



SFS Group AG
Sustainability Report

Sustain ability

19

Inhalt

| | |
|----------------------------|----|
| Key Takeaways | 3 |
| CEO Statement | 4 |
| Materialitätsmatrix | 6 |
| Success Stories | 7 |
| GRI Inhaltsindex | 8 |
| Wesentliche Themen | 19 |
| UN Global Compact | 31 |

Key Takeaways

Fortschritte erzielt

Wirtschaftliche Leistung

Steigerung der Wertschöpfung im Zeitraum 2015–2019

+37.9%

Aus- und Weiterbildung

Anteil aller Mitarbeitenden in einer dualen Ausbildung

6.3%

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Reduktion der Berufsunfälle im Berichtsjahr im Vergleich zu 2018

-19.0%

Sozioökonomische Compliance

Sanktionen im Bereich der sozioökonomischen Compliance

0

Emissionen

SFS wird bis Ende 2020 eine Roadmap mit dem Ziel einer kontinuierlichen Reduzierung seiner Emissionen erstellen. Konkret sollen mit der Umsetzung der Roadmap, welche im nächsten Nachhaltigkeitsbericht publiziert wird, die CO₂ Emissionen reduziert werden.

UN Global Compact

SFS bleibt auch in weiteren Themenbereichen aktiv. So ist SFS Mitglied des UN Global Compact und bekennt sich seit 2010 zu dessen Prinzipien. In folgenden Bereichen sind dabei Fortschritte erzielt worden:

- Menschenrechte
- Arbeitsnormen
- Umweltschutz
- Korruptionsbekämpfung

Erhöhter Fokus auf Nachhaltigkeit

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Vor über 90 Jahren wurde mit der Eröffnung der Eisenwarenhandlung in Altstätten sowie 1960 mit dem Einstieg in die Kaltmassivumformung zur Produktion von Schrauben die Basis für die heutige SFS Group gelegt: Ein weltweit führendes Unternehmen für mechanische Befestigungssysteme, Präzisionskomponenten und Baugruppen sowie Logistiksysteme. Die damaligen Visionen «Jeder Mitarbeiter ein Unternehmer» und «Gemeinsam streben wir nach nachhaltigem Erfolg» hat unseren Weg geprägt: Dieses Streben nach nachhaltigem Erfolg als Resultat gelebter Partnerschaft hat für uns bis heute nichts von seiner Bedeutung verloren. Es ist tief in unseren Werten verankert und wird durch unser Leistungsversprechen «Inventing success together» nach innen und aussen aktiv gelebt.

Fokus auf Nachhaltigkeit erhöht

Um verstärkt und umfassender über die Nachhaltigkeit bei SFS zu berichten, erhält das Thema mit der Webseite sustainability.sfs.com → eine eigene Plattform. In diesem Zusammenhang wird SFS zukünftig jedes Jahr gemäss den international anerkannten Richtlinien der GRI Standards, Option «Kern», einen Sustainability Report veröffentlichen.

Materialitätsmatrix im Berichtsjahr aktualisiert

Zu diesem Zweck wurden im Berichtsjahr umfangreiche Interviews mit den identifizierten Anspruchsgruppen durchgeführt. Die anschliessende Konsolidierung und Priorisierung der Ergebnisse ergab die neue bzw. aktualisierte Materialitätsmatrix mit den folgenden wesentlichen Themen:

- Wirtschaftliche Leistung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Emissionen
- Sozioökonomische Compliance

Fortschritte erzielt und weitere Verbesserungen angestrebt

Im Berichtsjahr haben wir unseren Fokus auf die fünf wesentlichen Themen ausgerichtet, die sich aus der Materialitätsanalyse herauskristallisiert haben. Dabei zeigt sich, dass ansprechende Erfolge erzielt werden konnten und sich weitere Massnahmen zu verschiedenen Verbesserungen in der Umsetzung befinden.



Jens Breu

Im Geschäftsjahr 2019 konnten wir unsere solide **wirtschaftliche Leistung** unter Beweis stellen und die operative Leistung insgesamt wieder leicht steigern. Wir verfolgen gemäss unserer Mittelfristplanung das Ziel, die operative Leistung bis 2025 kontinuierlich weiter auszubauen, wobei sich die Anteile der Anspruchsgruppen an der operativen Leistung stabil entwickeln sollen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, welche unsere geplante Leistungserbringung beeinflussen, sind derzeit jedoch noch nicht umfassend abschätzbar.

Im Bereich **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** sank die Anzahl der Berufsunfälle weltweit im Vergleich zum Vorjahr um 19% auf insgesamt 113 Berufsunfälle. Dies entspricht einer Berufsunfallrate von 12.5 pro 1'000 Mitarbeitenden. Um der langfristigen Absicht von null Berufsunfällen schrittweise näher zu kommen, haben wir uns das Ziel gesetzt, die Berufsunfälle bis 2025 um 50% zu reduzieren.

Die duale **Aus- und Weiterbildung** wird bei SFS stark gefördert. Unser Anspruch von 5–7% Lernenden oder Mitarbeitenden in einer dualen Bildungsaktivität konnten wir mit 6.3% im 2019 wieder bestätigen (2018: 6.6%). Im deutschsprachigen Raum findet besonders die duale Ausbildung auf einem sehr guten Niveau statt. Diesen Ausbildungsstandard weiten wir zukünftig verstärkt auf die ganze Gruppe aus.

Einhergehend mit der Bestrebung die **Emissionen** kontinuierlich zu reduzieren, entwickeln wir bis Ende 2020 eine Roadmap für die gesamte Gruppe. Diese Roadmap dient als Basis für die systematische CO₂-Reduktion und wird im nächsten Sustainability Report vorgestellt. Ausserdem verfolgen wir die kontinuierliche Fortführung der Standortzertifizierung nach ISO 14001 (Umweltmanagement): Aktuell sind bereits 15 von 27 Produktionsstandorten nach ISO 14001 zertifiziert. Im Geschäftsjahr 2020 sollen weitere Standorte folgen.

Der SFS Verhaltenskodex beschreibt die Grundlagen, um ein vorbildlicher, zuverlässiger und fairer Geschäftspartner und Arbeitgeber zu sein. Für die Einhaltung der Vorgaben des Verhaltenskodex haben wir ein effektives Compliance-System aufgebaut. Im Berichtsjahr war die SFS Group von keinerlei Sanktionen im Bereich **Sozioökonomische Compliance** betroffen. Dies ist auch die klare Erwartungshaltung für 2020.

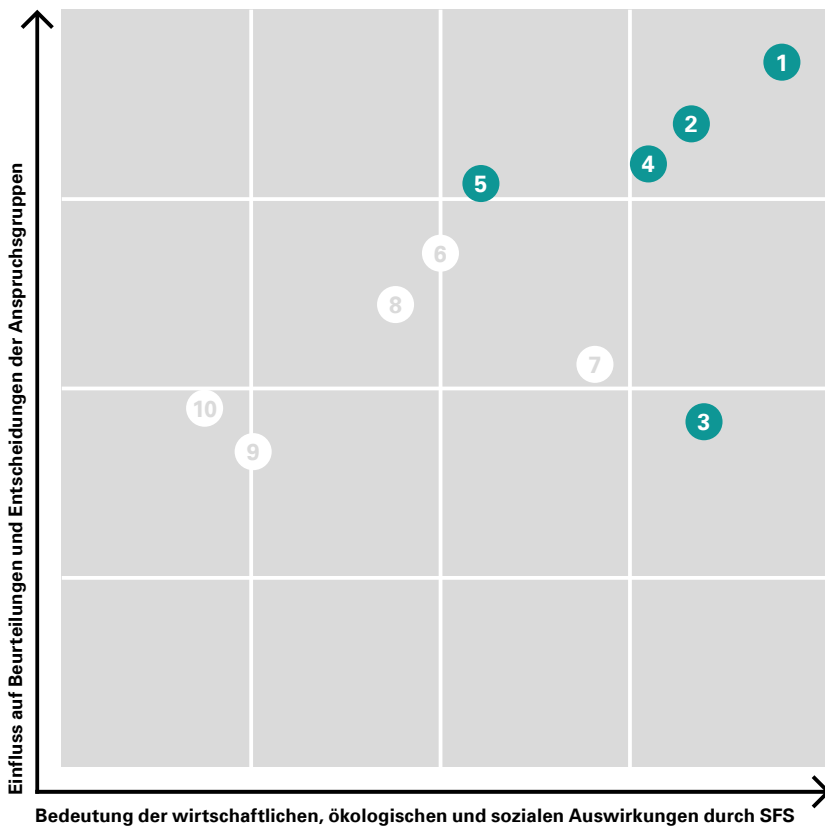
Ich freue mich sehr, Ihnen mit unserem neuen Format des Sustainability Reports einen spannenden und transparenten Blick «hinter die Kulissen» von SFS ermöglichen zu können und lade Sie gleichzeitig dazu ein, weiterhin mit uns den Dialog zu suchen.

Herzlichst



Jens Breu
CEO

Fünf wesentliche Themen identifiziert



1 Wirtschaftliche Leistung

Die wirtschaftliche Leistung und damit das Schaffen von Mehrwert für alle Anspruchsgruppen steht im Fokus des täglichen Denkens und Handelns von SFS. [Mehr erfahren →](#)

2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Mitarbeitenden stehen im Zentrum des Erfolgs von SFS. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. [Mehr erfahren →](#)

3 Sozioökonomische Compliance

Korrektes Verhalten ist für uns Ausdruck gelebter Partnerschaft. [Mehr erfahren →](#)

4 Aus- und Weiterbildung

SFS ist in diesem Bereich stark engagiert, dem auch von den Anspruchsgruppen eine hohe Bedeutung beigemessen wird. [Mehr erfahren →](#)

5 Emissionen

SFS setzt Energien und Ressourcen schonend und effizient ein, um Umweltbelastungen zu reduzieren oder zu beseitigen. [Mehr erfahren →](#)

6 Marktpräsenz

7 Gleichbehandlung

8 Energieverbrauch

9 Abwasser und (gefährlicher) Abfall

10 Schutz der Privatsphäre von Kunden(-daten)

Im Berichtsjahr führte SFS im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse umfangreiche Experteninterviews und eine entsprechende Analyse mit den identifizierten Stakeholdergruppen durch.

Dabei wurde die von GRI definierte Übersicht von 33 nachhaltigen Themen, die sechs Dimensionen zugeordnet sind, als Basis für die Gestaltung der Experteninterviews herangezogen. Die einbezogenen Stakeholder und Stakeholdergruppen hatten im ersten Schritt die Aufgabe aus den 33 Themen, die für sie relevanten Themen – im Hinblick auf die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung von SFS – auszuwählen oder, falls nicht vorhanden, eigene Themen zu formulieren. Diese ausgewählten Themen wurden im zweiten Schritt von den Stakeholdern gemäss ihrem Wirkungsgrad (gering, mittel oder gross) gewichtet. Eine finale Konsolidierung und Priorisierung der Ergebnisse ergab die neue Materialitätsmatrix. Die neuen wesentlichen Themen, über die SFS berichtet, sind in der Matrix in Türkis (Kreise 1–5) dargestellt.

