

Nachhaltigkeit

Verbesserungen erzielt

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Treiber im täglichen Handeln. Der kontinuierliche Dialog mit unseren Partnern ist die Grundlage, um gemeinsam weiterzukommen und erfolgreich zu sein. Diesen Austausch hat die SFS Group im Berichtsjahr weiter intensiviert.

Das Resultat verschiedener Massnahmen sind Fortschritte bei den sechs Kernthemen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden. Diese Themen sind für die nachhaltige Entwicklung von SFS von grösster Bedeutung und umfassen:

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

Fokus auf Umsetzung gelegt

Auf Grundlage des anerkannten GRI-Standards hat SFS die nebenstehende Wesentlichkeitsmatrix im Jahr 2016 entwickelt und identifiziert. Im Berichtsjahr lag der Fokus einerseits auf der Verbesserung der nachhaltigen Leistung in den sechs Themenbereichen; andererseits galt das Augenmerk der Etablierung und weiteren Stärkung der notwendigen Managementstrukturen.

2019 wird der Dialog mit den Stakeholdern ausgebaut und die Wesentlichkeitsanalyse der SFS Group aktualisiert und weiterentwickelt.

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

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. Das Vertrauen der Kunden entsteht durch Zufriedenheit mit unseren Leistungen und durch einen kontinuierlichen Dialog.

In regelmässigen Abständen wird die Zufriedenheit unserer wichtigsten Kunden analysiert und es werden Verbesserungspotenziale identifiziert. Aufgrund der heterogenen Abnehmersegmente variieren die Geschäfts- und Kundencharakteristika der Divisionen erheblich. Die Zielsetzung im Berichtsjahr bestand darin, die verschiedenen divisionalen Ansätze zur Messung der Kundenzufriedenheit zu konsolidieren und wo möglich zu harmonisieren. Zu diesem Zweck – und um diesem Thema eine noch höhere Aufmerksamkeit zu geben – wurde eine Group-Guideline zur Messung der Kundenzufriedenheit erarbeitet. Die Group-Guideline wurde durch das Group Executive Board im 2018 verabschiedet und als Process Owner der CEO der SFS Group bestimmt.

Konzept für Messung der Kundenzufriedenheit erarbeitet
Jede Division hat vor dem Hintergrund der neu implementierten Group-Guideline ihre bestehenden Ansätze zur Messung der Kundenzufriedenheit überprüft und ein entsprechen-

des Konzept erarbeitet. Es wird in der nächsten Berichtsperiode umgesetzt. Aufgrund der unterschiedlichen Kundensegmente variieren die divisionalen Konzepte. Die Mittel zur Messung der Kundenzufriedenheit reichen von einer Scorecard, wie sie die Division Automotive verwendet, bis zu Onlineumfragen, wie dies bei der Division Electronics der Fall ist.

Vertrauensvolle Kundenbeziehung aufgebaut

Ausdruck der Kundenzufriedenheit sind verschiedene Auszeichnungen, die SFS im Berichtsjahr gewonnen hat. So hat SFS beispielsweise Ende 2018 den «Crazy for SuCCess Award» von der Robert Bosch GmbH gewonnen. Bereits zum zweiten Mal in der kurzen Geschichte dieses Awards hat SFS diese begehrte Auszeichnung entgegennehmen dürfen. Mit diesem Award zeichnet Bosch aus über 1'000 Lieferanten die sechs bedeutendsten und zuverlässigsten Zulieferer der Chassis Systems Control Division aus. Die Akquisition von Neuprojekten ist ein weiterer Beweis für die partnerschaftliche Beziehung zu unseren Kunden. Denn die frühe Einbindung in Entwicklungsprojekte setzt eine hohe Vertrauensbasis voraus. Diese entsteht nur durch gute Leistungen, Zuverlässigkeit und Qualität.

Prioritäten 2019 festgelegt

2019 liegt der Fokus auf der Umsetzung der divisionalen Konzepte, um die Kundenzufriedenheit zu analysieren und aus diesen Erkenntnissen geeignete Verbesserungsmassnahmen ableiten zu können.

2 Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen

Dieses Kriterium umschreibt im Kern die faire Partnerschaft zwischen SFS und den verschiedenen Anspruchsgruppen. 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. SFS verzichtet auf aggressive Steuerpraktiken und -strukturen und zahlt die Steuern dort, wo der wirtschaftliche Wert generiert wird. Seit 2017 meldet die SFS Group im Rahmen des Country-by-Country-Reportings die geforderten Steuerzahlungen je Land an die Eidgenössische Steuerverwaltung.

