



SFS Group AG
Sustainability Report

Sustain ability

20

Inhalt

Key Takeaways	3
CEO Statement	4
Materialitätsmatrix	6
Success Stories	7
GRI Inhaltsindex	8
Wesentliche Themen	20
UN Global Compact	38

Key Takeaways

Ambitionierte Ziele

Neue Zielsetzungen

Emissionsreduktion

≥90%

Ein besonders wichtiger Meilenstein war die Entwicklung und Verabschiedung unserer Roadmap für den Umweltbereich, um so die **Emissionen** kontinuierlich und mit messbaren Zielen verknüpft reduzieren zu können. Konkret bedeutet dies, dass SFS für den Scope 1 und 2 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um ≥90% bis 2030 anstrebt. Bis 2040 soll auch die Reduktion der CO₂-Emissionen um ≥90% für Scope 3 erfolgen.

Bestehende Zielsetzungen

Aus- und Weiterbildung

Wir verfolgen das Ziel, dass 5–7% unserer Mitarbeitenden eine duale Ausbildung absolvieren. Dieser Anteil lag 2020 bei:

5.0%

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Bis 2025 streben wir eine Reduktion der Betriebsunfälle um 50% an. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Anzahl 2020 um:

-13.3%

Sozioökonomische Compliance

Im Berichtsjahr sowie auch im Vorjahr war SFS von keinerlei Sanktionen im Bereich Sozioökonomische Compliance betroffen. Dies ist auch die Erwartungshaltung für 2021.

UN Global Compact

SFS ist Mitglied des UN Global Compact und bekennt sich seit 2010 zu dessen Prinzipien und damit auch zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs). SFS priorisiert aktuell vier Ziele: SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich in den durch die Materialitätsanalyse von 2019 identifizierten fünf wesentlichen Themen wider.

Prioritäten konsequent verfolgt

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Die COVID-19-Pandemie hat die SFS Group und ihre Mitarbeitenden in verschiedener Hinsicht stark gefordert. Im Unterschied zu anderen wirtschaftlichen Krisen stand im vergangenen Jahr zusätzlich der Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden und ihres Umfelds im Zentrum. Es galt, mit den extremen Schwankungen in der Nachfrage umzugehen, Kosten zu senken, flexibel und lieferfähig zu bleiben und dabei unsere Prioritäten im Bereich der Nachhaltigkeit konsequent weiter zu verfolgen. Die erarbeiteten Fortschritte sind für uns Motivation, den eingeschlagenen Weg weiter zu gehen.

Wichtige Fortschritte bei der Transparenz und bei langfristigen Zielsetzungen erreicht

Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich SFS zu den Sustainable Development Goals (SDGs) und priorisiert hier aktuell vier Ziele: SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich in den durch die Materialitätsanalyse von 2019 identifizierten wesentlichen Themen wider: Im aktuellen Berichtsjahr lag der Fokus darauf, Verbesserungen in diesen Bereichen zu erzielen und vor allem durch die Erreichung unserer selbst gesteckten Ziele einen wichtigen Beitrag zu den globalen SDGs leisten zu können.

Eines dieser Ziele ist die nachhaltige Wertschöpfung für alle unsere Anspruchsgruppen. Die Coronapandemie belastete die Geschäftstätigkeit und in der Folge auch die Wertschöpfung erheblich. Dank unserer ausbalancierten Aufstellung konnte der Rückgang beschränkt werden. Die Nettowertschöpfung sank im Vergleich zu 2019 um –10.7%. Für 2021 erwarten wir trotz der wirtschaftlichen Unsicherheiten im Zusammenhang mit möglichen weiteren globalen Wellen von COVID-19-Infektionen eine positive Entwicklung der **wirtschaftlichen Leistung** und damit eine positive Wertschöpfungsentwicklung. Mittelfristig streben wir gemäss unseren Zielsetzungen ein jährliches Umsatzwachstum von 3–6% in Lokalwährungen an.

Im Bereich **Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz** konnten wir die Anzahl an berufsbedingten Unfällen um weitere –13.3% auf insgesamt 85 Unfälle im 2020 (2019: 98) reduzieren und sind damit unserem mittelfristigen Ziel – die Anzahl von Berufsunfällen bis 2025 im Vergleich zu 2019 zu halbieren – wieder ein Stück nähergekommen.

Die duale **Aus- und Weiterbildung** wurde und wird bei SFS stark gefördert. Unseren Anspruch von 5–7% Lernenden oder Mitarbeitenden in einer dualen Bildungsaktivität konnten wir mit 5.0% auch im 2020 wieder bestätigen (2019: 6.3%). Pandemiebedingt war es leider nicht möglich, die Bildungsaktivitäten bzw. den hohen Standard der dualen Ausbildung im deutschsprachigen Raum auf



Jens Breu

weitere Bereiche der Unternehmensgruppe auszuweiten. Diese mussten sogar teilweise eingeschränkt werden, womit sich auch der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr erklären lässt. Dieses Vorhaben soll im 2021 wieder fokussiert vorangetrieben werden.

Ein besonders wichtiger Meilenstein im Berichtsjahr war die Entwicklung und Verabschiedung unserer Roadmap für den Umweltbereich, um so zukünftig die produzierten **Emissionen** kontinuierlich und mit messbaren Zielen verknüpft reduzieren zu können. Konkret bedeutet dies, dass SFS für den Scope 1 und Scope 2 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um $\geq 90\%$ bis 2030 (gemessen als Tonne CO₂ pro Wertschöpfungsfranken) anstrebt. Bis 2040 soll auch die Reduktion der CO₂-Emissionen um $\geq 90\%$ (gemessen als Tonne CO₂ pro Wertschöpfungsfranken) für Scope 3 erfolgen.

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, welches regelmässig evaluiert wird. Im Berichtsjahr sowie auch im Vorjahr war SFS von keinerlei Sanktionen im Bereich **Sozioökonomische Compliance** betroffen. Dies ist auch die Erwartungshaltung für 2021.

Sustainability Success Stories: Nachhaltigkeit zum «Anfassen»

Als Value Creator entwickeln wir Ideen und Lösungen, die Mehrwert – in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht – für Sie, unsere Anspruchsgruppen, schaffen. Auch im vergangenen Jahr konnten wir wieder spannende und eindrucksvolle Erfolgsgeschichten realisieren, die das Thema Nachhaltigkeit bei SFS «erlebbar» machen: In **«Emissionsreduktionen und klimaneutrale Energie sind die Zukunft»** berichten verschiedene Standorte über ihren Beitrag, Ideen und Fortschritte unseres Unternehmens auf dem Weg hin zur CO₂-Neutralität zu unterstützen. Ein Beispiel ist, dass wir seit Anfang 2021 an allen Schweizer Produktionsstandorten ausschliesslich klimaneutrale Energie verwenden. Bei **«1'000 Tage ohne Unfall»** handelt es sich um eine weitere Erfolgsgeschichte, die in Bezug auf Arbeitssicherheit, Gesundheits-

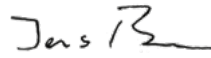
schutz und Unfallvermeidung als Vorbild für die gesamte Gruppe dient. Sie sehen, unsere Erfolgsgeschichten greifen die wesentlichen Themen aus der Materialitätsmatrix wieder auf und zeigen Ihnen, wie wir diese im Alltag leben und integrieren.

Ausblick: Überprüfung der wesentlichen Themen im 2021

Zum Schluss möchte ich Ihnen noch einen Ausblick darauf geben, was neben den angestrebten Zielen im 2021 geplant ist. Der kontinuierliche und enge Austausch mit unseren Anspruchsgruppen bildet die Basis für unser aktiv nach innen und aussen gelebtes Leistungsversprechen «Inventing Success Together». In diesem Zusammenhang hinterfragt und überprüft SFS alle zwei Jahre die Relevanz ihrer wesentlichen Themen sowie deren Anordnung in der Materialitätsmatrix. Im Herbst 2021 sind deshalb wieder umfangreiche Interviews mit den identifizierten Anspruchsgruppen geplant. Die Ergebnisse, die unsere zukünftige Prioritätensetzung beeinflussen werden, werden wir Ihnen im Sustainability Report 2021 vorstellen.

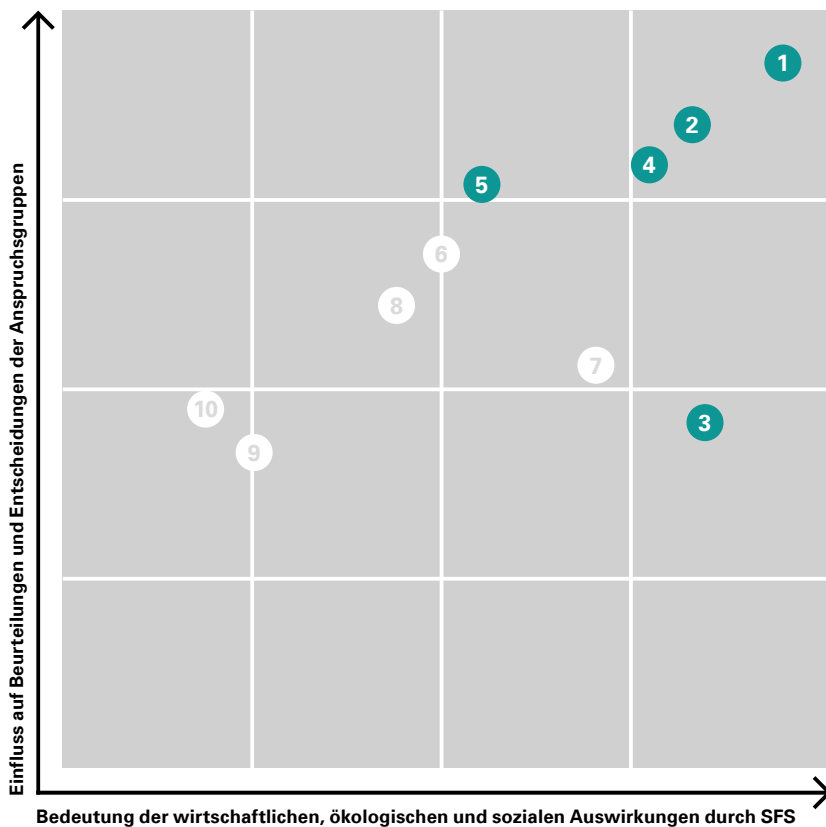
Wir freuen uns, zusammen mit Ihnen weiter den Weg in Richtung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu gehen. Mit dem Ziel, die negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit kontinuierlich zu reduzieren und mehr Lösungen zu entwickeln, die eine positive Auswirkung auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft haben. Deshalb lade ich Sie ein, auch zukünftig den Dialog mit uns zu suchen.

Herzlichst Ihr



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 Privatssphäre von Kunden(-daten)

Im Berichtsjahr 2019 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 Materialitätsmatrix. Die wesentlichen Themen, über die SFS aktuell 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.

1'000 Tage ohne Unfall →

Am Standort in Malaysia haben die 1'106 Mitarbeitenden im Oktober 2020 einen beispiellosen Meilenstein im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erreicht: 1'000 aufeinanderfolgende Tage ohne Arbeitsunfall mit Ausfallzeit!



Emissionsreduktionen und klimaneutrale Energie →

Die im 2020 erarbeitete Roadmap sieht vor, dass SFS bis 2030 eine Reduktion der CO₂-Emissionen von über 90% im Vergleich zum aktuellen Wert erreicht.



Gelebte Vielfalt bei SFS →

Bei SFS findet man auch in den einzelnen Gesellschaften und innerhalb der Teams viele Beispiele, in denen unterschiedlichste Menschen miteinander arbeiten und von der gelebten Vielfalt profitieren.



Wissenstransfer in einer lernenden Organisation →

SFS versteht sich als lernende Organisation, die bestrebt ist, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Der stetige Wandel ist auch in unserem Leitbild fest verankert und wird aktiv gelebt.



Verbesserte Datengrundlage

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 (SFS).

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 2020, S.16, 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 2020, S. 13, «SFS in Kürze» →

GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

SFS Group AG
Rosenbergsaustrasse 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 2020, Corporate Governance).

Geschäftsbericht 2019, S. 33, 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 Schweiz, 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 der Schweiz, 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 2020, S. 16, Märkte →

GRI 102-7: Grösse der Organisation

i.

Gesamtanzahl der Angestellten: 10'692 FTE per 31.12.2020, vgl. auch Geschäftsbericht 2020, S. 5
Key Takeaways →

ii.

Gesamtanzahl der Betriebe per 31.12.2020: 115 Vertriebs- und Produktionsstandorte →

iii./iv.

