



SFS Group AG
Sustainability Report

Sustain ability

21

Inhalt

Key Takeaways	3
CEO Statement	4
Materialitätsmatrix	6
Success Stories	8
GRI Inhaltsindex	9
Wesentliche Themen	22
UN Global Compact	49

Key Takeaways

Fortschritte erzielt

Emissionen in Scope 1 und 2 reduziert

Bis 2030 wird eine Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) um $\geq 90\%$ angestrebt. Im 2021 konnten die Emissionen um -4.5% gesenkt werden. Bei einer «Like-to-Like» Betrachtung beträgt der Fortschritt:

-11.9%

Praxisorientierte Aus- und Weiterbildung sichergestellt

Das langfristige Ziel, dass sich 5–7% der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden weltweit in Ausbildungsprogrammen befinden konnte auch im 2021 wieder bestätigt werden (Vj. 5.0%):

5.1%

Menschenrechte neu als wesentliches Thema

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für SFS unverzichtbar und nicht verhandelbar. Diese Grundhaltung wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet. Im Berichtsjahr gab es keine Meldungen wegen Menschenrechtsverletzungen.

Unfallrate verringert

SFS hat sich das Ziel gesetzt, die Berufsunfälle von 2020 bis 2025 zu halbieren. Die Kennzahl «Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden» lag im 2021 bei 4.1 (Vj. 4.7)

-12.8%

Nettowertschöpfung markant gesteigert

Im dynamischen Marktumfeld konnte SFS die sich bietenden Chancen nutzen und starke Ergebnisse erzielen. Diese beeinflussten die Entwicklung der Nettowertschöpfung im 2021 positiv, mit einem Wachstum von:

20.2%

Keine Compliance-Verstöße

Im Berichtsjahr sowie auch im Vorjahr war SFS von keinerlei Sanktionen im Bereich Sozioökonomische Compliance betroffen.

Auf gutem Weg

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Auch 2021 war für die SFS Group ein sehr dynamisches Jahr. Neben der hohen Nachfrage und Engpässen in der Lieferkette blieb die COVID-19-Pandemie unverändert das bestimmende Thema. Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und deren Umfeld und damit die regelmässige Anpassung unserer Schutzkonzepte hatte auch im vergangenen Jahr höchste Priorität. Trotz hohen operativen Drucks blieb der Fokus auf die Umsetzung der im letzten Jahr vorgestellten Umwelt-Roadmap gerichtet. Der aktuelle Bericht dient als eine erste Standortbestimmung, die Sie transparent darüber informiert, wie weit wir mit der Erreichung unserer ambitionierten Ziele von 2020 fortgeschritten sind.

Im Dialog mit den Stakeholdern zusätzliches wesentliches Thema identifiziert

Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich SFS zu den Sustainable Development Goals (SDGs) und priorisiert hier aktuell sechs Ziele: SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur, SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich auch in den aus der Materialitätsanalyse identifizierten wesentlichen Themen wider. SFS überprüft und hinterfragt in diesem Zusammenhang alle zwei Jahre die Relevanz ihrer wesentlichen Themen sowie deren Anordnung in der Materialitätsmatrix. Im 2021 wurden – wie angekündigt – wieder umfangreiche Interviews und Befragungen der identifizierten Anspruchsgruppen durchgeführt. Im Dialog mit ihnen hat sich gezeigt, dass die bisherigen wesentli-

chen Themen nach wie vor die höchste Relevanz haben und wir uns daher unverändert auf dem richtigen Weg befinden. Neu und damit zusätzlich hinzugekommen ist das Thema Menschenrechte, welches wir im vorliegenden Bericht erstmals ausführlich erläutern. Insgesamt berichtet SFS aktuell über die folgenden sechs wesentlichen Themen:

- GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
- GRI 305: Emissionen
- GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- GRI 404: Aus- und Weiterbildung
- GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
- GRI 419: Sozioökonomische Compliance

Fortschritte auf dem Weg zum Ziel erreicht

Hinsichtlich **Wirtschaftlicher Leistung** hat sich SFS zum Ziel gesetzt, die Wertschöpfung stetig zu steigern und sie ausgewogen auf die Anspruchsgruppen zu verteilen. Die Nettowertschöpfung lag 2021 bei 45.4% und damit deutlich über dem Vorjahreswert von 42.0%. Damit konnte die Nettowertschöpfung im Jahresvergleich um CHF 144.6 Mio. gesteigert werden. Des Weiteren gehen wir aufgrund der gesunden Projektpipeline und der soliden Positionierung von einer weiterhin positiven Unternehmensentwicklung und einer anhaltenden Steigerung der Wertschöpfung aus.

Im Bereich **Emissionen** verfolgen wir für Scope 1 und Scope 2 das Ziel, die CO₂-Emissionen (gemessen als Tonne CO₂ pro Wertschöpfungsfranken) bis 2030 im Vergleich zum Jahr 2020 um ≥90% zu reduzieren. Im Berichtsjahr konnten die CO₂-Emissionen für Scope 1 und 2 um –4.5% gesenkt werden. Bei einer



Jens Breu, CEO SFS Group

«Like-to-Like»-Betrachtung beträgt der Fortschritt sogar –11.9%. Wichtigste Treiber waren der Bezug von grüner Energie und der Ausbau der eigenen Stromproduktion durch die Installation von Photovoltaikanlagen. Bis 2040 soll auch für Scope 3 eine Reduktion der CO₂-Emissionen um ≥90% erzielt werden. Im letzten Jahr konnte die Datenqualität für Scope 3 erheblich verbessert werden. Weitere Fortschritte sind bis 2023 zu erwarten.

Hinsichtlich **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** konnten wir die Anzahl an berufsbedingten Unfällen um –12.8% reduzieren und sind unserem Ziel, die Unfälle bis 2025 zu halbieren, wieder ein Stück nähergekommen. Zur Berücksichtigung des dynamischen Wachstums der SFS Group werden die Unfälle neu mit der relativen Kennzahl Unfälle pro Mio. Arbeitsstunden gemessen und verglichen.

Die duale **Aus- und Weiterbildung** hat für SFS einen hohen Stellenwert. Das langfristige Ziel, dass sich 5–7% der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden weltweit in Aus- und Weiterbildungsprogrammen befinden, konnte auch im letzten Jahr mit einem Wert von 5.1% (Vj 5.0%) wieder erreicht werden. Pandemiebedingt war es erneut nicht möglich, die Bildungsaktivitäten bzw. den Standard der dualen Ausbildung auf weitere Bereiche der Unternehmensgruppe auszuweiten. Wir sind bestrebt, die Anstrengungen zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung 2022 wieder zu intensivieren.

Die Einhaltung der **Menschenrechte** ist für uns unverzichtbar und nicht verhandelbar – deshalb erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Achtung der Menschenrechte gewährleisten. Im Berichtsjahr gab es bei SFS keine Meldungen zu Menschenrechtsverstößen. Dies ist auch zukünftig unser Anspruch, dem wir mit der Publikation unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien → Nachdruck verleihen und uns damit zum Thema «Menschenrechte» klar positionieren.

Der SFS Verhaltenskodex beschreibt die Grundvoraussetzungen für einen vorbildlichen, zuverlässigen und fairen Geschäftspartner und Arbeitgeber. Für die Einhaltung der Vorgaben des Verhaltenskodex haben wir ein effektives Compliance-System aufgebaut. Im Berichtsjahr war die SFS Group von keinerlei Sanktionen im Bereich **Sozioökonomische Compliance** betroffen. Dies ist auch die klare Erwartungshaltung für 2022.

Sustainability Success Stories: Gelebte Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Denken und Handeln gibt uns die Möglichkeit, unsere Prozesse und Produkte täglich zu hinterfragen und zum Wohle aller Anspruchsgruppen stetig zu verbessern. Als Value Creators entwickeln wir umweltschonende Produkte und Lösungen in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden und schaffen dadurch einen nachhaltigen Mehrwert.

Dies veranschaulicht die Story **«Erstes wiederverwertbares Dach»** eindrucksvoll: Die neuartige Dachkonstruktion mit unseren Verbindungselementen ist am Ende ihrer Lebensdauer von durchschnittlich 25 Jahren vollständig rückbaubar und mehr als 90% der verwendeten Materialien können recycelt werden.

Ein weiteres Beispiel dafür, wie wir Nachhaltigkeit nach innen und aussen leben, ist die Story **«Mit «Lean & Green» Emissionen reduzieren»**. Lesen Sie hier, wie wir im vergangenen Jahr durch zahlreiche Aktivitäten unsere interne Leistung verbessert, den Energieverbrauch reduziert, den Einsatz erneuerbarer Energien gesteigert und die Biodiversität gefördert haben.

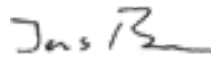
Ausblick: Ausbau selbst erzeugter Strom und Einbezug der Hoffmann Group

Die konsequente Umsetzung der Zielsetzungen im Bereich der Nachhaltigkeit ist unverändert auch im 2022 von hoher Priorität für die SFS Group. Als Beitrag zum Klimaschutz, zur regionalen Energiesicherheit und zur Erreichung der nationalen energiepolitischen Ziele planen wir, den Anteil an selbst produzierter elektrischer Energie am Standort in Heerbrugg (Schweiz) auszubauen. Dazu wird als Ergänzung zum Ausbau der bestehenden grossflächigen Photovoltaikanlage auf dem Firmengelände in Heerbrugg eine Windenergieanlage projektiert.

Mit einer verbesserten Systematik im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung begegnen wir den steigenden Anforderungen seitens der Mitarbeitenden, Kunden und der Öffentlichkeit und erschliessen weitere Potenziale zur Leistungssteigerung. In diesem Zusammenhang bildet der Einbezug der Hoffmann Group einen nächsten Schwerpunkt für die Berichterstattung. Hoffmann ist ein führender internationaler Systempartner für Qualitätswerkzeuge und seit Mai 2022 Teil der SFS Familie.

Wir freuen uns, auch 2022 weiter mit Ihnen den Weg in Richtung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu gehen.

Herzlichst Ihr



Jens Breu
CEO

Sechs wesentliche Themen identifiziert

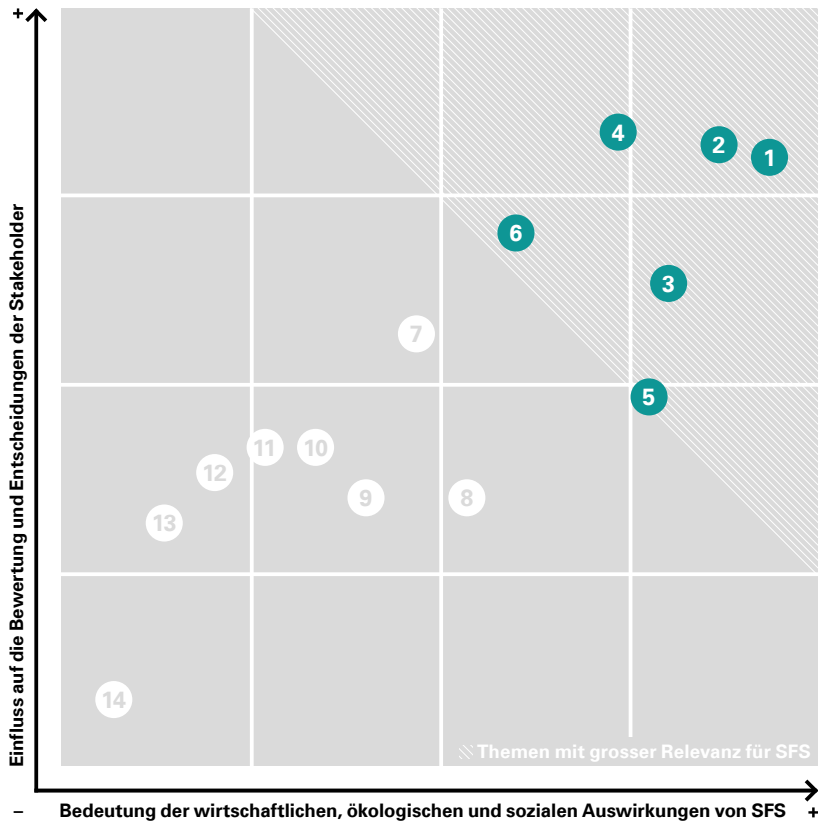
Im Berichtsjahr führte SFS im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse umfangreiche Experteninterviews in den definierten Stakeholder-Gruppen durch. Auf Basis dieser Interviews wurden die relevantesten Themenfelder für eine nachhaltige Entwicklung herausgefiltert.

Sechs wesentliche Themen identifiziert

Dabei wurde die von der GRI definierte Übersicht von 34 nachhaltigen Themen, die sechs Dimensionen zugeordnet sind, als Basis für die Gestaltung der Experteninterviews herangezogen. Die einbezogenen Stakeholder hatten die Aufgabe, 14 vorselektierte Themen in eine Reihenfolge entsprechend der Relevanz im Hinblick auf die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung von SFS vorzubringen. Zudem wurden sie gefragt, welche von den übrigen Themen für sie eine sehr hohe Relevanz haben. Auf Basis dieser Befragung von fünf Stakeholder-Gruppen sowie der Einschätzung durch das SFS Management wurde die neue Materialitätsmatrix erstellt. Während die Bewertung der externen Stakeholder-Gruppen die Position der Themen auf der Y-Achse bestimmt, ergibt sich die Position auf der X-Achse durch die Beurteilung des SFS Managements. Die wesentlichen Themen, über die SFS im Folgenden berichtet, sind in der Matrix in Türkis (Kreis 1–6) dargestellt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind den Resultaten der früheren Analysen insgesamt sehr ähnlich. Zusätzlich zu den bisherigen fünf wesentlichen Themen wurde neu auch das Thema Menschenrechte als wesentliches Thema identifiziert. Dieses rangiert in der Bewertung der externen Stakeholder sogar an vierter Stelle, während es aus Sicht des SFS Managements an sechster Stelle gleich nach dem Thema Aus- und Weiterbildung kommt. Im Vergleich zur letzten Materialitätsanalyse von 2019 hat das Thema Aus- und Weiterbildung im Ranking der externen Stakeholder am stärksten an Stellenwert eingebüsst. Andererseits hat das Thema Emissionen sowohl für SFS als auch für die externen Stakeholder an Relevanz gewonnen.

Materialitätsmatrix (Stand: 2021)



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 Emissionen

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

5 Aus- und Weiterbildung

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

6 Menschenrechte

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für SFS unverzichtbar und nicht verhandelbar. [Mehr erfahren →](#)

7 Energieverbrauch

8 Gleichbehandlung

9 Kundengesundheit und -sicherheit

10 Korruptionsbekämpfung

11 Risikobewertung Lieferanten (ökologisch)

12 Risikobewertung Lieferanten (sozial)

13 Abwasser und (gefährlicher) Abfall

14 Compliance im Marketing

«Nachhaltigkeit gelebt»

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.

Diversity als Teil der Unternehmenskultur →

Unisteel Technology Malaysia hat erkannt, wie wertvoll Vielfalt für den Erfolg des Unternehmens ist. Ob bezüglich Herkunft, Geschlecht, Alter oder Religion – Diversity gehört bei Unisteel zur Unternehmenskultur.



Mit «Lean & Green» Emissionen reduzieren →

Im vergangenen Jahr wurden zahlreiche Massnahmen in verschiedenen Divisionen und Ländern umgesetzt mit dem Ziel, den Energieverbrauch zu verringern, Abfälle und Emissionen zu reduzieren und die Biodiversität zu fördern.



Umfassende «Green Initiative» bei Unisteel →

Um die CO₂-Emissionen zu senken, hat Unisteel die «Green Initiative» gestartet und dafür ein spezielles Team zusammengestellt. Dieses hat die Aufgabe, das Thema Umweltschutz in den Arbeitsalltag zu integrieren.



Erstes wiederverwertbares Dach →

In Zusammenarbeit mit mehreren Herstellern gelang es Guardian, ein Unternehmen der SFS Group, das erste wiederverwertbare Dach in den Niederlanden mitzugestalten.



