

Nachhaltigkeit

Klare Zielsetzungen

Für die wichtigsten Themen zur nachhaltigen Entwicklung von SFS liegen nun konkrete Zielsetzungen und Massnahmen vor.

Menschenrechte

Strukturen etabliert

Das Leitbild und der Verhaltenskodex sind zwei Schlüsseldokumente in Bezug auf die Nachhaltigkeit bei SFS. Während im Leitbild die gemeinsamen Wertvorstellungen verankert sind, definiert der Verhaltenskodex die Leitplanken unseres Geschäftsgebarens. Beide Dokumente haben unverändert Gültigkeit. Seit der Einführung des Verhaltenskodex 2014 haben sich die Compliance-Prozesse und -Organisation laufend gefestigt. Heute verfügt SFS über wirksame Strukturen, um die Mitarbeitenden für kritische Themen und für die Berichterstattung über Verstösse gegen den Verhaltenskodex zu sensibilisieren.

Gemäss den Resultaten des gruppenweiten Compliance Reportings per 30. September 2017 besteht kein spezifischer Handlungsbedarf im Bereich der Menschenrechte. Ein international tätiges Unternehmen mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Nationalitäten, Religionen und Ethnien trägt aber dennoch stets latent das Risiko von Verletzungen der Menschenrechte. Als präventive Massnahme wurde im Jahr 2017 von sämtlichen Mitarbeitenden ein eLearning oder eine andere adäquate Schulung zum Verhaltenskodex durchgeführt. Darin wurde zum einen das Handeln nach ethischen Standards, wozu auch die Respektierung der Menschenrechte gehört, thematisiert. Zum anderen wurden die Mitarbeitenden auch in Bezug auf ihre Pflichten zur eigenverantwortlichen Meldung von Compliance-Verstössen geschult.

Das Leitbild und der Verhaltenskodex werden bei neuen Mitarbeitenden und bei Lernenden prominent platziert, indem diese unmittelbar nach ihrem Eintritt die Schulung zu diesem Thema absolvieren. Dies bewirkt, dass die Inhalte frühzeitig etabliert und immer wieder aufs Neue in das Unternehmen hineingetragen werden.

Compliance als Führungsaufgabe wahrgenommen

Die Strukturen und Sensibilisierungsmassnahmen können bei den Mitarbeitenden ihre Wirkung nur dann entfalten, wenn auch das unbedingte und authentische Commitment des Managements zu Compliance-Themen vorliegt. Insbesondere im Bereich der Menschenrechte kommt den Führungsaufgaben des Managements erhöhte Bedeutung zu. Im Rahmen eines Pilotprojekts von 360-Grad-Feedbacks wurden im Berichtsjahr verschiedene Führungsverantwortliche in Bezug auf ihre Integrität und Vorbildfunktion gegenüber Mitarbeitenden und dem Unternehmen in ethischen Fragestellungen geprüft. Dieses Instrument des 360-Grad-Feedbacks soll in den kommenden Jahren in allen Divisionen vermehrt etabliert werden.

Korruptionsbekämpfung

Bekennnis gegen die Korruption gefestigt

Im Jahr 2016 wurde die Anti-Korruptionsrichtlinie von SFS in Kraft gesetzt und mittels eLearning in den Bereichen vertieft geschult, die diesem Risiko besonders stark ausgesetzt sind. Seither wurde dieses Schulungskonzept fest verankert und ist Teil der Einarbeitung neuer Mitarbeitender in den Bereichen Verkauf, Einkauf und Finance. Die Möglichkeit, den Compliance Officer im Falle von Unsicherheiten bei Einladungen zu Veranstaltungen oder bei der Abgabe und Annahme von Geschenken zu kontaktieren, wurde im Jahr 2017 von Mitarbeitenden aus der ganzen SFS Welt intensiv genutzt. Die Zunahme solcher Anfragen zeigt eine deutlich erhöhte Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Bereich Korruption und ist als positives Zeichen zu werten.

Arbeitsnormen

Diversität als Chance wahrgenommen

Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich SFS Group seit 2010 zu dessen Prinzipien. So wird innerhalb der Gruppe jegliche Form der Zwangsarbeit und der Kinderarbeit konsequent abgelehnt und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen gewahrt. Durch die Aufnahme der Prinzipien in ihre Einkaufsbedingungen verlangt SFS von ihren Geschäftspartnern vergleichbare Wertvorstellungen.