Nettoumsatz und Gesamtkapital, unterteilt in Fremd- und Eigenkapital:
Vgl. finanzielle Übersicht aus dem Geschäftsbericht 2020, S. 4 →
sowie Finanzbericht 2020, S. 57 →

v.

Anzahl der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen

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

Segment	2018 Komponenten (in Mio.)	2019 Komponenten (in Mio.)	2020 Komponenten (in Mio.)
Engineered Components	28'594.6	27'944.0	28'875.2
Fastening Systems	5'202.3	5'932.6	5'956.1
Distribution & Logistics	1'037.7	987.4	947.8
Gesamtergebnis	34'834.5	34'864.0	35'779.1

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden

Die «Mitarbeiterzahl total» entspricht dem Headcount zum Ende des Berichtsjahres. Die Spalte «Total in GRI berichtet» entspricht 85% der «Mitarbeiterzahl total» (2019: 88%). Angaben in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr. Der Abdeckungsgrad liegt unter 100%, da die Daten der in den letzten vier Jahren akquirierten Unternehmen nicht vollständig erfasst sind.

Tabelle a) Mitarbeiterstruktur nach Geschlecht und Anstellungsverhältnis.

	Männlich	Weiblich	Total
Anstellungsverhältnis (unbefristet)	6'085 (6'209)	2'243 (2'206)	8'328 (8'415)
Anstellungsverhältnis (befristet)	34 (45)	29 (48)	63 (93)
Total in GRI berichtet	6'119 (6'254)	2'272 (2'254)	8'391 (8'508)
Mitarbeiterzahl total 31.12.2020	–	–	9'797 (9'790)

Tabelle b) Mitarbeiterstruktur nach Regionen und Anstellungsverhältnis.

	Amerika	Asien	Europa	Schweiz	Total
Anstellungsverhältnis (unbefristet)	653 (686)	3'142 (3'149)	2'094 (2'089)	2'439 (2'491)	8'328 (8'415)
Anstellungsverhältnis (befristet)	0 (0)	0 (0)	63 (93)	0 (0)	63 (93)
Total in GRI berichtet	653 (686)	3'142 (3'149)	2'157 (2'182)	2'439 (2'491)	8'391 (8'508)
Mitarbeiterzahl total 31.12.2020	–	–	–	–	9'797 (9'790)

Tabelle c) Mitarbeiterstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsgrad.

	Männlich	Weiblich	Total
Anstellungsverhältnis Vollzeit	5'927 (6'072)	1'957 (1'962)	7'884 (8'034)
Anstellungsverhältnis Teilzeit	192 (194)	315 (280)	507 (474)
Total in GRI berichtet	6'119 (6'266)	2'272 (2'242)	8'391 (8'508)
Mitarbeiterzahl total 31.12.2020	–	–	9'797 (9'790)

Der überwiegende Anteil der Tätigkeiten für die SFS Group wird von Mitarbeitenden erbracht, die bei der SFS Group angestellt sind.

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 SRM-System.

Die SFS Group unterscheidet 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 Lieferantenaudits findet zu Beginn der Zusammenarbeit statt. Anschliessend erfolgt, je nach Risikoeinschätzung bzgl. 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: 57% (Vj. 58%)
- Asien: 37% (Vj. 35%)
- Amerika: 6% (Vj. 7%)

Das weltweite Beschaffungsvolumen betrug per 31.12.2020 über CHF 600 Mio.

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

Strategie durch COVID-19-Pandemie auf die Probe gestellt

Die COVID-19-Pandemie stellte die Geschäftsstrategie hinsichtlich ihrer Effektivität und Nachhaltigkeit auf den Prüfstand. Die strategische Ausrichtung hat sich dabei als robust und richtig erwiesen:

- Die Auswirkungen der Pandemie stellten auch die Lieferfähigkeit von SFS vor grosse Herausforderungen. Während es zu Beginn der Pandemie darum ging, die Materialverfügbarkeit besonders aus Risikogebieten sicherzustellen und die Sicherheit bzw. Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, kam es im zweiten Quartal aufgrund des Nachfrageeinbruchs in den meisten Divisionen zu einer enormen Verschiebung der Bestellungen und Bestellmengen. Mit dem dritten Quartal setzte auch die Erholungsphase ein und es galt, die Bedarfsmengen erneut anzupassen. Bis heute sind die Hauptwarengruppen bei SFS teilweise von massiv höheren Lieferzeiten betroffen. Dies führt zu einem hohen Preisdruck und bedingt eine vorausschauende Planung unseres Einkaufs, um so weiterhin die termingerechte Lieferfähigkeit bei unseren Kunden sicherstellen zu können.
- Die Nähe zum Kunden ist für SFS zur erfolgreichen Umsetzung der Value Proposition essenziell. Wir verfolgen im Sinne der «Local-for-Local»-Strategie den kontinuierlichen Aufbau einer globalen Entwicklungs- und Produktionsplattform. SFS und ihre Kunden profitieren in diesem Zusammenhang von einer hohen Liefersicherheit, die aufgrund von kurzen und robusten Lieferketten realisiert werden kann.
- Dank der balancierten Ausrichtung auf unterschiedliche Regionen, Endmärkte und Vertriebskanäle federte SFS die Folgen des Nachfrageeinbruchs erfolgreich ab.
- Mit dem verstärkten Fokus auf die Medizinaltechnik – einen weltweit wachsenden Markt – positioniert sich SFS attraktiv für die Zukunft.
- Dank der guten Ertragskraft und der soliden Bilanz hat das Unternehmen die Kraft, auch in der Krise eine langfristig ausgerichtete Strategie zu implementieren und die damit verbundenen Investitionen zu tätigen.

Aufgrund dieser Erkenntnisse sieht sich SFS bestärkt, den eingeschlagenen Weg konsequent weiter zu verfolgen.

Globale Entwicklungs- und Produktionsplattform kontinuierlich erweitert:

1 Know-how im Bereich Tiefziehtechnik durch die Übernahme von T&M ausgebaut

Die wirtschaftliche Globalisierung ist ein wichtiger Trend für SFS. Mit der globalen Entwicklungs- und Produktionsplattform ist SFS strategisch gut aufgestellt. Dadurch ermöglichen wir insbesondere unseren internationalen Kunden die lokale Betreuung und Realisierung von Projekten.

Neben dem organischen Wachstum sind Akquisitionen für die Entwicklung der SFS Group wichtig. Mit gezielten Übernahmen erschliessen wir neue Märkte, Kunden und Anwendungen und schaffen damit die Basis für zusätzliches organisches Wachstum. Dabei steht nicht die Übernahme grosser Unternehmen im Vordergrund, sondern die Verstärkung unserer Leistungsfähigkeit durch gut positionierte kleinere und mittlere Unternehmen mit Bluechip-Kunden, attraktiven Produkten, erfahrenem Management und nachhaltiger Profitabilität. Mit der Übernahme von Truelove & Maclean (T&M) setzte SFS ihre «Local-for-Local»-Strategie weiter konsequent um und erweiterte die bestehende Entwicklungs- und Produktionsplattform in Nordamerika um die Tiefziehtechnik. T&M mit Hauptsitz in Watertown, Connecticut, ist ein führender Anbieter tiefgezogener Komponenten, vorrangig für Kunden aus der Automobilindustrie. Das Unternehmen erzielte 2019 mit etwa 110 Mitarbeitenden einen Umsatz von rund USD 36 Mio. Dank dieser Übernahme können Kunden zukünftig lokal mit Tiefziehkomponenten beliefert werden.

2 Basis für nachhaltiges Wachstum in der Medizinaltechnik geschaffen

Die demografischen Veränderungen unserer Gesellschaft beeinflussen das Konsumverhalten in den Bereichen Gesundheit und Wellness. Hier bietet SFS den OEMs in der Medizinal- und Dentalbranche innovative und zukunftsgerichtete Lösungen für eine Vielzahl von Anwendungen an. Als Value-Engineering-Spezialist mit langjähriger Erfahrung in der Industrialisierung von Produkten und Prozessen schafft SFS dabei für den Kunden erheblichen Mehrwert.

Die anhaltend gute Nachfrage, die fortgesetzte Wachstumsdynamik der SFS Group sowie das Kundenbedürfnis nach Partnern mit globalen Fertigungsmöglichkeiten sind die Entscheidungsbasis zum Aufbau einer globalen Fertigungsplattform für Medizinaltechnik-Anwendungen. Durch den Einbezug weiterer Standorte der SFS Group werden zukünftig neben Kunden in Nordamerika auch Kunden in Europa und Asien lokal unter der Marke Tegra Medical mit Leistungen für die Medizinaltechnik bedient.

Damit werden alle bestehenden Aktivitäten für die Medizinaltechnik, welche bisher in den Divisionen Medical und Industrial erbracht wurden, unter der Marke Tegra Medical gebündelt.

3 Leistungsspektrum für Fassadenbefestiger in Deutschland ausgebaut

Bei der Befestigungstechnik für hochwertige Gebäudefassaden baute SFS mit der Übernahme der MBE Moderne Befestigungselemente GmbH ihr Angebot aus und erweiterte den Marktzugang in Zentraleuropa. MBE, ein führender Anbieter von lackierten Befestigern für hochwertige Gebäudefassaden, erzielte im Jahr 2019 mit knapp 70 Mitarbeitenden einen Umsatz von rund EUR 10 Mio.

4 Kapazitäten für Neuprojekte im Bereich Automotive schaffen

SFS positioniert sich seit Jahren erfolgreich als Entwicklungspartner für Kunden der Automobilindustrie. Innovationstreiber sind die Trends zu mehr Komfort, verbesserter Sicherheit und erhöhter Effizienz und übergeordnet zum autonomen Fahren. Die damit einhergehende Elektrifizierung der Fahrzeuge, welche auch für die Bremssysteme gilt, ist ein vielversprechendes Wachstumsfeld, von dem SFS profitiert. Mit der erfolgreichen Akquisition von Neuprojekten für Baugruppen, die in elektrischen Bremssystemen zum Einsatz kommen, schafft SFS die Basis für weiteres Wachstum. Um die akquirierten Kundenprojekte realisieren zu können, investiert das Unternehmen in die Erweiterung der Produktionskapazitäten und damit den Bau einer zusätzlichen Produktionshalle am Standort Heerbrugg (Schweiz). Das Investitionsvolumen für das Gebäude beträgt rund CHF 25–30 Mio. Die Bauarbeiten wurden Anfang 2021 gestartet.

Verantwortungsvolles Management gelebt

Am 1. Januar 2020 übernahm Iso Raunjak die Leitung des Segments Distribution & Logistics von Josef Zünd, der nach 49 erfolgreichen Jahren bei SFS im März 2020 in Pension ging. Nachdem J. Mark King auf den 1. August 2020 die Leitung der Division Medical abgegeben und in den Ruhestand getreten ist, führte Jens Breu, CEO der SFS Group, die Division Medical vorübergehend. Im Zusammenhang mit dem Entscheid zur Schaffung einer globalen Fertigungsplattform im Bereich der Medizinaltechnik hat Walter Kobler, Leiter der Division Industrial und langjähriges Mitglied der Konzernleitung, per 1. Januar 2021 zusätzlich die Leitung der Division Medical übernommen.

Im Sinne einer frühzeitigen und verantwortungsvollen Planung wählte der Verwaltungsrat der SFS Group bereits Ende April 2020 Volker Dostmann zum Nachfolger von Rolf Frei als CFO. Volker Dostmann verstärkt seit 1. November 2020 das Group Executive Board und hat die Funktion des CFO anlässlich der ordentlichen Generalversammlung vom 22. April 2021 übernommen. Seit der Übergabe der CFO-Funktion unterstützt Rolf Frei das Unternehmen bis zu seiner ordentlichen Pensionierung bei ausgewählten strategischen Projekten.

An der Generalversammlung 2021 hat der Verwaltungsrat der SFS Group die Zuwahl von Manuela Suter, CFO und Mitglied der Konzernleitung von Bucher Industries, beantragt. Aufgrund ihrer mehrjährigen Erfahrung in multidivisionalen, internationalen und börsenkotierten Industrieunternehmen erachtet der Verwaltungsrat die Zuwahl als eine wertvolle Ergänzung des Gremiums und freut sich, dass der Antrag von den Aktionären mit grosser Mehrheit angenommen wurde.

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. Über die Grundsätze des Umweltmanagements hinaus unterstützt SFS die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens wie z. B. die Erderwärmung auf unter 2 bzw. 1.5 Grad Celsius zu begrenzen. Konkret strebt SFS bis 2030 eine Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) um $\geq 90\%$ an (gemessen als Tonne CO₂ pro Wertschöpfungsfranken). Bis 2040 soll die Reduktion der CO₂-Emissionen um $\geq 90\%$ für die gesamte Lieferkette (Scope 3) erfolgen (gemessen als Tonne CO₂ pro Wertschöpfungsfranken; siehe auch Grafik Umwelt-Roadmap →).

