

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist uns wichtig

—

Die Partnerschaft mit den Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, die Übernahme sozialer Verantwortung und der schonende Umgang mit der Umwelt sind integrale Elemente unserer Kultur und Strategie.

Berichterstattung nach den zehn Prinzipien des UN Global Compact aufgebaut

—

Die Nachhaltigkeit, zu welcher wir den Umweltschutz und die soziale Verantwortung zählen, ist seit der Gründung der SFS Group ein fester Bestandteil des Unternehmens. Unsere Firmenkultur und Geschäftsstrategie sind durch einen langfristig orientierten und ganzheitlichen Ansatz geprägt. Sie basieren auf Partnerschaft und Vertrauen.

SFS ist Mitglied beim UN Global Compact und hat sich zur Einhaltung der zehn Prinzipien verpflichtet. Wir nutzen diese zehn Prinzipien zur umfassenden Darstellung unserer aktuellen und geplanten Aktivitäten aus dem Blickwinkel der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung.

Bisher hat SFS neben der Communication on Progress (COP) – der jährlichen Berichterstattung als Mitglied des UN Global Compact – keinen Nachhaltigkeitsbericht publiziert. Grund dafür ist die Tatsache, dass in der Vergangenheit sehr viele lokale Initiativen realisiert wurden, jedoch ein einheitlicher Ansatz für die Berichterstattung in der SFS Group fehlte. Einheitliche Richtlinien wurden mittlerweile ausgearbeitet und verabschiedet. Auf dieser Basis starten wir mit der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit als integralem Teil der Geschäftsberichterstattung. Die Themen und Massnahmen lassen sich oft nicht präzise einem Prinzip des UN Global Compact zuordnen. Wir haben die Inhalte im Sinne der besseren Verständlichkeit nach Relevanz und inhaltlicher Logik strukturiert und auf Wiederholungen verzichtet.

Themenbereiche
des UN Global Compact

—

Menschenrechte

Arbeitsnormen

Umweltschutz

Korruptionsbekämpfung



Menschenrechte

Die gemeinsamen Wertvorstellungen im Leitbild verankert

Unser Leitbild ist die gemeinsame Basis der weltweit rund 8'000 Mitarbeitenden und bildet das Fundament der SFS Kultur. Im Leitbild sind die gemeinsamen Wertvorstellungen beschrieben. Sie prägen die Zusammenarbeit innerhalb der SFS Group wie auch mit unseren Partnern und verkörpern damit ein wichtiges Element unseres Unternehmenserfolgs. Das Leitbild enthält auch ein klares Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung und zum Umweltschutz. Es wurde bereits vor mehr als 20 Jahren eingeführt und hat seine Gültigkeit und Bedeutung bis heute unverändert behalten. Es ist mittlerweile in elf Sprachen verfügbar.

Bei der Erarbeitung des Leitbilds wurde auf eine knappe, möglichst prägnante Darstellung geachtet. Das Dokument besteht aus fünf Leitsätzen, welche jeweils kurz erläutert werden. Zur vertieften Diskussion steht ein Erläuterungsdokument zur Verfügung.

 [Mehr Informationen zum Leitbild](#)

Die Vermittlung des Leitbilds ist ein zentrales Element bei der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen in die SFS Welt. Durch die Thematisierung der Inhalte im Rahmen von Workshops und Präsentationen wird das Bewusstsein der Mitarbeitenden gefördert.

Bei SFS leben wir das Leitbild.

SFS Leitbild

- Wir suchen Partnerschaft.
- Wir brauchen Engagement.
- Wir leben Gemeinschaft.
- Wir streben nach Erfolg.
- Wir wollen Veränderung.