Aufgrund der internationalen Präsenz und Grösse von SFS ist eine ausgeprägte Diversität der Mitarbeitenden ein natürliches Resultat, welches als positiv und bereichernd empfunden wird. Der regelmässige mehrwöchige Aufenthalt von Lernenden in anderen Kultur- und Sprachregionen und die internationale Ausbildung von Führungskräften zur Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit, welche SFS seit vielen Jahren erfolgreich durchführt, sind Ausdruck davon. Jegliche Art der Diskriminierung bei der Anstellung und im Rahmen der Beschäftigung wird ausdrücklich abgelehnt.

Es ist ein Anliegen der SFS Group, grösstmögliche Diversität in Führungs-, Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens sowie auch in interdisziplinären Arbeitsgruppen in Bezug auf Alter, Geschlecht, Bildungs- oder Berufshintergrund zu erreichen. Jedoch wurde der Diversität in der Wesentlichkeitsanalyse, die am 7. Dezember 2016 durch die Konzernleitung von SFS verabschiedet worden ist, von keiner der teilnehmenden Anspruchsgruppen eine vorrangige Bedeutung zugemessen. Da wir uns auf die wichtigsten Zielsetzungen und Massnahmen fokussieren wollen (siehe Seite 34), sind aktuell keine konkreten Konzepte zur Förderung der Diversität in Ausarbeitung oder Umsetzung.



Lernende aus den USA und der Schweiz erhalten jedes Jahr die Möglichkeit, einen mehrwöchigen Aufenthalt in einer anderen Kultur- und Sprachregion zu absolvieren.

Ausgewählte Mitarbeitenden-Kennzahlen von SFS in der Schweiz*

Zur langfristigen Sicherstellung der erforderlichen beruflichen und sozialen Kompetenzen ist die Aus- und Weiterbildung, insbesondere die duale Ausbildung, von zentraler Bedeutung.

	Einheit	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015
Mitarbeitende (MA)	Anzahl	2'415	2'321	2'292
Weibliche Mitarbeitende	Anzahl	465	446	437
	Anteil in %	19	19	19
Fluktuation der Mitarbeitenden gesamt	Anteil in %	5.0	6.0	5.1
Lernende	Anzahl	156	153	152
Arbeitsunfälle	Anzahl	105	109	131
Unfallrate	pro 1000 MA	44	47	57
Abwesenheitsrate, berufs- und nicht berufsbedingt	Anzahl	20'203	19'725	19'259
	Anzahl in %			
	Gesamtarbeitstage	3.5	3.5	3.4

*ohne Stamm AG

Umweltschutz

Umweltmanagementsystem zertifiziert

Nachdem sich im Vorjahr bereits alle Standorte der Division Automotive nach ISO 14001 zertifiziert haben, sind inzwischen auch alle Produktionsstandorte der Division Electronics sowie einige Standorte der Divisionen Industrial und Riveting nach diesem Standard zertifiziert und haben sich entsprechend weiterentwickelt. Die Zertifizierung weiterer Standorte ist geplant.

Die ISO-14001-Zertifizierung verpflichtet die Niederlassungen dazu, sich jedes Jahr konkrete Ziele im Bereich des Umweltschutzes zu setzen und darauf aufbauend Umweltprogramme zu definieren. Mittlerweile sind die ISO-14001-Anforderungen fester Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems von SFS und bilden zusammen ein kombiniertes Business Management System.

Die Einhaltung der Umweltschutzgesetzgebungen wird jedes Jahr überprüft. Zudem berücksichtigt SFS bei der Datenerfassung auch Umwelt- und Sicherheitskennzahlen und plant Fachpersonen für die ISO-14001-Zertifizierung auszubilden.

Im Jahr 2017 nahmen alle 15 Kommissionsmitglieder des Bereichs Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Standort Heerbrugg an einer zweitägigen Schulung zu ausgewählten Umweltthemen teil. Diese Kommissionsmitglieder sind für die Einhaltung und Sicherstellung der Umsetzung von Richtlinien und Weisungen in den Bereichen Umwelt und Sicherheit in ihrer Organisationseinheit zuständig. Zudem stellen sie die Kommunikation zwischen Mitarbeitern, Linienvorgesetzten und dem Beauftragten für Umwelt und Sicherheit sicher und sind beauftragt, zur Vermeidung von Berufsunfällen und zum Schutz bzw. der Verbesserung der Umweltleistung beizutragen. Zusätzlich wurde im Jahr 2017 weltweit ein eLearning zur Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitspolitik ausgerollt.

Konkrete Massnahmen für den Umweltschutz erzielt

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit sucht und unterstützt SFS Lösungen, welche die Umwelt schonen – und dies an Standorten weltweit. Stellvertretend beleuchtet SFS in diesem Bericht die Anstrengungen in der Schweiz und in Indien.