Verbesserte Datengrundlage

GRI 101: Grundlagen 2016

GRI 101: Grundlagen

Bei der Erstellung des vorliegenden Berichts wurden die in der 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 2021, Märkte →). Im Segment Distribution & Logistics ist SFS ein führender Partner für Befestiger, Werkzeuge, Beschläge sowie innovative Logistiklösungen in der Schweiz und in Liechtenstein. Die Produkte und Dienstleistungen sind in den für sie bestimmten Märkten ohne Einschränkungen zugelassen; sie werden nicht diskutiert oder von Stakeholdern infrage gestellt.

Geschäftsbericht 2021, S. 17, «SFS in Kürze» →

GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

SFS Group AG
Rosenbergsaustasse 8
9435 Heerbrugg
Schweiz

GRI 102-4: Betriebsstätten

Die SFS Group ist weltweit in 26 Ländern mit mehr als 100 Vertriebs- und Produktionsstandorten präsent.
Zur Übersicht der Standorte →

GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die SFS Group AG ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach Schweizer Recht (vgl. Geschäftsbericht 2021, Corporate Governance →).

GRI 102-6: Belieferte Märkte

Engineered Components (EC)

Im Segment EC werden kundenspezifische Präzisionsformteile, mechanische Befestigungslösungen und Baugruppen entwickelt, produziert und verkauft. Als Spezialist der Kaltmassivumformung, Tiefziehtechnik, Kunststoffspritzgiesstechnik und Präzisionszer-spanung berät das Segment seine 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. Das Segment nimmt in den angewandten Technologien und Anwendungen, in denen es tätig ist – in den Märkten Automotive, Electronics, Medical und weitere industrielle Nischenmärkte – weltweit 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 den Kunden, die vorrangig aus der Bau- und Automobilindustrie sowie der industriellen Fertigung stammen, zu erhöhen, beinhaltet das breite Sortiment auch Setzgeräte und -werkzeuge. Dank einem internationalen Netzwerk von lokalen Vertriebsgesellschaften gelangen die anwendungsorientierten Produkte rasch an die Verarbeitungsorte.

Distribution & Logistics (D&L)

Das Segment D&L ist ein national führender Lieferpartner von Schrauben, Werkzeugen, Beschlägen sowie innovativen Logistiklösungen in der Schweiz und in Liechtenstein. 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. Das Segment 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 2021, Märkte →

GRI 102-7: Grösse der Organisation

i.

Gesamtanzahl der Angestellten: 10'509 FTE per 31.12.2021, vgl. auch Geschäftsbericht 2021, Key Takeaways →

ii.

Gesamtanzahl der Betriebe per 31.12.2021: 117 Vertriebs- und Produktionsstandorte →

iii./iv.

Nettoumsatz und Gesamtkapital, unterteilt in Fremd- und Eigenkapital: Vgl. finanzielle Übersicht aus dem Geschäftsbericht 2021, S. 4 und S. 62 →

v.

Anzahl der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen

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

Segment	2021 Komponenten (in Mio.)	2020 Komponenten (in Mio.)	2019 Komponenten (in Mio.)
Engineered Components	29'360.5	28'875.2	27'944.0
Fastening Systems	6'748.1	5'956.1	5'932.6
Distribution & Logistics	1'057.1	947.8	987.4
Gesamtergebnis	37'165.6	35'779.1	34'864.0

GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden

Die folgenden Tabellen zeigen die Mitarbeiterstruktur nach Geschlecht und Anstellungsverhältnis, nach Region und Anstellungsverhältnis sowie nach Geschlecht und Beschäftigungsgrad. Die Zahlen entsprechen jeweils dem Vollzeitäquivalent (FTE).

Tabelle a) Mitarbeiterstruktur nach Geschlecht und Anstellungsverhältnis in FTE

	Weiblich	Männlich	Total
Anstellungsverhältnis unbefristet (Vorjahreswert)	2'554.4 (2'530.0)	6'807.0 (6'863.9)	9'361.4 (9'393.9)
Anstellungsverhältnis befristet (Vorjahreswert)	374.4 (488.5)	773.5 (809.7)	1'147.9 (1'298.2)
Mitarbeiterzahl total (Vorjahreswert)	2'928.8 (3'018.5)	7'580.5 (7'673.6)	10'509.3 (10'692.1)

Tabelle b) Mitarbeiterstruktur nach Regionen und Anstellungsverhältnis in FTE

	Amerika	Asien	Europa	Schweiz	Total
Anstellungsverhältnis unbefristet (Vorjahreswert)	1'754.1 (1'762.6)	3'107.5 (3'170.5)	2'190.5 (2'193.4)	2'309.3 (2'267.4)	9'361.4 (9'393.9)
Anstellungsverhältnis befristet (Vorjahreswert)	98.6 (103.2)	884.8 (1'066.8)	139.8 (103.2)	24.7 (25.0)	1'147.9 (1'298.2)
Mitarbeiterzahl total (Vorjahreswert)	1'852.7 (1'865.8)	3'992.3 (4'237.3)	2'330.3 (2'296.6)	2'334.0 (2'292.4)	10'509.3 (10'692.1)

Tabelle c) Mitarbeiterstruktur nach Geschlecht und Beschäftigungsgrad in FTE

	Weiblich	Männlich	Total
Anstellungsverhältnis Vollzeit (Vorjahreswert)	2'728.0 (2'812.0)	7'356.0 (7'451.0)	10'084.0 (10'263.0)
Anstellungsverhältnis Teilzeit (Vorjahreswert)	200.8 (206.5)	224.5 (222.6)	425.3 (429.1)
Mitarbeiterzahl total (Vorjahreswert)	2'928.8 (3'018.5)	7'580.5 (7'673.6)	10'509.3 (10'692.1)

GRI 102-9: Lieferkette

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. In einer Peer Group werden Informationen bzgl. der Einkaufsaktivitäten der verschiedenen Divisionen der SFS Group ausgetauscht.

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 Verhaltenskodex und Lieferanten-Audits. Hier gilt, dass der Lieferant entweder den SFS Verhaltenskodex unterzeichnet oder mit der Zustimmung zum QMA (Quality Management Agreement, BMS G177, § 12) bestätigt, dass er die gesetzlichen Bestimmungen zum Umgang mit Mitarbeitenden, Umweltschutz und Arbeitssicherheit einhält und daran arbeitet, bei seinen Tätigkeiten nachteilige Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu verringern. Weiter hat er auf Verlangen nachzuweisen, dass ein Verhaltenskodex in seinem Unternehmen implementiert ist, welcher die Grundsätze des UN Global Compact umsetzt.

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

Die Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex bzw. die Durchführung der Lieferanten-Audits 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 (Vj. 6'500). SFS bezog ihre Werkstoffe, Waren und Materialien im Berichtsjahr aus den folgenden Ländern:

- Europa: 55% (Vj. 57%)
- Asien: 32% (Vj. 37%)
- Amerika: 13% (Vj. 6%)

Das weltweite Beschaffungsvolumen betrug per 31.12.2021 über CHF 800 Mio. (Vj. CHF 600 Mio.).

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

Das vorherrschende, dynamische Marktumfeld war durch eine hohe Nachfrage, Engpässe in Lieferketten und die anhaltende COVID-19-Pandemie geprägt. Produktionsdrosselungen, eine der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, führten zu weltweiten Störungen der Lieferketten und resultierten in Lieferengpässen bei Halbleitern und weiteren Rohmaterialien sowie in Preisanstiegen, welche auch die Entwicklung bei SFS beeinflussten.

Eckpfeiler der Unternehmensstrategie durch COVID-19-Pandemie bestätigt

Die COVID-19-Pandemie stellt die Geschäftsstrategie hinsichtlich ihrer Effektivität seit bald zwei Jahren auf den Prüfstand. Die strategische Ausrichtung hat sich dabei als robust und richtig erwiesen:

- Die Nähe zum Kunden ist für SFS zur erfolgreichen Umsetzung des Leistungsversprechens essenziell. Wir verfolgen im Sinne der «Local for Local»-Strategie den kontinuierlichen Aufbau einer globalen Entwicklungs- und Produktionsplattform. SFS und ihre Kunden profitierten in diesem Zusammenhang von einer erhöhten Liefersicherheit, die aufgrund von kurzen und robusten Lieferketten realisiert werden konnte.

- Dank der ausgewogenen Ausrichtung auf unterschiedliche Regionen, Endmärkte und Vertriebskanäle kann SFS die Folgen eines Nachfrageeinbruchs abfedern.
- Der Fokus auf klar definierte, werkzeuggestützte Fertigungstechnologien und relevante Zusatzoperationen ermöglicht die Technologieführerschaft in den Kernprozessen. Ein standardisierter Maschinenpark reduziert Risiken und erhöht die Flexibilität.
- Dank der guten Ertragskraft und der soliden Bilanz hat das Unternehmen die Kraft, auch in einer Krise eine langfristig ausgerichtete Strategie zu verfolgen und die damit verbundenen Investitionen zu tätigen.
- Die für SFS relevanten globalen Megatrends sind unverändert intakt: Digitale Revolution, wirtschaftliche Globalisierung, wachsende Nachfrage in den Bereichen Gesundheit und Wohlergehen, Einschränkungen der Ressourcenverfügbarkeit, demographische Asymmetrien.

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

Starke Wettbewerbsposition als Basis für zukünftiges Wachstum

Die Innovationstrends, auf welche sich SFS ausgerichtet hat, haben sich auch im Geschäftsjahr 2021 als robust erwiesen. Aufgrund der hohen Wettbewerbsfähigkeit ist es den Segmenten gelungen, wichtige Neuprojekte und Lieferanteile zu gewinnen, welche die Basis für das zukünftige Wachstum bilden. Im Bereich der Produktion von Baugruppen für elektrische Bremssysteme für die Automobilindustrie konnte beispielsweise die Zusammenarbeit mit den auf diesem Gebiet führenden Tier-1-Zulieferern in den USA und Europa intensiviert werden.

Mit dem Wachstum gehen auch Investitionen in Gebäude, Anlagen sowie Hard- und Software einher. Grosse Projekte waren der Bau der neuen Produktionshalle in Heerbrugg (Schweiz) für die Division Automotive, der voranschreitende ERP-Generationswechsel zu S/4HANA, das starke Engagement im Bereich Cybersecurity und weitere projektspezifische Investitionen. Der Bau der zusätzlichen Produktionshalle schafft Kapazität zur Produktion von Baugruppen für elektrische Bremssysteme. Die Standorterweiterung in Hallau (Schweiz) für die Divisionen Industrial und Medical konnte planmässig fertiggestellt und erfolgreich in Betrieb genommen werden. In Johor Bahru (Malaysia) wurde eine Produktionshalle in unmittelbarer Nähe des bereits bestehenden Standortes der Division Electronics gekauft, um die erwarteten Neuprojekte in den Bereichen Hard Disk Drives und Medizinaltechnik zu unterstützen.

Mit Hoffmann das Segment D&L internationalisieren

Durch den Einbezug von Hoffmann im Jahr 2022 wird das Segment D&L eine international starke Stellung im attraktiven Bereich der Qualitätswerkzeuge erlangen. Hoffmann ist ein führender internationaler Systempartner für Qualitätswerkzeuge mit hoher Bekanntheit in den europäischen Märkten und bedient über 100'000 Kunden mit einem Sortiment von ca. 500'000 Artikeln. Neben dem umfassenden Produktspektrum schätzen die Kunden die hohe Produkt- und Logistikkompetenz, die mit der Inbetriebnahme der neuen LogisticCity in Nürnberg (Deutschland), dem leistungsfähigsten Logistikcenter für Qualitätswerkzeuge in Europa, weiter gestärkt wird. Die beiden Unternehmen verbindet eine langjährige, erfolgreiche Zusammenarbeit sowie eine hohe Übereinstimmung hinsichtlich Leistungsversprechen und Werthaltung.

Veränderungen in Verwaltungsrat und Konzernleitung

An der Generalversammlung 2021 wurde Manuela Suter, CFO und Mitglied der Konzernleitung von Bucher Industries, von den Aktionären in den Verwaltungsrat der SFS Group gewählt. Aufgrund ihrer mehrjährigen Erfahrung in multidivisionalen, internationalen und börsenkotierten Industrieunternehmen ist sie eine wertvolle Ergänzung des Gremiums. Ebenso übernahm anlässlich der Generalversammlung 2021 Volker Dostmann die CFO-Funktion bei SFS von Rolf Frei, der das Unternehmen bis zu seiner ordentlichen Pensionierung 2023 bei ausgewählten strategischen Projekten weiterhin unterstützen wird.

An der Generalversammlung 2022 hat der Verwaltungsrat der SFS Group die Wahl von Thomas Oetterli, Jahrgang 1969, als Nachfolger von Heinrich Spoerry zum Präsidenten des Verwaltungsrats beantragt. Aufgrund der Erreichung der statutarisch festgelegten Altersgrenze wird Heinrich Spoerry aus dem Verwaltungsrat ausscheiden. 1981 erstmals bei SFS eingetreten, hat Heinrich Spoerry die erfolgreiche Entwicklung von SFS und entscheidende strategische Weichenstellungen geprägt.

Thomas Oetterli ist seit 2011 unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats der SFS Group und führt seit 2014 den Vorsitz des Audit Committee. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Verwaltungsrat der SFS Group verfügt Thomas Oetterli über umfassende Kenntnisse der Unternehmensgruppe.

Ebenso beantragte der Verwaltungsrat bei den Aktionären die Zuwahl von Dr. Peter Bauschatz, Vorsitzender des Aufsichtsrats der Hoffmann SE, in den SFS Verwaltungsrat. Die Zuwahl von Dr. Peter Bauschatz erfolgte unter der aufschiebenden Bedingung des Vollzugs der Akquisition der Hoffmann SE, die mittlerweile erfolgt ist. Der heutige Vorstandsvorsitzende von Hoffmann, Martin Reichenecker, wurde mit Vollzug der Transaktion Mitglied der Konzernleitung von SFS. Der Einbezug von Hoffmann auf verschiedenen Stufen bei SFS schafft Kontinuität und die Basis für eine erfolgreiche zukünftige Entwicklung.

Der Verwaltungsrat freut sich, dass die Anträge von den Aktionären mit grosser Mehrheit angenommen wurden.

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 Einhaltung der Menschenrechte (Definition gemäss Europäische Kommission, Leitfaden KMU) und 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).

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 des Datenverlusts und der eingeschränkten 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, damit bzgl. der jeweiligen Lieferkette Risiken frühzeitig identifiziert und geeignete Massnahmen eingeleitet werden können. Dies umfasst 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 →
- Stiftung FH SCHWEIZ – zur Förderung des dualen Bildungswegs →
- Swissavant →
- Swissem →

SFS ist bei den oben genannten Verbänden und Interessengruppen 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 Führungsworkshops sind das Leitbild und der Verhaltenskodex fest integriert. Durch die Publikation des Verhaltenskodex inklusive eines erläuternden Dokuments auf der SFS Group Webseite steht der Kodex internen sowie externen Stakeholdern in Deutsch und Englisch zur Verfügung. Das Leitbild und der Verhaltenskodex wurden ausserdem in zwölf Sprachen, die das Unternehmen aufgrund seiner Mitarbeitenden und Geschäftspartner am häufigsten verwendet, übersetzt und ist diesen Stakeholdern als gedrucktes 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.

[vgl. Corporate Governance Bericht 2021](#) →

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 jeweiligen Fortschritte. Im Auftrag des Group Executive Board 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 zur Erreichung einer möglichst hohen Effektivität obliegt die konkrete Ausgestaltung der Aktivitäten den jeweiligen Management-Teams der Divisionen. Das Thema Nachhaltigkeit wird, wo es möglich ist, mit standardisierten Kennzahlen in die regulären Managementprozesse und -reports integriert. Der CEO gibt in Absprache mit dem Verwaltungsrat den Nachhaltigkeitsbericht frei.

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
- SFS Mitarbeitende
- Mitbewerber
- SFS Management
- SFS Verwaltungsrat

GRI 102-41: Tarifverträge

Zum Ende des Berichtsjahres waren ca. 20% aller Mitarbeitenden tarifgebunden. Unter Berücksichtigung der grösseren Reichweite der Datenerhebung ist der Wert im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. 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 Stakeholder-Dialogs als wichtig identifiziert worden, da sie mindestens eines von zwei Kriterien erfüllen: Entweder beeinflusst die Stakeholder-Gruppe stark die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung von SFS und/oder die Stakeholder-Gruppe 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.