Wertschöpfung insgesamt gesteigert

SFS legt Wert auf eine faire Partnerschaft – ob mit Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden oder Investoren. Deshalb ist

für uns die ausgewogene Verteilung der Wertschöpfung für unsere Anspruchsgruppen von grosser Bedeutung. Im Zeitraum von 2014 bis 2018 hat SFS die Wertschöpfung brutto insgesamt um 27.7% gesteigert. Die Wertschöpfung für die verschiedenen Anspruchsgruppen wurde im gleichen Zeitraum signifikant um 33.4% gesteigert. Die relativen Anteile der einzelnen Anspruchsgruppen entwickelten sich dabei etwa stabil. Aufgrund des Börsengangs der SFS Group im Frühling 2014 und der Erwartungen des Marktes wurde die Dividendenausschüttung erhöht. Diese Ausschüttung an die Aktionäre hat sich seither stabil entwickelt.

Prioritäten 2019 festgelegt

Im Zusammenhang mit der Erarbeitung der Mittelfristplanung werden 2019 Bandbreiten definiert, an denen sich die zukünftige Verteilung der Wertschöpfung orientiert. Dank einem profitablen Wachstum der SFS Group soll die zur Verteilung verfügbare Wertschöpfung weiter gesteigert werden.

Entwicklung und Verteilung der Wertschöpfung

in Mio. CHF

	2018	2017	2016	2015	2014
Wertschöpfung brutto	853.0	814.4	721.2	641.8	668.0
In % des Nettoumsatzes	49.1%	49.8%	50.2%	46.8%	48.3%
Abschreibungen/Amortisationen	-89.7	-125.8	-146.4	-142.3	-134.9
In % des Nettoumsatzes	-10.5%	-15.4%	-20.3%	-22.2%	-20.2%
Wertschöpfung netto	763.3	688.6	574.8	499.5	533.1
In % des Nettoumsatzes	43.9%	42.1%	40.0%	36.4%	38.6%

Verteilung der Wertschöpfung netto

Mitarbeitende	68.0%	69.8%	71.6%	75.6%	72.8%
Personalaufwand	519.3	480.6	411.8	377.5	387.9
Staat	6.0%	6.4%	6.1%	5.8%	5.0%
Steuern, Abgaben	45.8	44.0	35.2	29.0	26.7
Kapitalgeber	10.4%	11.0%	12.0%	11.9%	12.8%
Dividenden an Aktionäre	75.0	71.3	65.6	56.3	56.3
Zinsaufwand	4.3	4.9	3.0	3.2	12.2
Unternehmen	15.6%	12.8%	10.3%	6.7%	9.4%
Unverteilter Gewinn	118.9	87.8	59.2	33.5	50.0

3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Bei einem industriellen Unternehmen wie SFS, dessen Leistung und Erfolg massgeblich das Resultat ihrer hoch motivierten Mitarbeitenden sind, geniessen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert. SFS fördert die Gesundheit der Mitarbeitenden durch einen guten Ausgleich zwischen Privatleben und beruflicher Tätigkeit und durch die Vermeidung von Arbeitsunfällen.

ISO 45001 wird eingeführt

Im 2018 wurde entschieden, die Vorbereitungsarbeiten für die Zertifizierung nach ISO 45001, dem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, zu starten. Die Planung sieht vor, die SFS Prozesse gemäss dem neuen Standard am Hauptsitz in Heerbrugg, Schweiz zu entwickeln und danach schrittweise global an den Produktionsstandorten zu implementieren und zur Zertifizierung zu bringen.

GQES-Team personell verstärken

Der Bereich GQES (Global Quality, Environment, Safety) wird im 2019 personell mit einem EHS Manager (Environment, Health and Safety) verstärkt. Dies wurde im Berichtsjahr entschieden. Denn auch weiterhin sind die Verhinderung von Arbeitsunfällen, die Weiterentwicklung des SFS Systems, die Prävention von Emissionen sowie das Reduzieren von Abfall herausfordernde Ziele. Im 2019 wird die neue Organisation mit dem gruppenweit verantwortlichen EHS Manager weiterentwickelt und erste Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele werden umgesetzt.

Verbesserungen der Arbeitssicherheit umgesetzt

Dank der regelmässig durchgeführten Mitarbeiterbefragung wird die individuelle Einschätzung der Mitarbeitenden zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz analysiert. Daraus werden Verbesserungen für die Arbeitssituation abgeleitet und umgesetzt.

Innerhalb der Division Riveting wurde beispielsweise für alle deutschen Standorte mit externer Unterstützung eine anonyme Umfrage zur Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Anhand der Ergebnisse wurden anschliessend Workshops durchgeführt und Verbesserungsmassnahmen erarbeitet, die nun in die Umsetzungsphase gehen.

In der Schweiz gibt es unterschiedliche Initiativen zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Hier kooperiert SFS eng mit externen Partnern wie Versicherungen für Krankheit und Unfall sowie Sozialberatung, die wir unseren Mitarbeitenden gratis zur Verfügung stellen. Das Angebot umfasst Massnahmen in den Bereichen Prävention, Erhaltung von Gesundheit- und Leistungsfähigkeit sowie Unterstützung und Begleitung im Problemfall.