«Nachhaltigkeit zum Anfassen»

Als Value Creators entwickeln wir Ideen und Lösungen, die den Mehrwert – in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht – für Sie, unsere Anspruchsgruppen, schafft. Dieses Bestreben veranschaulichen die im vergangenen Jahr realisierten Success Stories im Bereich der Nachhaltigkeit eindrücklich.

Mjøstårnet: nachhaltige Holzbauweise →

Mjøstårnet ist mit 84.5 Metern aktuell das höchste Holzgebäude der Welt. Die rund 65'000 Befestigungselemente von SFS sorgen für die optimale Stabilität.



**Gesundheit und Sicherheit fördern;
Umwelt und Ressourcen schützen →**

mobility@SFS ist das seit 2017 eingeführte Mobilitätskonzept mit der Absicht, das Pendlerverhalten in der Schweiz zu optimieren und damit die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.



Nachhaltige Führungskräfteentwicklung →

Um den Erfolg des Unternehmens langfristig zu sichern, besetzt SFS 70% aller Führungspositionen intern. Drei Konzernleitungsmitglieder berichten von ihren Erfahrungen seit der dualen Ausbildung.



Sicherheit und Gesundheit an erster Stelle →

Das Unternehmen nimmt seine Sorgfaltspflicht und Verantwortung nachhaltig wahr und verfolgt deshalb das Ziel, die Berufsunfälle weltweit auf null zu reduzieren.



Allgemeine Angaben

GRI 101: Grundlagen 2016

GRI 101: Grundlagen

Bei der Erstellung des vorliegenden Berichts wurden die in GRI 101 definierten Prinzipien der Berichterstattung eingehalten.

GRI 102: Allgemeine Angaben 2016

Die Liste der erfolgten allgemeinen Angaben basiert auf einer Erstellung des Berichts in Übereinstimmung mit der Option «Kern».

1. Organisationsprofil

GRI 102-1: Name der Organisation

SFS Group AG.

GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

SFS ist ein weltweit führendes Unternehmen für mechanische Befestigungssysteme und Präzisionskomponenten. Die SFS Group AG umfasst die drei Segmente Engineered Components, Fastening Systems und Distribution & Logistics, welche die entsprechenden Geschäftsmodelle repräsentieren. Im Segment Engineered Components agiert SFS als Entwicklungs- und Herstellpartner für kundenspezifische Präzisionsformteile, Befestigungslösungen und Baugruppen. Im Markt tritt Engineered Components mit den vier Divisionen Automotive, Electronics, Industrial und Medical auf. Das Segment Fastening Systems, bestehend aus den zwei Divisionen Construction und Riveting, entwickelt, produziert und vertreibt anwendungsoptimierte mechanische Befestigungssysteme. SFS ist mit beiden Segmenten attraktiv positioniert und im Hinblick auf Endmärkte und Regionen breit abgestützt. Ihren Umsatz erzeugen beide Segmente vorrangig in den Regionen Schweiz, Europa, Amerika und Asien (vgl. Geschäftsbericht 2019, S.14, Märkte →). Im Segment Distribution & Logistics ist SFS ein führender Partner für Befestiger, Werkzeuge, Beschläge sowie innovative Logistiklösungen in der Schweiz und im angrenzenden Ausland. Die Produkte und Dienstleistungen sind in den für sie bestimmten Märkten ohne Einschränkungen zugelassen; sie werden nicht diskutiert oder von Stakeholdern infrage gestellt.

Geschäftsbericht 2019, S. 11, «SFS in Kürze» →

GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

SFS Group AG
Rosenbergsaustasse 8
9435 Heerbrugg
Schweiz

GRI 102-4: Betriebsstätten

Die SFS Group ist weltweit in 26 Ländern mit mehr als 100 Vertriebs- und Produktionsstandorten präsent.

Zur Übersicht der Standorte →

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die SFS Group AG ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach Schweizer Recht.

Vgl. Geschäftsbericht 2019, S.29, Corporate Governance →

GRI 102-6: Belieferte Märkte

Engineered Components (EC)

Im Segment EC werden Präzisionsformteile und Sonderschrauben entwickelt, produziert und verkauft. Als Spezialist der Kaltmassivumformung, Tiefziehtechnik, Kunststoff-Spritzgiesstechnik und Präzisionszerspanung berät Engineered Components ihre Partner bei der Entwicklung kundenoptimierter und einbaufertiger Teile. Die Fokussierung auf ausgewählte Kundensegmente stellt das notwendige hohe Anwendungs-Know-how in der Entwicklung und Beratung der Key Accounts sicher. EC nimmt in den angewandten Technologien und den Industrien, in denen sie tätig ist – Automotive, Industrial, Electronics und Medical – wie auch in den Märkten Europa, Asien und Amerika, in denen sie ihre Kunden beliefert, eine führende Position ein.

Fastening Systems (FS)

Das Segment FS umfasst die mechanischen Befestigungssysteme der Verschraubungstechnik und Blindniettechnik. In der eigenen Herstellung der Befestiger und Blindnieten kommen die Kaltmassivumformung und die dazugehörigen Nachbearbeitungen zum Einsatz. Um den Verarbeitungskomfort sowie die Sicherheit und Wirtschaftlichkeit bei ihren Kunden, die vorrangig aus der Bau- und Automobilindustrie stammen, zu erhöhen, beinhaltet das breite Sortiment Setzgeräte und -werkzeuge. Dank einem weltweiten Netzwerk von lokalen Vertriebsgesellschaften gelangen die anwendungsorientierten Produkte rasch an die Verarbeitungsorte und werden so vorrangig in Europa und Amerika vertrieben.

Distribution & Logistics (D&L)

Das Segment D&L ist ein national führender Lieferpartner von Schrauben, Werkzeugen und Beschlägen in der Schweiz und im angrenzenden Ausland. Es beliefert Industriekunden, das Handwerk und Gewerbe, den Fachhandel sowie die Grossverteiler und Baumärkte. Mit internationaler Beschaffungskompetenz und innovativen, marktgerechten Sortimenten sowie einem kompetenten Beratungsteam pflegt Distribution & Logistics intensive Kundennähe. Es erbringt massgeschneiderte Logistikdienstleistungen und steigert so die Wertschöpfung der Kunden.

Corporate

Der Bereich «Corporate» setzt sich aus den Funktionen Technology, Corporate Services und Corporate IT & Finance zusammen. Diese erbringen Dienstleistungen für die Segmente EC, FS und D&L in einer Querschnittsfunktion. Der Bereich Technology stellt in den Produktionswerken den Technology- und Know-how-Transfer sicher. Verfahren, Prozesse und Best Practices werden ausgetauscht und weiterentwickelt. Eine einheitliche Investitionspolitik und ein spezialisierter Maschinenbau für den Eigenbedarf runden das Profil ab. In den Sparten Corporate Services und Corporate IT & Finance werden segmentübergreifende Dienstleistungen in den Bereichen Informationstechnologie, Finanzen, Personalwesen, Kommunikation sowie weitere Unternehmensfunktionen wahrgenommen.

Für weiterführende Informationen zur Umsatzverteilung nach Regionen und Endmärkten:

Vgl. Geschäftsbericht 2019, S.14, Märkte →

GRI 102-7: Grösse der Organisation

i.

Gesamtanzahl der Angestellten: 10'571 FTE per Ende 2019
Vgl. auch Geschäftsbericht 2019, S.5, Key Takeaways →

ii.

Gesamtanzahl der Betriebe: 116 Vertriebs- und Produktionsstandorte →

iii./iv.

Nettoumsatz und Gesamtkapital, unterteilt in Fremd- und Eigenkapital
Vgl. finanzielle Übersicht aus dem Geschäftsbericht 2019, S. 4 →
sowie Finanzbericht 2019, S. 53 →

v.

Anzahl der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen

Die Anzahl der angegebenen Produkte entsprechen der Verkaufsmenge jeweils zum Ende des Kalenderjahres.

| Segment | Kalenderjahr | 2018 Komponenten (in Mio.) | 2019 Komponenten (in Mio.) |
|--------------------------|---------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Engineered Components | Dritte | 28'594.6 | 27'944.0 |
| Fastening Systems | Dritte | 5'202.3 | 5'932.6 |
| Distribution & Logistics | Dritte | 1'037.7 | 987.4 |
| Gesamtergebnis | Dritte | 34'834.5 | 34'855.0 |

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Mitarbeiterzahl 2019/2018 in Klammern.

| | Mitarbeiterzahl total | In GRI berichtet | Weiblich | In dualer Ausbildung | Teilzeit | Befristet |
|---|--------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|------------------|----------------------|
| Amerika | 1'648/(1'326) | 691/(488) | 174/(129) | 19/(21) | 11/(7) | 0/(0) |
| Asien | 3'244/(3'295) | 3'200/(3'252) | 1'017/(1'025) | 273/(319) | 0/(0) | 1'890/(1'232) |
| Europa | 2'407/(2'431) | 2'195/(2'238) | 581/(560) | 101/(70) | 131/(123) | 302/(362) |
| Schweiz | 2'491/(2'498) | 2'491/(2'498) | 479/(473) | 152/(146) | 264/(246) | 43/(41) |
| SFS Group total | 9'790/(9'550) | 8'577/(8'476) | 2'251/(2'187) | 545/(556) | 406/(376) | 2'235/(1'635) |
| Anteil in Relation zu «In GRI berichtet» | – | – | 26.4%/(25.8%) | 6.3%/(6.6%) | 4.7%/(4.4%) | 26.1% |

Die «Mitarbeiterzahl total» entspricht den Mitarbeiterzahlen wie im Finanzbericht publiziert. Die Spalte «In GRI berichtet» entspricht 88% der «Mitarbeiterzahl total» (2018: 89%). Der Berichtsumfang ist aktuell auf 43 juristische Personen beschränkt, da Akquisitionen in den letzten drei Jahren nicht berücksichtigt wurden. Die SFS Group umfasste am 31.12.2019 insgesamt 53 juristische Personen.

Eine Darstellung der Angestellten nach Art des Arbeitsvertrages sowie nach Geschlecht, wie es die GRI Norm verlangt, ist derzeit nicht möglich, da noch nicht an allen Standorten einheitlich eingeführte Reportingsysteme für den Bereich HR vorhanden sind. Eine Vereinheitlichung ist innerhalb der nächsten drei Jahre vorgesehen.