Für die Befragung von Kunden und Lieferanten fokussierte sich SFS im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2016 auf das Segment Engineered Components. Im Jahr 2019 waren Kunden und Lieferanten aus dem Segment Distribution & Logistics Teil des Stakeholder-Dialogs. Bei der aktuellsten Wesentlichkeitsanalyse im 2021 lag der Fokus daher auf dem Segment Fastening Systems. Somit wurden im Verlaufe der letzten drei Wesentlichkeitsanalysen nun Kunden und Lieferanten aus allen drei Segmenten berücksichtigt. Zusätzlich zu diesen beiden Stakeholder-Gruppen umfasste die neuste Befragung auch Hochschulen/Bildungseinrichtungen, Finanzanalysten/Investoren sowie das SFS Management.

GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Neben der letzten, 2021 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (siehe GRI 102-42) führt SFS einen laufenden Dialog mit ihren Stakeholder-Gruppen in folgender Form:

Mitarbeitende

- Regelmässige Mitarbeiterumfragen (z. B. durch Teilnahme am Swiss Arbeitgeber Award)
- Quartalsinformationen
- Management by Objectives (MbO)
- CIP (Continuous Improvement Process)/Ideen-Box
- Mitarbeiter-App mySFS

Kunden

- SFS Aussendienstmitarbeiter, technische Berater und Key Account Manager stehen im regelmässigen Austausch mit den Kunden.
- In den Verkaufsgeschäften (z. B. HandwerkStadt Filialen in der Schweiz oder Niederlassungen von Triangle Fasteners in den USA) werden die Kunden von professionellen Verkaufsteams beraten und können ihr Feedback direkt übermitteln.
- Kundenzufriedenheitsanalysen: Jede Division hat vor dem Hintergrund der neu implementierten Group Guideline ihre bestehenden Ansätze zur Messung der Kundenzufriedenheit überprüft und ein entsprechendes Konzept erarbeitet. Aufgrund der unterschiedlichen Kundensegmente variieren die divisionalen Konzepte. Die Mittel zur Messung der Kundenzufriedenheit reichen von einer Scorecard, wie sie die Division Automotive verwendet, bis zu Online-Umfragen, wie dies bei der Division Electronics der Fall ist.

Hochschulen/Bildungseinrichtungen

- Kooperationen mit diversen Hochschulen und Bildungseinrichtungen hinsichtlich Innovationen, technologischer Entwicklungen, der Förderung der dualen Ausbildung und Praxisprojekten mit den Studierenden/Lernenden.

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, Investor Relations & Communications

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

GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Im Berichtsjahr wurden folgende wichtige Anliegen durch die Anspruchsgruppen geäussert:

- **Kunden/Analysten/Investoren: Anfragen zur Positionierung und zu Massnahmen im Bereich ESG** → Im Berichtsjahr erhielt SFS zahlreiche Anfragen von Kunden zur Selbstauskunft im Rahmen von Lieferantenbeurteilungen im Bereich ESG. Zudem wurde sowohl seitens Kunden als auch von Analysten und Investoren das Interesse an Nachhaltigkeitsratings kommuniziert. Sämtliche Anfragen wurden beurteilt und individuell beantwortet. Eine zukünftige Ausdehnung der Berichterstattung durch die Aufnahme zusätzlicher Ratings ist wahrscheinlich.
- **Medien: Lohnausfall bei Kurzarbeit. Wie hoch ist der Lohnausfall für die SFS Mitarbeitenden bei Kurzarbeit in der Schweiz?** → Im Berichtsjahr musste das Instrument der Kurzarbeit nur noch in einzelnen Bereichen temporär angewandt werden. Der maximale Lohnausfall für die betroffenen Mitarbeitenden betrug 4%. In den jeweiligen Geschäftseinheiten leisteten die weiteren Mitarbeitenden Solidaritätsbeiträge.
- **Medien: Lernende im Homeoffice. Welche Auswirkungen hat die COVID-19-Pandemie auf die Ausbildung von Lernenden?** → Generell wurde versucht, die Lernenden wann immer möglich im Betrieb auszubilden. Wo dies nicht möglich war, erforderte die Situation einen erhöhten Betreuungsaufwand seitens SFS und eine stärkere Selbstorganisation seitens der Lernenden.
- **Medien: COVID-Regelungen. Welche Regelungen gelten bei SFS in Bezug auf Testen und Impfen in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie?** → Der Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden und ihres Umfelds stand jederzeit im Zentrum des Handelns. Grundsätzlich orientierten sich die implementierten Schutzkonzepte an den Vorgaben der jeweiligen Behörden. In der Schweiz konnten sich die Mitarbeitenden im Rahmen einer von der lokalen Regierung unterstützten Studie des Kantonsspitals St. Gallen wöchentlich selbst testen. Zudem ermöglichte die Teilnahme an der Studie, bei Verdachtsfällen oder vor Anlässen wie Sitzungen oder Schulungen Antigen-Pooltests rasch durchzuführen.

- **Medien: Rüstungsexporte. Wieso hat SFS eine Bewilligung für Lieferungen von Kriegsmaterial in der Kategorie «Munition» und weshalb sind darüber keine Informationen auf der SFS Webseite zu finden?** → Die Bewilligung bezog sich auf die Herstellung und Lieferung von Komponenten für die Zündauslösung. Die Aktivität wurde im Zuge einer Akquisition, die auf die Bereiche Automotive und Industrial fokussiert war, übernommen und hat nur rund 0.003% des Umsatzes ausgemacht. SFS hat sich bereits 2018 bewusst aus diesem Geschäft zurückgezogen.
- **Medien: Institutionelles EU-Rahmenabkommen. Schafft das geplante Rahmenabkommen mit der EU Unsicherheit für SFS?** → Ja. Rund 25% der Mitarbeitenden in der Schweiz sind Grenzgänger. Über 95% der in der Schweiz hergestellten Produkte werden exportiert, davon der Grossteil in die EU. Der freie Zugang zu den europäischen Absatz- und Arbeitsmärkten ist für die erfolgreiche Entwicklung von SFS in der Schweiz zentral. Wir erwarten von der Politik, dass sie stabile und attraktive Rahmenbedingungen schafft und den freien Zugang zu den europäischen Absatz- und Arbeitsmärkten sicherstellt.
- **Medien: Engagement für duale Bildung. SFS ist Mitglied im neuen Konsortium zur Unterstützung der Stiftung FH SCHWEIZ. Welche Bedeutung hat die duale Berufsbildung für SFS?** → Wir sind überzeugt von den Stärken des dualen Bildungssystems und dem Stellenwert, den es für SFS und die gesamte Schweizer Wirtschaft hat. Aus diesem Grund möchten wir die duale Ausbildung fördern und die Bedeutung dieses erfolgreichen Systems für die Industrie und die Gesellschaft unterstreichen. Nur dank qualitativ hochwertiger und praxisnaher Ausbildung können Unternehmen wie SFS ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten und damit Arbeitsplätze sichern.
- **Lokale Gemeinden/Bevölkerung: Landkauf in Flawil** → Zum Ausbau der Produktionskapazität für tiefgezogene Komponenten für die Automobilindustrie plant SFS, den Standort in Flawil (Schweiz) zu erweitern und hat dafür einen Kaufvertrag mit der Gemeinde Flawil zum Erwerb eines Grundstücks von 5'522 m² unterzeichnet. Das Land grenzt an die bestehenden Produktionsgebäude an und befindet sich in der Gewerbe-Industrie-Zone. Es wird aktuell für Schrebergärten genutzt. Der Entscheid über den Verkauf oblag der Bürgerversammlung. Im Rahmen der medialen Berichterstattung im Vorfeld dieser Versammlung äusserten sich verschiedene Gruppierungen der Gemeinde Flawil kritisch gegenüber dem Vorhaben. Während einige das Grundstück gar nicht für die industrielle Nutzung zur Verfügung stellen mochten, wollten andere das Land nicht verkaufen, sondern nur im Baurecht abgeben. Die Bürgerversammlung stimmte dem Landverkauf Ende November 2021 mit ungefähr einer Zweidrittelmehrheit zu. Für SFS ist die Erweiterung des Werks in Flawil ein wichtiger Schritt, damit das angestrebte Wachstum im Bereich tiefgezogener Komponenten für die Automobilindustrie realisiert werden kann. Der Ausbau wird rund 40 zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffen. Der speziellen Lage im Zentrum wird mit einer attraktiven Gestaltung der Bauten und der Fassade Rechnung getragen. Für die Schrebergärten hat der Gemeinderat einen Ersatzstandort in Aussicht gestellt.
- **Investoren/Kunden: Cyberrisiken. Was unternimmt SFS im Bereich der Cybersecurity?** → Im Bereich Cybersecurity arbeitet SFS mit hohem Engagement daran, mittels technischer Lösungen, personeller Verstärkung der Organisation und präventiver Massnahmen wie beispielsweise regelmässige Schulung der Mitarbeitenden, das Risiko eines Angriffs und der daraus entstehenden Folgen zu minimieren. Im Berichtsjahr wurden auf Gruppenstufe ca. 2% der gesamten Investitionen in Gebäude, Anlagen sowie Hard- und Software im Bereich der Cybersecurity eingesetzt.
- **Lokale Gemeinden: Stromversorgung in China. Wie ist SFS von den Rationierungen der Energieversorgung in China betroffen?** → Eine der grössten Produktionsplattformen von SFS befindet sich in Nantong (China). Die Plattform, die von Grund auf und nach aktuellsten Baustandards gebaut und 2019 durch SFS bezogen wurde, war im Berichtsjahr nicht von Ausfällen in der Energieversorgung betroffen. Verbesserungspotenziale zur Effizienzsteigerung und somit zur Reduktion des Energieverbrauchs werden kontinuierlich identifiziert und umgesetzt, damit die Risiken einer Rationierung bestmöglich minimiert werden können.

6. Vorgehensweise bei der Berichtsstattung

GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Der umfassende Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses (vgl. u. a. Finanzbericht 2021, S. 92–94 →) 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. Zur Vereinbarung von Aufwand und Leistung sowie Ertrag erfolgen Standortzertifizierungen an allen wesentlichen Produktionsstandorten mit mehr als 50 Mitarbeitenden, bei denen die Beteiligung von SFS $\geq 50\%$ ist. Zur Erhebung der Nachhaltigkeitskennzahlen (z. B. CO₂-Emissionen) werden auch «Nichtprodukti-

onsstandorte» wie z. B. die Distributions- und Logistikzentren einbezogen. Ziel ist es, bis 2025 alle wesentlichen Standorte einzubeziehen.

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 Nachhaltigkeitsbericht, der als ein Kapitel im Geschäftsbericht integriert war, 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 sechs Ziele: SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur, SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich in den durch die Materialitätsanalyse von 2021 identifizierten wesentlichen Themen wider: Wirtschaftliche Leistung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Emissionsreduktion sowie Sozioökonomische Compliance und Menschenrechte. SFS unterstützt damit nicht nur die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact, sondern leistet auch einen Beitrag zur bestmöglichen Realisierung der SDGs bis 2030.

Im Rahmen von Workshops mit Konzernleitungsmitgliedern sowie weiteren internen und externen Stakeholder-Gruppen wurde 2016 eine erste Wesentlichkeitsanalyse entwickelt und von der Konzernleitung freigegeben. Im Zuge der Umstellung auf die GRI-Standards (Option «Kern») 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. eine höhere/tiefere Priorität erhalten. Die identifizierten SDGs geben zusammen mit den in der Wesentlichkeitsmatrix bestimmten wesentlichen 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.

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 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
- GRI 419: Sozioökonomische Compliance

GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Gegenüber dem letzten Bericht werden die folgenden Informationen aus vorherigen Berichten neu dargestellt:

- Im gesamten Bericht wird die Anzahl Mitarbeitende nun im Vollzeitäquivalent FTE angegeben.
- Bei GRI 305 → wurden verschiedene Werte aus den Vorjahren aufgrund einer Änderung des Konsolidierungskreises angepasst.
- Bei GRI 403-9 → wurde die Zahl der Arbeitsstunden aus dem Jahr 2020 aufgrund eines Fehlers nachträglich korrigiert.

Auf diese Anpassungen wird zusätzlich auch bei den jeweiligen Werten hingewiesen.

GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Im Berichtsjahr 2021 führte SFS im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wieder umfangreiche Experteninterviews und eine entsprechende Analyse mit den identifizierten Stakeholder-Gruppen durch. Dabei wurde die von GRI definierte Übersicht von 33 nachhaltigen Themen als Basis für die Gestaltung der Experteninterviews herangezogen. Eine finale Konsolidierung der Ergebnisse aus den Dialogen ergab, dass die bisherigen fünf wesentlichen Themen auch weiterhin von den Stakeholdern als wesentlich erachtet werden. Neu und zusätzlich hinzugekommen ist das Thema «GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte». Damit behandelt SFS folgende sechs wesentliche Themen im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht:

- GRI 201: Wirtschaftliche Leistung
- GRI 305: Emissionen
- GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- GRI 404: Aus- und Weiterbildung
- GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
- GRI 419: Sozioökonomische Compliance

GRI 102-50: Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr.

GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht gemäss den GRI-Standards (Option «Kern») wurde am 31. Mai 2021 veröffentlicht.

GRI 102-52: Berichtszyklus

SFS wird jährlich zum Thema Nachhaltigkeit Bericht erstatten.

GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Thema Nachhaltigkeit wenden Sie sich bitte an:

Claude Stadler
Head of Corporate Services, Member of the Group Executive Board

Lukas Graf
Head of Corporate and Marketing Communications

Yvonne Geiling
Lead Sustainability, Corporate Communications

SFS Group AG, Corporate Services
Rosenbergsaustasse 8, CH-9435 Heerbrugg
T +41 71 72 75151
sustainability@sfs.com

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.

Wesentliche Themen

Wirtschaftliche Leistung

In einem dynamischen Marktumfeld, das durch eine hohe Nachfrage, Engpässe in Lieferketten und die anhaltende COVID-19-Pandemie geprägt war, konnte SFS die Nettowertschöpfung im Geschäftsjahr 2021 markant um 20.2% im Vergleich zu 2020 steigern. Das ausgeprägte Wachstum in den Segmenten Fastening Systems und Distribution & Logistics resultierte in Produktmixverschiebungen. Dies führte teilweise zu einer Veränderung des Anteils bei den Anspruchsgruppen. Die langfristigen Zielsetzungen einer kontinuierlichen Steigerung der Wertschöpfung sowie einer ausgewogenen Verteilung zugunsten der Anspruchsgruppen bleiben auch unter den aktuell herausfordernden Rahmenbedingungen bestehen.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die wirtschaftliche Leistung und damit das Schaffen von nachhaltigem 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 pro Land an die Eidgenössische Steuerverwaltung. Angaben zur Entwicklung wesentlicher Kennzahlen werden im Finanzbericht des Geschäftsberichts 2021 gemacht («Informationen für Aktionäre», S. 111 ff. →). Zukünftig geht SFS aufgrund der im Mai 2022 vollzogenen Akquisition der Hoffmann SE von einer gegenüber dem Berichtsjahr leicht steigenden effektiven Steuerquote aus (2021: 17.8%).

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.