Alle ISO-14001-zertifizierten Standorte bestimmen jedes Jahr konkrete Ziele im Bereich des Umweltschutzes. Zudem werden eigens Fachpersonen für die ISO-14001-Zertifizierung ausgebildet.

Schweiz

In Heerbrugg wurde im Jahr 2017 eine Reihe von Massnahmen realisiert, welche die Umweltbelastung wesentlich reduzieren. So ermöglichte die Modernisierung der Luft-einsteuerung in einem Teilbereich der Produktion gleichzeitig Energieeinsparungen und eine höhere Luftqualität. Auch die neue LED-basierte Beleuchtung mit moderner Steuerungstechnik bewirkte eine deutliche Energiereduktion – ausserdem ist die Anlage einfacher im Unterhalt. Energieeinsparungen von rund 20% und eine Reduzierung des Verkehrs ermöglichte der Zusammenzug aller Büroarbeitsplätze von SFS intec und SFS unimarket an einen Standort. Ebenso verspricht der Wechsel von Pneumatik auf Servotechnik bei gewissen Pressprozessen in der Montagetechnik eine Verringerung des Energieverbrauches um den Faktor 50. Diese Technik wird derzeit im Rahmen eines Pilotprojektes getestet. Eine bessere Nutzung der Wärmeerzeugung wurde darüber hinaus in Heerbrugg durch den Umbau der Hydraulik des Heizungsnetzes erreicht. Und die neue Wärmebehandlungsanlage, die erstmals mit abgasarmen FLOX-Brennern ausgestattet wurde, überzeugt durch weniger CO₂-Belastung und generell geringeren Abgasausstoss.

Im Berichtsjahr wurde in der Schweiz das Mobilitätskonzept «mobility@SFS» lanciert. Das Ziel ist die Optimierung des Pendlerverhaltens und damit die Förderung der Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit der SFS Mitarbeitenden. Zudem werden die Umwelt geschont sowie Firmenfahrzeuge und Parkplätze effizient genutzt. Nach einer Analyse

der Pendlerströme und der Bedürfnisse der Mitarbeitenden in der Schweiz erhielten die Mitarbeitenden in der Schweiz die Möglichkeit, ein E-Bike zum halben Preis zu erwerben. Die andere Hälfte der Kosten tragen SFS sowie die beteiligten Fahrradspezialisten. Die Aktion fand sehr grossen Anklang: Rund 40% der Mitarbeitenden nutzten die Gelegenheit – rund 1'000 E-Bikes wurden bestellt. Im Jahr 2018 ist die Einführung eines Anreizsystems geplant, um ein ökologischeres Pendlerverhalten zu fördern.

Indien

In Indien wurde Indo Schöttle, ein Unternehmen, das seit 2014 zur SFS Group gehört, von Mahindra, Indiens grösstem Fahrzeughersteller, mit dem «Best Overall Sustainable Performance Award» ausgezeichnet. Dies ist eine wichtige Anerkennung für Errungenschaften auf dem Gebiet der Nutzung alternativer Energien, der Energieerhaltung und der sozialen Unternehmensverantwortung. Mahindra hob besonders die herausragenden Nachhaltigkeitsinitiativen von Indo Schöttle hervor, welche unter anderem das neu installierte Solar- und Hybridkraftwerk am Standort Pune, eine Wassernutzungsanlage am Standort Belgaum, die Investition in vier Hochvolumen-Ventilatoren sowie den Anbau einer Baumplantage mit ca. 500 Bäumen umfassen.



Die neue Wärmebehandlungsanlage ist erstmals mit abgasarmen FLOX-Brennern ausgestattet. Dadurch kann der CO₂-Ausstoss reduziert werden.

Wesentlichkeitsanalyse

Durch Fokussierung Fortschritte erzielen

SFS hat eine Wesentlichkeitsmatrix erarbeitet auf Grundlage des anerkannten GRI-Standards. In dieser Matrix wird die Unternehmenssicht, repräsentiert durch die Konzernleitung, der Sichtweise von anderen internen und externen Anspruchsgruppen gegenübergestellt. Auf dieser Basis konnten die wichtigsten Themen des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit herauskristallisiert werden. In den nächsten Jahren wird der Dialog mit den Anspruchsgruppen fortgeführt und die Wesentlichkeitsmatrix aktualisiert.

