

# Nachhaltigkeit

Wichtigste Themen identifiziert

—

In einem intensiven Dialog mit verschiedenen Stakeholdern haben wir die wichtigsten Themen für eine nachhaltige Entwicklung von SFS identifiziert und in der Wesentlichkeitsanalyse dargestellt.

## **Berichterstattung in Richtung GRI G4 weiterentwickelt**

—

Seit der Gründung von SFS ist Nachhaltigkeit, zu der wir den Umweltschutz und die soziale Verantwortung zählen, Teil der Unternehmens-DNA. Unsere Firmenkultur und Geschäftsstrategie sind durch einen langfristig orientierten und ganzheitlichen Ansatz geprägt und basieren auf Partnerschaft und Vertrauen.

Im Geschäftsbericht 2015 war das Thema Nachhaltigkeit erstmals fester Bestandteil der Jahresberichterstattung. Jener Nachhaltigkeitsbericht basierte auf den Prinzipien des UN Global Compact, zu dessen Mitgliedern die SFS Group seit 2010 zählt. Diese Prinzipien sind in die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung gegliedert.

Der diesjährige Nachhaltigkeitsbericht nimmt erneut auf diese Themenbereiche Bezug und kommentiert im ersten Teil die aktuelle Entwicklung.

In Zukunft wird sich der Bericht jedoch an den Grundsatz G4, «Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung» von GRI (Global Reporting Initiative), anlehnen. Das Fundament einer GRI-G4-konformen Nachhaltigkeitsberichterstattung bildet die Materialitäts- oder Wesentlichkeitsanalyse. Im Rahmen dieser Analyse werden in einem intensiven Dialog mit den wichtigsten Anspruchsgruppen diejenigen Themen identifiziert, welche für eine nachhaltige Entwicklung von SFS von grösster Bedeutung sind. Diese Materialitätsanalyse wird im zweiten Teil dieses Berichts vorgestellt.

## Menschenrechte

### **Compliance-Prozesse und -Organisation gefestigt**

—

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. Mit der Einführung des Verhaltenskodex 2014 wurden auch die erforderlichen Compliance-Prozesse und deren Organisation eingeführt. 2016 lag ein grosses Augenmerk auf der Festigung dieser noch jungen Strukturen. Nicht zuletzt das erfolgreich durchgeführte Compliance-Reporting dokumentiert, dass dieses Ziel erreicht wurde. SFS verfügt über wirksame Strukturen für die Berichterstattung von Verstössen gegen den Verhaltenskodex. Im 2017 wird das bestehende Schulungsprogramm zum Verhaltenskodex, inklusive E-learning, überarbeitet und weltweit ausgerollt.

Gemäss den Resultaten des Compliance-Reportings per 30. September 2016 besteht kein unmittelbarer Handlungsbedarf im Bereich der Menschenrechte. So wurde beispielsweise kein Fall von Diskriminierung festgestellt. SFS ist ein international tätiges Unternehmen mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Nationalitäten, Religionen und Ethnien. Diese Vielfalt an Mitarbeitenden bietet vor allem Chancen, in unterschiedlich zusammengesetzten Teams zu arbeiten, Einblick in verschiedenste Sichtweisen zu erhalten, von anderen zu lernen und aufgrund dieser Diversität das Unternehmen entscheidend weiterzubringen. Um der Wichtigkeit der Diversität Ausdruck zu verleihen, wird im Jahr 2017 eine Diversity-Initiative mit Fokus auf Sensibilisierung und Wertschätzung ebendieser Vielfalt lanciert. Damit soll allfälligen Gefahren von Diskriminierungen direkt entgegengewirkt werden.

### **UN Global Compact von Lieferanten getragen**

—

Im Jahr 2015 wurden die Einkaufsbedingungen der SFS Group überarbeitet. Diese verlangen von den Lieferanten, dass sie einen eigenen Verhaltenskodex besitzen, der materiell die Inhalte des UN Global Compact umfasst. Im Jahr 2016 wurden wesentliche Fortschritte beim Ausrollen der angepassten Einkaufsbedingungen erzielt.