In einem dynamischen Marktumfeld, das durch eine hohe Nachfrage, Engpässe in Lieferketten und die anhaltende COVID-19-Pandemie geprägt war, konnte SFS die sich bietenden Chancen in allen Segmenten nutzen und starke Ergebnisse erzielen. Diese beeinflussten die Entwicklung der Nettowertschöpfung in der Berichtsperiode positiv und es resultierte ein Wachstum von 20.2% im Vergleich zum Vorjahr, von welchem alle Anspruchsgruppen profitierten. Die Anteile der einzelnen Anspruchsgruppen entwickelten sich in der Berichtsperiode unterschiedlich:

- Der Wertschöpfungsanteil für die Mitarbeitenden konnte gegenüber der Vorjahresperiode absolut um CHF 60.2 Mio. auf CHF 555.3 Mio. gesteigert werden. Das Resultat bedeutet eine deutliche Erhöhung der entrichteten absoluten Wertschöpfung pro Mitarbeitendem. Dies konnte dank Lohnerhöhungen, der verbesserten Auslastung der Produktionskapazitäten, reduzierten Solidaritätsbeiträgen der Mitarbeitenden und Partizipation an den Resultaten durch Erfolgsprämien erreicht werden. Aufgrund des ausgeprägten Wachstums

in den Segmenten Fastening Systems und Distribution & Logistics entwickelte sich der Anteil der Wertschöpfung für die Mitarbeitenden insgesamt in der Berichtsperiode um –4.6 Prozentpunkte rückläufig. Diese Entwicklung liegt in den Geschäftsmodellen der beiden Segmente begründet, die durch den hohen Handelsanteil eine tiefere Personalintensität aufweisen als im Segment Engineered Components.

- Aufgrund der guten Ertragslage, der auch nach der Finanzierung der Transaktion mit Hoffmann gesunden Bilanzstruktur und des Ausblicks auf die weitere Geschäftsentwicklung beantragte der Verwaltungsrat der Generalversammlung 2022 die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von CHF 2.20 je Aktie. Somit konnte der Anteil der Wertschöpfung zugunsten der Investoren und Aktionäre gegenüber dem Zeitraum 2019–2020 deutlich erhöht werden. Dabei ist zu beachten, dass die Dividende im genannten Zeitraum als Zeichen der Solidarität mit den Mitarbeitenden während der Pandemie reduziert wurde. Die Ausschüttungsquote beträgt 33.3% und liegt leicht unter der anvisierten Bandbreite von 35–50% des Konzerngewinns gemäss der geltenden Finanzpolitik der SFS Group.
- Aufgrund einer gegenüber dem Vorjahr leicht höheren effektiven Steuerquote von 17.8% stieg der Wertschöpfungsanteil des Staates auf 6.7% (Vj. 5.0%).
- Die absolute Wertschöpfung des Unternehmens belief sich auf CHF 165.5 Mio., was einer Steigerung um 41.1% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Aufgrund der Entwicklung des Wertschöpfungsanteils der Mitarbeitenden stieg der Wertschöpfungsanteil des Unternehmens in der Berichtsperiode auf 19.2% (Vj. 16.3%).

Durch den Einbezug von Hoffmann werden wesentliche finanzielle Kennwerte sowie der Ausblick auf das laufende Geschäftsjahr der SFS Group eine Änderung erfahren. Eine Aktualisierung der Erwartungen wurde mit dem Vollzug der Transaktion kommuniziert. Trotz unverändert herausfordernder Rahmenbedingungen geht SFS aufgrund der gesunden, attraktiven Projektpipeline und guten Positionierung in den nächsten Jahren von einer weiterhin positiven Unternehmensentwicklung und einer kontinuierlichen Steigerung der Wertschöpfung aus. Die Anteile der Anspruchsgruppen an der Wertschöpfung sollten sich 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 der Bruttowertschöpfung in Mio. CHF	2021	2020	2019	2018	2017
Total Erträge	1'923.5	1'724.5	1'814.7	1'756.7	1'657.9
Vorleistungen Lieferanten	955.8	906.6	915.3	898.5	839.0
Wertschöpfung brutto	967.7	817.9	899.4	858.2	818.9

Entwicklung der Nettowertschöpfung in Mio. CHF	2021	2020	2019	2018	2017
Wertschöpfung brutto	967.7	817.9	899.4	858.2	818.9
in % des Nettoumsatzes	51.0%	47.9%	50.5%	49.4%	50.1%
Abschreibungen/Amortisationen	-105.4	-100.2	-95.4	-89.7	-125.8
in % des Nettoumsatzes	-5.6%	-5.9%	-5.4%	-5.2%	-7.7%
Wertschöpfung netto	862.3	717.7	804.0	768.5	693.1
in % des Nettoumsatzes	45.4%	42.0%	45.1%	44.2%	42.4%

Entwicklung und Verteilung der Wertschöpfung In % der Wertschöpfung netto/in Mio. CHF	2021	2020	2019	2018	2017
Mitarbeitende	64.4%	69.0%	68.5%	67.6%	69.3%
Personalaufwand	555.3	495.1	550.4	519.3	480.6
Staat	6.7%	5.0%	5.3%	6.6%	7.0%
Laufender Steueraufwand exkl. latente Steuern*	52.7	31.3	37.7	46.4	44.2
Öffentliche Abgaben	4.8	4.6	4.6	4.6	4.3
Kapitalgeber	9.7%	9.7%	9.0%	10.3%	11.0%
Dividende an Aktionäre	82.5	67.5	67.5	75.0	71.3
Zinsaufwand	1.5	1.9	4.8	4.3	4.9
Unternehmen	19.2%	16.3%	17.3%	15.5%	12.7%
Unverteilter Gewinn	165.5	117.3	139.0	118.9	87.8

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

Weitere Indikatoren zur Werterzeugung und -ausschüttung gemäss den GRI-Vorgaben finden sich ausserdem in der Finanzberichterstattung des Geschäftsberichts 2021 →

Wesentliche Themen

Emissionen

Die Reduktion der direkt und indirekt verursachten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist die zentrale Massnahme zur Erreichung der Pariser Klimaziele, die eine Begrenzung der Erderwärmung auf unter 2 °C bzw. 1.5 °C vorsehen. SFS strebt bis 2030 eine Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) um $\geq 90\%$ an. Bis 2040 sollen auch die indirekten Emissionen für die gesamte Wertschöpfungskette (Scope 3) im gleichen Umfang reduziert werden. Im Berichtsjahr konnten die CO₂-Emissionen für Scope 1 und 2 um -4.5% gesenkt werden. Bei einer «Like-to-like»-Betrachtung beträgt der Fortschritt sogar -11.9% . Im kommenden Jahr wird SFS die Agenda zur Verringerung der CO₂-Emissionen weiter vorantreiben, indem laufende Initiativen wie der Ausbau von selbst erzeugtem Strom und die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte ausgeweitet werden.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Nachhaltiges Denken und Handeln gehört zur SFS DNA und ist gleichzeitig ein wichtiger Innovationstreiber. Als Value Creators entwickeln die Mitarbeitenden mit ihrem Know-how und getreu dem Leitbild «Inventing success together» nachhaltigere Produkte und Lösungen, die direkt und indirekt verursachte Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette reduzieren, damit auf diese Weise ein Beitrag an die Erreichung der Pariser Klimaziele geleistet und den Kunden ein entsprechender Mehrwert geboten werden kann.

Durch den Einsatz der Kaltumformung, eine der Kerntechnologien von SFS, können im Vergleich zu alternativen zerspanenden Herstellverfahren (z. B. Fräsen oder Drehen) hohe Energie- und Materialeinsparungen erzielt werden. Bei der Kaltmassivumformung wird kein Material entfernt, sondern das Rohteil in zwei bis sechs Umformstufen praktisch ohne Materialverlust in die Endform gebracht. Über das gesamte Spektrum der SFS Fertigungsteile wird die Materialeinsparung auf ca. 67% geschätzt. Basierend auf dem jährlichen Rohmaterialverbrauch, den anfallenden Emissionen bei der Herstellung von Stahl und der nicht erforderlichen Zerspanungsleistung verhindert der Einsatz der Kaltmassivumformung rund 300'000 Tonnen an CO₂-Emissionen. Dies entspricht ungefähr dem jährlichen CO₂-Ausstoss von 50'000 Einfamilienhäusern mit einer herkömmlichen Öl- oder Gasheizung.

Da selbst der Einsatz effizienter Technologien negative Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Klima haben kann, ist SFS stetig bestrebt, diese zu verbessern und die eigenen Emissionen kontinuierlich zu reduzieren.

Die Modellierung der Umweltauswirkungen erfolgt zusammen mit Sinum → und basiert auf den Grundsätzen der betrieblichen Ökobilanz, dem Treibhausgasinventar nach dem GHG-Protokoll (Corporate Accounting and Reporting Standard) und der Methodik gemäss den Grundsätzen der ISO 14040 Norm. Der ganzheitliche Ansatz betrachtet dabei drei verschiedene Bereiche, die sogenannten Scopes:

Scope 1: Emissionen, die aus direkten Emissionsquellen innerhalb des Unternehmens stammen. Bei SFS entstehen direkte Emissionen vorrangig durch Wärmebehandlungs- und Heizanlagen, die eigene Fahrzeugflotte und die Verwendung von Betriebsstoffen, welche direkte Emissionen zur Folge haben (z. B. Kältemittel).

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) verursacht.

Scope 3: Emissionen, die durch die Unternehmenstätigkeit verursacht werden, aber nicht der direkten Kontrolle des Unternehmens unterliegen (z. B. durch Zulieferer, Dienstleister und Entsorger verursachte Emissionen). Bei SFS werden Werkstoffe wie z. B. Stahl, Buntmetalle, Kunststoffe oder Verpackungsmaterial eingekauft. Weitere wesentliche Emissionsquellen sind der Transport der Werkstoffe und Produkte sowie der Geschäfts- und Pendlerverkehr der Mitarbeitenden.

Unterschieden wird nach «Upstream- und Downstream-Kategorien» entsprechend den vor- und nachgelagerten Geschäftsprozessen in einer Wertschöpfungskette.

Vorgelagerte Geschäftsprozesse («Upstream»):

Scope 2:

- Eingekaufter Strom, Dampf, Wärme und Kälte für den Eigengebrauch

Scope 3:

- Betriebsabfälle
- Eingekaufte Waren und Dienstleistungen
- Gemietete Vermögenswerte für vorgelagerte Geschäftsprozesse
- Geschäftsreisen
- Investitionsgüter
- Kraftstoffe zur Energiegewinnung
- Pendlerverkehr der Mitarbeitenden
- Transport und Distribution

Berichtendes Unternehmen

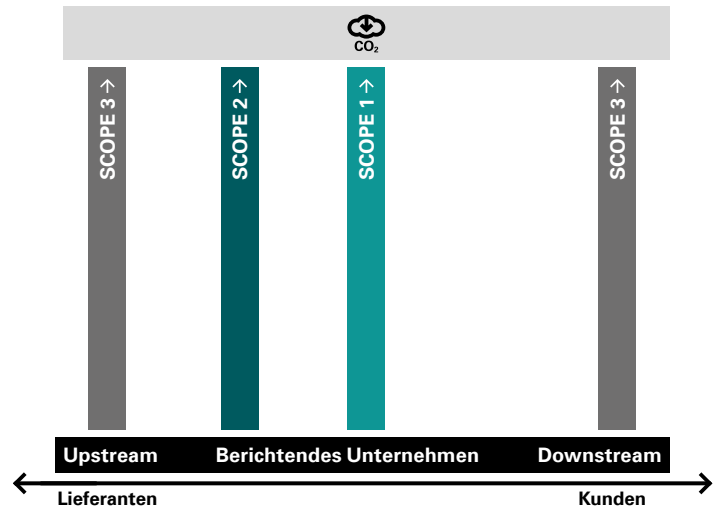
Scope 1:

- Betriebliche Anlagen
- Betriebliche Fahrzeuge
- Produktionsprozesse/Verwendung von Betriebsstoffen

Nachgelagerte Geschäftsprozesse («Downstream»)

Scope 3:

- Entsorgung verkaufter Produkte
- Gemietete Vermögenswerte für nachgelagerte Geschäftsprozesse
- Investitionen
- Nutzung von verkauften Produkten
- Transport und Distribution
- Verarbeitung von verkauften Produkten



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 den Kunden nachhaltige Vorteile in der Anwendung bieten. SFS berücksichtigt im Umweltmanagement die gesamte Wertschöpfungskette und trägt damit auch zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ihrer Kunden bei.

Die übergeordneten Grundsätze des Umweltmanagements sind in der «Politik für Qualität, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit» sowie in den Nachhaltigkeitsrichtlinien → 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 ist Teil des Managementansatzes und des umfassenden Umweltmanagementsystems mit dem Ziel, die Umweltbelastung kontinuierlich zu reduzieren.

Beschwerden aufgrund von Emissionen können bei Bedarf auch anonym über die bestehenden Meldewege eingebracht werden. Sowohl Mitarbeitende als auch Externe können Beschwerden mit einem Formular auf der Webseite → dem Compliance Officer melden. Im Berichtsjahr sind über diesen Beschwerdekanaal keine Meldungen in Bezug auf Emissionen eingegangen.

Reduktion der Emissionen um über 90% bis 2030

SFS verfolgt das Ziel, bis 2030 eine Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) um ≥90% zu erreichen. Basis für dieses Reduktionsziel ist das Jahr 2020. Die Berechnung der Emissionseinsparung erfolgt in Tonnen CO₂-Äquivalent im Verhältnis zum erarbeiteten Wertschöpfungsfranken.

Bis 2040 sollen auch die indirekten Emissionen für die gesamte Wertschöpfungskette (Scope 3) im gleichen Umfang reduziert werden. Das Basisjahr wird festgelegt, sobald die Datenlage und -interpretation sicher ist. Aktuell geht SFS davon aus, dass dies für das Berichtsjahr 2023 der Fall sein wird.

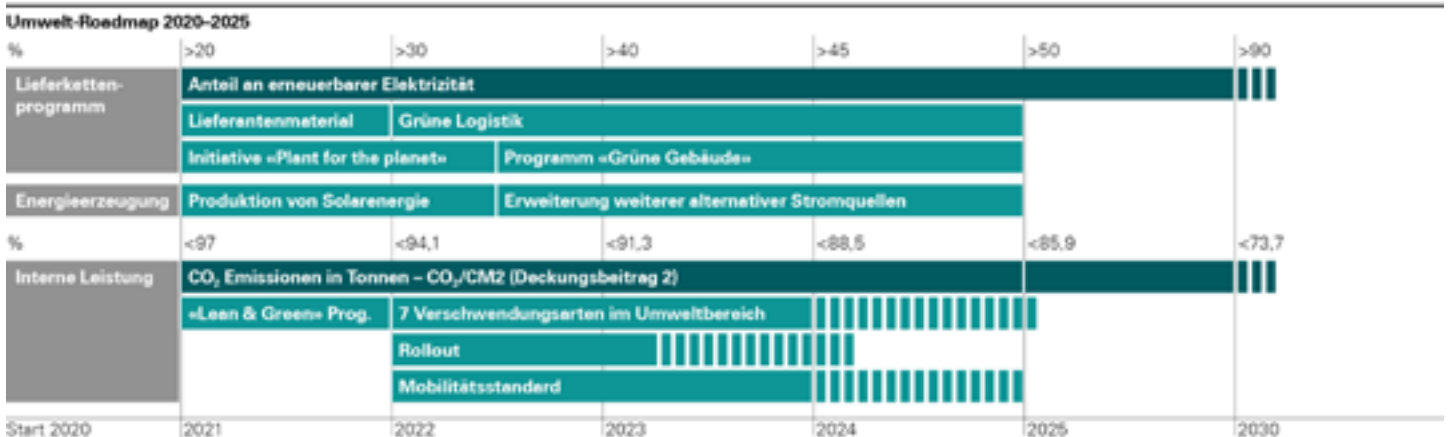
Massnahmen zur Emissionsreduktion

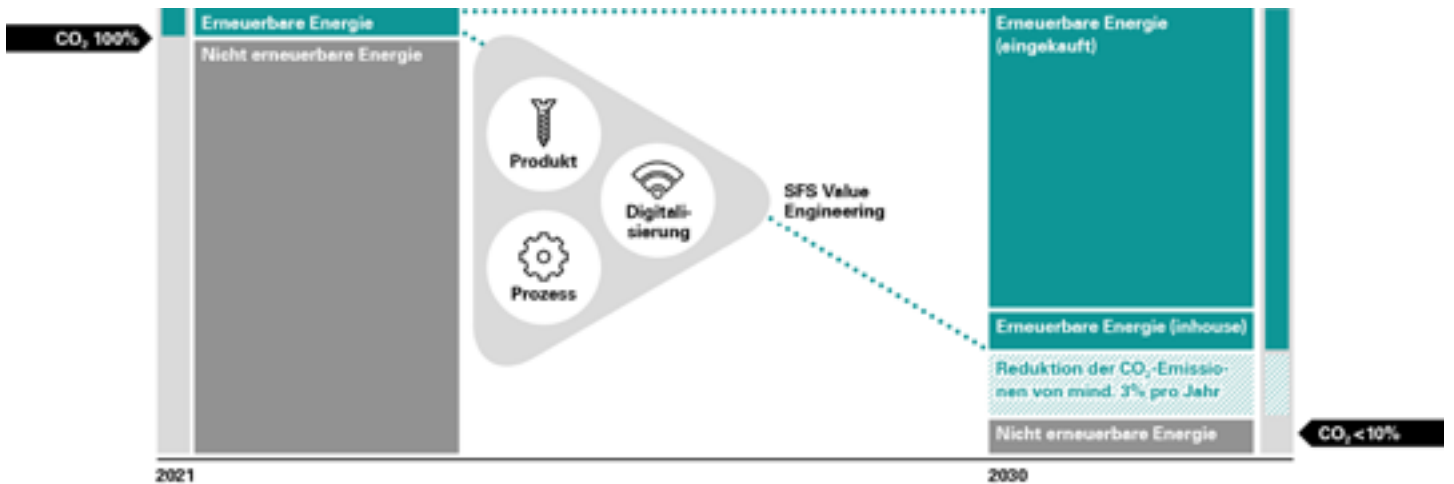
Zur Senkung der CO₂-Emissionen wurden die folgenden Massnahmenfelder identifiziert:

- Einkauf von erneuerbarer Energie
- Ausbau der eigenen erneuerbaren Energieproduktion (z. B. Installation von Photovoltaikanlagen)
- Kontinuierliche Reduktion der eigenen CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2) durch Prozessoptimierung
- Aktives Nachhaltigkeitsmanagement in der gesamten Wertschöpfungskette (u. a. unter Einbezug und Verpflichtung der Lieferanten)
- Schaffung von zusätzlicher Transparenz durch Erweiterung der Datenerhebung

Dazu verabschiedete die Konzernleitung im Dezember 2020 neben den Reduktionszielen auch eine Umwelt-Roadmap. Diese besteht aus vier (Haupt-)Programmen:

- 1) Optimierung der eigenen Leistung
- 2) Einkauf erneuerbarer Energie (aktuell vorrangig Strom)
- 3) Erzeugung von erneuerbarer Energie
- 4) Optimierung der gesamten Wertschöpfungskette





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%. Die Berechnung der Emissionseinsparung erfolgt in Tonnen CO₂-Äquivalent im Verhältnis zum erarbeiteten Wertschöpfungsfranken. Ausgangspunkt für diese Zielsetzungen ist jeweils das Berichtsjahr 2020.

Umsetzung der Roadmap auf gutem Weg

Der Start in die einzelnen Programme begann jeweils mit einem Potenzialcheck, damit die bereits umgesetzten Initiativen in den einzelnen Werken systematisch aufgenommen und weitere Ansatzpunkte generiert werden konnten. Einige Beispiele aus den Werken sind: Optimierungen von Druckluft- und Vakuumanlagen, Beleuchtungserneuerung (LED), Optimierung der Kühl-, Heiz- und Belüftungssysteme, Recycling von Wertstoffen oder auch Abwasseraufbereitung. 2021 konnte SFS den Potenzialcheck abschliessen. Daraus sind viele Investitionsprojekte entstanden, die im Berichtsjahr und in den Folgejahren sukzessive umgesetzt werden. Speziell in den weiteren Ausbau von Photovoltaikanlagen wird SFS gezielt investieren. Allein die Division Electronics investierte zum Ende des Berichtsjahres in Photovoltaikanlagen mit einer Leistung von mehr als 5MWp. Zudem wurde auch in Wärmepumpen zur Nutzung von Abwärme oder in erste Energiespeichersysteme investiert.

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

Aktives Lieferantenmanagement: Reduktion der Emissionen in der Lieferkette

Im Bereich Lieferantenmanagement hat SFS im Berichtsjahr eine geeignete Software evaluiert. Diese bezieht alle drei Säulen der Nachhaltigkeit mit ein und soll den aktuellen und zukünftigen regulatorischen Anforderungen, wie dem EU-Lieferkettengesetz, gerecht werden. Die Lieferantenbewertung mithilfe der neuen Software und die Einhaltung der SFS Nachhaltigkeitsrichtlinie dienen zukünftig als wesentliche Entscheidungsgrundlage für die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten.

Ein weiterer Baustein ist der Aufbau einer Schulung zum Thema Nachhaltigkeit. Hier bekommen Mitarbeitende in der Schweiz aktuell einen vertieften Einblick in die globalen Entwicklungen und lernen die Ansatzpunkte kennen, bei denen sie SFS darin unterstützen können, ihre ambitionierten Ziele zu erreichen. Zukünftig soll diese Schulung auch international Mitarbeitenden sowie Lieferanten zur Verfügung gestellt werden.

Zielerreichung durch gemeinsame Verantwortung

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

Für die Reduktion der Emissionen gemäss den definierten Zielen bis 2030, 2035 bzw. 2040 und damit zur Erreichung der Unternehmensziele stehen alle Divisionen in der Verantwortung. Diese haben mit der Ausarbeitung einer eigenen Roadmap Massnahmen und Projekte definiert, 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 Mass-

nahmen durch die EHS Peer Group (Environment Health Safety). Der Group EHS Manager definiert in Zusammenarbeit mit den EHS Managern der Divisionen bzw. der Standorte die generelle Vorgehensweise. In den regelmässigen Peer Group Meetings wird der Fortschritt überwacht und gegebenenfalls Korrekturmassnahmen ergriffen sowie Best Practices miteinander geteilt.

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 werden die Erreichung der Ziele und die Initiativen der Roadmap bewertet und angepasst. Dazu gehört die Überprüfung der Umweltleistung: ISO 14001-zertifizierte Standorte berichten beispielsweise über ihre Fortschritte bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen.

Konsolidierungsansätze harmonisiert

Der Konsolidierungsansatz wurde gemäss den Grundsätzen des Finanzcontrollings angepasst, die auch bei der Erstellung des Geschäftsberichts zur Anwendung kommen. Damit wurde auch die Voraussetzung für eine zukünftige integrierte Berichterstattung geschaffen. Die dadurch entstandenen Differenzen sind jeweils im Bericht ausgewiesen.

Es handelt sich dabei in erster Linie um eine Anpassung bei der Berücksichtigung der 50%-Beteiligung am Joint Venture «Sunil SFS» in Tianjin. Die CO₂-Werte werden neu entsprechend der finanziellen Beteiligung nur noch zu 50% miteinbezogen. Die CO₂-Äquivalenzzwerte in den folgenden Tabellen wurden daher auch für die Vorjahre angepasst.

Prozess zur Datenerhebung verbessert

Einen grossen Fortschritt erreichte SFS bei der Erhebung der Daten speziell für den Scope 3. Viele relevante Daten wurden zum ersten Mal erhoben (z. B. Transporte oder Handelsprodukte sowie Dienstleistungen). Neben der Datenqualität konnte auch die Datenbasis zum Verbrauch der eigenen Fahrzeugflotte und der Betriebsstoffe verbessert werden. Das Unternehmensmodell zur Erfassung und Berechnung der CO₂-Emissionen wurde mit Hilfe des Expertensystems von Sinum und der ecoinvent-Datenbank Version 3.8 erstellt. Einerseits wurden Anpassungen in der Modellierung vorgenommen (z. B. Granularität der Abfallentsorgung), andererseits wurde das Unternehmensmodell erweitert und zahlreiche neue Messpunkte (z. B. für Produkttransporte und Pendlerverkehr) hinzugefügt. Hauptziele des Modells sind die Erweiterung des Datenumfangs sowie die Verbesserung der Datenqualität, damit auf diese Weise ein Informationssystem aufgebaut werden kann, das als Grundlage für die interne und externe Nachhaltigkeitskommunikation dient. Ebenfalls werden damit wichtige Voraussetzungen für den Aufbau eines Combined oder Integrated Reportings geschaffen. Betrachtet wurden die Aktivitäten der SFS Group in der Schweiz (12 Standorte) und an den wichtigsten internationalen Standorten (aktuell 26 Standorte). Der vorliegende Bericht gibt einen LCA-basierten (Life Cycle Assessment) Überblick über die wesentlichen Umweltaspekte auf Divisions- und Konzernebene für das Jahr 2021 und einen Vergleich mit den Vorjahren. Die Datenerhebung erfolgte im Berichtsjahr an 38 Standorten (2020: 34 Standorte) mit 9'455 Mitarbeitenden in FTE (2020: 8'956). Dies entspricht rund 90% (2020: 84%) der gesamten Belegschaft von SFS. Ziel ist es, bis 2025 alle relevanten Standorte aufzunehmen und somit eine Abdeckung von mehr als 95% zu erreichen.

Implementierung der ISO 14001-Zertifizierung

Aktuell verfügen 21 Produktionsstandorte (Vj.: 20) über ein ISO 14001-zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Ziel ist es, das Umweltmanagementsystem bis 2025 auf alle wesentlichen Produktionsstandorte auszuweiten und diese gemäss ISO 14001 zu zertifizieren. Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand bezüglich Planung und Ist-Zertifizierung nach Segmenten:

Segment	Engineered Components	Fastening Systems
SFS Scope*	24	10
Zertifiziert	19	2
Noch offen/in Planung	5	8
100% Erfüllung	2023	2024

*SFS Scope: Wesentliche Produktionsstandorte, bei denen SFS einen Unternehmensanteil von $\geq 50\%$ besitzt und mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt. Wesentlich sind Standorte, die in Bezug auf die Emissionen einen wesentlichen Einfluss auf den Gesamtausstoss der SFS Group haben. Die Division Distribution & Logistics Schweiz und einzelne kleinere Produktionsstandorte sind für die Zertifizierung deshalb nicht vorgesehen (siehe hierzu auch 102-45 [→](#)).

GRI 305: Emissionen 2016

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

Im Scope 1 hat die Datenerhebung einen hohen Abdeckungsgrad erreicht. Aktuell gibt es noch Lücken bei der Erhebung von Betriebsmitteln und Angaben zum Kraftstoffverbrauch bei der eigenen Fahrzeugflotte. Es ist geplant, die fehlenden Angaben bis 2023 erheben und somit die Datenbasis komplettieren zu können. Diese Zielsetzung gilt jedoch nur für Organisationen, die bereits im Berichtsjahr Teil der SFS Group waren. Biogene CO₂-Emissionen sind im Berichtszeitraum nicht angefallen. Die folgende Tabelle veranschaulicht die deutliche Erweiterung bei der Erhebung von Emissionsquellen (speziell bei Prozessgasen, Treibstoffen und Betriebsstoffen) mit einer Steigerung der Emissionen um über 46% im Vergleich zum Vorjahr. In einem «Like-to-like»-Vergleich, der nur die Werte betrachtet, die im Vorjahreszeitraum auch schon erhoben wurden, liegt der Emissionsanstieg bei einem organischen Wachstum von 16.8% bei nur 4.3%. Die Einsparungen konnten durch viele kleine Projekte beim Verbrauch im Heizungsbereich und den Prozessgasen erreicht werden. Dafür werden zum Beispiel Freikühler nur im Sommer betrieben und im Winter durch Wärmepumpen ersetzt. Die von der Wärmepumpe erzeugte Abwärme wird in Puffern gespeichert und für das Beheizen der Gebäude verwendet. So konnte z.B. am Standort in Korneuburg (Österreich) der Gasverbrauch für das Heizsystem um ca. 80% gesenkt werden.

Scope 1	2021	2020	2019	Anteil	Veränderung zum Vorjahr
In Tonnen CO ₂ eq (Berechnung Ecoinvent)	V3.8	V3.71	V3.71	–	
Scope 1 (in Tonnen CO ₂ eq)	30'864	21'077	17'258	–	+46.4%
Scope 1 (in Tonnen CO ₂ eq)* «Like-to-like»	20'593	19'742	16'940	–	+4.3%
Scope 1 (in Tonnen CO ₂ eq)*	29'680	19'742	16'940	–	+50.0%
Treibstoffe PKW	3'629	1'562	0	12.2%	+132.0%
Heizöl/-Gas	10'005	10'702	9'335	33.7%	–70%
Prozessgase	14'588	7'450	7'605	49.2%	+96.0%
Betriebsstoffe	1'458	28	0	4.9%	+5'1070%

* Die Werte in der Tabelle zeigen die Neuberechnung der absoluten Emissionen in CO₂-Äquivalenten in Scope 1 durch Veränderungen im Konsolidierungskreis sowie die einzelnen Emissionsquellen seit 2019.

Quelle der Emissionsfaktoren: Ecoinvent v3.71; 3.8 (ab 2021)/Verwendete Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP)

Greenhouse gas emissions (as CO₂eq). Climate Change 2013, Fifth Assessment Report (AR5) of the United Nations Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC 2013)

Standard nach dem GHG-Protokoll: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) wurde im Rahmen des ECO-PRO-Effizienzprofils von Sinum 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)

Bei der Entwicklung der Scope 2-Emissionen zeigen sich die positiven Effekte der umgesetzten Massnahmen zur CO₂-Reduktion. Insgesamt verzeichnete SFS einen Anstieg der absoluten CO₂-Emissionen von nur 2.5%. Dies bei einem Wachstum der Wertschöpfung von 16.8%. Massgeblich dazu beigetragen haben der Einkauf von erneuerbarem Strom (71.511 MWh) und der Ausbau der eigenen Stromproduktion (5.129 MWh). Der Anteil von erneuerbarem Strom konnte von 6% auf insgesamt 36% gesteigert werden. Damit liegt der Anteil der erneuerbaren Energie bei 23% (Vj. 4%). Scope 2-Energie wird zu fast 100% in Form von Elektrizität bezogen, Fernwärme spielt im Unternehmen eine untergeordnete Rolle.

Scope 2	2021	2020	2019	Anteil	Veränderung zum Vorjahr
In Tonnen CO ₂ eq (Berechnung Ecoinvent)	V3.8	V3.71	V3.71	–	–
Scope 2 (in Tonnen CO ₂ eq)	93'459	91'364	93'224	–	+2.3%
Scope 2 (in Tonnen CO ₂ eq)*	87'201	85'080	87'963	–	** +2.5%
Elektrizität	87'195	–	–	99.99%	***
Fernwärme	6	–	–	0.01%	–

*Die Werte in der Tabelle zeigen die Neuberechnung der absoluten Emissionen in CO₂-Äquivalenten in Scope 2 durch Veränderungen im Konsolidierungskreis sowie die einzelnen Emissionsquellen seit 2019.

** Vor Neuberechnung

*** Erstaufnahme der Untergliederung

Quelle der Emissionsfaktoren: Ecoinvent v3.71; 3.8 (ab 2021)/Verwendete Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP)

Greenhouse gas emissions (as CO₂eq). Climate Change 2013, Fifth Assessment Report (AR5) of the United Nations Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC 2013)

Standard nach dem GHG-Protokoll: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) wurde im Rahmen des ECO-PRO-Effizienzprofils von Sinum 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 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Erstmalig publiziert SFS Daten zu Scope 3-Emissionen. Wie erwartet, haben sich die Werte der bereits intern erhobenen Daten durch die Optimierung der Datenqualität und -vollständigkeit mehr als verdoppelt. Auch hier strebt das Unternehmen an, die aktuellen Lücken bis 2023 weiter zu reduzieren. Diese Zielsetzung gilt jedoch nur für Organisationen, die bereits im aktuellen Berichtsjahr Teil der SFS Group waren. Bezogen auf die Scope 3-Emissionen (in CO₂eq) sind die wesentlichen Quellen heute der Einkauf von Waren und Dienstleistungen (z. B. Rohstoffe, externe Veredelung) mit rund 81%, gefolgt vom Pendlerverkehr mit ca. 9% und dem Bezug von brennstoff- und energiebezogenen Leistungen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten) mit ca. 5%. Weitere relevante Bereiche sind die Abfallentsorgung (2.31%) und der vor- bzw. nachgelagerte Transport (2.4%).