Leitplanken unseres Geschäftsgebarens im Verhaltenskodex definiert

SFS ist dank gezielten Investitionen in Märkte, Technologien und Unternehmen sowie durch die Globalisierung kontinuierlich zu einem internationalen Unternehmen gewachsen. Als Konsequenz arbeiten wir immer öfter mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Ländern zusammen. Zugleich ist die Erwartungshaltung und Sensibilität gegenüber den Unternehmen in Bezug auf eine korrekte und integre Geschäftstätigkeit stark gestiegen. Ein korrektes Verhalten des Unternehmens setzt ein korrektes Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden voraus. Um die entsprechenden Leitplanken festzulegen, haben wir in Ergänzung zum Leitbild einen Verhaltenskodex erarbeitet. Er basiert auf den Prinzipien der Integrität sowie auf fairem und ethischem Verhalten. Jeder Mitarbeitende von SFS muss Verantwortung für sein tägliches Handeln im beruflichen Umfeld übernehmen, den Verhaltenskodex kennen und einhalten.

Als Vorbild für den Verhaltenskodex diente das SFS Leitbild. Während dieses die unternehmerische Ideallinie formuliert, gibt der Verhaltenskodex die Leitplanken des Handelns der SFS Mitarbeitenden im beruflichen Umfeld vor. Im Sinne einer einprägsamen Formulierung besteht der Verhaltenskodex ebenfalls aus fünf knapp gefassten Prinzipien. Eine ausführliche Darstellung findet sich im Erläuterungsdokument mit konkreten Beispielen. Dieses wird regelmässig aktualisiert; die grundsätzlichen Formulierungen zu den fünf Prinzipien sollen hingegen wie beim Leitbild für einen längeren Zeitraum gültig sein.

 [Mehr Informationen zum Verhaltenskodex](#)

Der Verhaltenskodex ist für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter der SFS Group, unabhängig von Aufgabe oder Position, verbindlich. Er ist ein wichtiges Element für die nachhaltige, positive Weiterentwicklung von SFS in einem sich stetig verändernden internationalen Umfeld. Die Verantwortung für die konsequente Einhaltung des Verhaltenskodex liegt bei jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter. Diese individuelle Verantwortung wird durch die bewusst gewählte «Ich-Form» klar zum Ausdruck gebracht.

Der Verhaltenskodex wurde im Sommer 2014 vom Verwaltungsrat verabschiedet und anschliessend weltweit implementiert. Neben Präsentationen und Workshops ist das eLearning besonders hervorzuheben.

SFS Verhaltenskodex

- Ich verpflichte mich, Gesetze und Vorschriften einzuhalten.
- Ich handle nach ethischen Standards.
- Ich kommuniziere offen, vertrauliche Informationen schütze ich.
- Ich verpflichte mich zu fairem Wettbewerb und toleriere keine Korruption.
- Ich bin verantwortlich für die Einhaltung des Verhaltenskodex.

Wirksamkeit durch dezentrale Organisation gewährleistet

– Die Mitarbeitenden sind für die Einhaltung des Verhaltenskodex im eigenen Zuständigkeitsbereich selbst verantwortlich. Für die operative Umsetzung der Compliance sind die Segmente und Divisionen verantwortlich. Zu diesem Zweck wurde an jedem Standort der SFS Group ein lokaler Compliance-Verantwortlicher ernannt.

Die organisatorische Gesamtverantwortung für den Bereich Compliance liegt beim Group Compliance Officer. Dieser ist verantwortlich für den Inhalt des Verhaltenskodex sowie die ergänzenden Dokumente, koordiniert die Aus- und Weiterbildungen in diesem Bereich und nimmt die zentrale Berichterstattung an den Verwaltungsrat der SFS Group wahr.

Der Group Compliance Officer agiert zudem als zentrale Meldestelle für Compliance-Vorfälle. Er ist der Vertraulichkeit verpflichtet und nimmt auch anonyme Hinweise entgegen (T +41 71 727 63 73, compliance@sfs.biz). SFS stellt sicher, dass durch die Meldung möglicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex für die berichtende Person keine Nachteile entstehen.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden konsequent geahndet und können Konsequenzen auf das Arbeitsverhältnis bis hin zur Kündigung haben sowie zu Strafverfahren oder Schadensersatzforderungen gegen den/die Fehlbaren führen.

Ergänzt wird der Verhaltenskodex durch das internationale Qualitätshandbuch und weitere interne Richtlinien, deren Einhaltung im Rahmen der Management Reviews sowie der internen und externen Audits überprüft wird.