Auch in Asien ist das Thema Arbeitssicherheit wichtig. Unisteel in Malaysia nahm an einem einjährigen Programm zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheit teil, das von einer Unterorganisation der malaysischen Regierung organisiert wurde. Es hatte zum Ziel, die teilnehmenden Unternehmen zu unterstützen und geltende Vorschriften zur betrieblichen Gesundheit in den Bereichen Chemiemanagement, Ergonomie und Gehörschutz einzuhalten. Unisteel setzte die Massnahmen kontinuierlich um, sodass der Arbeitsschutz in Aspekten wie Lärm, Chemikalien oder Ergonomie verbessert werden konnte. Im Jahr 2018 wurde Unisteel mehrmals auditiert und schliesslich im Juli 2018 mit der Auszeichnung «Chemical Best Practice» geehrt.

Absenzenmanagement-Tool implementiert

In der Schweiz wurde auf Anfang 2018 ein softwaregestützter Absenzenmanagement-Prozess eingeführt. Das System unterstützt die Führungsverantwortlichen bei der Erkennung von gesundheitlichen Problemen ihrer Mitarbeitenden aufgrund von Absenz-Charakteristika, beim proaktiven Dialog mit den Mitarbeitenden sowie beim gemeinsamen Erarbeiten von frühzeitigen Korrekturmassnahmen. Das Ziel ist klar definiert: gesunde und leistungsfähige Mitarbeitende. Das Feedback der Führungsverantwortlichen zum Tool ist positiv, der strukturierte Ansatz bringt jedoch zusätzliche Aufgaben für die Führungsverantwortlichen mit sich.

EcoPoints erfolgreich gestartet

Im Rahmen des Mobilitätskonzepts «mobility@SFS», unterstützt SFS alle Mitarbeitenden in der Schweiz, die ihren Arbeitsweg umweltschonend zurücklegen. Mit dem neuen EcoPoints-System, einem Bonus- und Anreizsystem, belohnt SFS alle Mitarbeitenden, die mit dem Fahrrad, zu Fuss, mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder in einer Fahrgemeinschaft zur Arbeit kommen. Sie können EcoPoints sammeln und diese gegen attraktive Prämien eintauschen oder für einen guten Zweck spenden. Seit dem Start Anfang September 2018 haben rund 950 SFS Mitarbeitende – das sind rund 40% der Mitarbeitenden in der Schweiz – über 116'000 km Arbeitsweg mit dem Fahrrad, 10'200 km zu Fuss, 61'000 km mit den öffentlichen Verkehrsmitteln und 29'000 km in Fahrgemeinschaften zurückgelegt. Somit sind insgesamt knapp 40'000 kg CO₂ eingespart worden. Die Mitarbeitenden sparten privat durch den Autoverzicht insgesamt rund CHF 100'000.

Prioritäten 2019 festgelegt

Für 2019 strebt SFS eine weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle um 10% an. Zudem werden eine Roadmap für «SFS Group Occupational Health & Safety» und die «SFS Group Safety Rules» erarbeitet und vom Group Executive Board verabschiedet werden.

4 Regelmässige Beurteilung von Leistung und Karriereentwicklung

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

Leistungsziele regelmässig vereinbart

Beispiel dafür ist die Leistungsbeurteilung, die mit jedem Mitarbeitenden mindestens ein- bis zweimal pro Jahr stattfindet. In diesem Gespräch sollen klare Entwicklungs- und Leistungsziele für das Folgejahr definiert werden. Zeugnis davon sind zwei Fragen im Swiss Arbeitgeber Award (s. Info box S. 40), die 88% Zustimmung der Mitarbeitenden erhalten haben (Meine Ziele für das laufende Jahr wurden mit mir besprochen/Bei der letzten Leistungsbeurteilung wurden meine Leistungen nach den vereinbarten Zielen beurteilt). Das bedeutet, dass der hohe Stand im Vergleich zur letzten Befragung gehalten wurde und im Vergleich zum Durchschnitt der Industrieunternehmen 2018 eine positive Abweichung von 9% besteht.

Führungspositionen intern besetzt

Es ist unser Bestreben, von den vakanten Führungs- und Schlüsselpositionen rund 70% mit internen Kandidaten zu besetzen. Dieses anspruchsvolle Ziel wird unter anderem mit dem Programm zur strukturierten Entwicklung der Mitarbeitenden (SEDP – Structured Employee Development Program) erreicht. Dieses hat zum Ziel, Mitarbeitende mit Potenzial für zusätzliche Aufgaben und Verantwortungen zu erkennen und mit mittel- und langfristigen Aus- und Weiter-

bildungen auf die neuen Aufgaben vorzubereiten. Die Divisionsleitungen identifizieren, wo in den nächsten Jahren Nachfolgelösungen gefunden werden müssen. Geeignete Kandidaten, die einerseits den Willen und andererseits das Potenzial haben, werden identifiziert und konkrete Massnahmen definiert und in die individuelle Leistungsbeurteilung miteinbezogen.