GRI 102-9: Lieferkette

Die Beschaffungsorganisation oder Materialwirtschaft der SFS Group ist unterteilt in sieben Divisionen, welche die Beschaffung der Bereiche fachlich führen.

Die Beschaffung innerhalb der SFS Group ist dezentral organisiert und bei den einzelnen Divisionen angesiedelt. Dies ermöglicht eine optimale Ausrichtung auf die Bedürfnisse der jeweiligen Division. SFS unterhält ein weltweites Beschaffungsnetzwerk mit Fokus auf Europa, Asien und Amerika. Die einzelnen Divisionen beschaffen hier sowohl lokal wie global Materialien und Rohstoffe. Die Entscheidung, von wo Rohstoffe bzw. Materialien bezogen werden, ist abhängig von Kriterien wie z. B. Verfügbarkeit, Transportwegen, Risiko und Wirtschaftlichkeit sowie der Einhaltung der UN-Global-Compact-Richtlinien durch Lieferanten (vgl. UN Global Compact →).

So können z. B. bei Drähten Sonderspezifikationen importiert werden, wenn diese lokal nicht verfügbar sind, oder zwecks Risikoreduktion das Beschaffungsvolumen eines Produkts auf zwei oder mehrere Lieferanten verteilt werden. Die Koordination der gruppenweiten Einkaufsaktivitäten erfolgt durch die entsprechende Peer Group sowie über das Supplier Relationship Management System.

Die SFS Group unterscheidet dabei sieben Hauptwarengruppen:

| | |
|--------------|--|
| WOM | Wire and other Materials (Drähte und andere Materialien) |
| FC | Finished Components (Fertigteile, Handelsgüter) |
| OCE | Oil, Chemistry/Energy (Öle, Chemie, Energie) |
| Tools | Tools (Produktionswerkzeuge) |
| ME | Machines & Equipment (Maschinen & Ausrüstung) |
| PACK | Packing Material (Verpackungsmaterial) |
| SP | Service Provider (Dienstleistungen) |

Die SFS Group wählt ihre Lieferanten nach einheitlichen Standards aus, welche im Qualitätshandbuch festgehalten sind. Diese beinhalten u. a. qualitative Vorgaben, die Implementierung eines Codes of Conduct und Lieferantenaudits. Hier gilt, dass der Lieferant entweder unseren Code of Conduct unterschreibt oder mit der Zustimmung zum QMA (Quality Management Agreement, BMS → G177, § 12) bestätigt, dass er die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen einhält resp. auf unser Verlangen nachweist, dass ein Code of Conduct in seinem Unternehmen implementiert ist.

Bei Kleinlieferanten, die aus Nichtrisikoländern stammen und vor allem im Segment D&L vorkommen, ist der Code of Conduct aktuell (noch) nicht flächendeckend umgesetzt.

Die Überprüfung der Einhaltung des Codes of Conduct bzw. die Durchführung der Lieferantenüberprüfung findet zunächst zu Beginn der Zusammenarbeit statt. Anschliessend erfolgt, je nach Risikoeinschätzung des jeweiligen Lieferanten und Einordnung seiner strategischen Bedeutung, jährlich bzw. alle zwei Jahre eine erneute Prüfung oder ein entsprechendes Audit. Diese Audits können situationsbedingt auch ausserplanmässig durchgeführt werden.

Das gesamte Lieferantennetzwerk umfasst rund 6'500 Lieferanten. SFS bezog ihre Werkstoffe, Waren und Materialien im Berichtsjahr aus folgenden Ländern:

- Europa 58%
- Asien 35%
- Amerika 7%

Das weltweite Beschaffungsvolumen betrug 2019 über CHF 600 Mio.

GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Im Berichtsjahr haben sich bei SFS folgende signifikanten Änderungen ergeben:

Globale Vertriebs- und Fertigungsplattform ausgebaut

Im 2019 nahm die neue Produktionsplattform in Nantong nördlich von Shanghai (China) erfolgreich ihren Betrieb auf. Weit über 1'000 Mitarbeitende und ebenso viele Produktionsmaschinen zogen in Rekordzeit von den vier bestehenden Standorten in die neue Produktionsplattform in Nantong um, und dies bei Aufrechterhaltung einer uneingeschränkten Kundenbelieferung. Im Weiteren prägten zwei Akquisitionen das Geschäftsjahr. Mit der Übernahme von TFC (Triangle Fastener Corporation), einem führenden Anbieter von Befestigern und weiteren Produkten für Endanwender in der gewerblichen Bauindustrie, stärkte SFS ihre Marktposition in den USA und erhielt direkten Zugang zu rund 6'000 aktiven Endkunden. Ende 2019 unterzeichnete SFS zudem mit mbe (Moderne Befestigungselemente GmbH) einen Kaufvertrag zur Übernahme der Gesellschaft per 1. Januar 2020. mbe ist ein Experte für lackierte Befestiger bei hochwertigen Fassadensystemen. Mit diesen Akquisitionen baut SFS ihre Leistungen im Rahmen der Befestigungstechnik für Fassadenkonstruktionen weiter aus und erweitert ihren Markt- und Kundenzugang in der europäischen Baubranche. Die beiden Übernahmen stärken die Marktposition von SFS im Bereich Construction und ergänzen das bisherige Technologie- und Produktportfolio.

Konzernleitung verändert und erweitert

Der Verwaltungsrat hat entschieden, die Führungsstruktur zu stärken und den Verantwortungsbereich Corporate Services, welcher die Bereiche Human Resources, Unternehmensentwicklung sowie Marketing & Kommunikation umfasst, direkt in der Konzernleitung zu verankern. Claude Stadler, Head of Corporate Services, wurde entsprechend per 1. Januar 2019 Mitglied des Group Executive Boards der SFS Group.

Auf den 1. Juli 2019 hat der Verwaltungsrat Urs Langenauer, Leiter der Division Riveting, zum Mitglied der Konzernleitung ernannt. Er hat die Leitung der Division von Thomas Bamberger übernommen. Der Verwaltungsrat und die Konzernleitung bedanken sich bei Herrn Bamberger für sein langjähriges Engagement für die Division Riveting.

Ausserdem übernahm am 1. Januar 2020 Iso Raunjak wie angekündigt die Leitung des Segments Distribution & Logistics von Josef Zünd. Nach 49 erfolgreichen Jahren bei SFS wird Josef Zünd im März 2020 in Pension gehen. Der Verwaltungsrat und die Konzernleitung bedanken sich bei ihm für sein langjähriges erfolgreiches Schaffen von Mehrwert für die SFS Group.

Keine signifikanten Änderungen in der Lieferkette

Hinsichtlich der Lieferkette haben sich keine signifikanten Änderungen ergeben.

GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

SFS handelt heute vorausschauend für morgen und nimmt ihre wirtschaftliche, ökologische und soziale Verantwortung wahr. Damit steigert sie nicht nur langfristig den Wert des Unternehmens, sie trägt mit ihren zukunftsweisenden Lösungen auch zu einer nachhaltigen Entwicklung bei.

Der Vorsorgeansatz oder das Vorsorgeprinzip spielt für SFS eine wichtige Rolle und ist deshalb auch im Leitbild und im Verhaltenskodex verankert. Unter Nachhaltigkeit versteht SFS eine angemessene Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg, ökologischem Handeln und sozialgesellschaftlicher Verantwortung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse heutiger und zukünftiger Generationen. Diese Haltung ist Ausdruck der gelebten Partnerschaft mit den verschiedenen Anspruchsgruppen. Die Anwendung des Vorsorgeansatzes dient aber auch der Reduzierung oder Vermeidung negativer Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt, die durch das Unternehmen entstanden sind oder entstehen könnten.

Um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen, beurteilen die Konzernleitung und der Verwaltungsrat regelmässig die wichtigsten Geschäftsrisiken der SFS Group. Mindestens einmal im Jahr wird eine umfassende Risikobeurteilung durchgeführt, in der die relevanten Risiken systematisch nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenspotenzial klassifiziert werden. Auch im Berichtsjahr wurden erneut potenzielle Risiken und die Möglichkeiten zu deren Eingrenzung diskutiert. Dieses Jahr lag der Fokus auf Cybersecurity, Investitionsrisiken bei Grossprojekten, Risiken bei akquirierten Unternehmen, Gewährleistungsrisiken aufgrund von Rückrufaktionen, Abhängigkeit von der globalen Wirtschaftslage sowie Risiken im Bereich Compliance und Währungsschwankungen. Weitere wichtige Themen waren auch Veränderungen im Umfeld von Zöllen und Tarifen sowie Einschränkungen im Güterverkehr und geopolitische Risiken.

Durch verschiedene interne Audits und Inspektionen der eigenen Betriebe sowie durch externe Audits von Kunden und Zertifizierungsstellen an den einzelnen Standorten schafft SFS Transparenz, verfolgt einen präventiven Ansatz und unternimmt kontinuierlich Verbesserungen.

Dazu gehört auch die regelmässige Lieferantenbewertung, um bzgl. der jeweiligen Lieferkette Risiken frühzeitig identifizieren und geeignete Massnahmen einleiten zu können. Dazu gehört ebenfalls die Einhaltung der Norm ISO 9001 und, wo gefordert, der Normen ISO 14001 und ISO 45001.

Um Innovationen, neue Geschäftsfelder und das Thema Nachhaltigkeit stetig weiterentwickeln zu können, verfolgt SFS ausserdem ein breit verankertes Ideenmanagement. Hier setzt das Unternehmen auch gezielt auf die Ergänzung der internen Ideen und Erkenntnisse durch den Einbezug externer Spezialisten.

GRI 102-12: Externe Initiativen

Die SFS Group AG hat im Berichtsjahr folgende Initiativen unterstützt, weiterentwickelt oder sich ihnen angeschlossen.

- UN Global Compact
- amfori, RBA
- AEO Certificate
- Known Consignor Certificate
- ISO 9001
- ISO 13485
- ISO 14001
- ISO 17025
- IATF 16949
- ISO 45001/OHSAS 18001

GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Als Teil der Übernahme unternehmerischer und gesellschaftlicher Verantwortung engagiert sich SFS auch in verschiedenen Verbänden und Interessengruppen. Hier ist SFS wie folgt aktiv:

- Arbeitgeberverband Rheintal
- Fachhochschule Ostschweiz
- Hans-Huber Stiftung
- Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell
- Swissavant
- Swissmem
- Universität St.Gallen
- UN Global Compact

2. Strategie

GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

CEO Statement →

3. Ethik und Integrität

GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

SFS Verhaltenskodex →

SFS Leitbild →

Der SFS Verhaltenskodex und das SFS Leitbild sind breit abgestützt und wurden unter Einbezug verschiedener Stakeholder durch die Konzernleitung erarbeitet und vom Verwaltungsrat genehmigt. Beide Dokumente werden allen neuen Mitarbeitenden mit auf den Weg gegeben. Zum Verhaltenskodex findet ausserdem alle zwei Jahre eine Schulung für alle SFS Mitarbeitenden statt. Auch in Führungsworkshops sind das Leitbild und der Verhaltenskodex fest integriert. Durch die Publikation des Verhaltenskodex inklusive eines erläuternden Dokuments auf der SFS Group Webseite steht der Kodex internen sowie externen Stakeholdern in Deutsch und Englisch zur Verfügung. Das Leitbild und der Verhaltenskodex wurden ausserdem in zwölf Sprachen, die das Unternehmen aufgrund ihrer Mitarbeitenden und Geschäftspartner am häufigsten verwendet, übersetzt und ist diesen Stakeholdern als Print oder digitales Dokument zugänglich.