Mit modernen Maschinen und Anlagen sowie durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden bezüglich Arbeitssicherheit und ökologischer Aspekte erfüllt SFS höchste Anforderungen.

–

Prozess für effektive Berichterstattung etabliert

– Die meisten Verstöße werden durch die lokalen Compliance-Verantwortlichen behandelt und erledigt. Eine Meldung an den Group Compliance Officer ist nur in schwerwiegenden Fällen vorgesehen und notwendig. Um dennoch jährlich eine zentrale Risikoanalyse vornehmen zu können, besteht in der SFS Group ein standardisierter Reporting-Prozess. Jeweils per 30. September wird dem Group Compliance Officer von sämtlichen lokalen Compliance-Verantwortlichen das standardisierte Reporting-Formular zugestellt, auf welchem sämtliche Vorkommnisse im Compliance-Bereich des jeweiligen Standorts vermerkt sind. Zusammengetragen ergeben diese lokalen Reporting-Ergebnisse ein Gesamtbild der Compliance-Situation innerhalb der SFS Group und erlauben eine umfassende Risikobeurteilung. Nach der Implementierung des Verhaltenskodex im Jahr 2014 wurde die Berichterstattung erstmals 2015 durchgeführt.

Der Verwaltungsrat hat den Compliance-Report 2015 abgenommen und den Handlungsbedarf für das Jahr 2016 definiert.

In relevanten Brancheninitiativen engagiert

Zusätzlich zum Engagement im UN Global Compact ist SFS auch in wichtigen Brancheninitiativen wie EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) oder BSCI (Business Social Compliance Initiative) engagiert.

Die Elektro- und Elektronikindustrie gehören zu den wichtigsten Absatzmärkten von SFS. Der EICC ist eine Initiative von hoher Relevanz für die Elektronikindustrie weltweit. Hauptziel ist die Förderung der Rechte sowie des Wohlergehens der Arbeitnehmer und jener Teile der Gesellschaft, die von der globalen Wertschöpfungskette betroffen sind. Wir haben uns zur Einhaltung des gemeinsamen Verhaltenskodex und damit auch zur ständigen Suche nach Verbesserungen in den Bereichen der sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet.

 <http://www.eiccoalition.org/>

Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine führende Unternehmensinitiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten. Lanciert wurde die Initiative von der Textilindustrie. Sie wird heute von wichtigen Detailhändlern unterstützt. BSCI umfasst weltweit 1'600 Firmen und bildet ein Einkaufsvolumen von über EUR 700 Mrd. ab. SFS ist Mitglied für die Aktivitäten im Fachhandel (Segment Distribution & Logistics). Aufgrund der BSCI-Vorgaben wurden 2015 bei unseren wichtigsten Lieferanten Audits durchgeführt. Diese Anstrengungen werden 2016 weitergeführt.

 <http://bsci-ch.org/>

Inhalte des UN Global Compact auch von Lieferanten getragen

Bereits in der Vergangenheit wurden mit den strategischen Lieferanten Verträge ausgehandelt, die Aspekte der Nachhaltigkeit wie Schutz von Umwelt und Arbeitnehmern berücksichtigt haben.

Im Jahr 2015 haben wir die Einkaufsbedingungen überarbeitet und die zehn Prinzipien des UN Global Compact zu einem integralen Bestandteil gemacht. Mit der Annahme der überarbeiteten Einkaufsbedingungen und der Qualitätsmanagement-Vereinbarung verpflichteten sich die Lieferpartner, einen eigenen Verhaltenskodex zu implementieren, welcher materiell die Inhalte des UN Global Compact umfasst. Diese neuen Vorgaben werden kontinuierlich in allen Segmenten mit unseren Lieferpartnern umgesetzt.



Auch in ökologischen Bereichen ist die ständige Suche nach Verbesserungen ein wichtiger Faktor, um die Forderungen des UN Global Compact einzuhalten.