Wie im Nachhaltigkeitsbericht 2015 festgehalten, wurden im Zusammenhang mit unserem Engagement bei der BSCI (Business Social Compliance Initiative) verschiedene Lieferanten-Audits durchgeführt.

## Arbeitsnormen

### Attraktivität der Berufsbildung weiter gesteigert

Wie letztes Jahr angekündigt, wurden verschiedene Massnahmen für die Weiterentwicklung der Berufsbildung an unseren internationalen Standorten in den USA und in Deutschland getätigt. Erstmals erhielt eine Gruppe von Lernenden als Teil ihrer Ausbildung die Chance zu einem mehrwöchigen Aufenthalt im Werk in Medina (USA). Mit dieser Massnahme können die Lernenden wertvolle internationale Erfahrungen sammeln und die Attraktivität der Berufsbildung wird weiter erhöht. Auch 2017 werden Lernende die Möglichkeit erhalten, über die Sommerferien einen achtwöchigen Aufenthalt im Werk Medina zu absolvieren und als Botschafter der dualen Ausbildung die Bedeutung und Vorteile innerhalb der SFS Group aufzeigen.

Im Bereich der internen Ausbildung wurde das neu konzipierte «International Leadership Development Program (ILDP)» lanciert. Zielgruppe dieses Programms sind Führungskräfte und Spezialisten. Ein wichtiger Aspekt des Lehrgangs ist die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit innerhalb der SFS Group. Die einzelnen Module des Programms finden in China, Deutschland und der Schweiz statt.

Beim 16. Swiss Arbeitgeber Award, der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz, erreichte SFS mit dem Segment Distribution & Logistik und dem Bereich Services den starken 2. Rang. Bei der letzten Teilnahme 2014 platzierte sich SFS

auf Rang 4. Die Mitarbeitenden bewerteten unter anderem Arbeitsinhalt, Strukturen und Abläufe, Zusammenarbeit, Umgang mit Veränderungen, Führung durch die Vorgesetzten, Mitarbeiterförderung und Vergütungssysteme. Die gute Platzierung ist umso bemerkenswerter, als im Vorfeld der Befragung die kurzfristig wirkenden Massnahmen gegen die Frankenstärke implementiert wurden, die von den Mitarbeitenden mit der Verlängerung der Arbeitszeit und der Reduktion des Ferienanspruchs wichtige Zugeständnisse forderten. SFS ist erfreut über das gute Ergebnis. Im Dialog mit den Mitarbeitenden werden nun Massnahmen zur Verbesserung erarbeitet. Die Interaktion mit den Mitarbeitenden, das Streben nach kontinuierlicher Verbesserung und die Förderung eines attraktiven Arbeitsumfelds sind uns wichtige Anliegen.



Die positiven Erfahrungen der dualen Berufsbildungen aus der Schweiz werden auch in Medina (USA) eingesetzt. Im persönlichen Erfahrungsaustausch können zukünftig Lernende aus der Schweiz in den USA wertvolle internationale Erfahrungen sammeln.

### 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	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014
Anzahl Mitarbeitende	Anzahl	2'321	2'292	2'337
Davon weibliche Mitarbeitende	Anzahl	446	437	459
	Anteil in %	19.2	19.1	19.6
Davon Lernende	Anzahl	153	152	157
	Anteil in %	6.6	6.6	6.7
Fluktuation	Anteil in %	6.0	5.1	6.0
Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitender	Tage	4.2	3.8	4.3

## Umweltschutz

### Alle Standorte der Division Automotive sind nach ISO 14001 zertifiziert

Die 2015 angekündigte Zertifizierung des Werks in Medina (USA) nach ISO 14001 wurde wie geplant erreicht. Damit sind alle Standorte der Division Automotive nach ISO 14001 zertifiziert. Die weitere Zertifizierung von Niederlassungen anderer Divisionen ist geplant. Zudem haben alle relevanten Standorte erstmals einen Bericht zu Qualität, Umwelt und Sicherheit verfasst, der auch die Berichterstattung zu den wichtigsten Umweltkennzahlen beinhaltet. Die Fortschrittskontrolle und Definition der Zielsetzungen erfolgt im Rahmen der jährlichen Management Reviews.