Im Berichtsjahr konnten auf diesem Weg 66% der zu besetzenden Schlüsselpositionen (Divisionsleitungsmitglieder sowie Standortleiter) intern vergeben werden.

Entwicklungsmöglichkeiten im Swiss Arbeitgeber Award bestätigt

Im Swiss Arbeitgeber Award wird die Frage zur Möglichkeit der internen Karriereentwicklung (In meiner Division habe ich gute Möglichkeiten, mich beruflich weiterzuentwickeln) mit 70% Zustimmung beantwortet. Dieses positive Ergebnis entspricht einer unveränderten Zustimmung im Vergleich zur letzten Befragung und einer um 5% höheren Zustimmung als beim Durchschnitt aller Industrieunternehmen 2018.

Prioritäten 2019 festgelegt

Der Fokus im aktuellen Jahr liegt darauf, das erfreuliche Niveau zu halten. Um dieses Ziel zu erreichen, sind verschiedene Ansätze geplant: Einerseits wird die Mitarbeiterumfrage auch auf die Divisionen Automotive, Riveting und Construction ausgedehnt. Andererseits werden bereichsbezogene Projekte zur Karriereentwicklung (Fach- und Führungslaufbahn) sowie eine Gruppenguideline für eine hohe Mitarbeiterbindung (Retention) realisiert. Aktuell liegt die durchschnittliche Mitarbeiterzugehörigkeit international bei rund 12 Jahren.



Ein wichtiger Aspekt des Trainings im «International Leadership Development Program» (ILDP) ist die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit.

5 Programme für Kompetenzmanagement und stetige Lernprozesse

Das Leistungsversprechen «Inventing success together» gilt nicht nur extern, sondern auch intern. Es ist das Bekenntnis zum beständigen Streben nach Verbesserung. Neben einem individuellen Einführungsplan für neue Mitarbeitende steht allen Mitarbeitenden ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zur Verfügung. Denn wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeitenden befähigt sind, ihre Aufgaben optimal zu erfüllen und ihr Potenzial auszuschöpfen.

Austausch in überdivisionalen Gruppen ermöglichen

Zum regelmässigen Know-how-Austausch innerhalb der SFS Group sind die innerbetrieblich organisierten Peer Groups (PeG) von grossem Nutzen. Die insgesamt 13 PeGs setzen sich aus Vertretern der Divisionen zusammen, für welche der Themenbereich von Relevanz ist. Sie treffen sich physisch oder virtuell in regelmässigen Abständen und tauschen sich über Neuigkeiten, Wissenswertes und Aktuelles zu einem bestimmten Thema (bspw. Finance and Controlling oder Digitalisierung) aus. Diese Gruppen sind enorm hilfreich, um innerhalb der SFS Group das Wissen zu teilen, es in den verschiedenen Divisionen gezielt zu nutzen und so Verbesserungen zu implementieren. Im Berichtsjahr sind vier PeGs neu gebildet worden. Die Ausweitung der Anzahl PeGs ist begrenzt geplant. Vielmehr liegt der Fokus darauf, die Themen in den derzeitigen PeGs zu vertiefen. Aufgrund des Erfolgs der PeGs ist erkennbar, dass sich unter deren Schirm verschiedene Austauschgruppen innerhalb der Division bildeten und aktiv Verbesserungen erzielten. Das zeigt, dass der Gedanke der PeG ins' «Daily Business» integriert werden konnte.



Für die Ausbildung junger Talente engagiert sich SFS stark. Weltweit hat SFS das Ziel, dass 5–7% aller Mitarbeitenden Lernende sind.

Pilot einer Qualifikations- und Kompetenzmatrix eingesetzt

Am Standort in Heerbrugg, Schweiz läuft derzeit ein Pilotprojekt mit dem Ziel, bestehende sowie neu erworbene Qualifikationen der Mitarbeitenden über eine Kompetenzmatrix strukturiert und übersichtlich nachverfolgen zu können. Im Fokus stehen dabei vor allem die Mitarbeitenden der Produktion. Auf diese Weise soll es gelingen, die Personaleinsatzplanung zielgerichtet zu unterstützen.

Prioritäten 2019 festgelegt

Für 2019 sind verschiedene Verbesserungsprojekte geplant. Der Onboardingprozess wird neu strukturiert und aufgesetzt. Dieser Prozess erlaubt es, die Kohärenz sicherzustellen und weltweit allen neuen Mitarbeitenden die gleichen, für die Firmengruppe relevanten Informationen zukommen zu lassen. Um den Zugang zu diesen Lerninhalten zu vereinfachen, wird unter anderem das Angebot an eLearnings kontinuierlich ausgebaut.

6 Aus- und Weiterbildung

SFS ist im Bereich Aus- und Weiterbildung stark engagiert. Die hohe Bedeutung, die diesem Thema seitens der Anspruchsgruppen beigemessen wird, ist ein zusätzlicher Antrieb, den eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen.