Die Konzernleitung und der Verwaltungsrat beurteilen 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. Der Fokus lag dabei auf Risiken aus dem Bereich der Nachhaltigkeit (wie z.B. Klimaveränderungen), Datenverlust und eingeschränkter Betriebstätigkeit aufgrund von Cyberattacken, Investitionsrisiken bei Grossprojekten, Lieferverzögerungen infolge des Pandemieausbruchs, Risiken bei akquirierten Unternehmen, Gewährleistungsrisiken aufgrund von Rückrufaktionen, Abhängigkeit von der globalen Wirtschaftslage sowie Risiken betreffend Compliance und Währungsschwankungen.

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 nimmt kontinuierlich Verbesserungen vor.

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.

- GRI
- UN Global Compact →

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 →
- Hans Huber Stiftung →
- Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell →
- Swissavant →
- Swissmem (SFS ist hier kein aktives Mitglied, unterstützt den Verband aber finanziell) →

SFS ist bei den oben genannten Verbänden und Interessengruppen, mit Ausnahme von Swissmem, aktives Mitglied und unterstützt die Organisationen sowohl in personeller als auch finanzieller Hinsicht.

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 Führungs-

workshops sind das Leitbild und der Verhaltenskodex fest integriert. Durch die Publikation des Verhaltenskodexes 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 seiner 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 2020. S. 33 →

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 Managementteams 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):

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

GRI 102-41: Tarifverträge

Zum Ende des Berichtsjahres waren ca. ein Viertel aller Mitarbeitenden tarifgebunden. In der Schweiz und den USA 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 Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2016 an Kunden und Lieferanten aus dem Segment Engineered Components gewandt hat, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse von 2019, neben den unter GRI 102-40 aufgeführten Stakeholdergruppen, Kunden und Lieferanten aus dem Segment D&L befragt. Da entschieden worden ist, den Dialog im Sinne einer Wesentlichkeitsanalyse alle zwei Jahre durchzuführen, wurde im 2020 keine neue Wesentlichkeitsanalyse realisiert.

Um die identifizierten Stakeholdergruppen möglichst ganzheitlich einbeziehen zu können, plant SFS für die nächste Wesentlichkeitsanalyse im 2021, sich auf folgende Stakeholdergruppen zu fokussieren:

- Kunden und Lieferanten aus dem Segment Fastening Systems
- Hochschulen/Bildungseinrichtungen
- Lokale, Finanz- und Wirtschaftsmedien
- Lokale Gemeinden in der Schweiz sowie teilweise international (die internationalen Standorte entscheiden hier eigenständig über die Intensität ihres lokalen Engagements)

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Neben der letzten, im 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (siehe GRI 102-42) führt SFS einen laufenden Dialog mit ihren Stakeholdergruppen in folgender Form:

Mitarbeitende

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

Kunden

- SFS Aussendienstmitarbeiter, technische Berater und Key Account Manager stehen im täglichen (virtuellen) 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/geben.
- 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 folgende wichtige Anliegen durch die Anspruchsgruppen geäussert:

- (Kunden, Analystengespräche) Haltung und Massnahmen des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit (inkl. zukünftiger Ziele und KPIs bzgl. Emissionsreduktionen) → Im Dezember 2020 wurde eine Roadmap für den Umweltbereich verabschiedet, um so zukünftig die produzierten Emissionen kontinuierlich und mit messbaren Zielen verknüpft reduzieren zu können. Konkret bedeutet dies, dass SFS für Scope 1 und 2 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um $\geq 90\%$ bis 2030 (gemessen als Tonne CO₂ pro Wertschöpfungsfranken) anstrebt. Bis 2040 soll auch die Reduktion der CO₂-Emissionen um mehr als 90% für Scope 3 erfolgen. Ansatzpunkte sind hier die Reduktion der eigenen Emissionen, der Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen sowie der eigene Ausbau von nachhaltig erzeugtem Strom. Darüber hinaus werden wir im 2021 auch Möglichkeiten evaluieren, wie wir unsere Lieferkette bestmöglich in den Prozess des nachhaltigen Handelns integrieren können.
- (Mitarbeitende) Gesundheitsschutz im Rahmen von COVID-19 → An allen Standorten wurden Schutzkonzepte implementiert, welche sich nach den Vorgaben der jeweiligen Behörden richteten. Best Practices wurden innerhalb der Organisation ausgetauscht.
- (Medien) Dividendenauszahlung trotz Kurzarbeit/COVID-19 → Die vom Verwaltungsrat beantragte Ausschüttung von CHF 1.80 je Aktie wurde von den Aktionären für das Geschäftsjahr 2020 genehmigt. Die Höhe der Dividende bleibt damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert; im letzten Jahr wurde die Dividende bereits als Zeichen der Solidarität mit dem Unternehmen und den Mitarbeitenden während der ersten Welle der COVID-19-Pandemie im Vergleich zur Auszahlung 2019 um 10% reduziert.
- (Schulen, Eltern, potenzielle Bewerber/ Berufseinsteiger) Berufsinformationsmöglichkeit trotz Corona-Beschränkungen → Anpassung der Angebote im Berufswahlprozess aufgrund der COVID-Situation (z. B. SFS Insights: eine Berufsinformationsveranstaltung, die gemäss den gültigen Corona-Regeln am Hauptstandort in der Schweiz realisiert wurde)
- (Mitarbeitende) Generelle und dauerhafte Möglichkeit von Homeoffice → Im 2020 hat SFS eine Regelung zur generellen Homeoffice-Möglichkeit verabschiedet, die im 2021 implementiert wird (dies gilt für alle Standorte in der Schweiz).
- (Medien) Möglichkeit für Aktionäre, ihre Anliegen trotz nicht physisch durchgeführter Generalversammlung zu äussern → Gestützt auf Art. 27 der bundesrätlichen Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19-Verordnung 3) hat der Verwaltungsrat für die Teilnahme an der Generalversammlung vom 22. April 2021 die schriftliche oder elektronische Stimmabgabe und Vollmachterteilung an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter angeordnet. Den Aktionären wurde zusammen mit dem Versand der Einladung die Möglichkeit gegeben, ihre Fragen, Anliegen und Feedbacks per E-Mail oder postalisch an SFS zu richten, um so mit uns in einen Dialog treten zu können.

6. Vorgehensweise bei der Berichtsstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Der umfassende Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses (vgl. u. a. Finanzbericht 2020, S. 90–92 →) ist nicht bei allen Nachhaltigkeitskennzahlen angewendet worden. Ein abweichender Abdeckungsgrad wird jeweils bei den einzelnen Indikatoren offengelegt.

Unterschieden wird bei SFS zwischen dem Konsolidierungskreis zur Erhebung der Nachhaltigkeitskennzahlen und dem Konsolidierungskreis zur Bestimmung der entsprechenden ISO-Zertifizierungen der Standorte. Um Aufwand und Leistung/Ertrag zu vereinbaren, erfolgen Standortzertifizierungen an allen Produktionsstandorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden, bei denen die Beteiligung von SFS $\geq 50\%$ ist. Zur Erhebung der Nachhaltigkeitskennzahlen werden auch «Nichtproduktionsstandorte» wie z. B. die Distributions- und Logistikzentren einbezogen. Ziel ist es, bis 2025 alle wesentlichen Standorte einzubeziehen. Um diese zu bestimmen, wird im gleichen Zeitraum eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

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). Seit 2019 orientiert sich SFS bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung an den GRI-Standards (Option «Kern»). 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 im Zeitraum von 2016–2018 im integrierten Nachhaltigkeitsbericht kompakt dargestellt.

Wesentlich sind ausserdem die Prinzipien des UN Global Compact, zu deren Einhaltung sich SFS seit 2010 verpflichtet hat. Die Fortschritte werden jährlich im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht dargestellt (vgl: UN Global Compact →). Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich SFS zu den Sustainable Development Goals (SDGs) und priorisiert hier aktuell vier Ziele: SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich in den durch die Materialitätsanalyse von 2019 identifizierten wesentlichen Themen wider: Wirtschaftliche Leistung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Emissionsreduktion sowie Sozioökonomische Compliance. SFS unterstützt damit nicht nur die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact, sondern leistet auch einen Beitrag, um die SDGs bis 2030 bestmöglich zu realisieren.

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 (Option «Kern») im 2019 und der Entscheidung, den Nachhaltigkeitsbericht zukünftig losgelöst vom Geschäftsbericht zu publizieren, wurde die Wesentlichkeitsmatrix von 2016 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. höhere/tiefere Priorität erhalten. Die identifizierten SDGs geben zusammen mit den in der Wesentlichkeitsmatrix bestimmten Themen die primären Stossrichtungen für die Nachhaltigkeitsstrategie und damit auch die kurz- bis mittelfristige Unternehmensstrategie von SFS vor. Alle weiteren in der Matrix aufgeführten Themen werden zwar als wichtig erachtet, wurden aber aus Prioritätsgründen nicht weiter fokussiert vorangetrieben. SFS strebt in diesem Zusammenhang an, die Wesentlichkeitsanalyse alle zwei Jahre durchzuführen und die Matrix entsprechend zu aktualisieren. Die nächste Wesentlichkeitsanalyse findet im 2021 statt und wird im 2022 publiziert (siehe auch GRI 102-42).

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

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht gibt es mit Ausnahme der Informationen unter GRI 102-10 keine weiteren Neudarstellungen von Informationen gegenüber dem Vorjahr.

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Im Berichtsjahr haben sich keine wesentlichen Veränderungen bei der Berichterstattung ergeben. Gestützt auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact adressiert SFS folgende Sustainable Development Goals (SDGs): SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich in den durch die Materialitätsanalyse von 2019 identifizierten wesentlichen Themen wider und leistet damit ihren Beitrag zu einer nachhaltigen globalen Entwicklung.

GRI 102-50: Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr.

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht gemäss den Richtlinien GRI Standards (Kern) wurde am 4. Juni 2020 veröffentlicht.

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 Nachhaltigkeitsberichts liegt aktuell nicht vor.

Wirtschaftliche Leistung

SFS verfolgt das langfristige Ziel einer kontinuierlichen Steigerung der Wertschöpfung. Gemäss den aktuell geltenden mittelfristigen Zielsetzungen wird ein jährliches Umsatzwachstum von 3–6% in Lokalwährungen erwartet. Im durch die Coronapandemie stark beeinflussten Geschäftsjahr 2020 sank die Wertschöpfung netto im Vergleich zu 2019 um –10.7%. Aufgrund der balancierten Aufstellung konnte der Rückgang abgefedert werden. Trotz der wirtschaftlichen Unsicherheiten im Zusammenhang mit möglichen weiteren globalen Wellen von COVID-19-Infektionen geht SFS von einer positiven Wertschöpfungsentwicklung für 2021 aus.

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 entrichtet Steuern entsprechend der Wertschöpfung. Seit 2017 meldet die SFS Group im Rahmen des Country-by-Country-Reportings die Steueraufwendungen je Land an die Eidgenössische Steuerverwaltung. Angaben zu ausserordentlichen Schwankungen werden im Finanzbericht («Informationen für Aktionäre», S. 108 ff →) gemacht. Zukünftig geht SFS von einer effektiven Steuerquote von rund 17.5% aus.

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.

Während im Zeitraum von 2015–2019 die Nettowertschöpfung pro Jahr im Durchschnitt um 12.1% gewachsen ist, stellte das Jahr 2020 – geprägt durch die COVID-19-Pandemie und die ergriffenen Massnahmen zu deren Eindämmung – die SFS Group vor grosse Herausforderungen. Nach einem teils markanten Nachfragerückgang im ersten Halbjahr erholte sich die Nachfrage ab den Sommermonaten in verschiedenen Endmärkten und Regionen. Für die Nettowertschöpfung netto bedeutete dies im 2020 insgesamt einen Rückgang von –10.7% im Vergleich zum Vorjahr.

Die relativen Anteile der einzelnen Anspruchsgruppen entwickelten sich aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ebenfalls entsprechend rückläufig. Der Wertschöpfungsanteil, z. B. für die Mitarbeitenden, sank im 2020 aufgrund von temporären Massnahmen zur Kapazitätsreduktion und Solidaritätsbeiträgen um –10.1% im Vergleich zum Vorjahr.