4. Unternehmensführung

GRI 102-18: Führungsstruktur

Verwaltungsrat und Konzernleitung messen einer wirksamen Corporate Governance eine sehr grosse Bedeutung zu. Im Interesse der Aktionäre, Kunden, Lieferanten, weiteren Geschäftspartner und Mitarbeitenden schaffen die Grundsätze der Unternehmensführung die notwendige Transparenz und ein ausgewogenes Verhältnis von Führung und Kontrolle.

Dabei folgt SFS den Richtlinien der SIX Swiss Exchange AG.

Corporate Governance Bericht 2019, S. 29 →

Verantwortlichkeiten im Bereich der Nachhaltigkeit 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, mit standardisierten Kennzahlen in die regulären Managementprozesse und -reports integriert.

5. Einbindung von Stakeholdern

GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen

Die wichtigsten Anspruchsgruppen von SFS sind (in alphabetischer Reihenfolge):

- Finanzanalysten/Investoren (Aktionäre)
- Finanz- und Wirtschaftsmedien
- Hochschulen/Bildungseinrichtungen
- Kunden
- Lieferanten
- Lokale Gemeinden, Kanton
- Mitarbeitende
- Mitbewerber
- SFS Management
- SFS Verwaltungsrat

GRI 102-41: Tarifverträge

Zum Ende des Berichtsjahres waren 10.3% der Mitarbeitenden tarifgebunden. In der Schweiz, den USA sowie an den grossen Standorten in Asien liegt keine Tarifgebundenheit vor.

GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Die unter GRI 102-40 genannten Stakeholder sind im Rahmen des Stakeholderdialogs als wichtig identifiziert worden, da sie mindestens eines von zwei Kriterien erfüllen: Entweder beeinflusst die Stakeholdergruppe stark die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung von SFS und/oder die Stakeholdergruppe ist stark von der ökonomischen, ökologischen oder gesellschaftlichen Leistung von SFS betroffen.

Der Einbezug der wichtigsten Stakeholder ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil nachhaltiger Geschäftspraktiken und der Schlüssel zur Erfassung von Meinungen und Erkenntnissen aus dem gesamten Unternehmen und seinem Umfeld. Da sich SFS bei ihrer letzten Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2016 an Kunden und Lieferanten aus dem Segment Engineered Components gewandt hat, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr die folgenden Stakeholdergruppen befragt und in diesem Zusammenhang das Segment D&L priorisiert:

- Kunden aus dem Segment D&L
- Lieferanten aus dem Segment D&L
- SFS Mitarbeiterrat in der Schweiz (der die Meinung der Mitarbeitenden vertritt)
- SFS Management
- Finanzanalysten und Investoren (Aktionäre)
- Unabhängige Experten aus dem Nachhaltigkeitsbereich

Um identifizierte Stakeholdergruppen möglichst ganzheitlich einbeziehen zu können, plant SFS sich für die nächste Wesentlichkeitsanalyse in zwei Jahren (2022) auf folgende Stakeholdergruppen zu fokussieren:

- Kunden und Lieferanten aus dem Segment Fastening Systems
- Hochschulen/Bildungseinrichtungen
- Finanz- und Wirtschaftsmedien
- Lokale Gemeinden

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Im Berichtsjahr führte SFS im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eine umfangreiche Umfrage, Experteninterviews und eine entsprechende Analyse mit den identifizierten Stakeholdergruppen durch (vgl. GRI 102-40 und GRI 102-42). Dabei wurde die von GRI definierte Übersicht von 33 nachhaltigen Themen, die sechs Dimensionen zugeordnet sind, als Basis für die Gestaltung der Umfrage herangezogen. Die einbezogenen Stakeholder und Stakeholdergruppen hatten im ersten Schritt die Aufgabe, aus den 33 Themen die für sie relevantesten im Hinblick auf die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung von SFS auszuwählen oder, falls nicht vorhanden, eigene Themen zu nennen. Diese ausgewählten Themen wurden im zweiten Schritt von den Stakeholdern gemäss ihrem Wirkungsgrad (gering, mittel oder gross) gewichtet. Eine finale Konsolidierung, Analyse und Priorisierung der Ergebnisse ergab die neue Wesentlichkeitsmatrix.

Ausserhalb der Wesentlichkeitsanalyse führt SFS einen laufenden Dialog mit ihren Stakeholdergruppen in folgender Form:

Mitarbeitende

- Regelmässige Mitarbeiterumfragen (z. B. Swiss Arbeitgeber Award)
- Quartalsinformationen
- MbO
- CIP/Ideen-Box

Kunden

- SFS Aussendienstmitarbeiter, technische Berater und Key Account Manager stehen im täglichen Austausch mit unseren Kunden.
- In den 29 HandwerkStadt Filialen werden unsere Kunden schweizweit von unserem professionellen Verkaufsteam beraten und können ihr Feedback eins zu eins übermitteln.
- Kundenzufriedenheitsanalysen: Jede Division hat vor dem Hintergrund der neu implementierten Group-Guideline ihre bestehenden Ansätze zur Messung der Kundenzufriedenheit überprüft und ein entsprechendes Konzept erarbeitet. 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.

Hochschulen/Bildungseinrichtungen

- Kooperationen mit diversen Hochschulen und Bildungseinrichtungen hinsichtlich Innovationen und technologischer Entwicklungen

Finanzanalysten/Investoren

- Regelmässige Conference Calls, bilaterale Gespräche, Investorentage (alle zwei Jahre), Konferenzen und Roadshows durch CEO, CFO, Head of Corporate Services und Head of Corporate Development and Investor Relations
- Finanz- und Wirtschaftsmedien
- Regelmässige bilaterale Gespräche und Interviews sowie die jährliche Medienkonferenz mit den für SFS relevanten Medien

Lieferanten

- Erstkontakt im Rahmen des Bewertungsverfahrens und der Implementierung des Verhaltenskodex für Lieferanten
- Regelmässige Gespräche zwischen SFS Einkäufern und Lieferanten
- Regelmässige Audits (bzgl. Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit)

Lokale Gemeinden

- Tag der offenen Tür an verschiedenen Produktionsstandorten
- Einladung zur Generalversammlung

GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Im Berichtsjahr wurden neben den wesentlichen Themen (vgl. Materialitätsmatrix →) keine weiteren wichtigen Anliegen durch die Anspruchsgruppen geäussert.

6. Vorgehensweise bei der Berichtsstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Der umfassende Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses (vgl. u. a. Finanzbericht 2019, S. 86–87 →) ist nicht bei allen Nachhaltigkeitskennzahlen angewendet worden. Der abweichende Abdeckungsgrad wird jeweils bei den einzelnen Indikatoren offengelegt.

GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

SFS orientiert sich seit 2016 an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Für die vorliegende Berichterstattung setzte SFS erstmals die GRI-Standards (Kern) um. Ausgangspunkt dafür ist eine umfassend durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse auf Basis des in den GRI-Standards beschriebenen Vorgehens sowie der in den GRI-Standards behandelten Themen. Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und damit verbundene Massnahmen wurden bereits in den letzten Jahren im integrierten Nachhaltigkeitsbericht 2018 → kompakt dargestellt.

Wesentlich sind ausserdem die Prinzipien des UN Global Compact →, zu deren Einhaltung sich SFS verpflichtet hat. Die Fortschritte dazu wurden ebenfalls im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht dargestellt.

2016 wurde im Rahmen von Workshops mit Konzernleitungsmitgliedern sowie weiteren internen und externen Stakeholdergruppen eine erste Wesentlichkeitsanalyse entwickelt und von der Konzernleitung freigegeben. Im Zuge der Umstellung auf die GRI-Standards (Kern) im 2019 und der Entscheidung, den Nachhaltigkeitsbericht zukünftig losgelöst vom Geschäftsbericht zu publizieren, wurde die aktuelle Wesentlichkeitsmatrix gemäss den von der GRI vorgegebenen Standards aktualisiert. Dadurch wurden einige der bisher wesentlichen Themen zusammengeführt, einige fielen weg und andere haben sich verschoben bzw. eine höhere oder tiefere Priorität erhalten. Die neue Wesentlichkeitsmatrix und damit die neuen wesentlichen Themen geben die primären Stossrichtungen für die Nachhaltigkeitsstrategie und damit auch die Unternehmensstrategie von SFS vor. Alle weiteren in der Matrix aufgeführten Themen werden zwar als wichtig erachtet, wurden aber aus Prioritätsgründen nicht fokussiert vorangetrieben.

GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

- GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
- GRI 305: Emissionen
- GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- GRI 404: Aus- und Weiterbildung
- GRI 419: Sozioökonomische Compliance

Materialitätsmatrix →

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht gibt es gegenüber dem Vorjahr keine Neudarstellungen von Informationen.

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Wie bereits unter GRI 102-46 erläutert wurde die letzte Materialitätsmatrix 2016 entwickelt. Die damals wesentlichen Themen «Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen», «Aus- und Weiterbildung» sowie «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» gehören auch in der neuen Materialitätsmatrix von 2019 wieder zu den wesentlichen Themen. Durch den intensiven Austausch mit den Stakeholdergruppen gehören seit 2019 auch die Themen «Emissionen» sowie «Sozioökonomische Compliance» zu den wesentlichen Themen, über die SFS im Sustainability Report berichtet. Die Themen «Kundenzufriedenheit», «Regelmässige Beurteilung von Leistung und Karriereentwicklung» und «Programme für Kompetenzmanagement und stetige Lernprozesse» sind in der neuen Matrix nicht mehr abgebildet. Dennoch sind die Themen weiterhin wichtig für SFS und werden kontinuierlich weiterverfolgt und vorangetrieben. Über eventuelle Neuerungen und Fortschritte wird SFS weiterhin berichten, priorisiert im Berichtsjahr sowie im kommenden Jahr aber die Zielsetzungen der aktuell wesentlichen Themen gemäss Materialitätsmatrix →.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr.