In der Schweiz besucht jeder Mitarbeitende durchschnittlich vier Tage pro Jahr eine Weiterbildung. International sind es rund zwei Tage.

Weiterbildungsangebot erweitert

Das Angebot an Aus- und Weiterbildungen wird laufend ergänzt und den Bedürfnissen der Divisionen angepasst. So werden im 2019 inhaltliche und konzeptionelle Änderungen implementiert. Ziel ist es, eine höhere Konsistenz in der internationalen Umsetzung der Weiterbildungsmöglichkeiten zu erreichen. Ebenfalls wird das Angebot an eLearning-Modulen ausgebaut, die die Mitarbeitenden zeit- und ortsunabhängig bearbeiten können. Damit können kleinere Standorte in ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt werden.

Im Berichtsjahr wurde in der Schweiz die Möglichkeit geschaffen, qualitative Feedbacks über ein Onlinetool für ausgewählte Weiterbildungen einzuholen und nach unterschiedlichen Kriterien auszuwerten. Die ersten Erfahrungen konnten bereits gesammelt werden. Für 2019 ist geplant, den Einsatz des Tools weiter auszuweiten. Eine neue Weiterbildung für Verkaufsmitarbeitende der Divisionen Automotive und Industrial ist das «Aiming for Sales Excellence» Training. Die ersten Module sind mit durchweg positivem Feedback umgesetzt worden.

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

Dass die SFS Mitarbeitenden die nötigen Aus- und Weiterbildungen besuchen können, die sie für die Ausübung ihrer Tätigkeiten benötigen, zeigten die 77% Zustimmung zur entsprechenden Frage im Swiss Arbeitgeber Award (Ich kann die interne und externe Aus- und Weiterbildung besuchen, die ich für meine Arbeit benötige). Dies entspricht demselben Wert aus der Befragung von 2016 und bedeutet eine um 6% positive Abweichung im Vergleich zum Durchschnitt der Industrieunternehmen 2018.

Talente fördern

Das «International Leadership Development Program (ILDP)», das sich an Führungskräfte und Spezialisten richtet, ist im Berichtsjahr weitergeführt worden. Ein wichtiger Aspekt des Lehrgangs ist die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit innerhalb der SFS Group. Für die jüngeren Talente engagiert sich SFS stark in der dualen Ausbildung. Weltweit hat SFS das Ziel, dass 5%–7% aller Mitarbeitenden Lernende sind (2018 betrug der Anteil 5.8%). Die Anstrengungen zur Förderung der dualen Ausbildung werden international weiter verstärkt und mittels einer internationale PeG vorangetrieben.

Austauschprogramm hat sich bewährt

Zwischen Medina, USA, und Heerbrugg, Schweiz besteht bereits seit Jahren ein Austauschprogramm für Lernende. Jeweils zwei bis vier Lernende haben so die Möglichkeit, Auslandserfahrungen zu sammeln. Die Lernenden werden nicht nur während des Austausches intensiv betreut, sondern auch gezielt auf den Austausch vorbereitet. Dies beinhaltet sowohl Sprachtrainings wie auch generelle kulturelle Aspekte. Damit das Programm kontinuierlich verbessert und der Nutzen gesteigert werden kann, wird der Dialog mit den Lernenden nach Abschluss des Programmes weitergeführt und anhand konkreter, qualitativer Feedbacks nachverfolgt. Ausserdem agieren die Teilnehmer als «Botschafter» für die Nachfolgruppe.

Prioritäten 2019 festgelegt

Es ist im 2019 das Ziel, die Anzahl der Lernenden bei 5%–7% der Mitarbeitenden zu halten oder je nach Situation des jeweiligen Standorts weiter auszubauen. Zudem werden KPI's (Key Performance Indicators) eruiert, mit denen die erfolgreiche Weiterentwicklung von Lernenden gemessen werden kann.

Ebenfalls wird das Scholarship-Programm weiter ausgebaut, welches jungen Berufstätigen innerhalb der ersten Berufsjahre die Möglichkeit gibt, für einen Zeitraum von sechs Monaten berufsbezogenen Auslandserfahrung zu sammeln. Im Jahr 2019 werden drei Berufsanfänger die Möglichkeit haben, an diesem Programm teilzunehmen.

Neben der laufenden Aktualisierung des Angebots an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wird auch die internationale Zusammenarbeit über die PeG intensiviert. Auf diese Weise sollen zusätzliche Austauschmöglichkeiten geschaffen werden.

Dialog mit Mitarbeitenden fortgeführt

Der intensive Dialog mit den Mitarbeitenden ist SFS ein wichtiges Anliegen. Deren Feedback dient als Basis, um die aktuelle Situation zu analysieren und geeignete Massnahmen zu definieren und umzusetzen. Neben den individuellen Mitarbeitergesprächen zur Leistungsbeurteilung werden regelmässig in allen Bereichen der SFS Group Mitarbeiterumfragen durchgeführt, ausgewertet und zusammen mit den Mitarbeitenden besprochen.