Arbeitsnormen

—

Rechte der Mitarbeitenden vollumfänglich gewahrt

—

Unseren Mitarbeitenden steht es frei, Gewerkschaften oder ähnlichen Organisationen in Übereinstimmung mit den Kernarbeitsnormen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) beizutreten. Eine Mitgliedschaft hat für den Mitarbeitenden seitens der SFS Group keine negativen Konsequenzen zur Folge. In zahlreichen SFS Organisationen weltweit wurden Mitarbeitervertretungen oder Mitarbeiterräte geschaffen, welche mit dem Management in einem kontinuierlichen und konstruktiven Dialog stehen. So war der Mitarbeiterrat in der Schweiz aktiv an der Ausarbeitung des Massnahmenpakets gegen die Auswirkungen der Aufwertung des Schweizer Francs beteiligt. Er hat dieses bei der Kommunikation an die Kolleginnen und Kollegen in der Schweiz mitgetragen.

Kollektive Abkommen, wie beispielsweise Gesamtarbeitsverträge oder Tarifabkommen, existieren in Ländern wie Deutschland, Österreich oder Frankreich, wo solche Vereinbarungen üblich sind. In der Schweiz ist die SFS Group keinem Gesamtarbeitsvertrag angeschlossen.

Der Verhaltenskodex der SFS Group verbietet explizit Zwangs- und Kinderarbeit. Ebenso fordert der Verhaltenskodex die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und Geschäftspartner, unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Religion oder anderer Merkmale. Die Beschäftigung und Förderung der Mitarbeitenden erfolgt aufgrund ihrer Kompetenzen, Erfahrungen und Persönlichkeit.

SFS verpflichtet sich zur Lohngleichheit zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitenden. Der Anteil weiblicher Mitarbeitender in der gesamten SFS Group betrug Ende 2015 21% (ohne Asien).

Allen Mitarbeitenden steht es jederzeit frei, die zentrale Compliance-Meldestelle, den Group Compliance Officer, zu kontaktieren. In einigen Ländern können die Mitarbeitenden bei Fragen zusätzlich kostenlos externe Beratungsstellen beiziehen, welche sie auch in persönlichen und familiären Fragestellungen unterstützen. In der Schweiz arbeitet SFS zu diesem Zweck mit Movis (<http://www.movis.ch/>) zusammen.

In die Jugend investiert

—

SFS investiert seit je stark in die Ausbildung des eigenen Nachwuchses. Wichtigstes Element ist die Förderung der Jugendlichen über die Berufsbildung. Insbesondere in der Schweiz geniesst die duale Ausbildung einen hohen Stellenwert. In zehn Berufen werden rund 160 Lernende ausgebildet – dies entspricht knapp 7% der gesamten Schweizer Belegschaft. Weltweit liegt der Anteil der Lernenden in der SFS Group bei ca. 2.5% – einem im Branchenvergleich anspruchsvollen Wert.

Der Mitbegründer und Ehrenpräsident der SFS Group, Hans Huber, hat seine berufliche Karriere selbst als Lernender begonnen. Über die Hans Huber Stiftung, welche auch durch die SFS Group unterstützt wird, werden Personen und Organisationen gefördert und ausgezeichnet, die aussergewöhnliche Leistungen im Zusammenhang mit der Berufsbildung erbracht haben.



Das Schweizer Erfolgsmodell des dualen Ausbildungsweges wird vermehrt auch an ausländischen Standorten umgesetzt. So beispielsweise in Deutschland und den USA.

—

SFS fördert aktiv die Berufsbildung ausserhalb der Schweiz, insbesondere in den USA und in Deutschland. Unser Ausbildungsprogramm am Standort Medina (USA) wurde durch das US Department of Labor zertifiziert. An den anderen beiden grossen Fertigungsstandorten in den USA wird die Berufsbildung intensiv gefördert. Eine Delegation der US-Regierung hat sich letztes Jahr bei SFS in der Schweiz über die duale Ausbildung und die Konzepte von SFS informiert.

Als Bestätigung für den hohen Stellenwert der Berufsbildung bei SFS gilt die Tatsache, dass sieben der acht Mitglieder der Konzernleitung eine duale Ausbildung durchlaufen haben und sich über geeignete Weiterbildungen die erforderlichen Qualifikationen erarbeitet haben.