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Dies ist der erste GRI-Bericht von SFS, der gemäss den Richtlinien der GRI Standards (Kern) erstellt wurde. Frühere Nachhaltigkeitsberichte (zuletzt für das Kalenderjahr 2018) wurden in den Geschäftsbericht integriert und erfolgten entlang den Richtlinien von GRI G4.

GRI 102-52: Berichtszyklus

SFS wird jährlich zum Thema Nachhaltigkeit Bericht erstatten.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Im Falle von Fragen zum Thema Nachhaltigkeit wenden Sie sich bitte an:
Claude Stadler
Head of Corporate Services, Member of the Group Executive Board

Yvonne Geiling
Lead Sustainability, Corporate Communications

SFS Group AG, Corporate Services
Rosenbergsaustasse 8, CH-9435 Heerbrugg
T +41 71 72 75185
sustainability@sfs.biz

GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option «Kern», erstellt.

GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

GRI-Inhaltsindex [→](#)

GRI 102-56: Externe Prüfung

Eine externe Prüfung des Sustainability Reports liegt aktuell nicht vor.

Wesentliche Themen

Wirtschaftliche Leistung

SFS verfolgt das Ziel einer weiteren deutlichen Steigerung der Wertschöpfung bis 2025. Dabei sollen sich die Anteile der Anspruchsgruppen an der Wertschöpfung stabil entwickeln.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die wirtschaftliche Leistung und damit das Schaffen von Mehrwert für alle Anspruchsgruppen steht im Fokus des täglichen Denkens und Handelns von SFS. Dabei wird die Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Investoren und Staat .z. B. in Form von Lohn-, Dividenden- oder Steuerzahlungen 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. Zwei Faktoren haben dazu beigetragen, dass die effektiven Steuerzahlungen im Jahr 2019 deutlich tiefer ausgefallen sind als im Vorjahr. Einerseits hat die überarbeitete Gesetzgebung in der Schweiz zu tieferen Steuerbelastungen geführt, andererseits führten Einmaleffekte in den USA zu einem Rückgang. Die reduzierten Steuerzahlungen im 2019 sind somit nicht das Resultat geänderter Steuerpraktiken. Zukünftig geht SFS von einer effektiven Steuerquote von rund 17.5% aus.

Vgl. auch Finanzbericht → («Informationen für Aktionäre», S. 53 ff.)

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

SFS legt Wert auf eine nachhaltige und gemeinschaftliche Partnerschaft. Deshalb ist die ausgewogene Verteilung der Wertschöpfung zugunsten der Anspruchsgruppen von grosser Bedeutung für das Unternehmen.

Im Zeitraum von 2015–2019 ist die Wertschöpfung netto pro Jahr um 12.1% gewachsen. Der Wertschöpfungsanteil z.B. für die Mitarbeitenden nahm im gleichen Zeitraum ebenfalls signifikant um jährlich 9.9% zu. Die relativen Anteile der einzelnen Anspruchsgruppen entwickelten sich gemessen an der Nettowertschöpfung weitgehend stabil. Ausnahmen bilden die, aus den erwähnten Gründen, tieferen Anteile an Steuerleistungen, welche u.a. zu höheren Anteilen für das Unternehmen in Form von unverteilter Gewinnen führten.

Aufgrund des Börsengangs der SFS Group im Frühling 2014 und der Erwartungen des Finanzmarktes wurde die Dividendenausschüttung erhöht. Die Ausschüttung an die Aktionäre hat sich seither, mit einem jährlichen Wachstum von 8.8%, ansprechend entwickelt. Die Ausschüttung an die Aktionäre soll gemäss der geltenden Finanzpolitik der SFS Group in einer Bandbreite von 35–50% des Konzerngewinns liegen. Auf vergleichbarer Basis bewegte sich der Payout Ratio von 2015–2019 in der Bandbreite von 36.9% und 40.8% des Konzerngewinns.

Als Zeichen der Solidarität im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, welche ein umsichtiges und verantwortungsvolles Handeln verlangt, hat der Verwaltungsrat der SFS Group eine Reduktion der Dividende um 10% im Vergleich zum Vorjahreswert beantragt. Dieser Antrag wurde an der Generalversammlung 2020 mit grosser Mehrheit gutgeheissen.

Zusammen mit der qualitativen Erarbeitung der Mittelfristplanung 2020–2025 wurden auch die wesentlichen finanziellen Kennwerte definiert. Trotz herausfordernder Rahmenbedingungen geht SFS aufgrund der gesunden und attraktiven Projektpipeline in den nächsten Jahren von einem jährlichen Umsatzwachstum von 3–6% aus (in Lokalwährungen und inkl. Konsolidierungseffekte).

Aufgrund der angestrebten EBIT-Marge im Bereich von 13–16% verfolgt SFS das Ziel einer weiteren kontinuierlichen Steigerung der Wertschöpfung bis 2025. Dabei sollen sich die Anteile der Anspruchsgruppen an der Wertschöpfung weitgehend stabil entwickeln.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Die langfristige und überdurchschnittliche wirtschaftliche Entwicklung von SFS liegt im Interesse aller Anspruchsgruppen. Die Einhaltung der Grundsätze der Unternehmensführung schafft dabei die notwendige Transparenz und ein ausgewogenes Verhältnis von Führung und Kontrolle. Die strategische Kontrolle übernimmt hierbei der Verwaltungsrat, die operative Führung obliegt der Konzernleitung. SFS publiziert halbjährlich einen Geschäftsbericht. Der Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr wird extern nach Swiss GAAP FER geprüft.

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

SFS schafft nachhaltigen Wert für ihre Stakeholder. Dazu gehören Kunden, Lieferanten, Aktionäre, Mitarbeitende oder der Staat. Während ein Teil des wirtschaftlichen Werts direkt den Anspruchsgruppen zufließt, bleibt ein anderer Teil im Unternehmen, um so Innovationen und Technologien weiter entwickeln zu können oder um Akquisitionen und Kapitalinvestitionen tätigen zu können.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Wertschöpfung der letzten fünf Jahre, wobei die Anteile der Anspruchsgruppen in Prozent der Nettowertschöpfung gemessen werden:

Entwicklung und Verteilung der Wertschöpfung

In Mio. CHF

| | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Wertschöpfung brutto | 884.9 | 853.0 | 814.4 | 721.2 | 641.8 |
| in % des Nettoumsatzes | 49.7% | 49.1% | 49.8% | 50.2% | 46.8% |
| Abschreibungen/Amortisationen | -95.4 | -89.7 | -125.8 | -146.4 | -142.3 |
| in % des Nettoumsatzes | -10.8% | -10.5% | -15.4% | -20.3% | -22.2% |
| Wertschöpfung netto | 789.5 | 763.3 | 688.6 | 574.8 | 499.5 |
| in % des Nettoumsatzes | 44.3% | 43.9% | 42.1% | 40.0% | 36.4% |

Entwicklung und Verteilung der Wertschöpfung

In Mio. CHF

| In Mio. CHF | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 |
|-------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Mitarbeitende | 69.7%* | 68.0% | 69.8% | 71.6% | 75.6% |
| Personalaufwand | 550.4 | 519.3 | 480.6 | 411.8 | 377.5 |
| Staat | 3.5%* | 6.0% | 6.4% | 6.1% | 5.8% |
| Steuern, Abgabe | 27.8 | 45.8 | 44.0 | 35.2 | 29.0 |
| Kapitalgeber | 9.2%* | 10.4% | 11.0% | 12.0% | 11.9% |
| Dividenden an Aktionäre | 67.5 | 75.0 | 71.3 | 65.6 | 56.3 |
| Zinsaufwand | 4.8 | 4.3 | 4.9 | 3.0 | 3.2 |
| Unternehmen | 17.6%* | 15.6% | 12.8% | 10.3% | 6.7% |
| unverteilter Gewinn | 139.0 | 118.9 | 87.8 | 59.2 | 33.5 |

*in % der Wertschöpfung netto

Weitere Indikatoren zur Werterzeugung und -ausschüttung gemäss den GRI-Vorgaben finden sich ausserdem in der Finanzberichterstattung S. 53 ff. →

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

SFS hat sich das Ziel gesetzt, die Berufsunfälle bis 2025 um 50% zu reduzieren und so der langfristigen Zielsetzung von null Berufsunfällen schrittweise näher zu kommen.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die Mitarbeitenden des Unternehmens sind bestimmend für den Erfolg der SFS Group. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, ist deshalb ein zentrales Anliegen von SFS. Die arbeitsintensive Produktion, die auf internationalen Produktionsplattformen und vorrangig mit hohen Materialdurchsätzen stattfindet, umfasst Prozesse, die für betroffene Mitarbeitende teilweise mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken verbunden sind.

Für Mitarbeitende, die keine Angestellten der SFS Group sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz aber vom Unternehmen kontrolliert werden, gelten die gleichen Sicherheitsbestimmungen wie für Angestellte der SFS Group.

Die nachfolgenden Angaben der SFS Group im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz decken per Ende der Berichtsperiode 9'047 FTE (Angestellte der SFS Group) ab. Dies entspricht rund 86% der gesamten Belegschaft von SFS, wovon die Mehrheit in einem Produktionsumfeld tätig ist. Diese gehört damit zur oben erwähnten Mitarbeitergruppe, die dem identifizierten Gesundheits- und Sicherheitsrisiko vorrangig ausgesetzt ist. Da bei Mitarbeitenden, die im Büroumfeld tätig sind, kaum bis keine Berufsunfälle vorkommen, wird auf diese Berufsgruppe im folgenden Text nicht näher eingegangen.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Der Managementansatz im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beabsichtigt, negative Auswirkungen durch folgende Massnahmen zu vermeiden:

- SFS schützt das Leben und die Gesundheit aller Mitarbeitenden durch sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen.
- Nach Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Belastungen und Risiken erarbeitet das Unternehmen entsprechende Sicherheitsmassnahmen.
- Präventive Massnahmen und Programme, wie die Erarbeitung und Einführung der «10 SFS Sicherheitsregeln», helfen Unfälle zu vermeiden.
- Das Unternehmen steht in kontinuierlichem Austausch mit den Mitarbeitenden, um die «Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit» weiter zu verbessern.
- SFS fördert die gesundheitliche Selbstverantwortung der Mitarbeitenden: Durch die präventive Gefahrenermittlung und Risikobewertung des eigenen Arbeitsplatzes kann die Arbeitsumgebung entsprechend angepasst und mögliche Unfälle vermieden werden.
- Mitarbeitende haben gegenüber ihrem Vorgesetzten eine Meldepflicht, um auf eventuelle Umstände hinzuweisen, die die Arbeitssicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden gefährden. Sie haben damit gleichzeitig auch die Möglichkeit, Verbesserungen anzuregen bzw. auf eventuelle Mängel hinzuweisen (Beschwerdemöglichkeit).