2018 haben das Segment Distribution & Logistics, die Division Industrial und der Bereich Services (insgesamt über 1'200 SFS Mitarbeitende) am Swiss Arbeitgeber Award teilgenommen. Bei dieser Umfrage bewerteten 46'130 Mitarbeitende aus 140 Unternehmen der Schweiz und Liechtensteins ihren Arbeitgeber in Bezug auf zentrale Aspekte ihrer Arbeitssituation, ihre Arbeitszufriedenheit und ihr Commitment. Die SFS Group erreichte den 3. Rang in der Kategorie Grossunternehmen (1'000 und mehr Mitarbeitende) und erzielte damit wie bei der letzten Teilnahme 2016 ein Ergebnis unter den Top 3.

An den grössten und wichtigsten Standorten der Divisionen Automotive, Riveting und Construction werden im Jahr 2019 weitere rund 2'600 SFS Mitarbeitende an einer Mitarbeiterumfrage nach der Methodik des Swiss Arbeitgeber Awards teilnehmen.

Verantwortlichkeiten klar geregelt

Die nachhaltige Entwicklung von SFS ist ein zentrales Anliegen. Der CEO befasst sich zusammen mit dem gesamten Group Executive Board regelmässig mit der Thematik, setzt die Prioritäten und überprüft die Fortschritte. Im Auftrag des Group Executive Boards koordiniert und konsolidiert ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Vertretern der Bereiche Umwelt und Sicherheit, Compliance sowie HR und Kommunikation, die verschiedenen Nachhaltigkeitsaktivitäten. Aufgrund der unterschiedlichen Charakteristika und um eine möglichst hohe Effektivität zu erreichen, obliegt die konkrete Ausgestaltung der Aktivitäten den jeweiligen Management-Teams der Divisionen. Das Thema Nachhaltigkeit wird, wo es möglich ist, in die regulären Managementprozesse und -reports mit standardisierten Kennzahlen integriert (beispielsweise im Bereich der Arbeitssicherheit).

UN Global Compact Communication on Progress

SFS bleibt auch in weiteren Themenbereichen aktiv. So ist SFS Mitglied des UN Global Compacts und bekennt sich seit 2010 zu dessen Prinzipien. Folgende Fortschritte sind dabei erzielt worden.

Menschenrechte

Bestehende Initiativen weitergeführt

Das Leitbild (siehe →DNA) und der Verhaltenskodex (siehe →Compliance) sind zwei Schlüsseldokumente für die Nachhaltigkeit bei SFS und in Bezug auf ein Geschäftsgebaren, das die Menschenrechte wahrt. Während im Leitbild die gemeinsamen Wertvorstellungen verankert sind, definiert der Verhaltenskodex die Leitplanken unseres Geschäftsgebarens. Beide Dokumente haben unveränderte Gültigkeit. Der Verhaltenskodex stützt sich auf gefestigte und wirksame Compliance-Prozesse. Inhalte von Leitbild und Verhaltenskodex werden allen neuen Mitarbeitenden und Lernenden bereits bei ihrem Eintritt in die Firma in Form von Schulungen oder über das eLearning vermittelt. Diese Themen gehören zur Grundausstattung jedes SFS-Mitarbeitenden und sollen diesen von Anfang an begleiten und prägen.

SFS ist es ein Anliegen, den Verhaltenskodex in allen neu zur SFS Group stossenden Bereichen so schnell wie möglich einzuführen. Im Berichtsjahr ist dies beispielsweise in allen Standorten der noch jungen Division Medical gelungen. Auch von den Lieferanten verlangt SFS die unbedingte Einhaltung der Menschenrechte. Bei der Auswahl von potenziellen Geschäftspartnern ist dieser Umstand ein zwingendes Kriterium, da diese Verpflichtung in den allgemeinen Einkaufsbedingungen von SFS festgeschrieben ist. Die weltweiten Handelsbeziehungen waren im Berichtsjahr von Handelssanktionen, Embargos und massiv erhöhten Zolltarifen besonders geprägt. Durch den korrekten Umgang mit solchen Vorgaben und eine umfassende Aufklärung über deren Auswirkungen trägt SFS ihren Teil zur Wahrung der internationalen Rechtsordnung bei.

Compliance in der Führungsetage etablieren

Ein Compliance-System kann nur dann Wirkung entfalten, wenn das Management die Werte vorlebt und bedingungslos einhält. Diese Überzeugung bewog SFS dazu, im Jahr 2018 dieses Thema innerhalb der Management-Teams in gezielten Sensibilisierungsworkshops zu behandeln. Eine im selben Jahr durchgeführte Umfrage ergab, dass die Mitarbeitenden von ihren Führungskräften eine Vorbildfunktion in Compliance-Fragen, insbesondere was die Achtung der Menschenrechte betrifft, erwarten und dass diese Erwartung auch erfüllt wird. Um die zukünftigen Führungskräfte in dieser Hinsicht zu schulen, wird auch 2019 ein Workshop über Integrität und Compliance fester Bestandteil des Ausbildungsprogramms des ILDP sein.