Eine Ausnahme bildet die Ausschüttung an die Aktionäre. Bereits an der Generalversammlung 2020 wurde eine Reduktion der Dividende um 10% im Vergleich zur Ausschüttung im 2019 als Zeichen der Solidarität im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beantragt und mit grosser Mehrheit angenommen. Aufgrund der robusten Ertragslage, der sehr soliden Bilanzstruktur und der vorsichtig optimistischen Aussichten für die weitere Geschäftsentwicklung beantragte der Verwaltungsrat der Generalversammlung auch in diesem Jahr eine Ausschüttung in Höhe von CHF 1.80 je Aktie. Damit ist der Anteil der Wertschöpfung für die Investoren/Aktionäre im Zeitraum 2019–2020 gleich geblieben.

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 die Payout Ratio von 2016–2020 in der Bandbreite von 37.5% und 36.5% des Konzerngewinns.

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. Konsolidierungseffekten).

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

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Eine 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 durch externe Prüfer nach Swiss GAAP FER verifiziert.

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 Investitionen 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	2020	2019	2018	2017	2016
Wertschöpfung brutto	817.9	899.4	858.2	818.9	730.7
in % des Nettoumsatzes	47.9%	50.5%	49.4%	50.1%	50.9%
Abschreibungen/Amortisationen	-100.2	-95.4	-89.7	-125.8	-146.4
in % des Nettoumsatzes	-5.9%	-5.4%	-5.2%	-7.7%	-10.2%
Wertschöpfung netto	717.7	804.0	768.5	693.1	584.3
in % des Nettoumsatzes	42.0%	45.1%	44.2%	42.4%	40.7%

Entwicklung und Verteilung der Wertschöpfung in Mio. CHF	2020	2019	2018	2017	2016
Mitarbeitende	69.0%*	68.5%	67.6%	69.3%	70.5%
Personalaufwand	495.1	550.4	519.3	480.6	411.8
Staat	5.0%*	5.3%	6.6%	7.0%	7.7%
Laufender Steueraufwand exkl. latente Steuern**	31.3	37.7	46.4	44.2	40.9
Öffentliche Abgaben	4.6	4.6	4.6	4.3	3.8
Kapitalgeber	9.7%*	9.0%	10.3%	11.0%	11.7%
Dividende an Aktionäre	67.5	67.5	75.0	71.3	65.6
Zinsaufwand	1.9	4.8	4.3	4.9	3.0
Unternehmen	16.3%*	17.3%	15.5%	12.7%	10.1%
Unverteilter Gewinn	117.3	139.0	118.9	87.8	59.2

*In % der Wertschöpfung netto

**Gemäss GRI 201 werden latente Steuern bei Zahlungen an den Staat nicht berücksichtigt.

Entwicklung und Verteilung der Wertschöpfung in Mio. CHF	2020	2019	2018	2017	2016
---	------	------	------	------	------

Total Erträge	1'724.5	1'814.7	1'756.7	1'657.9	1'462.1
Vorleistungen Lieferanten	906.6	915.3	898.5	839.0	731.4
Wertschöpfung brutto	817.9	899.4	858.2	818.9	730.7

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

Wesentliche Themen

Emissionen

Über die Grundsätze des Umweltmanagements hinaus unterstützt SFS die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens, wie z. B. die Erderwärmung auf unter 2° bzw. 1,5° Celsius zu begrenzen. Konkret strebt SFS bis 2030 eine Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) um $\geq 90\%$ an. Bis 2040 soll die Reduktion der CO₂-Emissionen um $\geq 90\%$ für die gesamte Lieferkette (Scope 3) erfolgen. Die Berechnung der Emissionseinsparung erfolgt in Tonnen CO₂ im Verhältnis zur erarbeiteten Wertschöpfung (Deckungsbeitrag 2 in CHF).

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die Produktionsprozesse bei SFS und die eingesetzten Technologien sind sehr effizient. Insbesondere die Kaltumformung, eine der Kerntechnologien, zeichnet sich im Vergleich zu alternativen Produktionstechnologien durch hohe Energie- und Materialeffizienz aus. Die Verbrennung fossiler Brennstoffe zur Energiegewinnung sowie andere direkte und indirekte Emissionsquellen im Produktionsprozess haben jedoch negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima, weshalb SFS bestrebt ist – auch in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaschutzabkommen – ihre Emissionen kontinuierlich zu reduzieren. 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 Wärmebehandlungs- und eigene 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 direkten 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. Weitere wesentliche Emissionsquellen sind der Transport der Werkstoffe und Produkte sowie der Geschäfts- und Pendlerverkehr der Mitarbeitenden.

Die Datenerhebung erfolgte im Berichtsjahr an 34 Standorten (2019: 33 Standorte) mit 8'956 Mitarbeitenden in FTE (Angestellte der SFS Group, 2019: 9'047). Dies entspricht rund 84% (2019: 86%) der gesamten Belegschaft der SFS Group. Ziel ist es, bis 2025 alle relevanten Standorte aufzunehmen und somit eine Abdeckung von mehr als 95% zu erreichen.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

SFS arbeitet als führendes Technologieunternehmen nicht nur daran, die eigenen Prozesse möglichst energieeffizient, umweltverträglich und ressourcenschonend zu gestalten, sondern auch Lösungen anzubieten, die dem Kunden nachhaltige Vorteile bei Beschaffung, Einsatz, Montage, Zuverlässigkeit und Performance bieten. SFS berücksichtigt im Umweltmanagement die gesamte Lieferkette und trägt damit zur Erreichung der eigenen als auch der von den Kunden angestrebten Umweltziele bei.

Die übergeordneten Grundsätze des Umweltmanagements sind in der «Politik für Qualität, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit» → verankert. SFS verpflichtet sich hier 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 Zertifizierung der Produktionsstandorte nach ISO 14001 sind Teil des Managementansatzes und des umfassenden Umweltmanagementsystems: Aktuell verfügen 20 Produktionsstandorte (Vorjahr: 15) über ein ISO-14001-zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Ziel ist es, das Umweltmanagementsystem bis 2025 auf alle wesentlichen Produktionsstandorte (siehe hierzu GRI 102-45 →) auszuweiten

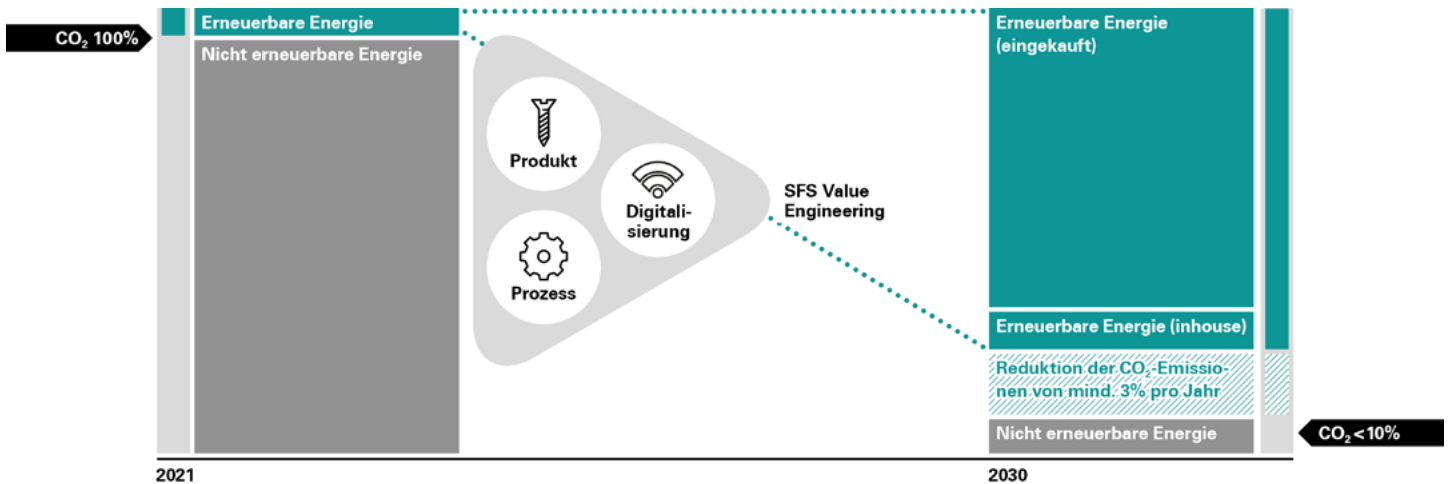
und diese gemäss ISO 14001 zu zertifizieren. Das folgende Diagramm zeigt den aktuellen Stand bzgl. Planung und Ist-Zertifizierung nach Divisionen:

Division	Automotive	Electronics	Industrial	Medical	Construction	Riveting
SFS Scope*	13	2	5	4	6	4
Zertifiziert	12	2	4	0	0	2
In Planung	1	0	1	4	6	2
100% Erfüllung	2021	-	2022	2023	2022	2022

* SFS Scope: Produktionsstandorte bei denen SFS einen Unternehmensanteil von $\geq 50\%$ besitzt und mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt. Die Division D&L ist für die Zertifizierung nicht aufgeführt, da es sich hier nicht um wesentliche Produktionsstandorte handelt (siehe hierzu auch GRI 102-45 →).

Reduktion der Emissionen um $\geq 90\%$ bis 2030

Über die Grundsätze des Umweltmanagements hinaus unterstützt SFS die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens, wie z. B. die Erderwärmung auf unter 2° bzw. $1,5^\circ$ Celsius zu begrenzen. Konkret strebt SFS bis 2030 eine Reduktion der CO_2 -Emissionen (Scope 1 & 2) um $\geq 90\%$ an. Bis 2040 soll die Reduktion der CO_2 -Emissionen um $\geq 90\%$ für die gesamte Lieferkette (Scope 3) erfolgen. Die Berechnung der Emissionseinsparung erfolgt in Tonnen CO_2 im Verhältnis zur erarbeiteten Wertschöpfung (Deckungsbeitrag 2 in CHF)



Hauptansatzpunkte/Hebel zur Emissionsreduktion

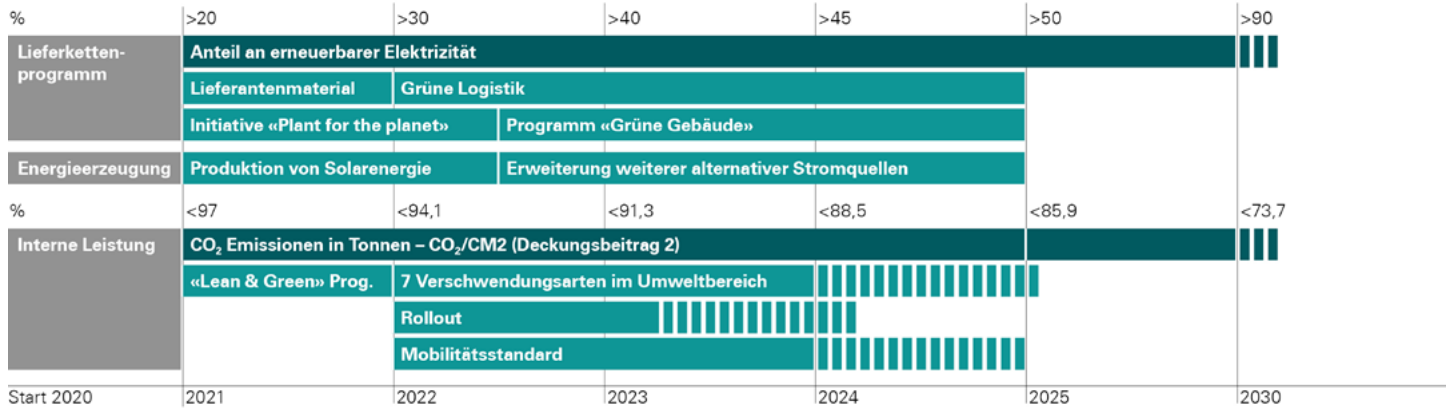
Optimierungen in den Prozessen, am Produkt und in der Digitalisierung mit dem Fokus auf einen nachhaltigen Kundennutzen stehen für SFS im Vordergrund der Aktivitäten. Folgende Hauptansatzpunkte unterstützen die Reduktion der Emissionen:

- Fokus auf den Bezug von Energie aus erneuerbaren Energie- und Rohstoffquellen → Produkte
- Kontinuierliche Reduktion der eigenen CO_2 -Emissionen (Scope 1 & 2) → Prozesse (siehe Grafik «Emissionsreduktion»)
- Aufbau und Ausbau der eigenen nachhaltigen Energieproduktion (z. B. Installation von Photovoltaikanlagen) → Produkte
- Aktives Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette (u.a. unter Einbezug und Verpflichtung der Lieferanten) → Prozesse
- Schaffung von zusätzlicher Transparenz durch die Erweiterung in der Datenerhebung → Digitalisierung

Dazu verabschiedete die Konzernleitung im Dezember 2020 neben den Reduktionszielen auch eine Roadmap (siehe Grafik Umwelt-Roadmap, S. 26). Diese besteht aus drei Programmen:

- 1) Optimierung der eigenen Leistung
- 2) Erzeugung von erneuerbarer Energie
- 3) Optimierung der gesamten Lieferkette

Umwelt-Roadmap 2020–2025



Gemessen wird die Zielerreichung 2) und 3) über die Kennzahl «Anteil erneuerbare Energiequellen». Bis 2025 strebt SFS hier einen Anteil von mindestens 50% an; bis 2030 soll der Anteil mehr als 90% betragen. Ziel der Optimierung der eigenen Leistung 1) ist die jährliche Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) um mindestens 3% (gemessen am Deckungsbeitrag 2). Ausgangspunkt für diese Zielsetzungen ist jeweils das Berichtsjahr 2020.