Einen wichtigen Aspekt bei den Investitionen in Infrastrukturprojekte bildet die Berücksichtigung nachhaltiger Methoden zur Energiegewinnung. So wurden beispielsweise in den letzten Jahren auf den Dächern der Produktionshallen in Heerbrugg Fotovoltaikanlagen installiert, die zu einem grossen Teil von SFS Lernenden realisiert wurden. In diesem Jahr konnte die dritte Etappe mit einer Leistung von 691 MWh fertiggestellt werden. Die Gesamtleistung der Fotovoltaikanlage beträgt nach dem letzten Ausbauschritt 1.9 GWh. Damit könnte der Stromverbrauch von rund 400 Einfamilienhäusern gedeckt werden.

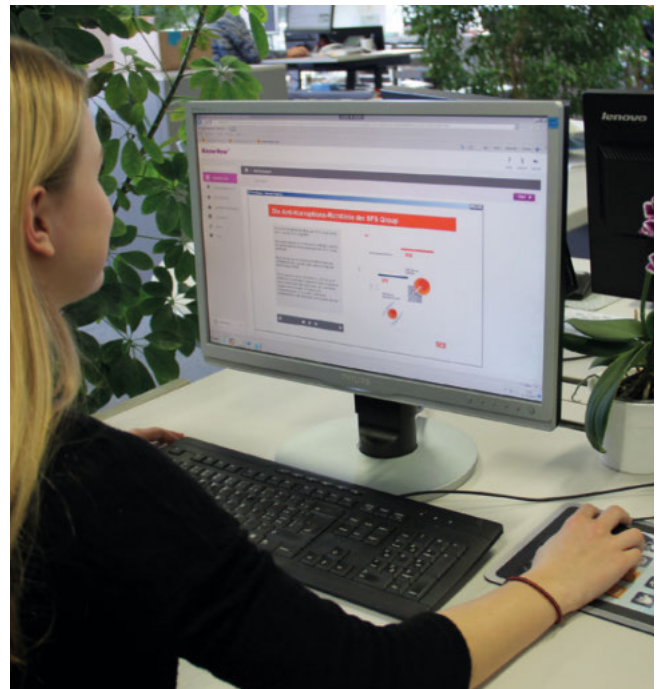
Im Weiteren gilt es zu vermerken, dass entlang des Wertversprechens der SFS Group auch im Jahr 2016 zahlreiche innovative Produkte entwickelt und hergestellt wurden, die für unsere Kunden und Endkunden Mehrwert schaffen – beispielsweise durch die Steigerung der Energieeffizienz, des Komforts oder durch die Erhöhung der Sicherheit.

## Korruptionsbekämpfung

### Anti-Korruptions-Richtlinie implementiert

In Ergänzung zum Verhaltenskodex wurde eine Anti-Korruptions-Richtlinie erarbeitet. Diese soll das Bewusstsein hinsichtlich Korruption schärfen und die Mitarbeitenden sensibilisieren. Die Implementierung der Richtlinie per 1. Januar 2016 wurde von einem E-Learning begleitet, das von allen Mitarbeitenden des Managements sowie von den Bereichen Verkauf, Einkauf und Finance/Controlling zu absolvieren war. Damit wurde die Sensibilisierung aller potenziell mit Korruption konfrontierten Mitarbeitenden sichergestellt.

