

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Derzeit sind in etwa 120 Ländern rund 3,5 Millionen Kilometer an Pipelines installiert. Pipelines bieten eine nachhaltigere und sicherere Alternative zum Transport über Strasse, Schiene, Luft oder Wasser. Sulzer ist ein innovativer und sozialer Arbeitgeber, der sich auf die Senkung seines ökologischen Fussabdrucks konzentriert. Diese Faktoren sind ausschlaggebend für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung.



Der Druck und das Bestreben, umweltbewusst zu handeln, nehmen zu. Vor diesem Hintergrund beurteilen Unternehmen Produkte und Services vermehrt unter dem Aspekt der Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit. Um der Erderwärmung entgegenzuwirken, müssen Organisationen ihren ökologischen Fussabdruck kontrollieren.

Nachhaltigkeit dreht sich nicht nur um ökologische Belange, sondern auch um soziale Verantwortung. Da Belegschaften und Lieferketten weltweit operieren, müssen Unternehmen viele Herausforderungen in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Chancengleichheit für ihre Mitarbeitenden bewältigen.

Sulzer entwickelt innovative, effiziente und umweltfreundliche Lösungen für Kunden und ergreift Massnahmen, um den eigenen ökologischen Fussabdruck zu verringern. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sowie Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung.

Nachhaltigkeit in das Tagesgeschäft integrieren

Sulzer will ein verantwortungsvolles Unternehmen sein. Aus diesem Grund integriert Sulzer seine Nachhaltigkeitsbestrebungen in das Tagesgeschäft und richtet geeignete Management-Frameworks, Systeme und Prozesse ein.

Vision

Unsere Kunden schätzen uns für unsere führenden Technologien und Services, die ihnen innovative und nachhaltige Lösungen bieten.

Werte

- Der Kunde als Partner: Wir übertreffen die Erwartungen unserer Kunden mit attraktiven, innovativen Lösungen.
- Operational Excellence: Strukturierte Arbeitsprozesse und LEAN-Prinzipien sind die Grundlage für unsere Leistung.
- Engagierte Mitarbeitende: Wir setzen hohe Massstäbe und verhalten uns anderen gegenüber respektvoll.

Strategische Prioritäten

- Technologische Führungspositionen
- Hervorragender Service
- Kontinuierliche operative Verbesserungen
- Vorteil durch Zusammenarbeit

Das globale QESH-Netzwerk (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), die funktionalen Councils wie HR, Legal und Compliance sowie eine globale Beschaffungsorganisation treiben die Nachhaltigkeitsagenda von Sulzer voran. Die Gruppenfunktion Environment, Safety, and Health (ESH) ist konzernweit für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit zuständig, darunter auch für die Definition und Umsetzung von ESH-Standards und -Initiativen. Das Qualitätsmanagement erfolgt auf Divisions- sowie auf lokaler Ebene, um die Nähe zum Geschäft sicherzustellen. Globale, funktionale Koordinations-Teams sind verantwortlich für den Informationsaustausch und die Zusammenarbeit zwischen den Gruppenfunktionen und den Divisionen. Die QESH-Officer beraten sich in Bezug auf QESH-Themen mit ihren Linienvorgesetzten, richten lokale Organisationen ein und führen regelmässige Schulungen durch.

Einhaltung internationaler Gesetze und Normen

Als international tätiges Unternehmen hält sich Sulzer an die internationalen und nationalen Gesetze sowie an nicht rechtsverbindliche Auflagen (Selbstregulierung, Best Practices usw.). Das Unternehmen orientiert sich an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von den Vereinten Nationen sowie deren Protokollen, dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998. Darüber hinaus rapportiert Sulzer nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) und nimmt am Carbon Disclosure Project (CDP) teil.

Das integrierte Managementsystem von Sulzer basiert auf globalen Standards und Normen. Alle Produktions- und Serviceaktivitäten erfolgen im Einklang mit den Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001 sowie OHSAS 18001 und/oder SCC. Weil einige Standorte aufgegeben wurden, ging der Anteil zertifizierter Standorte 2015 zurück. Der Abdeckungsgrad bleibt indes hoch: 85 % aller Standorte erfüllen ISO 9001, 65 % sind nach ISO 14001 zertifiziert und 74 % wurde die Erfüllung von OHSAS 18001/SCC bescheinigt. Das Unternehmen führt regelmässig interne und externe QESH-Audits durch, um die Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften sowie der internen Normen und Programme durch Sulzer zu gewährleisten. 2015 wurden bei Sulzer 28 QESH-Audits sowie externe Überprüfungen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt (2014: 18).