Der Start in die einzelnen Programme beginnt jeweils mit einem Potenzialcheck, damit die bereits umgesetzten Initiativen in den einzelnen Werken systematisch aufgenommen und weitere Ansatzpunkte generiert werden können. Einige Beispiele aus den Werken sind: Optimierungen von Druckluft- und Vakuumanlagen, Beleuchtungserneuerung (LED), Optimierung der Kühl-, Heiz- und Belüftungssysteme, Recycling von Wertstoffen oder auch Aufbereitung von Abwässern.

Um die eigene Leistung zu verbessern verfolgt SFS den «Lean & Green Ansatz». Der «Lean & Green Ansatz» verbindet Lean-Management-Ansätze mit Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten. Hier werden weitere Potenziale innerhalb der Prozesse mittels einer Stoffstromanalyse erhoben und gleichzeitig die Verwendung der Leanmethoden mit einbezogen. Neben Recyclingmöglichkeiten stehen bei diesem Ansatz sieben «Verschwendungspotenziale» im Mittelpunkt: Energie, Wasser, Materialien, Abfälle, Transport, Emissionen und Biodiversität.

Für die Erzeugung von erneuerbarer Energie prüft SFS in welchem Umfang sich Produktions- und Bürogebäude sowie weitere Außenflächen mit Solarstromanlagen ausstatten lassen. Im nächsten Schritt werden die Möglichkeiten weiterer Herstellungsverfahren oder auch Kooperationen geprüft.

Um auch die Lieferkette hinsichtlich Emissionen optimieren zu können, evaluiert SFS mit der Initiative «Liefermaterial»/«Supplier material» die Möglichkeiten der positiven Einflussnahme. Dazu gehört u.a. der Einsatz von Transporten mittels alternativer Treibstoffe.

Mit einer Beteiligung an der Initiative/Kampagne «Plant for the planet» verfolgt SFS das Ziel, nicht nur die negativen Auswirkungen für Umwelt und Gesellschaft zu minimieren, sondern auch einen positiven Beitrag zu leisten.

Mehr Transparenz durch erhöhte Datenqualität

Nur mit einer soliden Datengrundlage ist es möglich, im Sinne der Roadmap gezielte Massnahmen für den Umwelt- und Klimaschutz zu erarbeiten, ihre Effektivität zu überprüfen und allfällige Korrektur- bzw. Zusatzmassnahmen einzuleiten. Im Berichtsjahr konnten 34 Standorte (2019: 33 Standorte) sowie zusätzliche Emissionsquellen bei den Scope-1-Emissionen in der Datenerhebung berücksichtigt werden. Die Datenqualität bzw. die Abdeckung der Emissionsquellen bei den Scope-3-Emissionen (sonstige indirekte THG Emissionen) hatten im Berichtsjahr noch keine ausreichende Aussagekraft. SFS verzichtet deshalb auf ihre Veröffentlichung. Bis 2025 wird die Datenerhebung weiter verbessert und sämtliche signifikanten Emissionsquellen umfassen.

Zielerreichung durch gemeinsame Verantwortung

Für eine höhere Gewichtung der ökologischen und sozial-gesellschaftlichen Aspekte im Rahmen der Unternehmensführung fließen ab Kalenderjahr 2021 für die gesamte Konzernleitung konkrete ESG-Ziele als Teil der individuellen Ziele in die Zielvereinbarung mit ein.

Verantwortlich für die Reduktion der Emissionen gemäss den definierten Zielen bis 2030, 2035 bzw. 2050 sind die Divisionen. Diese definieren Massnahmen, welche die unterschiedlichen Geschäftscharakteristika berücksichtigen. Die Leistungsbeurteilung

erfolgt im Rahmen des Management-by-Objectives-Ansatzes. Unterstützt werden die Divisionen in der Planung und Durchführung der Massnahmen über den Peergroup-Ansatz. Der Group EHS (Environment Health Safety) Manager definiert in Zusammenarbeit mit den EHS Managern der Divisionen bzw. Standorten die generelle Vorgehensweise. In den monatlichen Peergroup-Meetings wird der Fortschritt überwacht und ggf. Korrekturmassnahmen ergriffen sowie Best-Practices miteinander geteilt.

Umsetzung konkreter Massnahmen initiiert

Im aktuellen Berichtsjahr konnten an unterschiedlichen Standorten bereits erste Massnahmen eingeleitet und erfolgreich implementiert werden. Dazu gehören u.a. die Installation einer neuen LED-Beleuchtung sowie eines modernen Direktheizsystems und die Implementierung einer 100-prozentigen Kreislaufwirtschaft bezüglich Abfälle am Standort Leeds (Grossbritannien). Deutlich weniger Energieverbrauch und ein reduzierter CO₂-Ausstoss sind die erfreuliche Folge der nachhaltigen Modernisierung. In der Schweiz setzen die Produktionsstandorte seit 2021 ausschliesslich auf klimaneutralen Strom. Dafür wurde im Herbst 2020 die bisherige Photovoltaikanlage am Hauptstandort in Heerbrugg (Schweiz) deutlich erweitert. Sie erzeugt seit dem Frühjahr 2021 rund 8.5% des aktuellen Energiebedarfs der Schweizer Produktionsstandorte. Den restlichen Strombedarf bezieht SFS seit 2021 aus Wasserkraft. Weitere Details zu den bisherigen Massnahmen finden Sie in der Success Story «Mit Emissionsreduktionen und klimaneutraler Energie in Richtung Zukunft» →

Einbindung der Stakeholder durch kontinuierlichen Dialog gewährleistet

SFS sucht und bietet ihren Stakeholdern den regelmässigen Austausch über diverse physische oder digitale Plattformen an. Dazu gehört auch das aktive Beschwerdemanagement, siehe GRI 102-43 und GRI 102-44 für weitere Details →

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Die in GRI 103-2 beschriebenen Managementansätze und -massnahmen im Bereich Emissionen werden durch den Group EHS Manager jährlich der Konzernleitung vorgelegt und in diesem Zusammenhang die Erreichung der Ziele und Initiativen der Roadmap bewertet und angepasst. Dazu gehört die Überprüfung der Umweltleistung: ISO-14001-zertifizierte Standorte berichten z. B. über ihre Fortschritte bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen. Eine weitere Übersicht über Fortschritte bzw. Veränderungen gibt die Publikation des «Streamlined Energy & Carbon Reporting (SECR)» →. Dieser wird aufgrund von länderspezifischen Anforderungen von den verantwortlichen Standorten in Grossbritannien erstellt.

Zusätzlich zum Kriterium der ISO-14001-Zertifizierungen wurde der Managementansatz im Berichtsjahr um die Roadmap sowie die dazugehörigen Umweltinitiativen erweitert. Erste Messungen bzgl. Zielerreichung und Fortschritte werden dazu im Berichtsjahr 2021 erhoben und im Sustainability Report 2021 publiziert.

GRI 305: Emissionen 2016

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

Im Vergleich zum Vorjahr konnten zusätzliche Emissionsquellen und ein weiterer Standort berücksichtigt werden, was zu einer starken Zunahme der erfassten Emissionen (+ 22%) geführt hat. Die Ausweitung der Datenerfassung ist ein wichtiger Treiber für eine höhere Transparenz, welche wiederum für die Definition geeigneter Massnahmen und für die Überprüfung von deren Wirksamkeit wichtig ist. Vor diesem Hintergrund sind die Zahlen nicht mit den publizierten Vorjahreswerten vergleichbar.

Mit der Erweiterung der Datenerhebung sind nun alle gängigen Gase in die Datenerhebung eingeflossen. Biogene CO₂-Emissionen sind in dem Berichtszeitraum nicht angefallen. Nach eigenen Schätzungen lag die Aussagekraft der erhobenen Daten an den Produktionsstandorten bei 80–90%. Lücken bei der Erhebung von Kältemitteln und Angaben zu Kraftstoffverbräuchen der eigenen Fahrzeugflotte sollen bis 2023 geschlossen und somit die Datenqualität auf 100% gesteigert werden. Dies bedeutet, dass SFS innerhalb der nächsten zwei Jahre alle signifikanten Emissionsquellen vollständig in der Datenerhebung abbilden wird.

Scope 1	2020	2019	Veränderung zum Vorjahr
In Tonnen CO ₂ eq	21'077	17'258	22%

Quelle der Emissionsfaktoren: Ecoinvent v3.71/Verwendete Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

Treibhausgasemissionen (als CO₂eq). Klimawandel 2013, Fünfter Bewertungsbericht (AR5) der United Nations Intergovernmental Panel für Klimawandel (IPCC 2013).

Standard nach dem GHG Protokoll: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) wurde im Rahmen des ECO-PRO-Effizienzprofils von der sinum AG, Experten für betriebliche Ökobilanzierung mit 25 Jahren Erfahrung, verwendet. Die Methodik basiert auf den Prinzipien der ISO 14040. Ziel ist es, die betriebliche Ökobilanz zu überwachen, einen globalen Überblick über die Auswirkungen zu erhalten und eine jährliche Informations- und Datenbasis für die Entscheidungsfindung und Kommunikation bereitzustellen. Die Datenerhebung ist standardisiert und es werden ecoinvent-Daten verwendet. Die verwendeten Methoden sind Ecoscarcity- und CO₂-Äquivalenzfaktoren aus IPCC 2013.

Verwendete Rechenprogramme: REGIS – EcoPerformance Systems.

GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Zu den indirekten Emissionen zählen Emissionen aus eingekauftem Strom und allen Arten von Fernwärme. Die Emissionsprofile der eingekauften Energien sind Teil der Bewertung im Beschaffungsprozess. Die absoluten indirekten CO₂-Emissionen (Scope 2) sanken im Vergleich zum Vorjahr um rund 2%. Einerseits trugen Optimierungsmaßnahmen, wie zum Beispiel die Umsetzung der LED-Lichtkonzepte, der Wechsel von Energielieferanten und die Optimierung von Heizsystemen und Klimaanlage, an verschiedenen Standorten zur Reduktion bei. Andererseits stiegen Energieverbräuche vor allem im asiatischen Raum infolge der guten Geschäftsentwicklung weiter an. Der Anteil an erneuerbarer Energie beträgt im Berichtszeitraum 4% (2019: nicht erhoben).

Scope 2	2020	2019	Veränderung zum Vorjahr
In Tonnen CO ₂ eq	91'364	93'224	-2%

Quelle der Emissionsfaktoren: Ecoinvent v3.71/Verwendete Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

Treibhausgasemissionen (als CO₂eq). Klimawandel 2013, Fünfter Bewertungsbericht (AR5) der United Nations Intergovernmental Panel für Klimawandel (IPCC 2013).

Standard nach dem GHG Protokoll: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) wurde im Rahmen des ECO-PRO-Effizienzprofils von der sinum AG (www.sinum.com), Experten für betriebliche Ökobilanzierung mit 25 Jahren Erfahrung, verwendet. Die Methodik basiert auf den Prinzipien der ISO 14040. Ziel ist es, die betriebliche Ökobilanz zu überwachen, einen globalen Überblick über die Auswirkungen zu erhalten und eine jährliche Informations- und Datenbasis für die Entscheidungsfindung und Kommunikation bereitzustellen. Die Datenerhebung ist standardisiert und es werden ecoinvent-Daten verwendet. Die verwendeten Methoden sind Ecoscarcity- und CO₂-Äquivalenzfaktoren aus IPCC 2013.

Verwendete Rechenprogramme: REGIS – EcoPerformance Systems.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

SFS konnte auch im aktuellen Berichtsjahr die Anzahl an berufsbedingten Unfällen weiter reduzieren und ist ihrem mittelfristigen Ziel – die Anzahl von Berufsunfällen bis 2025 im Vergleich zu 2019 zu halbieren – wieder ein Stück nähergekommen.