Das E-Learning wurde bis zum 30. September 2016 durch die betroffenen Mitarbeitenden absolviert. Fragestellungen in Bezug auf Verhalten bei Geschenken und Einladungen sind auf besonderes Interesse gestossen. Neu eintretende Mitarbeitende der betroffenen Bereiche werden gleichermassen zur Durchführung des Trainings angehalten. Zudem ist die Überführung des Themenkreises Korruption in einen standardisierten internationalen HR-Prozess für die Einarbeitung neuer Mitarbeitender geplant.



Die Thematik der Anti-Korruptions-Richtlinie wurde allen Mitarbeitenden, die mit diesem Thema in Berührung kommen, mit einem E-Learning nähergebracht.

## Wesentlichkeitsanalyse

—

### Dialog mit Stakeholdern intensiviert

—

Der enge Dialog mit verschiedenen Stakeholdern hat bei SFS Tradition. Vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung in Richtung GRI G4 haben wir diesen Dialog nochmals intensiviert. Hauptziel im Berichtsjahr war die Erarbeitung der eingangs erwähnten Wesentlichkeitsmatrix als zentrale Vorgabe von GRI. In dieser Matrix wird die Unternehmenssicht, repräsentiert durch die Konzernleitung, der Sichtweise von anderen internen und externen Anspruchsgruppen gegenübergestellt. Auf dieser Basis können die wichtigsten Themen eines Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit herauskristallisiert und Massnahmen definiert werden.

In einem ersten Schritt wurden mittels einer Umfeldanalyse diejenigen Anspruchsgruppen identifiziert, die für SFS von grösster Bedeutung sind. Zu diesen Anspruchsgruppen zählen:

- Kunden
- Lieferanten
- Mitarbeitende
- Investoren
- Verwaltungsrat
- Bildungseinrichtungen
- Medien

Die Ermittlung der Unternehmenssicht erfolgte durch Interviews mit allen Mitgliedern der Konzernleitung. Die Mitarbeitenden der SFS Group wurden durch den Mitarbeiterrat, welcher die Interessen der Mitarbeitenden in der Schweiz vertritt, repräsentiert.

Aus insgesamt 56 GRI G4-Themenbereichen haben wir 14 relevante Themen selektiert. In 26 Gesprächen wurden die sechs wichtigsten Themen für eine nachhaltige Entwicklung von SFS identifiziert. Der Dialog mit den Anspruchsgruppen wird in den kommenden Jahren fortgeführt und ausgebaut und trägt somit zur breiteren Abstützung und Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsmatrix bei.

Um bereits 2016 eine möglichst hohe Relevanz der Aussagen zu erreichen, wurden in einem ersten Schritt Gespräche mit wichtigen Kunden und Lieferanten des Segments Engineered Components (Divisionen Automotive, Industrial und Electronics) durchgeführt. Das Segment steuerte 2015 über 50% des Umsatzes und über zwei Drittel des Betriebsgewinnes der SFS Group bei.

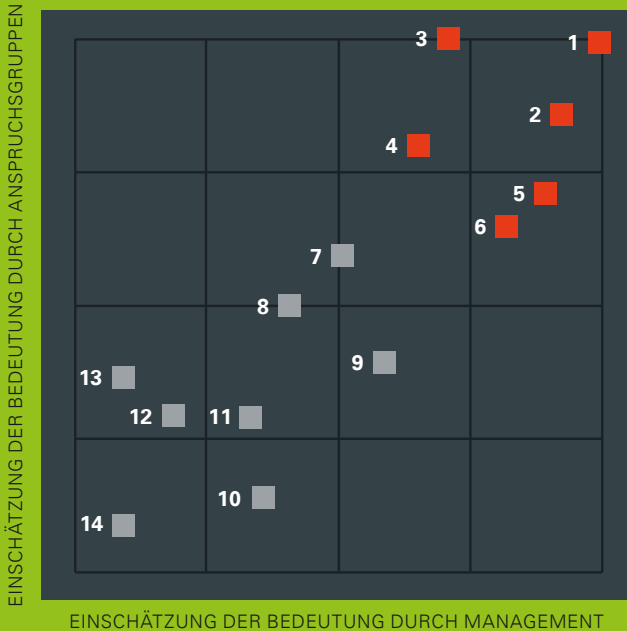
Die Einschätzungen der verschiedenen Anspruchsgruppen wurden anschliessend konsolidiert und der Sichtweise der SFS Konzernleitung in der Wesentlichkeitsmatrix gegenübergestellt (siehe Seite 38).