Um bei den sechs identifizierten Themen messbare Fortschritte zu erzielen, wurden entsprechend der Vorgehenslogik von GRI für jedes Thema konkrete Zielsetzungen und Massnahmen erarbeitet und von der Konzernleitung verabschiedet. Im Folgenden werden diese kurz erläutert.

1

Kundenzufriedenheit

Unser oberstes Ziel besteht darin, in enger Partnerschaft mit unseren Kunden den Erfolg gemeinsam zu erfinden – gemäss unserem Claim «Inventing success together» – und für unsere Kunden nachhaltigen Mehrwert zu schaffen. Diese engen Partnerschaften bedingen gegenseitiges Vertrauen. Dieses Vertrauen der Kunden entsteht durch Zufriedenheit mit unseren Leistungen und durch einen kontinuierlichen Dialog.

Wir analysieren in regelmässigen Abständen die Zufriedenheit unserer wichtigsten Kunden und identifizieren weitere Verbesserungspotenziale. Wir beabsichtigen, im 2018 die bestehenden divisionalen Ansätze zu konsolidieren und zu harmonisieren.

2

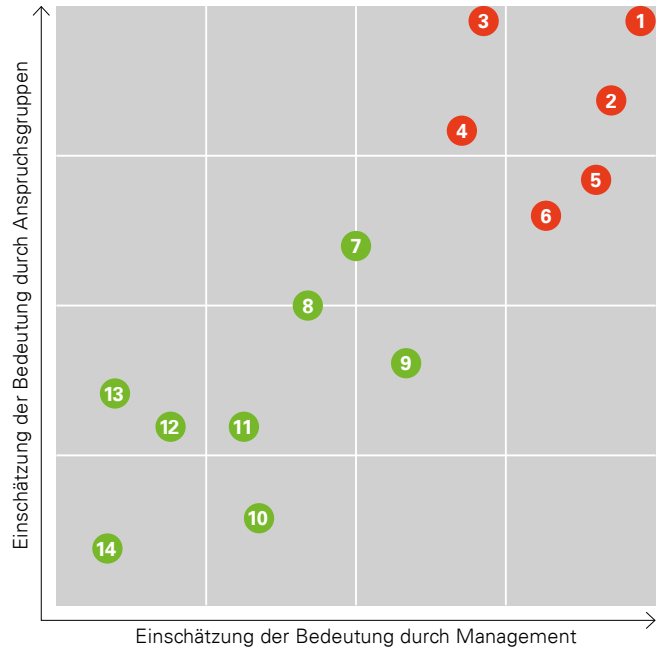
Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen

Dieses Kriterium umschreibt im Kern die faire Partnerschaft zwischen SFS und den verschiedenen Anspruchsgruppen. Das Bekenntnis zu fairer Partnerschaft gehört zur DNA von SFS und ist im Leitbild verankert. Die Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen wird z. B. in Form von Lohnzahlungen an die Mitarbeitenden, Dividendenzahlungen an die Aktionäre oder Steuerzahlungen an die öffentliche Hand zum Ausdruck gebracht. Wir halten uns dabei daran, auf aggressive Steuerpraktiken zu verzichten.

Neben der Fortführung einer ausgewogenen Verteilung der Wertschöpfung auf die verschiedenen Anspruchsgruppen wollen wir die Wertschöpfung insgesamt steigern und damit die absoluten Beträge für die einzelnen Anspruchsgruppen erhöhen.

In den Jahren 2018/2019 werden im Rahmen der Vorbereitung der Mittelfristplanung 2020 bis 2025 die zukünftigen finanziellen Zielsetzungen definiert. Im Weiteren werden wir die Verteilung der Wertschöpfung zugunsten der verschie-

Wesentlichkeitsmatrix der SFS Group



Wichtigste Themen für die nachhaltige Entwicklung von SFS

- 1 Kundenzufriedenheit
- 2 Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen
- 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 4 Regelmässige Beurteilung von Leistung und Karriereentwicklung
- 5 Programme für Kompetenzmanagement und stetige Lernprozesse
- 6 Aus- und Weiterbildung

Weitere relevante Themen

- 7 Gewährleistung der Nichtdiskriminierung
- 8 Massnahmen zur Korruptionsbekämpfung
- 9 Einhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften
- 10 Abwasser
- 11 Emissionen
- 12 Gesamtausgaben und -investitionen für den Umweltschutz
- 13 Energieverbrauch des Unternehmens, der Zulieferer und Kunden
- 14 Beschwerden bzw. Rechtsstreitigkeiten aufgrund von Umweltfolgen

denen Anspruchsgruppen über die letzten Jahre analysieren. Auf dieser Basis können Richtwerte für zukünftige Ausschüttungen abgeleitet werden.