Im Berichtsjahr konnte SFS die Anzahl der Berufsunfälle weltweit, im Vergleich zu 2018, um 19% auf insgesamt 113 Berufsunfälle senken. Ausfalltage, verursacht durch Berufsunfälle, konnten um 0.9% auf 1'743 Tage reduziert werden.

Die Weiterentwicklung von Sicherheitsprogrammen wie «Integrierte Sicherheit» und «10 SFS Sicherheitsregeln» wurde von der Geschäftsleitung verabschiedet und wird ab 2020 kontinuierlich auf die Produktionsstandorte ausgerollt, um so die Anzahl von Berufsunfällen weiter zu senken.

Um die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeitenden weiter zu verbessern, wird die Norm ISO 45001 kontinuierlich an Standorten der SFS Group eingeführt und wo zutreffend auch zertifiziert. Aktuell sind vier Standorte nach OHSAS 18001 zertifiziert. Die Umstellung dieser Standorte auf ISO 45001 erfolgt ebenfalls im 2020.

SFS hat sich das Ziel gesetzt, die Berufsunfälle bis 2025 um 50% zu reduzieren und so der langfristigen Zielsetzung von null Berufsunfällen schrittweise näher zu kommen.

Die Zielerreichung und -überprüfung erfolgt zunächst dezentral für jeden einzelnen Standort. Hier sind sowohl der Standortleiter, der für die lokalen Arbeitsbedingungen zuständig ist, als auch der EHS Manager, der für die Umwelt, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zuständig ist, in der Verantwortung.

Die EHS Manager, die auf den Stufen Standort, Division und SFS Group existieren, stehen in regelmässigem Austausch miteinander und erfassen ihre Daten in einem zentralen Dokument. Sie planen und implementieren etwaige (Korrektur-)Massnahmen und stellen eine bestmögliche Zielerreichung für die SFS Group sicher.

SFS publiziert neben den Angaben im Finanzbericht, S.53 → die sich explizit auf Ausgaben oder Investitionen im Bereich «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» beziehen.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Mit Hilfe der Managementbewertung als Führungsinstrument bewertet SFS die Erfüllung der definierten Ziele, der eingeführten Massnahmen sowie die Möglichkeiten zur Verbesserung. Die Ergebnisse der Managementbewertung geben dem Unternehmen wichtige Hinweise bzgl. des eigenen Qualitätsmanagements und des Erfolgs von eingeführten Massnahmen. Zudem nutzt SFS die Managementbewertung, um frühzeitig mögliche Schwachstellen zu identifizieren und entsprechend reagieren zu können. Durch regelmässige interne und externe Audits wird die Erfüllung der normativen Anforderungen bestätigt.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016

GRI 403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle

Bei den dargestellten Kennzahlen wurden alle produktionsintensiven Standorte der SFS Group berücksichtigt (vgl. GRI 103-1). Da die Unfalldaten der Tochtergesellschaften aus datenschutzrechtlichen Gründen anonymisiert verarbeitet werden, ist eine weitere Aufschlüsselung, z.B. nach Geschlechtern auf Konzernebene, nicht möglich.

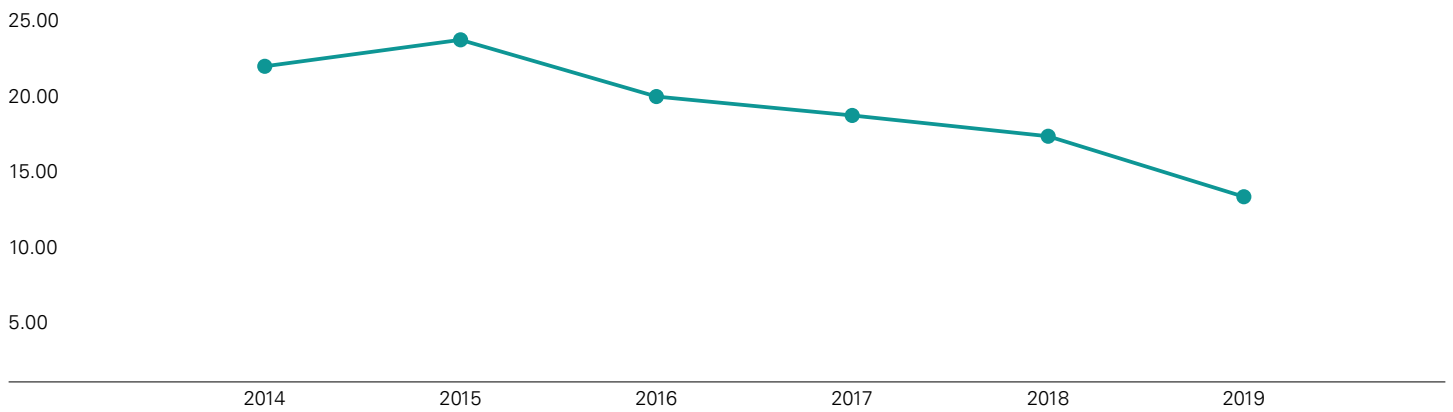
2019 hatte SFS eine Berufsunfallrate von 12.5 Berufsunfällen pro 1'000 Mitarbeitende (Vorjahr: 16.3). Die Standorte meldeten 113 Berufsunfälle gegenüber 140 im Vorjahr (≥ 1 Tag Abwesenheit vom Arbeitsplatz). Auf die Region EMEA entfielen 78 Unfälle, auf Amerika 20 und auf die Region Asien-Pazifik 15. Im Berichtsjahr wurden keine durch Berufsunfälle verursachte Todesfälle verzeichnet.

Berufsunfallrate 2019

| Nach Regionen | Pro 1'000 Mitarbeitende |
|---|-------------------------|
| Region Europa, Naher Osten, Afrika (EMEA) | 18.8 |
| Region Amerika | 45.0 |
| Region Asien-Pazifik | 3.4 |
| SFS Group total | 12.5 |

*Ausgenommen sind die Organisationseinheiten Tegra Medical und TFC

Berufsunfälle/1'000 Mitarbeitende (in FTE)



In den letzten Jahren konnte die Anzahl an Berufsunfällen kontinuierlich reduziert werden.

Wesentliche Themen

Aus- und Weiterbildung

Das langfristige Ziel von 5–7% Lernenden oder Mitarbeitenden in einer dualen Bildungsaktivität konnte SFS mit 6,3% im 2019 wieder bestätigen (2018: 6,6%).

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

SFS ist im Bereich Aus- und Weiterbildung stark engagiert. Die hohe Bedeutung, die diesem Thema seitens der Unternehmensführung beigemessen wird, wird durch die Verankerung in der SFS Group Strategy deutlich. Hierin verpflichtet sich SFS, eine langfristige Partnerschaft mit ihren Mitarbeitenden anzustreben, die auf einer starken emotionalen Bindung und gegenseitigem Vertrauen beruht. Die Angestellten tragen Verantwortung, pflegen die Kultur und Werte von SFS und zielen auf eine kontinuierliche Verbesserung ab. Innovationsfähigkeit stellt für SFS ein Schlüsselement dar, um den nachhaltigen Erfolg sicherzustellen. Aus diesem Grund ist auch im SFS Leitbild festgehalten, dass diese Ziele unter anderem durch eine überdurchschnittliche Qualifizierung der Mitarbeitenden zu verwirklichen sind. SFS verpflichtet sich daher, Mitarbeitende zu fördern und deren Kompetenz auf- und auszubauen. Um die Kompetenz in den Kern-technologien von SFS aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen ist für SFS auch die duale Ausbildung von zentraler Bedeutung, mit deren Hilfe gezielt intern Nachwuchs ausgebildet werden kann.

Die Daten, auf die sich SFS im Folgenden bezieht, decken rund 88% der Angestellten des Unternehmens ab. Nicht enthalten sind Mitarbeitende, deren Arbeit von SFS kontrolliert wird, die aber nicht bei SFS angestellt sind (Leiharbeitskräfte). Da noch nicht an allen Standorten die Reportingprozesse vollständig implementiert sind (z.B. aufgrund von Neuakquisitionen im Berichtsjahr), konnten die Mitarbeiterdaten teilweise nicht oder nur unvollständig erhoben werden. Basis für die Befragungsergebnisse der einzelnen Standorte bildet die jeweils gültige rechtliche Grundlage.

In welcher Form SFS die Aus- und Weiterbildung fördert, wird lokal an den Standorten bzw. in den Ländergesellschaften geregelt. In der Schweiz gibt es beispielsweise ein Reglement, das Inhalte der Förderung, finanzielle und zeitliche Unterstützung sowie Rückzahlungsverpflichtungen definiert.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Durch den Einsatz geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen verfolgt SFS das Ziel, Mitarbeitende auf allen Ebenen zielgerecht und gemäss ihrem Potenzial zu fördern. Auf diese Weise wird der Pool an Talenten weiter ausgebaut, aus dem Schlüsselpositionen zu gegebener Zeit intern besetzt bzw. nachbesetzt werden können. Durch diese Vorgehensweise ermöglicht das Unternehmen eine langfristige Nachfolgeplanung.

Mit der gleichen Zielsetzung fördert die SFS Group über duale Grundausbildungsprogramme den Berufsnachwuchs in den eigenen Reihen. Dabei implementiert SFS gruppenweit moderne Ausbildungszentren an den einzelnen Standorten und fördert die Zusammenarbeit mit Schulen und Eltern, um jungen Berufstätigen eine wertvolle und praxisorientierte Alternative zum Studium zu bieten.

In der Unternehmensstrategie sind deshalb folgende KPIs für den Bereich Aus- und Weiterbildung definiert, die jeweils auf Jahresbasis überprüft werden:

Duale Ausbildung: SFS verfolgt langfristig das Ziel, dass sich 5–7% der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden weltweit in Ausbildungsprogrammen befinden. (2019: 6.3%, 2018: 6.6%)

Für die Realisierung ist die jeweilige Divisionsleitung verantwortlich, die zusammen mit der jeweiligen Standortleitung Programme erarbeitet, die in das lokale Umfeld passen und den Regelungen der landesspezifischen Bildungslandschaft entsprechen.

Um den gruppenweiten Austausch sicherzustellen und zur Etablierung und Weiterentwicklung von übergreifenden Programmen wie z.B. einem internationalen Austauschprogramm wurde eine spezielle HR Peer Group eingeführt.

Für die Überprüfung der Zielerreichung ist der Bereich Corporate HR zuständig, der die Geschäftsleitung über den Grad der Zielerreichung informiert.

Besetzung von Schlüsselfunktionen (Divisionsleitungsmitglieder und Standortleiter):

SFS verfolgt das Ziel, mehr als 70% der Führungspositionen mit internen Kandidaten zu besetzen (2019: 80%, 2018: 66%)

Für die Realisierung ist die Divisionsleitung verantwortlich. Ihr obliegen die Ermittlung von potenziellen Nachfolgekandidaten sowie die Förderung von Talenten über das gruppenweit gültige SEDP Programm (Structured Employee Development Program). Dieser Prozess wird einmal im Jahr durch den Bereich HR initiiert und koordiniert.