Der Förderung des Nachwuchses verpflichtet

SFS hat sich zum Ziel gesetzt, 80% aller Führungspositionen durch die Beförderung von Mitarbeitenden zu besetzen. Wir sehen in der Förderung unseres eigenen Nachwuchses ein zentrales Instrument zur nachhaltigen Weiterentwicklung und Sicherung der SFS Kultur und damit der gelebten Werte. Ein wichtiges Element der Förderung ist das «Strukturierte Mitarbeiter-Entwicklungsprogramm» (SEDP). In dessen Rahmen werden jährlich alle Mitarbeitenden in der Schweiz und schrittweise an ausländischen Standorten durch die Führungsteams hinsichtlich ihres Entwicklungspotenzials beurteilt und entsprechende Förderungsmassnahmen definiert.

Wir setzen bei der Entwicklung von Nachwuchsführungskräften auf eine dreistufige Führungsausbildung: Teamleader Program, Advanced Leadership Program und International Leadership Development Program. Die Ausbildungen werden in Zusammenarbeit mit internen und externen Organisationen und Fachexperten konzipiert und durchgeführt. Neben der Führungsausbildung bestehen vergleichbare Programme auch für die Fachausbildungen in den verschiedenen Disziplinen. Beispielsweise investieren wir in der Schweiz pro Jahr rund vier Tage in die Ausbildung jedes Mitarbeitenden.

Die Effektivität der Mitarbeiterförderung hat SFS im Rahmen der umfassenden Neuausrichtung 2014 und der Konstituierung einer deutlich verbreiterten Konzernleitung unter Beweis gestellt: Sämtliche Positionen konnten mit internen Kandidaten besetzt werden. Gleiches gilt für die Nachfolge des langjährigen Chief Executive Officer Heinrich Spoerry. Er wurde auf den 1. Januar 2016 von Jens Breu abgelöst, welcher 20 Jahre SFS Erfahrung aufweist und zuletzt in der Funktion als Chief Operating Officer tätig war.

Wissen geteilt und voneinander gelernt

Um die Kundenbedürfnisse umfassend zu verstehen, ist SFS in marktorientierten Segmenten, Divisionen, Business Units und Key-Account-Teams organisiert. Um dennoch Synergien gezielt nutzen zu können, ist ein effizienter und effektiver Austausch von Wissen und Erfahrungen entscheidend. Zu diesem Zweck wurden durch die Konzernleitung zehn Themenschwerpunkte definiert. Jeder dieser Themenbereiche wird durch eine Peer Group behandelt, die sich aus Vertretern aller betroffenen Segmente und Divisionen sowie einem Coach zusammensetzt. Das Peer Group Concept wurde 2014 formell etabliert und hat sich bereits sehr gut bewährt. Ein weiteres Instrument im Bereich von Wissenstransfer und Nachwuchsförderung ist die Job-Rotation, welche zukünftig verstärkt international gefördert wird.

Stabilität durch hohe Mitarbeiterzufriedenheit unterstützt

SFS ist stolz, auf eine sehr loyale Mitarbeiterschaft zählen zu dürfen. Im Durchschnitt arbeitet ein Mitarbeitender seit knapp zwölf Jahren im Unternehmen (ohne Asien). Die Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten sind dabei gering. Wir sehen dies als Wertschätzung für unser attraktives Arbeitsumfeld und die hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Entwicklung der Zufriedenheit von Mitarbeitenden ist uns wichtig und wird in regelmässig durchgeführten Befragungen neutral gemessen. Die Ergebnisse werden auf Abteilungstufe oder gar innerhalb von Teams analysiert und geeignete Verbesserungsmassnahmen erarbeitet. Bei der letzten Teilnahme am Swiss Arbeitgeber Award erreichte die SFS Group 2014 in der Kategorie «Grossunternehmen» den vierten Rang.

