war eine unglaubliche Erfahrung, denn nicht viele Lernende bekommen so früh in ihrem Werdegang ein solches Projekt anvertraut.

Hattest du jemals einen Moment, in dem du besonders stolz auf deine Arbeit warst?

Ja, vor allem durch das Kreieren von Inhalten für die Unternehmenswebsite, sei es durch SEO-Texte oder Produktfotos.

Haben KI oder andere Technologien bereits einen Einfluss auf dein Lernen?

KI ist mein Lieblingsthema. Mein Chef Tobias Meyer erwähnte mich in seinem Interview mit Renaissance im Anschluss an das Seminar in Bern im November 2024 zu diesem Thema. Die KI spielt eine grosse Rolle in meiner Ausbildung als Lernender. Ich benutze sie sehr oft. Aber man muss vorsichtig sein und darf sie nur anwenden, wenn man das Thema kennt, nach dem man sucht, sonst kann sie sich als gefährlich erweisen. Ich bin übrigens gerade dabei, einen KI-Workshop für einen Grossteil der Mitarbeiter des Unternehmens zu organisieren. Ziel ist es, KI und insbesondere ChatGPT richtig nutzen zu können und dabei Fehler zu vermeiden, z. B. bei der Beschreibung von Produkten. Ich denke, man sollte KI als Hilfsmittel einsetzen und nicht als endgültige Lösung. Ein weiteres Beispiel: Für meine Prüfungen zeige ich ChatGPT einen Mustertest, und fordere anhand dessen eine ähnliche Prüfung mit anderen Daten an. Auf diese Weise kann ich Prüfungen für die Berufsmaturität üben.

Ist im Arbeitsumfeld die Frage der Umwelt und des Wohlergehens der Menschen für dich wichtig?

Das Unternehmen ist im Bereich ESG sehr aktiv. Sie achtet z. B. auf die Reduzierung des Papierverbrauchs und der Fuhrpark wird mit Erdgas betrieben. Ausserdem hat sie mehrere Zertifikate wie ISO 9001, ISO 14001 und ein EcoVadis Gold Rating erhalten. Darüber hinaus ist eine meiner Arbeitskolleginnen auf Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltige Entwicklung spezialisiert. Was den sozialen Aspekt betrifft, ist bb trading aktives Mitglied bei amfori BSCI, einem der weltweit am weitesten verbreiteten Sozialstandards. Unternehmen aus Risikoländern, mit denen wir zusammenarbeiten, werden jährlich auditiert. Dies ist ein fortlaufender Prozess, bei dem sich die Unternehmen stetig weiterentwickeln können.



Mit dem Climate Impact bilanzieren wir alle unsere Produkte und leisten im entsprechenden Umfang einen Klimabeitrag an myclimate. Mit diesem unterstützt das Unternehmen zwei Projekte: eines in Graubünden zur Wiederaufforstung und eines in Tansania zum Schutz der Wälder für Indigene, Wildtiere und dem Klima. Vor etwa sechs Monaten hatte ich die Gelegenheit, aktiv an unserem Projekt teilzunehmen, als ich nach Schiers reiste, wo wir gemeinsam vor Ort zur Wiederaufforstung beitrugen.

Was macht deiner Meinung nach die Stärke des Schweizer Bildungssystems aus?

In der Schweiz kann jeder nach seinen Neigungen und Fähigkeiten den für ihn richtigen Weg wählen. Wenn man die Sekundarstufe abgeschlossen hat, variieren das Niveau jedes Schülers und seine Bedürfnisse. Ich habe mich für eine Lehre und parallel dazu für die Berufsmaturität entschieden. Das ist der anstrengendste Weg, weil ich fast jeden Schultag eine Prüfung ablegen muss. Es ist auch möglich, nur eine Lehre zu machen und sich danach für die Berufsmaturität zu entscheiden. In den überbetrieblichen Kursen meiner Lehre haben wir das Glück, von Marketingexperten ausgebildet zu werden, unter anderem von den Verantwortlichen von Activ Fitness, Red Bull und Schweiz Tourismus.

Wie siehst du deine weitere Karriere nach dem Abschluss der Lehre?

Wenn ich meinen Abschluss und die Berufsmatura schaffe, würde ich gerne weiterarbeiten, vielleicht bei bb trading. Danach müsste ich meinen Militärdienst absolvieren, aber ich halte mir alle Optionen offen. Mein Ziel wäre es, ein Studium in Marketing oder Betriebswirtschaftslehre in der Schweiz oder im Ausland zu absolvieren. Sicher ist, dass ich meine berufliche Ausbildung vertiefen möchte.

Welchen Rat würdest du einem Jugendlichen geben, der zögert, eine Lehre zu beginnen?

Mein Rat ist, so viele Unternehmen wie möglich zu besuchen, bevor man sich entscheidet, um sich ein Bild zu machen. Eine Website anzuschauen reicht nicht aus, um zu wissen, ob ein Unternehmen zu einem passt. Man muss vor Ort gehen, die Teams treffen, Fragen stellen und sehen, ob das Umfeld einen inspiriert.



EPFL Innovation Park
Bâtiment C
CH-1015 Lausanne

+41 (0)58 201 17 81
sd@renaissance.swiss
www.renaissance.swiss