Im Interviews mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen wurden relevante Themen im Bereich Nachhaltigkeit herausgearbeitet.

—



## 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 Regelmässige Beurteilung von Leistung und Karriereentwicklung
- 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

Die abgebildete Wesentlichkeitsmatrix wurde am 7. Dezember 2016 durch die Konzernleitung von SFS verabschiedet. Auffallend positiv ist, dass die Themenbereiche von der Konzernleitung und den verschiedenen Stakeholdern grundsätzlich sehr ähnlich beurteilt wurden und somit in der Matrix relativ nahe bei der Diagonale liegen.

Diese sechs im Diagramm oben rechts platzierten, rot markierten Themen sind für die nachhaltige Entwicklung von SFS von grösster Bedeutung:

#### ■ 1 Kundenzufriedenheit

Unser oberstes Ziel besteht darin, für unsere Kunden Mehrwert zu schaffen. Die Bestätigung der Zielerreichung widerspiegelt die Zufriedenheit unserer Kunden.

#### ■ 2 Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen, z. B. in Form von Lohnzahlungen, Dividendenzahlungen, Steuerzahlungen an die öffentliche Hand, usw.

Dieses Kriterium umschreibt im Kern die faire Partnerschaft zwischen Unternehmen und Gesellschaft und den verschiedenen Anspruchsgruppen. Das Bekenntnis zu fairer Partnerschaft gehört zur DNA von SFS und ist auch im Leitbild verankert.

#### ■ 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Bei einem industriellen Unternehmen wie SFS, dessen Leistung und Erfolg einzig als Resultat seiner hoch motivierten Mitarbeitenden zu verstehen ist, geniessen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert. Diese Themen befinden sich bereits auf einem hohem Niveau. Die hohe Wichtigkeit, die diesem Thema beigemessen wird, ist jedoch Ansporn zu einer weiteren Verbesserung.

#### ■ 4 Regelmässige Beurteilung von Leistung und Karriereentwicklung

#### 5 Programme für Kompetenzmanagement und stetige Lernprozesse

#### 6 Aus- und Weiterbildung

Hauptverantwortlich für die nachhaltig gute Entwicklung von SFS sind wie bereits erwähnt die Mitarbeitenden. Folglich werden die Instrumente zur regelmässigen Beurteilung und Förderung der Mitarbeitenden von der Konzernleitung und einer Mehrheit der Anspruchsgruppen sehr hoch gewichtet. SFS ist im Bereich Weiterbildung bereits stark engagiert (siehe Seite 35), betrachtet jedoch die positive Bewertung als Antrieb, den eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen.

### **Prioritäten für zukünftige Berichterstattung definiert**

–  
Auffallend ist, dass alle ökologischen Aspekte sowohl seitens der Konzernleitung als auch seitens der Anspruchsgruppen als relevant, aber im Vergleich weniger wichtig bewertet werden. Dies steht im Zusammenhang mit den Charakteristika der eher kleinen Produkte und deren bereits effizienter Herstellung insbesondere in der Kaltmassivumformung.

Im Fokus stehen künftig die sechs mittels Wesentlichkeitsanalyse evaluierten Themenbereiche. 2017 werden für jeden Bereich konkrete Zielsetzungen definiert und Massnahmenpläne erarbeitet.



Der Einsatz von Instrumenten zur regelmässigen Beurteilung und Förderung der Mitarbeitenden hat einen zentralen Stellenwert beim Streben nach umfassender Sozial- und Fachkompetenz.

–