Umweltschutz

Auf Nachhaltigkeit bedacht

Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ist ein fester Bestandteil der SFS Kultur. Entsprechende Forderungen und Pflichten sind sowohl im Leitbild, im Verhaltenskodex als auch in der Qualitäts-, Umwelts- und Sicherheitspolitik enthalten. Die Überwachung erfolgt mit dem konsequenten Einsatz des Business Management Systems, in welchem alle relevanten normativen Anforderungen berücksichtigt und nachweislich erfüllt sind. Die vielen Aktivitäten dokumentieren, dass wir diesem Anspruch in der Praxis gerecht werden. So wurde das grösste Werk der SFS Group (Heerbrugg, Schweiz) bereits 1996 nach der Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert – im ersten Jahr, in welchem ein solcher Nachweis erlangt werden konnte. Seither sind kontinuierlich weitere zwölf Fertigungsstandorte nach ISO 14001 zertifiziert worden. 2014 wurde das Werk in Turnov (Tschechische Republik) und 2015 jenes in Nansha (China) nach der erwähnten Umweltmanagementnorm zertifiziert.

Substanzielle Emissionseinsparungen durch Kaltmassivumformung ermöglicht

Die Kaltmassivumformung ist nicht nur ein sehr produktives Verfahren für die Herstellung von grossen Serien, sondern dank der sehr hohen Effizienz beim Materialverbrauch auch ein umweltschonendes.

Neben der hohen Mengenleistung zeichnet sich die Kaltmassivumformung durch einen äusserst effizienten Umgang mit dem Rohmaterial aus. Anders als bei den alternativen zerspanenden Herstellverfahren (z. B. Fräsen oder Drehen) wird bei der Kaltmassivumformung nicht Material entfernt, sondern das Rohteil in zwei bis sechs Umformstufen praktisch ohne Materialverlust in die Endform gebracht. Die Materialeinsparung im Vergleich zu zerspanenden Verfahren ist abhängig von der Form des Bauteils, typischerweise aber massiv. Über das gesamte Spektrum von Fertigungsteilen bei SFS liegt die Materialeinsparung bei rund 67%.

Basierend auf unserem jährlichen Rohmaterialverbrauch und den anfallenden Emissionen bei der Herstellung von Stahl und bei zerspanenden Prozessen, verhinderte der Einsatz der Kaltmassivumformung im Vergleich zu zerspanenden Verfahren rund 300'000 Tonnen CO₂ Emissionen.

Investitionen in effiziente Lösungen und alternative Energien getätigt

Die ständige Suche nach Verbesserung ist in der SFS Kultur fest verankert. Dies zeigt sich neben den Erfolgen bei Kundenprojekten insbesondere bei unseren Anstrengungen im Bereich Lean Management, bei der Suche nach energieeffizienteren Lösungen und dem Einsatz erneuerbarer Energien. Am Standort in Heerbrugg gehen beispielsweise jährlich über 60 Ideen zur Verbesserung der Energienutzung ein.

Daraus ist auch das Projekt für die Installation einer rund 7'400m² grossen Fotovoltaikanlage auf dem Dach des dortigen Produktionsgebäudes entstanden. Das Projekt wurde in zwei Etappen während den Jahren 2014 und 2015 realisiert. Die aus 4'600 Paneelen bestehende Anlage hat eine Energiekapazität von 1,2 GWh. Damit könnte der Strombedarf von rund 300 Einfamilienhäusern gedeckt werden. Dabei gilt es hervorzuheben, dass die Installation zu einem grossen Teil von SFS-Lernenden im Rahmen einer Projektarbeit realisiert wurde. Die dritte Ausbaustufe ist für 2016 geplant.

Ein weiteres Beispiel für die Verbesserung der Energieeffizienz in Heerbrugg ist die Wärmerückgewinnung aus der Drucklufterzeugung. Mit dieser Wärme werden unter anderem sämtliche Bürogebäude am Standort geheizt. Insgesamt beträgt die Einsparung jährlich rund 250 Tonnen CO₂.

Berichterstattung zu Energieverbrauch vereinheitlicht

Bereits in der Vergangenheit wurde an den relevanten Standorten der Energieverbrauch gemessen. Um die Aussagekraft zu erhöhen und die Vergleichbarkeit der Niederlassungen und ihrer Daten zu verbessern, wurde 2015 ein einheitliches System für die Berichterstattung implementiert. An den definierten Standorten werden jährlich folgende Kennzahlen gemessen:

- Energieverbrauch
- Verbrauch von Prozessgasen
- Wasserverbrauch
- Abfallmenge
- CO₂ Emissionen

Mit dem Abschluss der Berichtsperiode 2016 werden erstmals aussagekräftige und vergleichbare Daten zur Verfügung stehen.