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. Dies gilt insbesondere an unseren Produktionsstandorten, an welchen die Prozesse und Abläufe – auch aufgrund der hohen Materialdurchsätze – für die Mitarbeitenden mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken verbunden sind und durch geeignete Massnahmen minimiert werden müssen. Diese Standorte bzw. die Berufsgruppe «Produktionsmitarbeitende» sind daher zentral in Bezug auf Evaluierungen und Verbesserungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Die nachfolgenden Angaben der SFS Group im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz decken per Ende der Berichtsperiode 8'956 Mitarbeitende (in FTE, Angestellte der SFS Group, 2019: 9'047) ab. Dies entspricht rund 84% (2019: 86%) der gesamten Belegschaft von SFS, wovon die Mehrheit in einem Produktionsumfeld tätig ist. Ziel ist es, dass die Erhebung bis 2025 über 95% aller Mitarbeitenden umfasst. Die Aufnahme weiterer relevanter Daten, wie die Unterscheidung nach Leihmitarbeitenden (Mitarbeitende deren Arbeit/Arbeitsplätze von der Organisation kontrolliert werden, jedoch nicht auf der Lohnliste von SFS stehen) und arbeitsbedingter Ausfälle mit schweren Folgen, wird für die Auswertung im Jahr 2021 erstmals erfolgen. In der Kennzahl FTE (full time equivalent) sind zur Zeit auch die temporären Mitarbeitenden enthalten; für sie gelten die gleichen Sicherheitsbestimmungen, Rechte und Pflichten wie für Festangestellte der SFS Group.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Ein sicheres Arbeitsumfeld, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden tragen massgeblich zum Erfolg der SFS Group bei, weshalb der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur ist. Mit den Werten «Partnerschaft», «Engagement», «Gemeinschaft», «Erfolg» und «Veränderung», die aus unserem Leitbild stammen und Basis für unser tägliches Handeln sind, strebt SFS eine führende Position im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an.

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

- SFS schützt das Leben und die Gesundheit aller Mitarbeitenden durch sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen.
- Durch regelmässige Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Belastungen und Risiken verbessert 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 ihren Stakeholdern, 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 können mögliche Unfälle vermieden werden.

- Mitarbeitende haben gegenüber ihrem Vorgesetzten die Meldepflicht, auf eventuelle Umstände hinzuweisen, welche die Arbeitssicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden gefährden. Sie haben damit gleichzeitig auch die Möglichkeit, Verbesserungen anzuregen bzw. auf eventuelle Mängel hinzuweisen (Beschwerdemöglichkeit).
- In diesem Zusammenhang haben die Mitarbeitenden auch die Aufgabe und Pflicht, ihre Arbeit im Falle eines potenziellen Risikos und/oder einer Gefahr zu unterbrechen und diese erst dann wieder aufzunehmen, wenn die Situation dies zulässt (z. B. Gefahr/ Mangel wurde behoben bzw. beseitigt). Dieses Vorgehen wird u. a. regelmässig in der Schulung zu den «10 SFS Sicherheitsregeln» vermittelt.
- Alle Mitarbeitende sind angehalten Ideen und Auffälligkeiten direkt zu melden. Dafür stehen ihnen unterschiedliche Kommunikationskanäle und -plattformen zu Verfügung, z. B. über die CIP-Ideen Box, Teamgespräche, Shopfloor-Meetings oder Mitarbeitergespräche. Durch die neue mySFS App ist ein weiterer Kommunikationskanal geschaffen worden, der es den Mitarbeitenden ermöglicht direkt mit ihrem Vorgesetzten oder Abteilungsleiter in Kontakt zu treten und ihr Anliegen vorzubringen. Das von SFS integrierte Compliance System ist für alle Mitarbeitenden zugänglich. Hinweise auf Verstösse bringen dem berichtenden Mitarbeitenden keine Nachteile.

SFS hat sich das Ziel gesetzt, die Berufsunfälle bis 2025 im Vergleich zu 2019 um 50% zu reduzieren und so der langfristigen Zielsetzung von null Berufsunfällen schrittweise näher zu kommen. Zur Erreichung dieses Ziels wird die Norm ISO 45001 weiterhin kontinuierlich an allen Standorten der SFS Group eingeführt und wo angemessen auch zertifiziert.

Der aktuell noch unterschiedliche Abdeckungsgrad hinsichtlich ISO-Zertifizierungen soll bis 2025 alle Produktionsstandorte* umfassen. Für die Realisierung dieses Ziels wurde eine Roadmap definiert. Derzeit sind 13 der 34 Standorte ISO 45001-zertifiziert.

Division	Automotive	Electronics	Industrial	Medical	Construction	Riveting
SFS Scope*	13	2	5	4	6	4
Zertifiziert	8	2	2	0	1	0
In Planung	5	0	3	4	5	4
100% Erfüllung	2023	-	2022	2023	2023	2025

* SFS Scope: Produktionsstandorte bei denen SFS einen Unternehmensanteil von $\geq 50\%$ besitzt und mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt. Das Segment Distribution & Logistics ist für die Zertifizierung nicht aufgeführt, da es sich hier nicht um wesentliche Produktionsstandorte handelt (siehe hierzu auch GRI 102-45 →).

Die Zielerreichung und -überprüfung erfolgt zunächst dezentral für jeden einzelnen Standort. Dafür 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, auf den Stufen Standort, Division und SFS Group, stehen in regelmässigem Austausch miteinander und erfassen ihre Daten auf einer zentralen Kollaborationsplattform. Sie planen und implementieren etwaige (Korrektur-)Massnahmen und stellen eine bestmögliche Zielerreichung für die SFS Group und damit den Schutz der Mitarbeitenden sicher. Der Austausch über Fortschritte und Abweichungen erfolgt an regelmässigen Lenkungstreffen mit der Geschäftsleitung und an Sitzungen der Konzernleitung.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Der aktuelle Managementansatz scheint wirksam und somit geeignet zu sein. Die Anzahl der Unfälle sinkt stetig und immer seltener kommt es zu Ausfällen durch Unfall oder Krankheit. Speziell an den Standorten mit ISO 45001 Zertifizierung kann eine positive Entwicklung beobachtet werden, weshalb die kontinuierliche Ausweitung auf weitere Standorte forciert wird. Die Mitarbeiterzufriedenheit bewegt sich seit Jahren auf einem hohen Niveau, was z. B. durch die guten Platzierungen beim Swiss Arbeitgeber Award → belegt wird. Eine geringe Fehlerquote und die hohe Produktivität unterstreichen, dass das hohe Niveau im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheit nicht im Widerspruch zu effizienten und effektiven Prozessen steht.

Die Gefährdungsbeurteilungen werden von sachkundigen Personen erstellt, die im Bedarfsfall eine externe Beratung hinzuziehen können. Die daraus entstandenen Dokumente werden bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, Maschinen oder Arbeitsstoffe, bei der Veränderung von Arbeitsverfahren, die neue Gefahren verursachen könnten, oder infolge eines Unfalls oder eines Beinaheunfalls gewonnenen Erkenntnisse regelmässig überarbeitet.

Die Meldung von Vorfällen und gefährlichen Situationen erfolgt für alle Standorte gemäss den lokalen Verfahren, die im jeweiligen Managementsystem vorgesehen sind. Das gruppenweite Meldeverfahren richtet sich nach dem NACA Index (National Advisory Committee for Aeronautics). Das allgemeine Ziel besteht darin, die Meldekultur in der ganzen SFS Group zu verbessern, einschliesslich der Meldungen durch Mitarbeitende von Fremdfirmen. Das System ist aktuell ausreichend aufgestellt, eine Neubewertung wird 2021 erfolgen.

Sämtliche Vorfälle, einschliesslich Beinaheunfälle, werden untersucht. Ziel ist es, die zugrunde liegenden Ursachen zu ermitteln und entsprechende Korrekturmassnahmen zu treffen, damit verhindert wird, dass ein ähnlicher Zwischenfall erneut auftritt. Für SFS ist es wichtig, dass die Unfalluntersuchung keine Schuldzuweisung bedeutet, sondern darauf abzielt, Ausfälle im Sicherheitsprozess zu identifizieren. Die Aufnahme von Beinaheunfällen erfolgt noch nicht systematisch in der ganzen SFS Group. Deshalb ist eine Überprüfung und Anpassung des Reportingsystems für 2021 geplant.

Das aktuelle Berichtsjahr war vorrangig durch die COVID-19-Pandemie geprägt. Der Schutz der Gesundheit aller Mitarbeitenden hatte in diesem Zusammenhang oberste Priorität. Alle erforderlichen Schutzmassnahmen wurden rasch umgesetzt und an allen Standorten wurde gemäss den gültigen Notfallplänen und in Übereinstimmung mit den von den lokalen Behörden erlassenen Vorschriften, gearbeitet. Neben den üblichen Hygienevorschriften wurden, wo nötig, zusätzliche Massnahmen eingeführt: unter anderem die strikte Trennung der Teams, der Einsatz von Homeoffice oder die obligatorische Verwendung von Schutzmasken. Physische Veranstaltungen wurden abgesagt oder durch Online-Konferenzen ersetzt. Durch die konsequent umgesetzten Massnahmen konnte den Mitarbeitenden ein hohes Mass an Sicherheit und Gesundheitsschutz geboten und die Fortführung der Geschäftstätigkeit sichergestellt werden.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

SFS arbeitet mit einem konzernweiten Business Managementsystem (BMS), das die Anforderungen der aktuellen Normen nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 erfüllt und für alle SFS Standorte und alle Mitarbeitenden gilt. Die lokalen Standorte implementieren ihre lokalen Managementsysteme auf der Grundlage des BMS Systems und der lokalen regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen. Neu akquirierte Unternehmen werden im Rahmen des Integrationsansatzes in das BMS integriert.

Das BMS wird von der Corporate Quality & EHS Funktion gepflegt und durch ein Netzwerk von EHS-Fachleuten in den regionalen und nationalen Organisationen eingesetzt. Die Kommunikation und der Austausch erfolgen in einem Peer-Group-Ansatz.

Sowohl das BMS als auch die lokalen Managementsysteme von SFS werden im Rahmen unserer laufenden ISO-Zertifizierungen von externen Parteien auditiert. Interne Audits und regelmässige Überprüfungen der EHS-Leistung unterstützen die kontinuierliche Verbesserung des Managementsystems und seiner Umsetzung.

GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

SFS arbeitet nach dem Prinzip, dass die Gefahrenerkennung die Grundlage für sicheres Arbeiten ist. Alle Standorte sind verpflichtet, regelmässig Gefahren zu beurteilen und Risiken innerhalb ihres Einflussbereiches und ihrer Arbeitsabläufe zu analysieren sowie Korrektur- und Minderungsmaßnahmen zu definieren. Als Instrument für eine regelmässige Beurteilung dient unter anderem das an allen Standorten eingeführte tägliche Shopfloormeeeting, in dem das Thema Sicherheit als wichtiger Agendapunkt besprochen wird. Risikoanalysen werden überprüft, wenn neue Informationen z. B. hinsichtlich neuer gesetzlicher Anforderungen, Änderungen an Systemen, Ausrüstung oder Rohstoffen sowie zu Vorfällen, Unfällen und Beinaheunfällen vorliegen.

Im 2019 hat SFS die «10 Sicherheitsregeln» eingeführt, um das Bewusstsein für Risiken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu schärfen. Die Implementierung der «10 Sicherheitsregeln» wird bis Ende 2021 abgeschlossen. Sie gelten an allen Standorten und für alle Mitarbeitenden. In diesem Zusammenhang sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, die Arbeit zu unterbrechen, wenn sie diese für nicht sicher halten.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeitenden sicherzustellen, dass alle Unfälle oder Zwischenfälle sowie Beinaheunfälle umgehend den Vorgesetzten gemeldet werden, damit eine rechtzeitige Untersuchung und Korrekturmassnahmen gewährleistet sind.

Jeder Standort betreibt ein aktives Risikomanagement und ist auf mögliche Störfälle vorbereitet. Die oberste Leitung des Standorts benennt einen Krisenstab und unterhält Notfallpläne soweit erforderlich.

Mögliche Störfallereignisse sind:

- Gefährdung und Schädigung von Mensch und Umwelt (Unfälle, Brand, Hochwasser, Sturm, Erdbeben, Epidemien/Pandemien, etc.)
- Betriebsunterbruch (mangelnde Verfügbarkeit oder Ausfall von Arbeitskräften, Energie, Beschaffungskomponenten, Betriebsmittel, etc.)
- Eingriff Unbefugter (unerlaubter Zugang, Vandalismus, Sabotage, Spionage, Cyberattacken, etc.)
- Kundenbeanstandungen (Produkthaftungs- und Gewährleistungsfälle, etc.)

Ziel des Risikomanagements und der Notfallpläne ist es, die Anforderungen der Kunden auch während den aufgeführten möglichen Störfallereignissen reibungslos und zeitnah erfüllen zu können.

GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

SFS stellt den Zugang zu qualifizierten arbeitsmedizinischen Dienstleistungen durch länderspezifische Ansätze sicher, welche die lokalen gesetzlichen Anforderungen erfüllen und den Service in der Landessprache anbieten. Informationen zu den verfügbaren arbeitsmedizinischen Diensten erhalten die Mitarbeitenden jeweils bei ihrer Einarbeitung bzw. Einweisung. Die Dienste werden während der regulären Arbeitszeit angeboten. Das Recht der Mitarbeitenden auf Datenschutz und Privatsphäre wird respektiert und eingehalten. Die Inanspruchnahme bzw. Teilnahme der Mitarbeitenden an solchen Dienstleistungen und Programmen bzw. die dadurch erfassten Gesundheitsdaten werden nicht als Entscheidungskriterium zur Mitarbeiterentwicklung (Kündigung, Beförderung etc.) herangezogen.

GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Von den Mitarbeitenden eingebrachte Themen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden in den Sitzungen der Fachkommission für Unfall und Sicherheit auf Standortebene besprochen. Diese Sitzungen finden in regelmässigen Abständen je nach Standort monatlich oder quartalsweise statt.

Darüber hinaus findet der regelmässige Austausch zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf vielen weiteren Kanälen/Plattformen statt. Dazu gehören u. a. Teambesprechungen, Shopfloormeetings, Quartalsinformationen, Informationsbildschirme, Mitarbeiterzeitschrift, Mitarbeiter-App, Einzelgespräche oder auch Mitarbeiterumfragen.

GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle neuen Mitarbeitenden werden zu einem Einführungstag begrüsst (z. B. SFS Welcome Day) und unter anderem über die zur Verfügung stehenden Systeme (Schulungen vor Ort, Onlineschulung, E-Learning Plattform) zu Sicherheit und Gesundheit sowie über ihre Rechte und Pflichten informiert. Die Trainings werden in regelmässigen Abständen von qualifizierten Sicherheitsfachleuten oder Fachspezialisten abgehalten. Zur Grundschulung gehören, die richtige Anwendung der persönlichen Schutzausrüstung, die 10 SFS Sicherheitsregeln (in ausführlicher Form) sowie fachspezifische Instruktionen zu Hebebühnen, Flurfördergeräten, gefährlichen Stoffen oder ähnlichem. Neu werden die Inhalte der «10 SFS Sicherheitsregeln» auch regelmässig durch E-Learnings den Mitarbeitenden vermittelt.

Die Kurse werden in kleinen Gruppen abgehalten, damit gewährleistet ist, dass sich jeder Mitarbeitende entsprechend einbringen kann. Ziel der Kurse ist es, dass Inhalt und der fachgerechte Umgang mit den Hilfsmitteln in der Theorie und vor Ort an Praxisbeispielen verstanden und umgesetzt werden können.

Das vielfältige Kursangebot, welches während der Arbeitszeit angeboten wird, wird individuell an den Inhalt und die Zielpersonen angepasst und dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden (auch nicht direkt angestellten Personen) zu Verfügung.

GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

SFS fördert durch unterschiedlichste Aktionen, Initiativen und Kampagnen die Gesundheit der Mitarbeitenden. Dazu gehören unter anderem in der Schweiz:

- Förderung der Fahrradnutzung
- Einführung eines Anreizsystems (EcoPoints), damit der Arbeitsweg vermehrt mit dem E-Bike, zu Fuss oder mit dem ÖV zurückgelegt wird
- Angepasste Fahrradverkehrswege und erhöhte Sicherheit für Fahrradfahrer auf dem Firmengelände
- Diverse Sportangebote

GRI 403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

SFS legt sowohl bei ihren Mitarbeitenden als auch bei allen anderen Anspruchsgruppen, die das Werksgelände besuchen, grossen Wert auf den maximalen Schutz von Arbeitssicherheit und Gesundheit. Allen Gästen und Geschäftspartnern, die während ihres Aufenthaltes bei SFS die Produktion besuchen, wird eine entsprechende Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt (u.a. Mund-Nasen-Maske, Schutzbrille, Sicherheitsschuhe etc.). Auftragnehmer, die auf dem Werksgelände Arbeiten ausführen, erhalten zusätzlich eine Sicherheitseinweisung und werden zur Einhaltung dieser Regeln verpflichtet. Lieferanten verpflichten sich zudem in unserer Qualitätssicherungsvereinbarung, die Arbeitssicherheit sowie gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen und ihrer Lieferkette sicherzustellen. Dies wird systematisch im Rahmen von Lieferantenaudits überprüft.

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Anzahl der Arbeitsunfälle mit einem oder mehreren verlorenen Arbeitstagen sank 2020 um –13.3 % im Vergleich zu 2019, jedoch stieg die Anzahl der Ausfallzeiten von 1'749 Tage (2019) auf 1904 Tage im aktuellen Berichtsjahr. Alle Verletzungen wurden untersucht, und es wurden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen ergriffen, damit ähnliche Vorfälle in Zukunft vermieden werden können. Im Berichtsjahr wurden 9.5 Arbeitsunfälle pro 1'000 Mitarbeitende verzeichnet (Vorjahr: 10.9). Neu werden seit 2020 zusätzlich die gesamthaft erhobenen Arbeitsstunden, die Arbeitsunfallrate >3 Tagen pro 1'000 Mitarbeitende sowie die Anzahl der Unfälle bezogen auf 1 Million Arbeitsstunden erhoben und publiziert (siehe Tabelle).

	2018	2019	2020	Veränderung Vj.
Mitarbeiterentwicklung (FTE)¹	8'529	8'978	8'956	–0.2%
Anzahl der Arbeitsstunden 2020 gesamt			17'963'174	Neue Kennzahl
Arbeitsunfälle²	112	98*	85	–13.30%
Ausfalltage insgesamt (>1 Tag)	1'693	1'749	1'904	8.9%
Arbeitsunfälle insgesamt (>3 Tage)			57	Neue Kennzahl
Arbeitsunfälle pro 1000 MA (>1 Tag)	13.1	10.9	9.5	–13.1%
Davon Arbeitsunfälle pro 1000 MA (>3 Tage)			6.4	Neue Kennzahl
Ausfalltage pro MA	0.2	0.19	0.21	9.1%
Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden >1 Tag			4.73	Neue Kennzahl
Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden >3 Tage			3.17	Neue Kennzahl
Anzahl Todesfälle pro 1 Million Arbeitsstunden			0	Neue Kennzahl
Anzahl Todesfälle	0	0	0	

* Im Bericht 2019 wurden aufgrund einer anderen Datenbasis 113 Arbeitsunfälle angegeben. Aufgrund einer verbesserten Datengrundlage und -erhebung liegt diese Zahl korrekt bei 98 Unfällen.

¹ Unsere Berichtssysteme ermöglichen es derzeit nicht, arbeitsbedingte Verletzungen von Arbeitnehmern, die keine Angestellten sind, separat zu erfassen.

² Arbeitsunfälle basieren auf der Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen, die zu mindestens einem Kalendertag Arbeitsausfall führen.

Zu den häufigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen zählen mit 31% Schnittverletzungen, mit 28% Stolperunfälle und zu 19% handelt es sich um eine unsachgemässe Verwendung der zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und/oder -geräte. Um die Anzahl Schnittverletzungen zu reduzieren, wird verstärkt auf die Verwendung der PSA (persönliche Schutzausrüstung) hingewiesen und geachtet. Stolperunfälle werden durch zusätzliche Visualisierungen und Optimierung von Arbeitsplätzen mit Hilfe der 5S-Methodik reduziert. Durch die Risikomatrix werden Arbeitsmittel und -geräte regelmässig beurteilt, damit anschliessend Gefahrenpotenziale minimiert werden können.

Aus- und Weiterbildung

SFS verfolgt langfristig das Ziel, dass sich 5–7% der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden weltweit in Ausbildungsprogrammen befinden. Das gesetzte Ziel konnte SFS mit 5.0% im 2020 wieder bestätigen (2019: 6.3%). Pandemiebedingt war es leider nicht möglich, die Bildungsaktivitäten weiter auszubauen. Diese mussten sogar teilweise eingeschränkt werden, woraus sich der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr erklären lässt. 85% der Angestellten haben im Berichtsjahr eine Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten. Dieser Wert konnte im Vergleich zu 2019 (81%) weiter gesteigert werden.

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 Strategie deutlich. Hierin verpflichtet sich SFS, eine langfristige Partnerschaft mit ihren Mitarbeitenden anzustreben, die auf einer starken emotionalen Bindung und gegenseitigem Vertrauen beruht. Sie 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 Kerntechnologien von SFS aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen ist für SFS auch die duale Ausbildung von zentraler Bedeutung, mit deren Hilfe intern gezielt Nachwuchs ausgebildet werden kann.

Die Daten, auf die sich SFS im Folgenden bezieht, rund 85% (2019: 88%) der Angestellten des Unternehmens ab. Nicht enthalten sind Mitarbeitende, deren Arbeit von SFS beaufsichtigt wird, die aber nicht bei SFS angestellt sind (Leiharbeitskräfte). Die im 2019 neu akquirierten Gesellschaften (MBE Moderne Befestigungselemente GmbH und Truelove & Maclean, Inc) konnten im Berichtsjahr noch nicht mit einbezogen werden. Weiterhin ist der Rollout von einheitlichen Reportingprozessen noch nicht an allen Standorten vollständig abgeschlossen. 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. Diese Vorgehensweise ermöglicht dem 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.

Das gesetzte Ziel konnte SFS mit 5.0% im 2020 wieder bestätigen (2019: 6.3%).

Pandemiebedingt war es leider nicht möglich, die Bildungsaktivitäten weiter auszubauen. Diese mussten sogar teilweise eingeschränkt werden, woraus sich der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr erklären lässt.

Für die Realisierung ist die jeweilige Divisionsleitung verantwortlich, die zusammen mit der entsprechenden 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 (2020: 92%, 2019: 80%)

Für die Realisierung ist die Divisionsleitung verantwortlich. Ihr obliegen die Ermittlung von potenziellen Nachfolgekandidaten sowie die Förderung von Talenten über das gruppenweit gültige Structured Employee Development Program (SEDP). 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.). Im vergangenen Jahr wurde diese Entwicklung noch zusätzlich beschleunigt und hat aufgrund der pandemiebedingten Restriktionen an Bedeutung gewonnen. 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 Mitarbeitenden
- Identifikation des Mitarbeitenden mit den Zielen
- Motivation des Mitarbeitenden
- Erkennen von Schulungsbedarf und Überprüfung der Wirksamkeit der Schulung

Um den ökologischen und sozial-gesellschaftlichen Aspekten im Rahmen der Unternehmensführung höhere Gewichtung zu verleihen, fliessen ab dem Kalenderjahr 2021 für die gesamte Konzernleitung konkrete ESG-Ziele in die individuelle Zielvereinbarung mit ein. Hierunter fallen z. B. der Einsatz erneuerbarer Energien, CO₂-Reduktionen sowie Themen aus dem Bereich der Arbeitssicherheit, Gleichbehandlung und Aus- und Weiterbildung.

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 Vorjahr 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 Konzepts verantwortlich ist und die regelmässige Kommunikation zwischen

Projektteam und Geschäftsleitung steuert. Die Grundzüge des Konzepts wurden Mitte 2020 der Geschäftsleitung vorgestellt und von ihr freigegeben, verbunden mit dem Auftrag der weiteren detaillierten Ausarbeitung. Aus pandemiebedingten Gründen wurde die Einführung des Programms auf 2022 verschoben.

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 Konzernleitungsebene kommuniziert.

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

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 45 von insgesamt 51 juristischen Einheiten der SFS Group. Die damit erfasste Mitarbeiteranzahl (8'391 Headcounts) machte im Berichtsjahr rund 85% der gesamten Mitarbeiteranzahl der SFS Group aus.

Die Vorjahreswerte sind in Klammern angegeben.

Die Mitarbeiteranzahl bezieht sich nur auf Angestellte der SFS Group, nicht aber 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
7'105 (6'970)	2'042 (1'958)	5'063 (5'012)
85% (81%) ¹	90% (87%) ²	83% (91%) 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

Sozio-ökonomische Compliance

Im Berichtsjahr war die SFS Group von keinerlei Sanktionen im Bereich sozioökonomische Compliance betroffen. Dies ist auch die klare Zielsetzung für 2021.

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 2021.