LEAN-Prinzipien und sicheres Arbeitsverhalten

Das Programm für sicheres Arbeitsverhalten (Safe Behavior Program, SBP; mehr auf Seite 48) und Sulzer LEAN sind zwei Eckpunkte der Nachhaltigkeitsbestrebungen von Sulzer. Während sich das SBP auf die Umsetzung einer präventiven Sicherheitskultur konzentriert, verfolgt die LEAN-Initiative das Ziel, für Kunden und Stakeholder Wert zu schaffen, indem Abfall und Ressourcenverbrauch jeglicher Art (z. B. in Form von Überproduktion, unnötigen Transportwegen, Defekten, überschüssigen Vorräten usw.) reduziert werden.

Faires und transparentes Reporting

Sulzer erhebt systematisch Daten und veröffentlicht kontinuierlich Angaben zur finanziellen und nicht finanziellen Performance. Die zentrale Reportingplattform bietet einen integrierten Ansatz für ein konzernweites und funktionsübergreifendes Reporting. Die Daten werden für jeden einzelnen Standort erhoben und erfasst. Als Bezugsgrösse dient die Zahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden. Zu 85 % aller geleisteten Arbeitsstunden liegen Umweltdaten vor. Der Abdeckungsgrad der Daten zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beträgt 86 % (aller Arbeitsstunden), während die HR-Daten 100 % der Arbeitsstunden abdecken. Die nicht finanziellen Daten werden in zwei unterschiedlichen Reportingzyklen erhoben: Die Umweltdaten decken den Berichtszeitraum vom 1. Oktober 2014 bis zum 30. September 2015 ab. Der Reportingzyklus der Indikatoren für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Unfallhäufigkeit, Schwere von Unfällen) sowie die HR-Daten entsprechen dem Kalender- bzw. Geschäftsjahr vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2015. Im Rahmen der internen Audits von Sulzer überprüft die Gruppenfunktion ESH die Umweltdaten in enger Zusammenarbeit mit dem untersuchten Standort, um eine korrekte Berichterstattung sicherzustellen.

Globale Trends beobachten – innovative Lösungen bieten

Globale Megatrends und deren Auswirkungen zwingen die Gesellschaft, neue technologische Lösungen zu entwickeln. Mit seinen innovativen Produkten und Services hilft Sulzer, die stetig wachsenden Ansprüche einer globalisierten Welt zu erfüllen.

Mit modernsten Technologien ist es bereits heute möglich, die negativen Folgen des Klimawandels teilweise zu mindern. Um diese Entwicklung weiter voranzutreiben, müssen Unternehmen ihre Strukturen, Produkte und Services kontinuierlich neu ausrichten. 2015 investierte Sulzer CHF 73,4 Millionen in Forschung und Entwicklung (2014: CHF 76,2 Millionen), was einem Anteil von 2,5 % des Umsatzes entspricht (2014: 2,4 % des Umsatzes). 2015 reichte das Unternehmen insgesamt 30 Patente ein.

Pumpen für ein Solarprojekt in China

Umweltfreundliche Technologien sind auf dem Vormarsch. In China lancierte CGN Delingha Solar Energy Co. Ltd. das erste Projekt für solarthermische Energie mit einer Kapazität von 50 MW. Diese Anlage basiert auf einem Concentrated-Solar-Power-(CSP-)System, wobei Pumpen die Wärmeträgerflüssigkeit (heat transfer fluid; HTF) zirkulieren lassen. Sulzer hat CSP-Anlagen in Spanien und den USA sowie in Indien, Marokko und Südafrika bereits erfolgreich mit verschiedenen Pumpen für diese betriebskritischen HTF-Anwendungen ausgerüstet. Daher vertraute der Kunde aus China bei der Bestellung von HTF-Pumpen und weiteren Komponenten auf Sulzer. Sulzer bot CGN Delingha eine effiziente, wirtschaftliche und wettbewerbsfähige Lösung. Es handelt sich um das erste CSP-Projekt mit 50 MW in China und stärkt somit die Position von Sulzer mit Blick auf künftige CSP-Projekte im chinesischen Markt.