Priorität 2019 festgelegt

Weiter wird im Jahr 2019 ein eLearning für alle Mitarbeitenden zum Thema «Verletzung der persönlichen Integrität» bereitgestellt. Innerhalb der SFS Group wird ein respektvoller Umgang auf allen Ebenen gefordert und gefördert, was durch das eLearning klar zum Ausdruck kommen soll.

Korruptionsbekämpfung

Die Anti-Korruptionsrichtlinie, deren Inhalte besonders exponierten Mitarbeitenden in einem verpflichtenden eLearning vermittelt werden, wurde im Berichtsjahr allen neuen Mitarbeitenden in den Bereichen Verkauf, Einkauf und Finanzen näher gebracht.

Erfreulicherweise haben sich im Berichtsjahr keine Korruptionsfälle innerhalb der SFS Group ereignet. In kritisch erscheinenden Situationen werden regelmässig Beratungen in Anspruch genommen. Dies zeigt, dass der Grad der Sensibilisierung beim Thema Korruption weiter zunimmt. Entsprechend wird gegenüber den Geschäftspartnern vermehrt auf die internen Verhaltensvorschriften verwiesen, etwa wenn unverhältnismässige Einladungen abgelehnt werden. Eine unbedingte, ablehnende Haltung gegenüber jeglicher Art von Korruption verlangt SFS auch von Dritten, insbesondere von ihren (externen) Verkaufsberatern. Eine solche Klausel wird standardmässig in die Zusammenarbeitsvereinbarungen eingefügt.

Priorität 2019 festgelegt

Für das Jahr 2019 ist eine Neuauflage des eLearnings zur Anti-Korruptionsschulung geplant, um den neuesten Entwicklungen in diesem Bereich Rechnung zu tragen. Dieses ist von Mitarbeitenden der Bereiche Management, Verkauf, Einkauf und Finanzen zu absolvieren.

Arbeitsnormen

Mehrwert der Diversität sichtbar machen

Innerhalb der SFS Group wird jegliche Form der Zwangsarbeit und der Kinderarbeit konsequent abgelehnt und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen gewahrt. Durch die Aufnahme dieser Prinzipien in die Einkaufsbedingungen verlangt SFS von ihren Geschäftspartnern vergleichbare Wertvorstellungen.

Die Vielfalt der SFS Mitarbeitenden ist ein natürliches Resultat der internationalen Präsenz und Grösse des Unternehmens, die als positiv und bereichernd empfunden wird. Regelmässige mehrwöchige Aufenthalte von Lernenden an verschiedenen Standorten und die internationale Ausbildung von Führungskräften zur Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit sind Ausdruck davon. Jegliche Art der Diskriminierung bei der Anstellung und im Rahmen der Beschäftigung wird ausdrücklich abgelehnt.

Priorität 2019 festgelegt

Obwohl dem Thema der Diversität in der Wesentlichkeitsanalyse 2016 nicht höchste Priorität beigemessen wurde, empfindet SFS die Vielfältigkeit in den eigenen Reihen als einen entscheidenden Erfolgsfaktor. Daher wurden dieser Aspekt und die damit verbundenen Vorteile im Berichtsjahr vereinzelt in der internen Kommunikation aufgegriffen. Sie sollen im Jahr 2019 Inhalt gezielter Initiativen werden. Dabei wird beabsichtigt, jeglicher Form von Diskriminierung präventiv entgegenzuwirken und den Wert der Diversität sichtbar zu machen.

Umweltschutz

ISO14001 Zertifizierung weiterer Standorte

An den 16 zertifizierten Standorten konnten im Berichtsjahr alle durchgeführten Audits ohne nennenswerte Abweichungen abgeschlossen werden. Im Bereich Umweltschutz ist heute eine vollständige Rechtskonformität gegeben. Dennoch sind alle Standorte nach wie vor gefordert und bestrebt, ihre Umweltleistungen ständig weiter zu verbessern. Für diesen Zweck wird pro Standort ein spezifisches Programm mit zu erreichenden Einzelzielen ausgearbeitet. Dadurch soll den Forderungen der Kunden aller Divisionen Rechnung getragen werden, die zunehmend steigende Anforderungen bezüglich Umweltschutz (z. B. Umweltbelastung über den gesamten Lebenszyklus, Conflict Minerals, REACH) geltend machen.