Scope 3	2021	2020	2019	Anteil	Veränderung zum Vorjahr
In Tonnen CO ₂ eq (Berechnung Ecoinvent)	V3.8	V3.71	V3.71	–	–
Scope 3 (in Tonnen CO ₂ eq)*	411'417	192'071	49'588	–	+112% (Vervollständigung zum Vorjahr)
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	331'965	–	–	80.69%	Erstaufnahme der Untergliederung
Investitionsgüter	1'098	–	–	0.27%	–
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	21'224	–	–	5.16%	–
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	3'174	–	–	0.77%	–
Abfall aus dem Betrieb	9'516	–	–	2.31%	–
Geschäftsreisen	100	–	–	0.02%	–
Pendlerverkehr	37'524	–	–	9.12%	–

Nachgelagerter Transport und Vertrieb	6'646		1.62%
Sonstiges (vorgelagert)	171		0.04%

*Die Werte in der Tabelle zeigen die Neuberechnung der absoluten Emissionen in CO₂-Äquivalenten in Scope 3 durch Veränderungen im Konsolidierungskreis sowie die einzelnen Emissionsquellen seit 2019.

Quelle der Emissionsfaktoren: Ecoinvent v3.71; 3.8 (ab 2021)/Verwendete Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP)

Greenhouse gas emissions (as CO₂eq). Climate Change 2013, Fifth Assessment Report (AR5) of the United Nations Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC 2013)

Standard nach dem GHG Protokoll: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) wurde im Rahmen des ECO-PRO-Effizienzprofils von Sinum 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 305-4 Intensität der THG-Emissionen

Auf dem Weg, die CO₂-Emissionen um mindestens 90% bis 2030 (Basisjahr 2020) zu senken, konnte SFS einen ersten Fortschritt erzielen und erreichte ein Ergebnis von –4.5%. Würde man die Emissionen aus Scope 1, die durch die Werke das erste Mal berichtet wurden, nicht berücksichtigen, läge das Ergebnis sogar bei –11.9%. Wesentlich zur Reduktion beigetragen haben die Energieeinsparung der Standorte und die Einkäufe von erneuerbarer Energie im Scope 2 (34%). Durch die Installation von Photovoltaikanlagen konnte der Anteil an selbst produziertem erneuerbarem Strom im Vergleich zum Vorjahr von 1.4% (2'560 MWh) auf 2.5% (5'129 MWh) gesteigert werden.

Tonnen CO₂eq/Mio. CHF Wertschöpfung	2021	2020	2019	Anteil	Veränderung zum Vorjahr
Tonnen					
Total Scope 1&2*	116'881	104'822	104'903	–	–
t CO₂/Mio. CHF					
KPI Scope 1&2*	105.6	110.6	99.3	–	–4.5%

*Die Werte in der Tabelle zeigen die absoluten Emissionswerte in CO₂-Äquivalenten. Die Veränderung der Vorjahreszahlen im Vergleich zum letztjährigen Bericht ist eine Folge der Anpassung des Konsolidierungskreises.

Quelle der Emissionsfaktoren: Ecoinvent v3.71; 3.8 (ab 2021)/Verwendete Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP)

Greenhouse gas emissions (as CO₂eq). Climate Change 2013, Fifth Assessment Report (AR5) of the United Nations Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC 2013)

Standard nach dem GHG-Protokoll: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) wurde im Rahmen des ECO-PRO-Effizienzprofils von Sinum 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

Im aktuellen Berichtsjahr konnte die Anzahl berufsbedingter Unfälle erneut reduziert werden. Dem Ziel, die Anzahl Berufsunfälle bis 2025 gegenüber 2019 zu halbieren, ist SFS damit wieder ein Stück nähergekommen. Um dem dynamischen Unternehmenswachstum Rechnung zu tragen, wird die Zielerreichung neu zusätzlich mit der relativen Kennzahl «Unfälle pro Mio. Arbeitsstunden» gemessen, wonach die Berufsunfälle um –12.8% reduziert werden konnten. Die entsprechenden Daten wurden im Berichtsjahr erstmals erhoben und bilden die Basis der relativen Zielsetzung einer Halbierung der Unfälle bis 2025.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Die Mitarbeitenden der SFS Group sind bestimmend für den Erfolg des Unternehmens. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, ist deshalb ein zentrales Anliegen von SFS. Dies gilt insbesondere an den Produktionsstandorten, an denen die Prozesse und Abläufe – auch aufgrund der hohen Materialdurchsätze – für die Mitarbeitenden mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken verbunden sind. Diese gilt es zu minimieren. Die Berufsgruppe «Produktionsmitarbeitende» sind daher zentral in Bezug auf Evaluierungen und Verbesserungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

2020 hat SFS sich das Ziel gesetzt, die Berufsunfälle bis 2025 im Vergleich zu 2019 um 50% zu reduzieren, um so der langfristigen Zielsetzung von null Berufsunfällen schrittweise näher zu kommen. Das im Jahr 2019 gesteckte Ziel ist herausfordernd, weil das anhaltende Unternehmenswachstum die Mitarbeiterbasis stetig erhöht. Deshalb werden die Berufsunfälle neu zusätzlich anhand der relativen Kennzahl «Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden» gemessen. Auch für diese relative Kennzahl gilt das ambitionierte Ziel einer Halbierung bis 2025. Als Basisjahr gilt 2020, da die entsprechenden Werte 2019 noch nicht erhoben wurden. Die so gemessene Unfallrate lag 2020 bei 4.7 Unfällen pro 1 Million Arbeitsstunden. Entsprechend liegt das angestrebte Ziel für 2025 bei 2.35 Unfällen pro 1 Million Arbeitsstunden.

Bei der Zielsetzung und der Datenerhebung sollen grundsätzlich alle Unternehmensstandorte mit mehr als fünf Mitarbeitenden berücksichtigt werden, bei denen SFS eine Beteiligung von über 50% hält. Ein konkretes Ziel ist es, dass die Erhebung bis 2025 über 95% aller Mitarbeitenden umfasst. Zum Ende der Berichtsperiode umfasste der Scope 9'455 Mitarbeitende (in FTE, 2020: 8'956). Dies entspricht rund 90% (2020: 84%) der gesamten Belegschaft, wovon die Mehrheit in einem Produktionsumfeld tätig ist.

Im aktuellen Bericht wurde bei der Datenerhebung erstmals zwischen Festangestellten und temporären Mitarbeitenden unterschieden (siehe GRI 403-9). Letztere sind Mitarbeitende, deren Arbeit von SFS kontrolliert wird, die aber über einen Arbeitsvertrag mit einem Dritten verfügen. Wenn im Bericht von Mitarbeitenden gesprochen wird, wird keine Unterscheidung zwischen diesen Gruppen vorgenommen. Sonst werden die Begriffe «Festangestellte» und «Temporäre» verwendet. Neu werden in der Berichtsperiode auch Angaben zu den arbeitsbedingten Ausfällen mit schweren Folgen ausgewiesen, bei denen die Erholungszeit länger als sechs Monate dauert.

Mitarbeiterentwicklung (FTE)*	2021	2020	2019	Anteil 2021	Differenz 2021/2020
Total Group	9'455	8'956	8'978	–	5.6%
Engineered Components	7'288	6'818	7'512	77%	6.9%
Fastening Systems	1'547	1'545	1'557	16.4%	0.1%
Distribution & Logistics	621	594	595	6.6%	4.7%

*Anzahl Mitarbeitende nach Vollzeitäquivalent (FTE) der berichtenden Standorte, bei denen SFS einen Unternehmensanteil von $\geq 50\%$ besitzt und mehr als fünf Mitarbeitende beschäftigt.

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. Für SFS ist es selbstverständlich, sich an bestehende Gesetze zu halten und die gruppenweit gesetzten Ziele zur Verbesserung und Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes konsequent zu verfolgen. Mit den Werten «Partnerschaft», «Engagement», «Gemeinschaft», «Erfolg» und «Veränderung», die aus dem Leitbild stammen und Basis für das tägliche 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:

- Schrittweise Etablierung des ISO 45001-Managementsystems an den wesentlichen Produktionsstandorten, d. h. an allen Standorten, an denen SFS einen Unternehmensanteil von $\geq 50\%$ besitzt und mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt sind.
- 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 Einführung und Schulung der «10 Sicherheitsregeln der SFS Group», helfen, Unfälle zu vermeiden.
- Austausch mit allen relevanten Stakeholdern zur weiteren Verbesserung der «Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit».
- 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.
- Alle Mitarbeitenden sind angehalten, Umstände und Auffälligkeiten direkt zu melden, welche die Arbeitssicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden gefährden. Dafür, wie auch für Ideen zur Verbesserung, stehen ihnen unterschiedliche Kommunikationskanäle und -plattformen zu Verfügung, z. B. über die CIP (Continuous Improvement Process) Ideen-Box, Teamgespräche, Shopfloor-Meetings oder Mitarbeitergespräche. Mit der neuen mySFS App ist ein weiterer Kommunikationskanal geschaffen worden, der es den Mitarbeitenden ermöglicht, direkt mit ihren Vorgesetzten oder Abteilungsleitern in Kontakt zu treten und ihr Anliegen vorzubringen. Das von SFS integrierte Compliance-System ist für alle Mitarbeitenden zugänglich; Meldungen können auch anonym erfolgen. Hinweise auf Verstösse bringen den berichtenden Mitarbeitenden keine Nachteile.
- 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 Sicherheitsregeln der SFS Group» vermittelt.

Der aktuell noch unterschiedliche Abdeckungsgrad hinsichtlich ISO 45001-Zertifizierungen soll bis 2025 alle wesentlichen Produktionsstandorte* umfassen. Für die Realisierung dieses Ziels wurde eine Roadmap definiert. Derzeit sind 15 der 34 Standorte (Vj.: 13) ISO 45001-zertifiziert.

Division	Engineered Components	Fastening Systems
SFS Scope*	24	10
Zertifiziert	19	2
In Planung	5	8
100% Erfüllung	2023	2024

* SFS Scope: Wesentliche Produktionsstandorte, bei denen SFS einen Unternehmensanteil von $\geq 50\%$ besitzt und mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigt. Wesentlich sind damit Standorte, die in Bezug auf Unfälle einen erheblichen Einfluss auf das Gesamtergebnis von SFS haben. Kleinere Produktionsstandorte sind für die Zertifizierung deshalb nicht vorgesehen (siehe hierzu auch GRI 102-45 →). Die Division Distribution & Logistics Schweiz als nicht produzierende Einheit ist nach EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) zertifiziert.

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 Kooperationsplattform. 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. Im Berichtsjahr konnte die systematische Datenerhebung nochmals verbessert werden. Die relevanten Sicherheitskennzahlen werden nun quartalsweise anstatt jährlich erhoben.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Wie im Vorjahr konnte die Anzahl der Unfälle und Ausfalltage auch 2021 erneut gesenkt werden. Vor allem an den nach ISO 45001 zertifizierten Standorten ist eine positive Entwicklung der definierten Kennzahlen zu beobachten, weshalb die kontinuierliche Ausweitung auf weitere Standorte vorangetrieben wird. Priorität bei der Einführung haben die Standorte mit vergleichsweise hohen Unfallzahlen. Der aktuelle Managementansatz wird daher als wirksam und geeignet erachtet.

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 auf der Basis von infolge eines Unfalls oder eines Beinaheunfalls gewonnenen Erkenntnissen 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 Drittfirmen. In einem der aufgetretenen Ereignisse im Berichtszeitraum konnte die Wirksamkeit des Meldeverfahrens nicht bestätigt werden. Ein Systemcheck ist für dieses Jahr geplant.

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, Schwächen im Sicherheitsprozess zu identifizieren.

Wie auch 2020 war das Berichtsjahr 2021 vor allem 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. Präsenz-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.

In der Schweiz konnten sich die Mitarbeitenden im Rahmen einer von der lokalen Regierung unterstützten Studie des Kantonsspitals St. Gallen wöchentlich selbst testen. Zudem ermöglichte die Teilnahme an der Studie, bei Verdachtsfällen oder vor Anlässen wie Sitzungen oder Schulungen rasch Antigen-Tests durchzuführen.

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 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 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 der 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 Shopfloor-Meeting, 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.

2019 hat SFS die «10 Sicherheitsregeln der SFS Group» eingeführt, um das Bewusstsein für Risiken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu schärfen. Die Implementierung der «10 Sicherheitsregeln der SFS Group» wurde bis Ende 2021 abgeschlossen. Die Schulung ist ein Pflichtkurs, der allen Mitarbeitenden als eLearning zur Verfügung steht. Die Sicherheitsregeln gelten an allen Standorten und für alle Mitarbeitenden.

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. Verstöße gegen die Sicherheitsregeln können auch anonym dem Compliance Officer gemeldet werden. Dazu stehen sowohl intern (via Mitarbeiter-App) als auch extern (via Firmenwebseite) entsprechende Online-Formulare zur Verfügung. Eine Meldung kann somit von allen Anspruchsgruppen vorgenommen werden.

Alle Vorfälle, Unfälle und Beinaheunfälle werden untersucht. Es wird eine formelle Ursachenanalyse durchgeführt und die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden im gesamten Unternehmen kommuniziert. 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, Betriebsmitteln, etc.)
- Eingriff Unbefugter (unerlaubter Zugang, Vandalismus, Sabotage, Spionage, Cyberattacken, etc.)
- Kundenbeanstandungen (Produkthaftungs- und Gewährleistungsfälle, etc.)

Ziel des Risikomanagements und der Notfallpläne ist es, die Bedürfnisse 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 sowie 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

Die von den Mitarbeitenden eingebrachten 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, Shopfloor-Meetings, 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 über die zur Verfügung stehenden Systeme (Schulungen vor Ort, Online-Schulung, eLearning-Plattform) zu Sicherheit und Gesundheit sowie über ihre Rechte und Pflichten informiert. Die Schulungen werden in regelmässigen Abständen von qualifizierten Sicherheitsfachleuten oder Fachspezialisten abgehalten. Zur Grundschulung gehören die richtige Anwendung der persönlichen Schutzausrüstung, die «10 Sicherheitsregeln der SFS Group» (in ausführlicher Form) sowie fachspezifische Instruktionen zu Hebebühnen, Flurfördergeräten, gefährlichen Stoffen oder Ähnlichem. Neu werden die Inhalte der «10 Sicherheitsregeln der SFS Group» auch regelmässig durch eLearnings den Mitarbeitenden vermittelt.

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

Das vielfältige Kursangebot, das während der Arbeitszeit angeboten wird, wird individuell an den Inhalt und die Zielpersonen angepasst, dokumentiert und steht allen Mitarbeitenden zur 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:

- Flexible Schutzkonzepte während der COVID-19-Pandemie
- 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 den eigenen Mitarbeitenden als auch bei allen anderen Anspruchsgruppen, die das Werksgelände besuchen, grossen Wert auf maximalen Schutz, Arbeitssicherheit und Gesundheit. Allen Gästen und Geschäftspartnern, die während ihres Aufenthaltes bei SFS die Produktion besuchen, wird eine der Situation angepasste Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt (z. B. 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 in der Qualitätssicherungsvereinbarung von SFS, die Arbeitssicherheit sowie gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen und ihrer Lieferkette sicherzustellen. Dies wird systematisch im Rahmen von Lieferantenaudits überprüft.

Kundenseitig stellt SFS mit Betriebs- und Installationsanleitungen, Sicherheitsdatenblättern und teilweise auch mit Anwenderschulungen sicher, dass Inbetriebnahme, Installation und Verwendung der Produkte den aktuellen Anforderungen an Ergonomie und Sicherheit genügen.

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Anzahl der Arbeitsunfälle mit einem oder mehreren verlorenen Arbeitstagen sank im aktuellen Berichtsjahr um –12.8% im Vergleich zu 2020, und die Anzahl der verlorenen Arbeitstage um –17% von 1'904 auf 1'580 Tage. Die Unfallrate ist von 4.7 auf 4.1 Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden gesunken. Im Berichtsjahr wurden 9.5 Arbeitsunfälle pro 1'000 Mitarbeitende verzeichnet (Vj.: 10.9). Alle Verletzungen wurden untersucht und es wurden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen ergriffen, damit ähnliche Vorfälle in Zukunft vermieden werden können. Ein Ziel für das Berichtsjahr war es, die Aufnahme der Kennzahlen weiter gemäss GRI zu vervollständigen. Neu hinzugekommen ist, neben der Kennzahl «Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden», die Erhebungen zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. Zudem wird neu bei allen Kennzahlen zwischen «Festangestellten» und «Temporären» unterschieden.