Auf Kundenbedürfnisse eingehen

In osteuropäischen Ölfeldern sind mehrere Tausend Pumpen installiert. Die meisten davon sind relativ alt und bedürfen einer Überholung. Ein Mitbewerber machte Sulzer dieses Retrofit-Geschäft streitig, indem er geringwertige, aber preisgünstige Pumpen anbot. Diese wiesen einen akzeptablen, aber rasch nachlassenden Wirkungsgrad auf, erfüllten indes hinsichtlich Qualität und Zuverlässigkeit die Industriestandards nicht. Sulzer reagierte und entwickelte kosten- und zeiteffiziente standardisierte Retrofit-Lösungen, um eine Alternative zu den eigenen hochwertigen und individuell konzipierten Retrofits anzubieten. Die von Sulzer ausgerüsteten Pumpen sind genauso effizient wie diejenigen des Mitbewerbers, verursachen allerdings keine Einbussen in Bezug auf Wirkungsgrad und Zuverlässigkeit, auch bei langer Einsatzdauer. Zudem bietet Sulzer die Standard-Retrofits zu einem noch attraktiveren Preis als die ursprünglichen, kostengünstigen Pumpen der Konkurrenz an. Ein weiterer Vorteil ist die schnellere Lieferzeit; die Retrofits können innerhalb von ein bis drei Monaten installiert werden.

Leistung eines Wasserkraftgenerators um 15 % gesteigert

Weil ein Grossteil der Wasserkraftinfrastruktur des Vereinigten Königreichs während der 1950er-Jahre gebaut wurde, rückt der Zeitpunkt für umfassende Sanierungen und Modernisierungen rasch näher. Der Servicestandort von Sulzer in Falkirk, Schottland, erhielt den Auftrag für ein schlüsselfertiges Projekt zur Reparatur von zwei Generatoren in der Lochay Power Station nahe Stirling, Schottland. Bei einem der Generatoren (Baujahr 1958) waren Geräusch- und Vibrationsprobleme aufgetreten. Sulzer unterzog den Wasserkraftgenerator einer gründlichen Überholung und steigerte die Gesamtleistung um 15 % (von 22 MW auf 25,6 MW). Zudem verlängerten die Ingenieure die Betriebsdauer des Generators um weitere 40 Jahre.

Kapazität, Effizienz und Stärke – die ideale Kombination

Die Senkung von Emissionen ist mittlerweile ein wichtiges Mittel im Kampf gegen den Klimawandel. In Trennkolonnen können bei der Reinigung und Absorption von CO₂ entweder strukturierte Packungen oder Schüttfüllkörper eingesetzt werden. Sulzer hat mit NeXRing™ eine neue Generation besonders leistungsfähiger Schüttfüllkörper entwickelt. Dieses neue Produkt bietet eine branchenführende Kombination von Kapazität, Effizienz und Stärke. Die offene Struktur des Schüttfüllkörpers senkt den Druckabfall gegenüber einer herkömmlichen Packung um 50 %. Die ersten Testergebnisse stimmen zuversichtlich: Die Kapazität eines CO₂-Absorbers wurde durch den Ersatz eines konventionellen Schüttfüllkörpers mit NeXRing um 10 % gesteigert. Darüber hinaus führt die Kombination der effizienteren Abscheidung mit einem geringeren Druckabfall zu erheblichen Kosteneinsparungen.

„Jede Lösung beginnt mit den Bedürfnissen des Kunden. Indem wir die Märkte genau beobachten und auf globale Megatrends eingehen, legen wir den Grundstein für unsere innovativen Technologien.“

Ralf Gerdes,
Leiter Global Technology

Anzahl Patente

30

(2014: 36)

F&E-Investitionen

CHF 73 Mio.

(2,5 % des Umsatzes)

(2014: CHF 76 Mio./2,4 % des Umsatzes)

Bessere ökologische Leistung dank lokaler Initiativen

Um den ökologischen Fussabdruck zu verringern, setzt Sulzer auf lokale ISO-14001-Initiativen. 2015 erweiterte das Unternehmen den Umfang des Umweltreportings. Während der Energieverbrauch stabil blieb, konnten Treibhausgasemissionen, Abfälle und Wasserverbrauch gesenkt werden.

„ISO 14001 hilft Sulzer dabei, die ökologische Leistung des Unternehmens in einem vielfältigen Produktions- und Serviceumfeld kontinuierlich zu verbessern.“