Für die Überprüfung der Zielerreichung ist ebenfalls der Bereich Corporate HR zuständig, der die Geschäftsleitung über den Grad der Zielerreichung informiert.

Generell wird das Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten laufend den Gruppen- und Divisionsbedürfnissen angepasst. Dies auch im Hinblick auf die Möglichkeiten eines verstärkten Einsatzes von digitalen Ausbildungsmethoden (eLearnings, Webinare, etc.). Die konkrete Erhebung des Ausbildungsbedarfs erfolgt über den gruppenweit gültigen MbO-Prozess (Management by Objectives), indem der Führungsverantwortliche zusammen mit dem Mitarbeitenden Ausbildungsmaßnahmen vereinbart.

Für diese regelmässige Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden hat SFS einen weltweit gültigen Prozess mit folgenden Zielen aufgesetzt:

- Umsetzung von übergeordneten Zielsetzungen (Unternehmensziele)
- Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Mitarbeiters
- Identifikation des Mitarbeiters mit den Zielen
- Motivation des Mitarbeiters
- Erkennen von Schulungsbedarf und Überprüfung der Wirksamkeit der Schulung

Darüber hinaus ist es das Ziel von SFS, eine höhere Konsistenz hinsichtlich der internationalen Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb der SFS Group zu erreichen. Auf Initiative der Geschäftsleitung wurde in diesem Zusammenhang im Berichtsjahr das Projekt Leadership@SFS lanciert. Mit der Zielsetzung die Entwicklung von Führungskräften innerhalb der SFS Group zu fördern und potenzielle Kandidaten möglichst frühzeitig zu erkennen. Für die Koordination des Projekts wurde ein Kernteam definiert, das gemeinsam mit einem international zusammengesetzten Projektteam für die Erstellung des Konzeptes verantwortlich ist und die regelmässige Kommunikation zwischen Projektteam und Geschäftsleitung steuert. Das Konzept wird Mitte 2020 der Geschäftsleitung vorgestellt, welche dann über die weiteren Schritte sowie den Zeitplan entscheiden wird.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Eine Überwachung des Managementansatzes findet sowohl intern über das jeweilige Divisionsmanagement als auch extern im Rahmen von Auditierungen statt.

Die Ergebnisse werden anschliessend intern über die Divisionsleitungen sowie auf Konzerleitungsebene kommuniziert. Die externe Berichterstattung erfolgte bisher jährlich über den Geschäftsbericht und wird nun durch den Nachhaltigkeitsbericht (Sustainability Report) abgelöst.

Eine Herausforderung stellt aktuell noch die gruppenweite Datenerhebung dar. Dies aufgrund von derzeit noch nicht überall implementierten Reportingprozessen. SFS treibt die fortlaufende Implementierung der Reportingprozesse kontinuierlich voran, mit der Zielsetzung einer einheitlichen Vorgehensweise in den nächsten drei Jahren.

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Die Datenerhebung erfolgte in 43 juristischen Einheiten von insgesamt 53 juristischen Einheiten der SFS Group. Die damit erfasste Mitarbeiteranzahl (8'577 Headcounts) machte im Berichtsjahr rund 88% der gesamten Mitarbeiteranzahl der SFS Group aus.

Aufgrund der erstmaligen Erhebung der Daten sind keine Vorjahreswerte vorhanden. Eine zusätzlich Aufteilung nach Berufsgruppen ist für die kommende Berichtsperiode vorgesehen.

Die Mitarbeiteranzahl bezieht sich nur auf Angestellte der SFS Group, nicht auf Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der SFS Group kontrolliert werden (Leiharbeitskräfte).

Anteil Mitarbeitende mit einer Leistungsbeurteilung im Berichtsjahr

| Total | Weiblich | Männlich |
|--------------------|------------------|--------------------|
| 6'970 | 1'958 | 5'012 |
| 81.3% ¹ | 87% ² | 91.3% ³ |

¹Mitarbeitende mit einer Leistungsbeurteilung im Verhältnis zum Total der Mitarbeitenden, die im Rahmen der Datenerhebung berücksichtigt wurden.

²Weibliche Mitarbeitende mit einer Leistungsbeurteilung im Verhältnis zu allen weiblichen Mitarbeitenden, die im Rahmen der Datenerhebung berücksichtigt wurden.

³Männliche Mitarbeitende mit einer Leistungsbeurteilung im Verhältnis zu allen männlichen Mitarbeitenden, die im Rahmen der Datenerhebung berücksichtigt wurden.

Wesentliche Themen

Emissionen

Mit dem Ziel, die Emissionen kontinuierlich zu reduzieren, entwickelt SFS bis Ende 2020 eine Roadmap für die gesamte Gruppe. Diese Roadmap dient als Basis für die systematische CO₂-Reduktion und wird im nächsten Sustainability Report vorgestellt.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Energie ist für den Produktionsprozess bei SFS von entscheidender Bedeutung. Gleichzeitig stellt die Verbrennung fossiler Brennstoffe zur Energiegewinnung die globale Gemeinschaft vor grosse Herausforderungen. Dabei lässt sich das Thema wie folgt abgrenzen:

Scope 1: Emissionen, die aus Emissionsquellen innerhalb des Unternehmens stammen. Bei SFS entstehen direkte Emissionen vorrangig durch die Wärmebehandlungsanlagen und eigenen Heizanlagen.

Scope 2: Emissionen, die bei der Erzeugung von extern bezogener Energie entstehen. Diese werden bei SFS hauptsächlich im Rahmen der Produktion an den einzelnen Betriebsstandorten durch den Energieverbrauch (Strom) und durch Industriegase verursacht.

Scope 3: Emissionen, die durch die Unternehmenstätigkeit verursacht werden, aber nicht der Kontrolle des Unternehmens unterliegen (z. B. durch Zulieferer und Dienstleister verursachte Emissionen).

Bei SFS werden Werkstoffe wie z. B. Stahl, Buntmetalle, Kunststoffe oder Verpackungsmaterial beschafft. Diese indirekte Emissionsquelle wurde im Berichtsjahr nicht berücksichtigt.

Durch den Einsatz und die Nutzung der SFS Produkte entstehen bei den (B2B-)Kunden kaum bis keine Emissionen, weshalb auch dieser Aspekt im aktuellen Bericht nicht einbezogen wurde.

Die Daten die unter GRI 305-1 publiziert sind, beziehen rund 86% der globalen Arbeitsleistung (oder 9'047 FTE) mit ein und inkludieren damit auch die grössten und produktionsintensivsten Standorte von SFS. Die restlichen Standorte verfügen nur über geringe bis keine Produktionsaktivitäten bzw. sehr wenig Mitarbeitende und wurden deshalb für die Datenerhebung im Berichtsjahr nicht berücksichtigt.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Im Dokument «Politik für Qualität, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit» ist auch der Umgang mit Emissionen festgehalten. In diesem Dokument verpflichtet sich SFS u. a. dazu, alle Produkte und Dienstleistungen unter Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen bezüglich des Umweltschutzes, der Sicherheit und der Gesundheit zu fertigen bzw. anzubieten. Die Zielsetzung der kontinuierlichen Verbesserung gilt selbstverständlich auch in diesem Bereich: SFS setzt Energien und Ressourcen schonend und effizient ein, um Umweltbelastungen zu reduzieren oder zu beseitigen. Dies mit dem übergeordneten Ziel, dass Produkte und Dienstleistungen über den gesamten Lebenszyklus hinweg umweltverträglich und ressourcenschonend sind bzw. werden.

Für das neue Berichtsjahr verfolgt SFS auf Bestreben der Konzernleitung in diesem Themenbereich vorrangig zwei Ziele:

- Die kontinuierliche Reduktion von CO₂-Emissionen: Mit dem Ziel, die Emissionen kontinuierlich zu reduzieren, entwickelt SFS bis Ende 2020 eine Roadmap für die gesamte Gruppe. Diese Roadmap dient als Basis für die systematische CO₂-Reduktion und wird im nächsten Sustainability Report vorgestellt und erläutert.
- Die kontinuierliche Fortführung der Standortzertifizierung nach ISO 14001: Aktuell sind bereits 15 Produktionsstandorte ISO-14001-zertifiziert. Auch im 2020 werden die Aktivitäten für eine Zertifizierung weiterer Standorte vorangetrieben.

Die Verantwortung für die Realisierung der definierten Ziele und Massnahmen erfolgt durch den Group EHS (Environment Health Safety) Manager in Zusammenarbeit mit den EHS Managern der Divisionen bzw. Standorte.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Die in GRI 103-2 beschriebenen Ansätze und Massnahmen werden jährlich mittels systematischer Managementbewertung überprüft und gegebenenfalls angepasst. Hierzu gehört auch die Überprüfung der Umweltleistung: Unter anderem bewerten z. B. Standorte, die nach ISO 14001 zertifiziert sind, ihre Zielerreichung hinsichtlich des CO₂-Ausstosses.

GRI 305: Emissionen 2016

GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

2019 betragen die direkten CO₂-Emissionen 17.125 Tonnen (vgl. Tabelle «CO₂ Emissionen SFS Group»). Der Stromverbrauch ist mit 81.3% die grösste CO₂-Quelle (Scope 2), gefolgt von Industriegasen mit 18.5% und Heizöl mit 0.2% (Scope 1). Die Daten wurden im Berichtsjahr zum ersten Mal in dieser Form erhoben. Bei der Erhebung der Daten wurden Standards und Methoden der IEA (International Energy Agency) verwendet. Die Daten werden anschliessend auf Plausibilität geprüft und konsolidiert.

CO₂ Emissionen SFS Group

| Verbrauch | CO ₂ Emissionen 2019 in Tonnen |
|--|--|
| Strom (Scope 2) | 74'140 |
| Industriegase (Scope 1) | 16'916 |
| Heizöl (Scope 1) | 16'916 |
| CO₂ Emissionen insgesamt (Scope 1 & 2) | 91'265 |

*Ausgenommen sind die Organisationseinheiten Tegra Medical und TFC

Wesentliche Themen

Sozio-ökonomische Compliance

Im Berichtsjahr war die SFS Group von keinerlei Sanktionen im Bereich sozioökonomische Compliance betroffen. Dies ist auch die klare Zielsetzung für 2020.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Der SFS Verhaltenskodex beschreibt die Grundlagen, um ein vorbildlicher, zuverlässiger und fairer Geschäftspartner und Arbeitgeber zu sein. Mit dem SFS Leitbild, einem ebenfalls zentralen Compliance-Element, sind die Eckpfeiler der Unternehmenskultur beschrieben: Partnerschaft, Engagement, Gemeinschaft, Erfolg, Veränderung. Beide Dokumente wurden in über zehn Sprachen übersetzt und ihre Inhalte den Mitarbeitenden der gesamten SFS Group vermittelt und zugänglich gemacht. Sie bilden die Basis der Werte der SFS Kultur.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Für die Gewährleistung der Einhaltung der Vorgaben des Verhaltenskodex hat SFS ein effektives Compliance-System aufgebaut, welches sich auf die folgenden sieben Themenfelder fokussiert:

- Anti-Korruption
- Kartellrecht
- Insiderhandel
- Datenschutz
- Aussenhandelscompliance
- Informationssicherheit
- Verletzungen der persönlichen Integrität

Das System umfasst in der Umsetzung verschiedene Elemente wie Richtlinien, regelmässige Trainings, Einführung neuer Mitarbeitender, eLearning-Kampagnen, Newsletter, die Integration in interne Audits, die jährliche Berichterstattung zum Verhaltenskodex und eine zentrale Meldestelle für Mitarbeitende und für externe Partner.