Bereits heute erarbeiten alle bedeutenden Standorte einen standardisierten Bericht zu den Themenbereichen Qualität, Umwelt und Sicherheit. Die Fortschrittskontrolle findet im Rahmen der jährlichen Management Reviews statt, an welchen auch die Verbesserungsmaßnahmen definiert werden.

Zu effizienteren Kundenprodukten beigetragen

Über 50% der Umsätze erzielt SFS im Segment Engineered Components, wo wir als Entwicklungspartner Lösungen nach Anforderungen der Kunden erarbeiten. Da das Leistungsversprechen von SFS am effektivsten bei Innovationsprojekten zum Tragen kommt, fokussierte SFS bezüglich Technologie und Innovation auf die Zusammenarbeit mit führenden Unternehmen der entsprechenden Absatzmärkte. Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir Produkte, die in unterschiedlicher Art und Weise einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit liefern. Beispiele sind Beiträge zu energieeffizienteren Systemen, Gewichtseinsparungen oder verbesserter Sicherheit und höherem Komfort.

Ein weiteres Beispiel sind die Systeme für die Befestigung der Kabineninnenverkleidung bei den neusten Modellen von Airbus, A380 und A350. Sie sind im Vergleich zu den bisher verwendeten Befestigungslösungen leichter, erlauben eine raschere Montage oder Demontage für den Unterhalt und reduzieren die Vibrationen, was den Innengeräuschpegel senkt und den Reisekomfort für die Passagiere erhöht.

Auch der High Lift Follower kann als Beispiel angeführt werden. Dabei handelt es sich um ein Präzisionsformteil, das dank der Technologiekompetenz von SFS erstmals unter Anwendung der Kaltmassivumformung realisiert werden kann. Das Produkt kommt in Ventilsteuerungen von Verbrennungsmotoren zum Einsatz, die den Treibstoffverbrauch im Vergleich zu traditionellen Systemen deutlich reduzieren.

Im Segment Fastening Systems, in welchem SFS für ausgewählte Applikationen typischerweise eigene Befestigungssysteme entwickelt, wurden in den letzten Jahren verschiedene Produkte lanciert, die hauptsächlich bei der Errichtung von energieeffizienten Gebäuden zur Anwendung kommen. Dabei handelt es sich beispielsweise um Systeme, welche die effiziente Befestigung von Isolationsmaterialien erlauben. Eine weitere Produktinnovation ermöglicht die sichere und rasche Montage von Fenstern in energieeffizienten Gebäuden, welche durch die dicken Isolationsschichten neue Herausforderungen an die Fenstermontage stellen.

SFS sucht die Verbesserung der Energieeffizienz auch bei den eigenen Fertigungsprozessen und verfolgt die jeweiligen Innovationen aufmerksam. Im Bereich des Kunststoff-Spritzgiessens wurde in den letzten Jahren konsequent auf die Investition in vollelektrisch betriebene Spritzgiessmaschinen gesetzt, die einen um bis zu 40% tieferen Energieverbrauch aufweisen. Der Anteil solcher Anlagen beträgt mittlerweile bereits 25%.



Der Einbezug der Mitarbeitenden bei Entscheidungsprozessen in ihrem Bereich sowie eine zeitnahe Information sind Kernelemente des Lean Managements in der SFS Group.

Korruptionsbekämpfung

Dem fairen Wettbewerb verpflichtet

Wir verpflichten uns zum fairen Wettbewerb. Der Verhaltenskodex der SFS Group untersagt jegliche Form der aktiven und passiven Korruption. Vergehen werden durch SFS konsequent geahndet.