Sustainable Development Goals im Fokus

SFS bleibt auch in weiteren Themenbereichen aktiv. So ist SFS Mitglied des UN Global Compact und bekennt sich seit 2010 zu dessen Prinzipien und damit auch zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs). SFS priorisiert aktuell vier Ziele: SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich in den durch die Materialitätsanalyse von 2019 identifizierten wesentlichen Themen wider: Wirtschaftliche Leistung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Emissionsreduktion sowie Sozioökonomische Compliance. Über die Zielsetzungen, Massnahmen und Fortschritte zu den einzelnen Themen informiert SFS jährlich im Rahmen des Dokuments «Communication on Progress» (UN Global Compact) sowie im GRI-Bericht (Option «Kern»). Im aktuellen Berichtsjahr lag der Fokus darauf, Verbesserungen in diesen Bereichen zu erzielen und vor allem durch die Erreichung der gesteckten Ziele einen wesentlichen Beitrag zu den globalen SDGs leisten zu können.

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 Integrationsprozesses. 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 →), ohne deren Bestätigung kein Vertragsverhältnis mit einem Lieferanten eingegangen wird.

Die Bemühungen der letzten Jahre in den Gebieten Datenschutz und Einhaltung internationaler Handelsbestimmungen wurden im Berichtsjahr mit Hochdruck weitergeführt. Die Umsetzung der nach den gesetzlichen Vorgaben entwickelten Gruppenstandards in sämtlichen Gruppengesellschaften wurde vertieft und überprüft. Die Verantwortung wurde in die Hände der Standortleiter übergeben, zusätzlich wurden die an den einzelnen Standorten in den Prozess involvierten Personen eng durch die Gruppenspezialisten begleitet und geschult. Durch den korrekten Umgang mit solchen Vorgaben und eine umfassende Aufklärung über deren Auswirkungen trägt SFS ihren Teil zur Wahrung der internationalen Rechtsordnung bei. Durch die im 2020 aktivierte Güterklassifizierung im ERP konnte die Einhaltung des vorübergehenden Ausfuhrverbots gewisser Hygiene- und Atemschutzartikel ins Nicht-EU-Ausland bereits auf technischer Ebene sichergestellt werden. Zudem konnte Ende des Jahres die Sanktionslistenprüfung weiter automatisiert und technisch vereinfacht werden, was die Prüfung kritischer Geschäftspartner früh im Prozess erleichtert.

Die allgemeinen Einkaufsbedingungen von SFS wurden im 2020 erneuert und dadurch wiederum ein Fokus auf die Integration von Compliance-Themen gelegt, um die Einhaltung dieser Normen in der gesamten Lieferkette sicherzustellen.

Prioritäten 2021

Nach den Allgemeinen Einkaufsbedingungen wird im 2021 das «Supplier Quality Agreement» neu aufgesetzt. Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen sind auch bei diesem Standardvertrag fester Bestandteil und sollen die Einhaltung der einschlägigen Standards in der gesamten Lieferkette sicherstellen.

Um die Prinzipien des Verhaltenskodex bei neuen Mitarbeitenden noch weiter zu festigen, soll dieses Thema in der neu geplanten Vertiefung der Onboarding-Schulungen, welche ca. 100 Tage nach Arbeitsbeginn stattfindet, einen prominenten Platz einnehmen.



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 gewährt. Durch die Aufnahme dieser Prinzipien in die Einkaufsbedingungen, deren Einhaltung für die Aufnahme als SFS Lieferant zwingend ist, 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.

Jegliche Art der Diskriminierung bei der Anstellung und im Rahmen der Beschäftigung wird ausdrücklich abgelehnt. Im Berichtsjahr wurde das Thema «Verletzung persönlicher Integrität» als fester Bestandteil in die Schulungen von Führungskräften aufgenommen. Innerhalb verschiedener lokaler Organisationen wurden im Berichtsjahr Initiativen zur Sensibilisierung lanciert, so z. B. ein YouTube-Video zum Thema sexuelle Belästigung, welches innerhalb der SFS Group für Schulungszwecke grossen Anklang fand.

Prioritäten 2021

Das Thema der Integritätsverletzungen soll im 2021 erneut aufgegriffen werden. Alle Mitarbeitenden sollen wiederum ein eLearning zum Thema «Verletzung persönlicher Integrität» absolvieren, damit der Grad der Sensibilisierung konstant hoch gehalten werden kann.



Umweltschutz

Ambitionierte Ziele gesetzt

SFS arbeitet als führendes Technologieunternehmen daran, die eigenen Prozesse möglichst energieeffizient, umweltverträglich und ressourcenschonend zu gestalten. Dabei setzt sie auf die stetige Verbesserung aller umwelt- und energierelevanten Abläufe. Ein Schwerpunkt der gesetzten Nachhaltigkeitsziele liegt auf dem Thema Klimaschutz und insbesondere der Reduktion der CO₂-Emissionen um ≥90% bis 2030 (gemessen als Tonne CO₂ pro Wertschöpfungsfranken).

Eines der übergeordneten Ziele für 2020 war es, einen gruppenweiten Masterplan und eine Roadmap mit Fokus auf Emissionsreduktionen und Verbesserungen im Umweltbereich zu erstellen. Diese gelten als Basis für die weitere Entwicklung in den Divisionen. Kern des Masterplanes sind die Ermittlung von Kennzahlen und die Evaluation von Programmen in Verbindung mit einer Potenzialanalyse sowie das anschliessende Festlegen von konkreten Zielen und Massnahmen. Die Potenzialanalyse besteht aus zwei Teilen: Zum einen prüfen wir innerhalb der Organisation, welche bereits umgesetzten und bewährten Aktionen sich auch auf andere Standorte ausrollen lassen. Dazu gehören technische Projekte

(z. B. der Austausch von veralteten Heizanlagen) sowie Kampagnen (z. B. «Think before you print»), um die Mitarbeitenden global für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und ganzheitlich zu integrieren. Zum anderen werden wir mithilfe des Lean-&-Green-Ansatzes (Beseitigung von unwirtschaftlichen und nicht nachhaltigen Prozessen) die aktuellen Prozesse hinsichtlich Effizienz und Nachhaltigkeit überprüfen, um Potenziale für Verbesserungen aufdecken und diese implementieren zu können. So wurde im 2020 am Hauptstandort in Heerbrugg (Schweiz) z. B. eine neue Fotovoltaikanlage installiert, die seit dem Frühjahr 2021 zusammen mit der bisherigen Anlage rund 8.5% der benötigten Energie für die Aktivitäten von SFS in der Schweiz produziert.

ISO-14001-Zertifizierung

Als Basis für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung im Umweltbereich dient bei SFS die Zertifizierung nach ISO 14001. Unser Ziel ist, bis spätestens 2025 alle Produktionsstandorte nach dieser Norm zu zertifizieren. Insgesamt sind 20 Standorte (2019: 15 Standorte) ISO-14001-zertifiziert. In der Division Automotive sind 12 von 13 Standorten zertifiziert. In der Division Construction sind an den sechs Standorten die Zertifizierungsaudits für 2022 geplant. Die zwei Standorte der Division Electronics in Malaysia und China sind bereits zertifiziert. In der Division Industrial fallen fünf Standorte, von denen vier die Zertifizierung erhalten haben, in unseren Scope*; für den ausstehenden Standort der Division Industrial ist das Audit für 2022 eingeplant. Die Division Riveting plant die Vervollständigung der Zertifizierungen nach ISO 14001 im Geschäftsjahr 2022, die Division Medical wird bis 2023 die Standorte komplett zertifizieren. Da die Services Division und das Segment D&L keine eigenen Produktionen besitzen, fallen sie nicht in den definierten Scope.

Division	Auto-motive	Elec-tronics	In-dustrial	Medical	Const-ruktion	Riveting
SFS Scope*	13	2	5	4	6	4
Zertifiziert	12	2	4	0	0	2
Offen	1	0	1	4	6	2
100% geplant bis	2021	–	2022	2023	2022	2022

* SFS Scope: Produktionsstandorte bei denen SFS einen Unternehmensanteil von ≥50% besitzt und mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt.

Initiativen zur Entlastung der Umwelt

Auch im 2020 wurden die bestehenden Initiativen in der Schweiz wie die EcoPoints-Aktion, bei der Mitarbeitende durch Benutzung von umweltfreundlichen Fahrzeugen Punkte sammeln können, fortgeführt. Ein weiteres nennenswertes Beispiel aus der Berichtsperiode sind Gaseinsparungen von rund 80% durch die Erneuerung von Heizsystemen in Leeds (England). An vielen Standorten wurden LED-Lichtkonzepte umgesetzt, was zu Stromeinsparungen von bis zu 80% führte (Wyomissing, USA). In Strängnäs (Schweden) wurde Anfang 2020 zu Energielieferanten gewechselt, die ausschliesslich Sonnen-, Wasser- und Windkraft einsetzen. Der Standort in Italien reduziert mit dem Austausch von Klimaanlage durch kleine Abgasabsaugungen nicht nur die CO₂-Emissionen um 460 Tonnen, sondern spart auch rund EUR 100'000 an Energieausgaben ein.

In der Schweiz wurden letztes Jahr Chip-Pressen im Bereich der Zerspanung eingesetzt, um Staplerfahrten einzusparen und Öl aus dem Fertigungsprozess zurückzugewinnen. Die jährliche Zahl der Spänetransporte konnte von 1'200 auf 100 Transporte verringert werden. Durch die höhere Sortenreinheit ist der Schrottwert gestiegen und spart durch die Rückgewinnung des Öls einen grossen Anteil an CO₂ und Kosten ein.

Prioritäten 2021

Nachdem in den Werken die geplanten Potenzialanalysen durchgeführt wurden, liegt das Hauptaugenmerk auf der Umsetzung erster schneller und einfach zu realisierender Massnahmen wie z. B. die Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen oder die Verwendung von Solarkollektoren sowie die Überprüfung der Druckluft-/Vakuumsysteme. Im Anschluss werden bis Ende des Jahres 2021 die Divisionen und Werke eigene Roadmaps erarbeiten, um das Erreichen der Gruppenziele zu ermöglichen und zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung beitragen zu können.



Korruptionsprävention

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 im 2020 ein weiteres Mal keine Korruptionsfälle oder Verdachtsfälle innerhalb der SFS Group gemeldet worden. Die Tatsache, dass auch im Berichtsjahr in spezifischen, kritisch erscheinenden Situationen regelmässig Beratung in Anspruch genommen wurde, zeigt, dass der Grad der Sensibilisierung für das Thema Korruption – einschliesslich Erpressung – 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 erlegen auch den Lieferanten die Pflicht auf, sich gegen Korruption und Bestechung einzusetzen (vgl. GRI 102-9 →).

Im 2020 absolvierten alle Mitarbeitenden in Management-Positionen und in den Bereichen Verkauf, Einkauf und Finanzen erneut ein eLearning zum Thema Anti-Korruption.

Prioritäten 2021

Auch im 2021 wird das Thema Anti-Korruption hohe Beachtung finden. Wie in den Vorjahren wird insbesondere vor Feiertagen per Newsletter und auf anderen Wegen auf kritische Fragen zu Geschenken, Einladungen oder Veranstaltungen eingegangen. Dadurch sollen die Mitarbeitenden und weitere Stakeholder konstant für dieses wichtige Thema sensibilisiert werden und ihren Beitrag zur Umsetzung fairer Wettbewerbsbedingungen leisten.

Mitteilung über den Fortschritt zum UN Global Compact (COP) 2020: Erklärung der fortgesetzten Unterstützung durch den Chief Executive Officer (CEO)

An unsere Anspruchsgruppen

In mehr als 90 Jahren hat sich SFS von einem Schweizer Familienunternehmen zu einem internationalen Technologiekonzern entwickelt. Ihre starken Wurzeln liegen immer noch im St. Galler Rheintal; von hier aus werden unsere Werte durch ein geeignetes Managementmodell an alle Standorte innerhalb der Gruppe übertragen. Nachhaltiges Denken und Handeln ist seit unserer Gründung der Haupttreiber von SFS. Nachhaltigkeit bedeutet für uns Partnerschaft mit:

- Kunden
- Mitarbeitenden
- Lokale Behörden
- Lieferanten

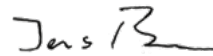
Daher sind die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen seit ihren ersten Tagen Teil des SFS Geschäftsmodells und haben eine jahrzehntelange Tradition.

Ich freue mich, bestätigen zu können, dass SFS seine Unterstützung gegenüber den zehn Prinzipien des UN Global Compact in

den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung bekräftigt.

In dieser jährlichen Mitteilung über den Fortschritt beschreiben wir unsere Massnahmen und Erfolge, um die Integration des UN Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Kultur und den täglichen Betrieb kontinuierlich zu verbessern. Wir verpflichten uns ausserdem dazu, diese Informationen über unsere primären Kommunikationskanäle mit unseren Anspruchsgruppen zu teilen.

Herzlichst Ihr



Jens Breu
CEO



Sustainability Website