Konkrete Massnahmen zur Entlastung der Umwelt ergriffen

Im Jahr 2018 setzten diverse Standorte effektive Massnahmen zugunsten des Umweltschutzes um. Nachfolgend exemplarisch zwei Beispiele:

Heerbrugg, Schweiz

An den Schweizer Standorten wurden in den Jahren 2017/2018 zwei Mobility-Initiativen zur Reduzierung der Umweltbelastung und zur gleichzeitigen Förderung der Gesundheit umgesetzt. Einerseits sind rund 1'000 E-Bikes zum halben Preis an Mitarbeitende vermietet worden. Andererseits können Mitarbeitende Punkte sammeln, wenn sie auf umweltschonende Weise zur Arbeit kommen. Die Punkte können anschliessend in Gutscheine umgewandelt oder für einen guten Zweck gespendet werden.

Ausgewählte Mitarbeitenden Kennzahlen (international) der SFS Group

Die Vielfalt der SFS Mitarbeitenden ist ein natürliches Resultat der internationalen Präsenz und Grösse des Unternehmens, die als positiv und bereichernd empfunden wird. Die duale Ausbildung und damit der Anteil der Lernenden an der gesamten Belegschaft sind dabei von besonderem Interesse für SFS. Mit einem Anteil von 5.8% Lernende an der gesamten Mitarbeiterschaft in 2018, haben wir das definierte Ziel eines Anteils von 5%–7% erreicht.

Bei einem industriellen Unternehmen wie SFS, dessen Leistung und Erfolg massgeblich das Resultat ihrer hoch motivierten Mitarbeitenden sind, geniessen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einen hohen Stellenwert. Wir haben uns für 2019 das Ziel gesetzt, die Anzahl von Arbeitsunfällen um 10% im Vergleich zu den Zahlen 2018 zu verbessern.

	Einheit	31.12.2018
Mitarbeitende	Anzahl	9'550
Davon weibliche Mitarbeitende*	Anteil in %	26.5*
Davon Lernende*	Anteil in %	5.8*
Betriebsunfälle*	Anzahl	140*
Ausfalltage aufgrund Betriebsunfall*	Anzahl Tage	1'942*
Durchschnitt Ausfalltage pro Mitarbeitender*	Anzahl Tage	0.3*

*Datenerhebung umfasst ein Abdeckungsgrad von rund 75% der Mitarbeitenden

Weiter wurde am Standort Heerbrugg ein Grundwasserkühlsystem eingeführt, womit eine deutlich bessere Energieeffizienz erreicht wird. Die Kühlung der Maschinen in drei Werkshallen, die bisher mit einem umweltbelastenden Kühlmittel durchgeführt wurde, erfolgt neu mit einem Grundwasserkühlsystem. Dadurch reduziert sich zusätzlich der Stromverbrauch. Diese Massnahmen führten zu einer Erhöhung der Energieeffizienz um insgesamt 30%.

Energiesparend wirkt sich die Umstellung der Beleuchtung im Aussenbereich auf LED-Technik inkl. Steuerungstechnik aus, die im Unterhalt weniger aufwendig ist. Auch durch die Verbesserung in der Abfalltrennung, insbesondere was verwertbare Metalle betrifft, wird ein zusätzlicher Beitrag zum Schutz der Umwelt geleistet.

Darüber hinaus hat SFS in die Verbesserung der internen Kommunikation investiert. Durch den vermehrten Einsatz von Videokonferenzen wurden die Reisekosten und damit auch negative Auswirkungen auf die Umwelt reduziert.

Korneuburg, Österreich

Der Übergang zur regelmässigen Werkzeugreinigung mit dem umweltfreundlicheren Trockeneisstrahlsystem führte zu einer Reduktion des Einsatzes chemischer Reinigungsmittel, zu einer Verminderung der Sekundärabfälle, zu einer

Ausschussreduktion und hat sich auch als werkzeugschonend erwiesen. Darüber hinaus ist diese Methode wirtschaftlicher: Sie verringert die Produktionsausfallzeiten und ermöglicht eine Vor-Ort-Reinigung ohne Werkzeugdemontage.

Durch die Modernisierung der Primärenergieversorgung (Prozesswasser der Produktion) und Wärmerückgewinnung nutzt Korneuburg mittlerweile die Aussenluft zur Kühlung des Prozesswassers mittels Freikühler. Dies vermindert den Stromverbrauch erheblich. Zudem wird neu die Produktionsabwärme dank dem Einsatz einer Wärmepumpe zum Heizen des Gebäudes genutzt und somit können der Gasverbrauch sowie die CO₂-Emissionen verringert werden.

Die gesamte Beleuchtung in den Produktionshallen wurde auf LED-Technik umgestellt, wodurch der Stromverbrauch und der umweltbelastende Abfall (Neonröhren) reduziert werden.

Priorität 2019 festgelegt

Innerhalb der Division Riveting werden im Laufe des Jahres 2019 die Standorte Mörfelden-Walldorf, Olpe und Thal in Deutschland, Keighley in Grossbritannien sowie Nansha in China nach ISO14001 zertifiziert. Die Vorbereitungsarbeiten dafür sind im 2018 aufgenommen worden.