Zusätzlich zum Verhaltenskodex wurde 2015 eine Anti-Korruptions-Richtlinie erarbeitet, die am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist. Diese soll das Bewusstsein im Hinblick auf Korruption schärfen und die Mitarbeitenden für dieses wichtige Thema sensibilisieren. Die Richtlinie ist ein Hilfsmittel für die Mitarbeitenden, damit sie sich im Geschäftsalltag regelkonform und sicher verhalten.

Darüber hinaus informiert die Richtlinie über Massnahmen und Verfahren, welche die SFS Group bestmöglich vor Korruption schützen sollen. Diese werden konzernweit umgesetzt, wobei die einzelnen Massnahmen den jeweiligen nationalen rechtlichen Besonderheiten angepasst werden.

Die Einführung der Anti-Korruptions-Richtlinie wird von einem eLearning begleitet, das von allen Mitarbeitenden des Managements sowie von den Bereichen Verkauf, Einkauf und Finance/Controlling zu absolvieren ist. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass Mitarbeitende, die bei ihrer täglichen Arbeit mit dem Themengebiet der Korruption in Berührung kommen könnten, dafür ausreichend sensibilisiert werden. Auch das eLearning im Bereich Anti-Korruption wird – wie das eLearning zum Verhaltenskodex im Allgemeinen – in regelmässigen Abständen wiederholt.



Ein wichtiger Aspekt bei den Investitionen in Infrastrukturprojekte bildet die Berücksichtigung nachhaltiger Methoden zur Energiegewinnung. So wurde beispielsweise auf dem Dach der Produktionshalle in Heerbrugg eine Fotovoltaikanlage installiert, welche zu einem grossen Teil von SFS Lernenden realisiert wurde.

Umfassende Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit für 2016 geplant

– Die Anstrengungen im Bereich der Nachhaltigkeit im weiteren Sinne werden fortgeführt. Im Folgenden ein kurzer Überblick über die wichtigsten geplanten Tätigkeiten.

Menschenrechte

– In diesem Themenkreis liegt der Fokus auf der Festigung der neuen Prozesse und der Organisation im Bereich der Berichterstattung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex. Nach der Anpassung der Einkaufsbedingungen, welche von den Lieferanten die Einhaltung des UN Global Compact fordern, passen wir auch die entsprechenden Vertragsbedingungen kontinuierlich an. Im Zusammenhang mit unserem Engagement bei BSCI ist die Durchführung verschiedener Lieferantenaudits geplant.

Arbeitsnormen

– Ein Schwerpunkt ist der Ausbau und die Intensivierung der Berufsbildung an unseren internationalen Standorten in den USA und in Deutschland. Im Bereich der internen Ausbildung wird das neu überarbeitete International Leadership Development Program (ILDLP) lanciert. Zielgruppe dieses Programms sind Führungskräfte und Spezialisten. Ein wichtiger Aspekt des Lehrgangs ist auch die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit innerhalb der SFS Group. Die einzelnen Module des Programms finden in China, Deutschland und der Schweiz statt.

In der Schweiz wird SFS erneut am Swiss Arbeitgeber Award teilnehmen. Die Antworten der Mitarbeitenden geben jeweils wichtige Hinweise zur Mitarbeiterzufriedenheit und zu Verbesserungsmöglichkeiten.

Umweltschutz

– Das Werk in Medina (USA) wird nach ISO 14001 zertifiziert werden. Alle relevanten Standorte werden einen Bericht zu Qualität, Umwelt und Sicherheit verfassen, der auch die Berichterstattung zu den wichtigsten Umweltkennzahlen beinhaltet. Die Fortschrittskontrolle und Definition der Zielsetzungen wird im Rahmen der jährlichen Management Reviews erfolgen. Nach Vorliegen des konsolidierten Berichts werden die bisherigen Bestrebungen überprüft und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen ergriffen.

2016 werden wir erneut zahlreiche innovative Produkte entwickeln und herstellen, welche für unsere Kunden und Endkunden Mehrwert schaffen – beispielsweise durch die Steigerung der Energieeffizienz und des Komforts oder die Erhöhung der Sicherheit.

Korruptionsbekämpfung

– Die Anti-Korruptions-Richtlinie wird weltweit implementiert. Die Einführung wird durch verschiedene Schulungsmassnahmen wie eLearning unterstützt.