Arbeitsbedingte Verletzungen	Einheit	2021	2020	2019	Veränderung Vj.
Mitarbeiterentwicklung (FTE)¹	FTE	9'455	8'956	8'978	+5.6%
Anzahl der Arbeitsstunden gesamt	Stunden	20'230'895	*18'183'174	–	+11.3%
Festangestellte		17'494'478	–		Neue Kennzahl
Temporäre		2'736'417			Neue Kennzahl
Arbeitsunfälle >= 1 Tag²	#	82	85	98	–3.5%
Festangestellte		80	–	–	Neue Kennzahl
Temporäre		2			Neue Kennzahl
Unfallrate	#/Mio. Std.	4.1	4.7		–12.8%
Festangestellte		4.6	–		Neue Kennzahl
Temporäre		0.7			Neue Kennzahl
Arbeitsunfälle > 3 Tage	#	63	57		+10.5%
Festangestellte		62	0		Neue Kennzahl
Temporäre		1	0		Neue Kennzahl
Unfallrate	#/Mio. Std.	3.1	3.1		–0.7%
Festangestellte		3.5	0		Neue Kennzahl
Temporäre		0.4	0		Neue Kennzahl
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen³	#	2	–		Neue Kennzahl
Festangestellte		1			Neue Kennzahl
Temporäre		1			Neue Kennzahl
Rate mit schweren Folgen	#/Mio. Std.	0.1			Neue Kennzahl
Festangestellte		0.1			Neue Kennzahl
Temporäre		0.4			Neue Kennzahl
Arbeitsbedingte Verletzungen mit Todesfolge	#	0	0	0	0%
Festangestellte		0		–	Neue Kennzahl
Temporäre		0			Neue Kennzahl
Rate der Todesfälle	#/Mio. Std.	0	0		0%
Festangestellte		0	–		Neue Kennzahl
Temporäre		0			Neue Kennzahl
Ausfalltage insgesamt	# Tage	1580	1904	1749	–17.0%
Ausfalltage pro 1'000 MA	Tage/1'000 FTE	167	213	195	–21.4%
Arbeitsunfälle pro 1'000 MA	#/1'000 FTE	8.7	9.5	10.9	–8.7%

Die Anzahl # bezieht sich jeweils auf die absoluten Vorfälle.

¹ Anzahl der Mitarbeitenden der aktuell berichtenden Entitäten

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

³ Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen, welche zu einer Erholungszeit von mindestens sechs Monaten führen (mit Ausnahme von Todesfällen).

* Im letzten Jahr sind die Arbeitsstunden mit 1'763'174 Stunden angegeben worden. Korrekt sind 18'183'174 für 2020.

Zu den häufigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen zählen mit 31% weiterhin Schnittverletzungen (Vj.: 31%). Stolperunfälle konnten von 28% auf 13% reduziert werden und auch die Unfälle bei der Verwendung von Arbeitsmitteln und -geräten sind von 19% auf 16% gesunken.

Zur Reduktion der Anzahl Schnittverletzungen wird verstärkt auf die Verwendung der PSA (persönliche Schutzausrüstung) hingewiesen und an besonders betroffenen Standorten wurden die zur Verfügung gestellten PSA überarbeitet. 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 Aus- oder Weiterbildungsprogrammen befinden. Das gesetzte Ziel konnte SFS mit 5.1% im Jahr 2021 wieder bestätigen (2020: 5.0%). Mit der Überarbeitung des Mitarbeiter-Entwicklungsprozesses (SEDP) und der Konzeption des Advanced Leadership Development Programs konnten wichtige Fortschritte im Bereich der Mitarbeiterentwicklung erreicht werden. Die Werte in Bezug auf Leistungsbeurteilungen blieben stabil. Fortschritte wurden auch durch die Rückmeldungen im Rahmen der Mitarbeiterumfrage dokumentiert, bei welcher SFS in der Schweiz den 2. Rang und damit erneut eine Top-Rangierung erreichte.

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 seine 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. Die Mitarbeitenden tragen Verantwortung, pflegen die Kultur und die Werte von SFS und zielen auf eine kontinuierliche Verbesserung ab. Innovationsfähigkeit stellt für SFS ein Schlüsselement für die Sicherstellung eines nachhaltigen Erfolgs dar. 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 auch die duale Ausbildung von zentraler Bedeutung, mit deren Hilfe intern gezielt Nachwuchs ausgebildet werden kann.

Die Erhebung der HR-bezogenen Daten wurde – wie auch in den anderen Bereichen der Nachhaltigkeit – der finanziellen Reporting-Struktur angeglichen. Damit konnte auch die Reichweite erhöht werden. Wie in der Aufstellung 102-8 ersichtlich, umfasst die Datenerhebung nun denselben Umfang wie bei der finanziellen Berichterstattung. Diese Ausweitung der Datenerhebung bei gleichzeitiger Umstellung auf FTE-Werte anstelle von Headcounts erschwert die Vergleichbarkeit der Daten im Vergleich zum letztjährigen Bericht. Ausgenommen ist die Erhebung der Kennzahl im Bereich der dualen Ausbildung, die noch gemäss der früheren Erhebungsmethode erfolgte.

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, die 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, welche Stabilität verleiht und es erlaubt, die Kultur zu pflegen und weiterzuentwickeln.

Mit der gleichen Zielsetzung fördert die SFS Group über duale Grundausbildungsprogramme den Berufsnachwuchs in den eigenen Reihen. Dabei bietet SFS in verschiedenen Ländern attraktive duale Ausbildungsmöglichkeiten an 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 Aus- und Weiterbildungsprogrammen befinden.

Das gesetzte Ziel konnte mit 5.1% im 2021 wieder bestätigt werden (2020: 5.0%). Das Reporting bezieht sich auf ca. 90% der gesamten Belegschaft.

Pandemiebedingt war es leider nicht möglich, die Bildungsaktivitäten weiter auszubauen. An verschiedenen Standorten bestehen jedoch Bemühungen zur Weiterentwicklung der Angebote und damit zur Steigerung der Attraktivität. Der gruppenweite Austausch zu den dualen Ausbildungsaktivitäten, z. B. auch zur Umsetzung internationaler Austauschprogramme, erfolgte über die HR Peer Group.

Für die Realisierung ist die jeweilige Divisionsleitung verantwortlich, die mit der entsprechenden Standortleitung und in Zusammenarbeit mit dem HR-Team Programme erarbeitet, die in das lokale Umfeld passen und den Regelungen der landesspezifischen Bildungslandschaft gerecht werden.

Für die Überprüfung der Zielerreichung ist der Bereich Corporate HR zuständig, der die Konzernleitung über den Grad der Zielerreichung informiert und Vorschläge für Massnahmen erarbeitet.

Besetzung von Schlüsselfunktionen (Divisionsleitungsmitglieder und Standortleiter)

SFS verfolgt das Ziel, mehr als 70% der Führungspositionen mit internen Kandidaten zu besetzen. Damit sollen für die Mitarbeitenden bewusst Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen werden und andererseits profitiert die Organisation von einer hohen Kontinuität. In der Berichtsperiode wurden 100% der Schlüsselfunktionen (Divisionsleitungsmitglieder und Standortleiter) mit internen Kandidaten besetzt (Vj.: 92%).

Für die Besetzung dieser Schlüsselpositionen ist die Divisionsleitung in Zusammenarbeit mit dem HR-Team verantwortlich. Die potenziellen Nachfolgekandidaten werden ermittelt und die Talente über das gruppenweit gültige Structured Employee Development Program (SEDP) gefördert. In der Berichtsperiode wurde das SEDP wesentlich überarbeitet. Dabei wurde insbesondere die Beurteilungsmethode verfeinert und die Transparenz hinsichtlich Nachfolgeplanung und Talentpool über die gesamte Organisation hinweg verbessert. Weitere Verbesserungen, insbesondere im Bereich der digitalen Unterstützung des Prozesses, sind für die nächsten Berichtsperioden geplant. Der 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 (eLearning, 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 die Führungsverantwortlichen zusammen mit den Mitarbeitenden Ausbildungsmassnahmen vereinbaren. Mit Leadership@SFS wurde 2020 eine Initiative lanciert, welche die Förderung der Führungskompetenz über die unterschiedlichen Leadership-Stufen hinweg zum Ziel hat. Die Initiative umfasst drei Ebenen der Führungsausbildung:

- Junior Leadership Development Program: Zielgruppe sind Team- und Projektleiter. Die Ausbildung wird in den jeweiligen Ländern entsprechend der lokalen Bedürfnisse realisiert.
- Advanced Leadership Development Program: Zielgruppe sind Team- und Projektleiter, die bereits über mehrere Jahre Führungserfahrung gesammelt haben und deren Führungsverantwortung gewachsen ist. Die Ausbildung erfolgt regional (Asien, Europa, Amerika) und soll dabei auch den Aufbau eines internationalen Peer-Netzwerks unterstützen und den internationalen Austausch fördern.
- International Leadership Development Program: Zielgruppe sind Führungskräfte mit langjähriger Führungserfahrung und grosser Verantwortung. Die Ausbildung erfolgt international in drei Modulen, wobei jedes Modul in einer anderen Region (Asien, Europa, Amerika) stattfindet.

Der grösste Handlungsbedarf wurde im Bereich des Advanced Leadership Development Programs identifiziert, weshalb die Umsetzung auf dieser Stufe 2022 im Fokus der Aktivitäten liegen wird.

Für diese regelmässige Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden hat SFS einen weltweit gültigen MbO-Prozess (Management by Objectives) 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

Damit die ökologischen und sozialgesellschaftlichen Aspekte im Rahmen der Unternehmensführung eine höhere Gewichtung erhalten, fliessen ab dem Kalenderjahr 2021 für die gesamte Konzernleitung konkrete ESG-Ziele in die individuelle Zielvereinbarung mit ein, die je nach Verantwortungsbereich auch in den Zielsetzungen innerhalb der Führungskaskade berücksichtigt werden. Hierunter fallen z. B. der Einsatz erneuerbarer Energien, CO₂-Reduktionen sowie Themen aus dem Bereich der Arbeitssicherheit, Gleichbehandlung sowie Aus- und Weiterbildung. Auch Zielsetzungen im Bereich von Cybersecurity fliessen teilweise in die MbO-Ziele ein.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Eine Überwachung des Managementansatzes findet sowohl intern über das jeweilige Divisionsmanagement, das HR-Team, die Konzernleitung als auch extern im Rahmen von Audits statt.

Die Ergebnisse werden anschliessend intern über die Divisionsleitungen sowie auf Konzernleitungsebene kommuniziert.

Wichtige Informationen zur Einschätzung des Managementansatzes liefern auch die regelmässig, typischerweise alle zwei Jahre durchgeführten Mitarbeiterumfragen. Auch in der Berichtsperiode wurde eine Mitarbeiterumfrage nach der gleichen Systematik wie in den Vorjahren durchgeführt. Bis auf die Division Electronics, welche ihre Befragung 2022 durchführen wird, haben alle Divisionen an der Initiative teilgenommen. Von den rund 6'700 befragten Mitarbeitenden haben knapp 80% an der Befragung teilgenommen. Dabei sind die Feedbacks – wie bei früheren Umfragen – sehr erfreulich ausgefallen. In der Schweiz belegt SFS in der Kategorie Grossunternehmen den 2. Rang und damit zum vierten Mal in Folge erneut einen Platz unter den besten drei Unternehmen. Die gelebte Feedback-Kultur und das hohe Engagement der Mitarbeitenden zeigen sich nicht nur an der überdurchschnittlichen Rücklaufquote, sondern auch an der regen Nutzung der Kommentarfunktion am Schluss der Umfrage. Die über 1'200 Anregungen tragen dazu bei, die Attraktivität von SFS als Arbeitgeberin weiter zu steigern.

Die Fragen umfassten auch die Bereiche Aus- und Weiterbildung sowie firmeninterne Entwicklungsperspektiven. Beide Themenbereiche wurden von den Mitarbeitenden im Vergleich zur letzten Durchführung positiver eingestuft. Ebenfalls lagen die Werte über den Resultaten vergleichbarer Unternehmen.

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 dieses Jahr im gleichen Umfang wie bei der finanziellen Berichterstattung (s. oben). Aufgrund der grösseren Reichweite, die insbesondere auch mehr temporäre Arbeitskräfte einbezog, und der Umstellung auf FTE-bezogene Werte anstelle der früher angewendeten Headcount-Werte, ist die Vergleichbarkeit der Daten sehr eingeschränkt. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden die in Klammern angegebenen Vorjahreswerte ebenfalls nach der neuen Erhebungsmethode berechnet, weshalb diese Werte gegenüber dem publizierten Nachhaltigkeitsbericht 2020 abweichen. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte ist der Anteil der Mitarbeitenden, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und beruflichen Entwicklung erhalten haben, stabil geblieben. Zusammen mit dem HR-Team werden 2022 Ansätze zur weiteren Steigerung dieser Quote diskutiert.

Anteil Mitarbeitende mit einer Leistungsbeurteilung im Berichtsjahr Total

	Weiblich	Männlich	Total
Anteil Mitarbeitende mit einer Leistungsbeurteilung (Vorjahreswert)	64% (61%)	63% (63%)	63% (63%)
Anzahl Mitarbeitende mit einer Leistungsbeurteilung in FTE (Vorjahreswert)	1'879.5 (1'849.5)	4'771.7 (4'854.3)	6'651.2 (6'703.8)

Menschenrechte

SFS sind die Menschenrechte sehr wichtig. Die Einhaltung der Menschenrechte auch im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit ist für das Unternehmen unverzichtbar und nicht verhandelbar. Diese Grundhaltung wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Dadurch, dass die SFS Group ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommt, schützt sie ihre Mitarbeitenden, schafft attraktive Arbeitsplätze, erfüllt ihre gesellschaftliche Verantwortung und bleibt langfristig wettbewerbsfähig.

Als Unterzeichnerin des «UN Global Compact» bekennt sich SFS zur Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen. Die Grundsätze des UN Global Compact betreffen unter anderem den Schutz der internationalen Menschenrechte und die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit. Das Risiko von Menschenrechtsverletzungen will SFS sowohl an den eigenen Standorten als auch innerhalb der gesamten Lieferkette weitestgehend reduzieren. Deshalb bindet das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt immer stärker in die Geschäftsprozesse mit ein.

GRI 103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile

Das Leitbild und der Verhaltenskodex von SFS verankern den Grundsatz der Wahrung der Menschenrechte und bilden grundsätzlich einen integrierenden Bestandteil der Anstellungsbedingungen, die allen Mitarbeitenden während des Onboarding-Prozesses erklärt werden. Da diese beiden Grundsatzdokumente allen neuen Mitarbeitenden sowohl in Form von Schulungen als auch mittels eLearnings vermittelt werden, erhält das Thema Menschenrechte von Beginn an eine angemessene Bedeutung und das diesbezügliche Bewusstsein der Mitarbeitenden wird dafür geschärft.

Weiter bildet der Verhaltenskodex auch einen festen Bestandteil von Vertiefungsschulungen für neue Mitarbeitende, wenn einzelne Aspekte oder Themen im Detail beleuchtet werden.

Forderung an die Geschäftspartner

Auch von ihren Lieferanten verlangt SFS die unbedingte Einhaltung und Wahrung der Menschenrechte. Dies ist Voraussetzung dafür, mit SFS in eine Geschäftsbeziehung treten zu können. In den allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichtet sich jeder Lieferant von SFS, die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitenden, Umweltschutz und Arbeitssicherheit einzuhalten und daran zu arbeiten, bei seinen Tätigkeiten nachteilige Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu verringern. Weiter hat der Lieferant gegenüber SFS auf Verlangen nachzuweisen, dass er einen Verhaltenskodex implementiert hat, der die Grundsätze des UN Global Compact umsetzt, die im Wesentlichen den Schutz der internationalen Menschenrechte, die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei der Einstellung und Beschäftigung, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption umfassen.