Durch die Integration von Compliance-Pflichten bzw. der Anforderungen des UN Global Compact in die allgemeinen Einkaufsbedingungen werden die SFS Standards auch auf Lieferanten angewandt; genauso werden in Verträge mit Vertriebspartnern entsprechende Bestimmungen integriert.

Für die Umsetzung der Compliance-Themen ist der zentrale Bereich Tax, Legal & Compliance zuständig.

Im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zum Verhaltenskodex für Mitarbeitende wird die Einhaltung der dort gemachten Vorgaben kontrolliert. Alle Gesellschaften melden entsprechende Vorkommnisse an den Group Compliance Officer. Ausserdem werden in internen Audits punktuell Compliance-relevante Themen geprüft. Die Ergebnisse aus Umfrage und Audits sind Grundlage für den jährlichen Compliance-Bericht an den Verwaltungsrat der SFS Group AG.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Die Wirksamkeit des Managementansatzes zeigt sich in der Abwesenheit von Sanktionen wegen Compliance-Verstößen (vgl. GRI 419-1) und in der spürbaren laufenden Erhöhung der Sensibilisierung für Compliance-Themen in der SFS Group.

GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016

GRI 419-1 Sanktionen wegen Compliance-Verstößen

Im Berichtsjahr war die SFS Group von keinerlei Sanktionen im Bereich sozioökonomische Compliance betroffen. Dies ist auch die klare Zielsetzung für 2020.

Communication on Progress

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

Menschenrechte

Bestehende Initiativen weitergeführt

Das Leitbild und der Verhaltenskodex 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 (vgl. GRI 102-16 →).

SFS ist es ein Anliegen, den Verhaltenskodex allen neu zur SFS Group stossenden Mitarbeitenden so schnell wie möglich zu vermitteln. Der Verhaltenskodex ist daher ein fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses. 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 festgehalten ist (vgl. GRI 102-9 →). Die letzten beiden Berichtsjahre brachten viel Umsetzungsaufwand in den Gebieten Datenschutz und internationale Handelscompliance mit sich. Die gesetzlichen Vorgaben und die daraus entwickelten Gruppenstandards wurden in sämtlichen Gruppengesellschaften umgesetzt. Durch den korrekten Umgang mit solchen Vorgaben und eine umfassende Aufklärung über deren Auswirkungen trägt SFS ihren Teil zur Wahrung der internationalen Rechtsordnung bei.

Prioritäten 2020

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen von SFS werden im 2020 erneuert. In diesem Zusammenhang wird ein erneuter Fokus auf die Integration von Compliance-Themen gelegt, um die Einhaltung dieser Normen in der gesamten Lieferkette sicherzustellen.

Arbeitsnormen

Konfliktfreie Zusammenarbeit fördern

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 (vgl. GRI 102-9 →).

Die Vielfalt der SFS Mitarbeitenden ist ein natürliches Resultat der internationalen Präsenz und Grösse des Unternehmens und wird als positiv und bereichernd empfunden. Regelmässige mehrwöchige Aufenthalte von Lernenden an verschiedenen Standorten und die internationale Ausbildung von Führungskräften zur Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit sind Ausdruck davon. Auch eine Artikelreihe im Mitarbeitermagazin unter dem Titel «Diversity» soll die Vorzüge von Diversität sichtbar machen. Jegliche Art der Diskriminierung bei der Anstellung und im Rahmen der Beschäftigung wird ausdrücklich abgelehnt. In diesem Zusammenhang wurde 2019 weltweit von allen Mitarbeitenden der SFS Group ein eLearning zum Thema «Verletzung persönlicher Integrität» absolviert. Die rund ums eLearning entstandenen Diskussionen zeigen eine deutlich gesteigerte Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen für dieses Thema.

Prioritäten 2020

Das Thema der Integritätsverletzungen soll auch im 2020 allen neuen Mitarbeitenden näher gebracht werden. Ausserdem werden Mitarbeitende, welche eine Führungsschulung absolvieren, in diesem Zusammenhang besonders sensibilisiert.

Umweltschutz

ISO 14001 Zertifizierung weiterer Standorte

An den fünfzehn zertifizierten Standorten konnten im Berichtsjahr alle durchgeführten Audits ohne nennenswerte Beanstandungen

abgeschlossen werden (vgl. GRI 305/Emissionen →). Zusätzlich erhielten die Werke der Division Riveting in Mörfelden-Walldorf, Thal und Olpe (Deutschland) sowie das neue Werk der Division Electronics in Nantong (China) im 2019 die Zertifizierung nach ISO14001. Besonders hervorzuheben ist der Standort Nantong, der bereits kurz nach dem in Rekordzeit vollzogenen Umzug bzw. der Konsolidierung von vier bestehenden Werken im Raum Shanghai die Erfüllung sämtlicher Voraussetzungen für die Zertifizierung sicherstellen konnte. Die geplante Zertifizierung der Standorte Keighley (United Kingdom) und Nansha (China) wurde aufgrund von zusätzlichen grossen Herausforderungen in der betroffenen Division Riveting im 2019 verschoben und soll dann wieder aufgenommen werden, wenn eine konkrete Kundenanforderung besteht.

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. Diese Anstrengungen betonen die hohe Relevanz dieses Themas für SFS und adressieren auch die Bedürfnisse der Kunden aller Divisionen, die zunehmend steigende Anforderungen bezüglich Umweltschutz (z. B. Umweltbelastung über den gesamten Lebenszyklus, Conflict Minerals, REACH) geltend machen.

Initiativen zur Entlastung der Umwelt

Verschiedene Initiativen, welche im Jahr 2019 ergriffen oder fortgeführt wurden, hatten einen unmittelbaren positiven Einfluss auf die Umwelt.

In der Schweiz wurde im 2019 mit der bereits im Vorjahr eingeführten EcoPoints-Aktion, bei welcher Mitarbeitende Punkte sammeln können, wenn sie mit dem Fahrrad, dem öffentlichen Verkehr oder in Fahrgemeinschaften zur Arbeit kommen, eine CO₂-Einsparung von rund 120 Tonnen realisiert (vgl. Success Story:). Die Erneuerung der zentralen Abwasserreinigungsanlage führte einerseits zu einem höheren Automatisierungsgrad, andererseits aber vor allem auch zu einer Reduktion der eingesetzten Chemie um rund 50% sowie einer Einsparung von ebenfalls ca. 50% beim Energieverbrauch (Gas und Strom). Auch mit der umfangreichen energetischen Teilsanierung einer Fertigungshalle erzielte man eine Energieeinsparung von rund 40%. Eine Reduktion des Strom- und Gasverbrauchs von ca. 30% konnte mit der technischen Überarbeitung von insgesamt sechs Lüftungsanlagen in zwei weiteren Hallen erreicht werden. In weiteren Gebäuden wurde durch eine Nachrüstung der Elektrofilter die Raumluftqualität wesentlich verbessert.

Aber nicht nur in der Schweiz wurden Massnahmen zur Entlastung der Umwelt umgesetzt. So konnten beispielsweise im Werk in Pune (Indien) durch die Umgestaltung der Abwasser-Verwertung wesentliche Verbesserungen in diesem Bereich erzielt werden.

Prioritäten 2020

Der Fokus für das Jahr 2020 liegt in der Ausarbeitung der SFS Group CO₂-Roadmap. Die Roadmap bildet die Basis für die systematische Reduktion des CO₂-Ausstosses über sämtliche

Standorte der SFS Group. Unabhängig davon sind bereits einzelne Initiativen in diesem Zusammenhang geplant und sollen zu einer Verbesserung des globalen Footprints führen.

Korruptionsbekämpfung

Keine Korruptionsfälle im Berichtsjahr

Die Anti-Korruptionsrichtlinie, über die SFS bereits seit 2016 verfügt und deren Inhalte besonders betroffenen Mitarbeitenden in einem verpflichtenden eLearning vermittelt werden, wurde auch im Berichtsjahr allen neuen Mitarbeitenden in Management-Positionen und in den Bereichen Verkauf, Einkauf und Finanzen nähergebracht.

Erfreulicherweise sind auch im Berichtsjahr keine Korruptionsfälle innerhalb der SFS Group gemeldet worden. Die Tatsache, dass auch im Berichtsjahr regelmässig Beratung in spezifischen, kritisch erscheinenden Situationen in Anspruch genommen wurde, zeigt, dass der Grad der Sensibilisierung zum Thema Korruption weiterhin zunimmt. Entsprechend wird vermehrt auch den Geschäftspartnern gegenüber auf die internen Verhaltensvorschriften verwiesen, etwa wenn bestimmte Einladungen abgelehnt werden. Eine unbedingte ablehnende Haltung gegenüber jeglicher Art von Korruption verlangt SFS auch von Dritten, insbesondere von ihren Agenten. Eine solche Klausel ist standardmässig in den Zusammenarbeitsvereinbarungen mit den Agenten eingefügt. Die allgemeinen Einkaufsbedingungen von SFS legen auch den Lieferanten die Pflicht auf, sich gegen Korruption und Bestechung einzusetzen (vgl. GRI 102-9 →).

Prioritäten 2020

Im Jahr 2020 wird eine Neuauflage des eLearnings zur Anti-Korruptionsrichtlinie durchgeführt, welches von sämtlichen Mitarbeitenden in Management-Positionen und in den Bereichen Verkauf, Einkauf und Finanzen zu absolvieren ist. Ursprünglich war dieses eLearning bereits für das Jahr 2019 geplant, aber da kurzfristig praktisch dieselben Mitarbeitenden noch in anderen Compliance-Bereichen (z. B. Datenschutz) intensiv geschult wurden, beschloss die Unternehmensleitung eine zeitliche Verschiebung, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich intensiver mit den einzelnen Themen auseinanderzusetzen.



Sustainability Website