3

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Bei einem industriellen Unternehmen wie SFS, deren Leistung und Erfolg massgeblich das Resultat ihrer hoch motivierten Mitarbeitenden sind, geniessen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert. Wir fördern die Gesundheit der Mitarbeitenden durch eine optimale Work-Life Balance und durch die Vermeidung von Arbeitsunfällen.

Im 2018 werden wir unter anderem an allen Standorten, die nach ISO 14001 zertifiziert sind, weitere Initiativen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit einführen. Zudem werden quantitative Zielsetzungen überprüft und neue Ziele erarbeitet.

Am grössten Standort, in Heerbrugg (Schweiz), werden zusätzlich Suva-Initiativen umgesetzt und ein weiterentwickeltes Absenzenmanagement eingeführt. Das Absenzenmanagement dient den Führungsverantwortlichen zur Früherkennung von gesundheitlichen Problemsituationen und fördert den proaktiven Dialog mit den Mitarbeitenden. Mit der Durchführung regelmässiger Mitarbeiterzufriedenheits-Umfragen erheben wir zusätzlich die individuelle Einschätzung der Mitarbeitenden zum Thema Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Zufriedenheit. So erhalten wir die Basis für die weitere Verbesserung der (Arbeits-)Situation.

4

Regelmässige Beurteilung von Leistung und Karriereentwicklung

Hauptverantwortlich für die nachhaltig gute Entwicklung von SFS sind die Mitarbeitenden. Folglich geniessen auch die Instrumente zur regelmässigen Beurteilung und Förderung der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert.

Wir stellen sicher, dass mit jedem Mitarbeitenden mindestens ein- bis zweimal pro Jahr eine Leistungsbeurteilung durchgeführt wird, in welcher klare Entwicklungs- und Leistungsziele für das Folgejahr definiert werden.

Es ist unser Ziel, von den vakanten Führungspositionen mehr als 70% mit internen Kandidaten zu besetzen. Neben der erwähnten individuellen Leistungsbeurteilung unterstützt die Umsetzung des Programms zur strukturierten Entwicklung der Mitarbeitenden die Erreichung dieser anspruchsvollen Zielsetzung.

5

Programme für Kompetenzmanagement und stetige Lernprozesse

Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden befähigt sind, ihre Aufgaben optimal zu erfüllen. Neben einem individuellen Einführungsplan für neue Mitarbeitende steht allen Mitarbeitenden ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zur Verfügung.

Zum regelmässigen Know-how-Austausch innerhalb der SFS Group sind die innerbetrieblich organisierten Peer Groups von grossem Nutzen. Die insgesamt elf Peer Groups setzen sich aus je einem Vertreter pro Division zusammen. Sie treffen sich physisch oder virtuell in regelmässigen Abständen und tauschen sich über Neuigkeiten, Wissenswertes und Aktuelles zu einem bestimmten Thema (bspw. Social Media, Einkauf etc.) aus. Diese Gruppen sind enorm hilfreich, um innerhalb der SFS Group das Wissen zu teilen, in den verschiedenen Divisionen gezielt zu nutzen und so Verbesserungen zu implementieren.

Regelmässig werden in Umfragen zur Mitarbeitenden-Zufriedenheit unter anderem Feedbacks zu den Aus- und Weiterbildungsangeboten eingeholt, um diese gezielt zu verbessern.

6

Aus- und Weiterbildung

SFS ist im Bereich Weiterbildung bereits stark engagiert. Die hohe Bedeutung, die diesem Thema seitens der Anspruchsgruppen beigemessen wird, ist für uns zusätzlicher Antrieb, den eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen. In der Schweiz soll jeder Mitarbeitende im Durchschnitt vier Tage jährlich in Aus- und Weiterbildung investieren können. Das Ausbildungsangebot wird weiter ausgebaut. Neben zusätzlichen eLearnings wird zum Beispiel ein neues «Sales Excellence Training» mit ausgewählten Mitarbeitenden durchgeführt.

Zudem wurde das «International Leadership Development Program (ILDLP)» weitergeführt, das sich an Führungskräfte und Spezialisten richtet. Ein wichtiger Aspekt des Lehrgangs ist die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit innerhalb der SFS Group.

Die duale Ausbildung ist bei SFS zentral für die Entwicklung von jungen Talenten. Weltweit sollen 5–7% aller Mitarbeitenden Lernende sein. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir die Anstrengungen zur Förderung der dualen Ausbildung international weiter verstärken.