Meldewege bei SFS

Verstöße gegen die Menschenrechte oder diesbezügliche Verdachtsfälle können, auch anonym, sowohl von Mitarbeitenden der SFS Group als auch von externen Stakeholdern dem Compliance Officer über ein Formular auf der Webseite gemeldet werden. Den eingehenden Beschwerden wird konsequent nachgegangen und es werden, falls erforderlich, geeignete Gegenmassnahmen ergriffen. Im Berichtsjahr sind über diesen Beschwerdekanaal keine Meldungen in Bezug auf die Verletzung von Menschenrechten oder diesbezügliche Verdachtsfälle beim Group Compliance Officer eingegangen, die Korrekturmassnahmen erfordert hätten.

GRI 103-3 Beurteilung des Managementansatzes

Mit der Aufnahme von Compliance-Themen in die Internal Audits der SFS Group im Jahr 2022 ist die Basis gelegt, auch gezielte Prüfungen im Bereich von Menschenrechtsverletzungen vorzunehmen. Nach Durchführung der ersten Compliance Audits soll konkret evaluiert werden, welche zusätzlichen Prüfungen zu diesem Thema in einen künftigen Audit-Plan aufgenommen werden sollen.

Mit der Nachhaltigkeitsrichtlinie, zu welcher sich die Lieferanten von SFS zukünftig bekennen müssen, wird die Pflicht zur Einhaltung der Menschenrechte für die Lieferanten noch weiter konkretisiert.

GRI 412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren

Für alle neuen Mitarbeitenden ist die Durchführung eines eLearnings zu den Themen des Verhaltenskodex obligatorisch. Der Verhaltenskodex ist, wie auch das eLearning, in zehn Sprachen verfügbar. In der Schweiz ist der Verhaltenskodex auch Thema der Vertiefungsschulung, die neue Mitarbeitende etwa 100 Tage nach ihrer Einstellung absolvieren.

2022 wird das eLearning zum Thema Verhaltenskodex angepasst und für alle – auch die aktuellen – Mitarbeitenden der SFS Group neu ausgerollt. Dabei wird ein Schwerpunkt auf die verfügbaren Meldewege gelegt, damit die Mitarbeitenden erneut auf die verschiedenen Möglichkeiten zur Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht werden.

Wesentliche Themen

Sozioökonomische Compliance

Im Berichtsjahr war die SFS Group von keinerlei Sanktionen im Bereich Sozioökonomische Compliance betroffen. Dies ist auch die klare Zielsetzung für 2022.

GRI 103: Managementansatz 2016

GRI 103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung

Der SFS Verhaltenskodex beschreibt die Grundvoraussetzungen für einen vorbildlichen, zuverlässigen und fairen Geschäftspartner und Arbeitgeber. 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

Um sicherzustellen, dass die Vorgaben des Verhaltenskodex eingehalten werden, hat SFS ein effektives Compliance-System aufgebaut, das auf die folgenden sieben Themenfelder fokussiert:

- Antikorrruption
- Kartellrecht
- Insider-Handel
- Datenschutz
- Aussenhandel-Compliance
- Informationssicherheit
- Verletzungen der persönlichen Integrität

Das System umfasst in der Umsetzung verschiedene Elemente wie Richtlinien, regelmässige Schulungen, 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 entsprechende Bestimmungen in die Verträge mit Vertriebspartnern 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 dem Group Compliance Officer. Ausserdem werden in internen Audits punktuell compliance-relevante Themen geprüft. Die Ergebnisse aus Umfrage und Audits bilden die 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 im Fehlen von Sanktionen als Folge von 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 der Sozioökonomischen Compliance betroffen. Dies ist auch die klare Zielsetzung für 2022.

Communication on Progress

SFS bleibt auch in weiteren Themenbereichen aktiv. So ist SFS Mitglied des UN Global Compact und bekennt sich seit 2010 zu dessen Prinzipien und damit auch zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs). SFS priorisiert aktuell sechs Ziele: SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur und SDG 12 – Verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Produktion sowie SDG 13 – Massnahmen zum Klimaschutz. Diese Priorisierung spiegelt sich in den durch die Materialitätsanalyse von 2021 identifizierten wesentlichen Themen wider: Wirtschaftliche Leistung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, Emissionsreduktion sowie Sozioökonomische Compliance. Neu hinzugekommen ist das Thema Menschenrechte. 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, weitere Massnahmen zur kontinuierlichen Annäherung an die langfristigen Ziele bis 2030 bzw. 2040 zu initiieren. Dies mit dem übergeordneten Ziel, einen wichtigen 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 unverändert Gültigkeit. Der Verhaltenskodex stützt sich auf gefestigte und wirksame Compliance-Prozesse. Die Inhalte des Leitbilds und des Verhaltenskodex werden allen neuen Mitarbeitenden und Lernenden bereits bei ihrem Eintritt in die Firma in Form von Schulungen oder über eLearning vermittelt. Diese Themen gehören zur Grundausstattung aller SFS Mitarbeitenden und sollen sie 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 unbe-

dingte Einhaltung der Menschenrechte. Bei der Auswahl von potenziellen Geschäftspartnern ist dies 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.

2021 wurde das «Supplier Quality Agreement» neu aufgesetzt. Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen sind bei diesem Standardvertrag fester Bestandteil und sollen die Einhaltung der einschlägigen Standards in der gesamten Lieferkette sicherstellen.

Zur weiteren Festigung der Prinzipien des Verhaltenskodex bei neuen Mitarbeitenden wird das Thema in Vertiefungsschulungen im Rahmen des Onboardings in der Schweiz, die ca. 100 Tage nach Anstellungsbeginn stattfinden, wiederholt und spezifische Themenbereiche näher beleuchtet.

Das Thema «Menschenrechte» → wird neu auch als wesentliches Thema im GRI-Berichtsteil behandelt.

Prioritäten 2022

2022 ist eine Wiederholung des eLearning zum Verhaltenskodex für sämtliche Mitarbeitenden der SFS Group geplant. Nach dem Inkrafttreten der EU-Whistleblower-Richtlinie per 1.1.2022 wird auch das Thema der Compliance-Meldungen im eLearning prominent platziert. In Workshops mit den lokalen Compliance-Verantwortlichen, die ebenfalls 2022 durchgeführt werden, soll die Sensibilisierung auf Compliance insbesondere auch an den Standorten ausserhalb der Schweiz bzw. des Hauptsitzes erhöht werden.



Arbeitsnormen

Konfliktfreie Zusammenarbeit fördern

Innerhalb der SFS Group wird jegliche Form der Zwangsarbeit und der Kinderarbeit konsequent abgelehnt und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen gewahrt. Durch die Aufnahme dieser Prinzipien in die Einkaufsbedingungen, 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 eine natürliche Folge 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.

Im Berichtsjahr wurde das Thema Integritätsverletzungen erneut aufgegriffen, damit der Sensibilisierungsgrad in diesem Bereich weiterhin hochgehalten werden kann. Alle Mitarbeitenden der SFS Group absolvierten die mittlerweile zweite Auflage des eLearning zum Thema «Verletzung der persönlichen Integrität». Das eLearning wurde in allen Sprachen, in denen der Verhaltenskodex verfügbar ist, angeboten und wurde bis zum Jahresende von 90% der Mitarbeitenden absolviert. Eine Ausnahme sind die Standorte in den USA, die aufgrund landesspezifischer Besonderheiten eigenes Schulungsmaterial verwenden.

Prioritäten 2022

Das Thema «Verletzung der persönlichen Integrität» hat einen wichtigen Platz im SFS Verhaltenskodex. Das eLearning zum Verhaltenskodex, das 2022 einen Relaunch erfährt, wird zu einer weiteren Sensibilisierung beitragen.



Umweltschutz

Emissionen im Fokus

Das Thema Nachhaltigkeit hat als strategisch wichtiges Thema an Bedeutung gewonnen. Damit wird unterstrichen, worauf es in Zukunft ankommt: Nachhaltiges Wirtschaften und Handeln für eine stabile und prosperierende Gesellschaft, die im Einklang mit der Umwelt heute und in Zukunft bestehen kann. Neben den ökonomischen und sozialen Zielen nimmt der Schutz unserer Umwelt einen besonderen Stellenwert ein. Deshalb werden die Prozesse energieeffizient, umweltverträglich und ressourcenschonend gestaltet, damit die Umweltauswirkungen und speziell die THG-Emissionen auf ein möglichst geringes Mass reduziert werden können. Das Ziel ist es, die Emissionen im Scope 1 und 2 gegenüber 2020 um mehr als 90% bis 2030 zu senken. Im Scope 3 liegt das Ziel bei einer 90%-Reduktion bis 2040 (beides bezogen auf die Emissionen in Tonnen CO₂ eq pro Wertschöpfungsfranken). Das Basisjahr für das Scope-3-Ziel wird noch festgelegt.

Im Mittelpunkt der Strategie steht dabei die Optimierung des Ressourcenverbrauchs und die Verwendung von erneuerbarer Energie zur Reduzierung der Scope 1- und Scope 2-Emissionen. Der Bezug von erneuerbarem Strom und die Eigenherstellung von erneuerbarem Strom wird zu Beginn die grösste Hebelwirkung auf den Anteil an erneuerbarer Energie haben. Die Emissionen im Scope 3, also in der gesamten Wertschöpfungskette, werden zu ca. 70% aus dem Einkauf von Produkten verursacht. Eine grosse Rolle wird hier die Zusammenarbeit mit den Lieferanten spielen.

Erste Schritte sind gemacht

2021 konnten die Emissionen im Scope 1 und 2 absolut um –4.5% gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden (totale Emissionen CO₂ eq bezogen auf den Wertschöpfungsfranken). Der Einkauf von erneuerbarem Strom konnte von 6% auf 36% ge-

steigert werden. Ebenfalls positiv dazu beigetragen haben die Investitionen in Photovoltaikanlagen an den Standorten in der Schweiz, in Schweden, Malaysia, China und Indien. Dadurch konnte der Anteil an eigenproduziertem Strom auf 2.5% gesteigert werden (Vj. 1.4%). Insgesamt ist das Ergebnis deshalb nicht besser ausgefallen, da die Datenerhebung gleichzeitig vervollständigt wurde (Scope 1). Im Scope 3 lag der Fokus weiterhin auf der Vervollständigung der Datenerhebung, damit 2023 spätestens als Basisjahr ausgewiesen werden kann.

Initiativen zur Entlastung der Umwelt

Neben dem Einkauf von erneuerbarem Strom und den Investitionen in Photovoltaikanlagen an diversen Standorten laufen viele kleinere und mittlere Projekte. Dazu gehören:

- Der Austausch von Heizsystemen durch Wärmepumpen: In Indien wird das Wasser für die Waschanlagen auf diese Weise effizient erhitzt.
- Die Aufbereitung von Wasser mit Umkehrosmoseanlagen: In China und Malaysia konnte der Wasserverbrauch dadurch bereits um mehr als 4% gesenkt werden.
- Projekte zur Auffindung von Druckluftverlusten: Ein globales Projekt, das z. B. am Standort in Heerbrugg, Schweiz, künftig mehr als 20 MWh einsparen wird.
- Der Austausch von herkömmlichen Beleuchtungen durch effiziente LED-Leuchtsysteme: In Ungarn konnte dadurch mehr als 70% des Stromverbrauches für die Beleuchtung eingespart werden. Dies entspricht ca. 43t CO₂ eq pro Jahr.
- Ölaufbereitung durch Zentrifugen: Versuche dazu laufen aktuell am Standort in Heerbrugg, Schweiz.
- Ersatz von im Trocknungsprozess speziell verwendetem Pergamentpapier durch wiederverwendbare Kunststoffmatten: Am Standort in Wyomissing, USA, führte dies zu einer Vermeidung von ca. 18 m³ Abfall.
- Es wurden auch Initiativen geschaffen, welche die Emissionen der Fahrzeugflotte reduzieren. So wird der Anteil an Elektrofahrzeugen stetig weiter ausgebaut und der durchschnittliche WLTP (Worldwide Harmonised Light-Duty Vehicles Test Procedure)-Verbrauch der Flotte gesenkt.

Betriebliche Ökobilanz aufgestellt

SFS möchte nicht nur die Emissionen, sondern die Umweltbelastung ganzheitlich reduzieren und hat deshalb mit Hilfe der Bewertungsmethode der ökologischen Knappheit eine betriebliche Ökobilanz für die gesamte Gruppe aufgestellt. Diese vergleicht und gewichtet verschiedene Umweltbelastungen und deren Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit, das Klima oder auf Ökosysteme und wird in sogenannten Umweltbelastungspunkten (UBP) gemessen. Im Berichtsjahr gelang es, die Umweltbelastungen durch Elektrizität, Heizenergie und Wasser gruppenweit zu senken. Daneben hat sich (mit –53%) vor allem der Bereich «Entsorgung und Abfälle» positiv entwickelt. Dies ist vorrangig auf die gesteigerte Recyclingquote zurückzuführen. Die Steigerung in den Kategorien «Hilfsmittel und Betriebsstoffe» (2'858%), «Kraftstoffe» (99%) und «Prozessbrennstoffe» (98%) wird mit der umfangreichen Erweiterung der Datenaufnahme begründet.

Prioritäten 2022

Priorität bleibt auch 2022 die Optimierung der eingesetzten Ressourcen und der weitere Ausbau alternativer Energiequellen z. B. durch Photovoltaikanlagen. Die Beschaffung von erneuerbarem Strom wird gezielt an den Standorten vorgenommen, die das grösste Potenzial in Bezug auf ihre Umweltauswirkung aufweisen.

**Korruptionsprävention****Keine Korruptionsfälle im Berichtsjahr**

Die Anti-Korruptionsrichtlinie, über die SFS bereits seit 2016 verfügt und deren Inhalte besonders exponierten 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.

2021 gab es einen Verdachtsfall. Der Fall wurde nach den üblichen Vorgaben eskaliert und vertiefte Abklärungen mit einem externen Partner eingeleitet. Zum Zeitpunkt dieses Berichts steht das detaillierte Ergebnis dieser Abklärung noch aus.

Weitere Korruptionsfälle oder Verdachtsfälle innerhalb der SFS Group sind nicht 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 werden die internen Verhaltensvorschriften vermehrt auch den Geschäftspartnern aufgezeigt, etwa wenn gewisse Einladungen abgelehnt werden. Eine bedingungslose, 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 enthalten. Die allgemeinen Einkaufsbedingungen von SFS erlegen auch den Lieferanten die Pflicht auf, sich gegen Korruption und Bestechung einzusetzen (vgl. GRI 102-9 →).

Das Thema Korruption wird im Alltag von SFS immer wieder beleuchtet, sei es in konkreten Fällen, wenn Hilfestellungen bezüglich der Annahme von Geschenken oder Einladungen angefragt werden, oder sei es in internen Kommunikationen, wie etwa dem Compliance-Newsletter, der viermal im Jahr erscheint. Dieser ruft immer wieder zur Vorsicht auf und berichtet über konkrete Korruptionsfälle, um die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren.

Prioritäten 2022

Auch 2022 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 Thema sensibilisiert werden und ihren Beitrag zur Umsetzung fairer Wettbewerbsbedingungen leisten. Ab 2022 werden explizite Compliance-Checks in die Internal Audits der SFS Group integriert. Insbesondere das Thema Anti-Korruption, aber auch andere Compliance-Themen, erfahren dadurch eine erhöhte Sichtbarkeit.

Mitteilung über den Fortschritt zum UN Global Compact (COP) 2021: Erklärung der fortgesetzten Unterstützung durch den Chief Executive Officer (CEO)

An unsere Anspruchsgruppen

Vor mehr als 90 Jahren hat sich SFS von einem Schweizer Familienunternehmen zu einem internationalen Technologiekonzern entwickelt. Ihre starken Wurzeln liegen aber 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.

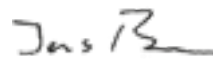
Als Mitglied des UN Global Compact bekennt sich SFS seit 2010 zu dessen Prinzipien und damit auch zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Damit betonen wir die Relevanz gesellschaftlicher Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln.

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.

Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.

Freundliche Grüsse



Jens Breu
CEO



Sustainability Website