Daniel Oehler,
Leiter Group Environment,
Safety, and Health

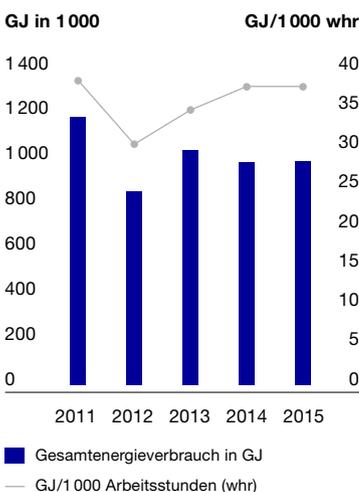
Sulzer strebt eine systematische Reduktion des ökologischen Fussabdrucks an. Im Zentrum der Bemühungen steht die Senkung von Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen, Abfällen und Wasserverbrauch. Um dieses Ziel zu erreichen, werden an den lokalen Standorten Verbesserungsprogramme durchgeführt. Zudem hat das Unternehmen 2015 die Reportinganforderungen für den Treibstoffverbrauch angepasst und von Transporten an Standorten des Unternehmens auf alle von Sulzer betriebenen Fahrzeuge ausgeweitet. Dank dieser Massnahme wird sich die Qualität der von Sulzer erhobenen Umweltdaten weiter verbessern.

Änderungen im Energiemix

Die angepassten Berichterstattungsanforderungen führten zu einem veränderten Energiemix. Der Gesamtenergieverbrauch blieb 2015 stabil. Der Verbrauch von Strom, Heizöl und Fernwärme ging um 8 % zurück, während der Gas- und Treibstoffverbrauch um 1 % bzw. 93 % anstiegen. Sulzer hat als rollierendes Ziel, den Energieverbrauch pro 1 000 Arbeitsstunden gegenüber dem Vorjahr zu halten oder zu senken. Dieses Ziel wurde erreicht; der Energieverbrauch pro 1 000 Arbeitsstunden blieb 2015 stabil.

Für das Jahr 2016 plant Sulzer ein Pilotprojekt in einer Division, um den Energieverbrauch der Fahrzeugflotte zu senken. Darüber hinaus wird sich das QESH-Netzwerk (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) weiter darauf konzentrieren, den Austausch von Best-Practice-Methoden zu fördern, mit denen sich Energie sparen lässt. So möchte das Unternehmen den Energieverbrauch stabil halten oder gegenüber dem Vorjahr senken.

Energieverbrauch



Rückgang der Treibhausgasemissionen

Sulzer berichtet über die Treibhausgasemissionen des Unternehmens (Scopes 1, 2 und 3¹) gemäss Greenhouse Gas Protocol und Carbon Disclosure Project (CDP). Um die aktuellen Reportinganforderungen zu erfüllen, nahm Sulzer im Hinblick auf die Berichterstattung für den Scope 1 im Jahr 2015 grundlegende Anpassungen vor, indem neue Faktoren für die CO₂-Emissionen eingeführt wurden. Diese Faktoren werden jährlich überprüft und aktualisiert.

2015 stiegen die Emissionen nach Scope 1, die überwiegend aus fossilen Energieträgern stammen, um 5 % an. Die gestiegenen Emissionen aus dem Treibstoffverbrauch (aufgrund der geänderten Berichterstattungsanforderungen) wurden durch den starken Rückgang von direkten Emissionen durch Chemikalien (Kühlmittel) teilweise kompensiert. Die Emissionen gemäss Scopes 2 und 3 gingen infolge der veränderten länderspezifischen Energiemixe um 7 % und 5 % zurück. Mit einem Rückgang von 5 % wurde das rollierende Ziel, die Treibhausgasemissionen (gemessen in CO₂ eq. je 1 000 Arbeitsstunden) gegenüber dem Vorjahr stabil zu halten oder zu senken, von Sulzer erfüllt. Die oben erwähnten geplanten Pilotprojekte zur Senkung des Treibstoffverbrauchs werden sich kurzfristig auf das CO₂-Emissionsvolumen auswirken. Um die Genauigkeit des Reportings weiter zu verbessern, wird Sulzer 2016 auch Flüge im Rahmen von Geschäftsreisen in den ausgewiesenen Treibhausgasemissionen berücksichtigen.

Abfall vermeiden, wiederverwenden und recyceln

Die Abfallbewirtschaftung erfolgt bei Sulzer in der Regel lokal im Rahmen der nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsysteme. Um die Industrieabfälle zu reduzieren, befolgt Sulzer das Prinzip „vermeiden, wiederverwenden und recyceln“. Die Abfallmengen variieren meist von Jahr zu Jahr und hängen in besonderem Masse von den durchgeführten Projekten sowie den Bauarbeiten bei Sulzer ab. Das Unternehmen wertet die Abfallmengen nach zwei Kriterien aus: Gefährlichkeit und Behandlungsart. Im Allgemeinen sind die Recyclingquoten bei Sulzer aufgrund der verwendeten Materialien vergleichsweise hoch: Metalle und Sandstrahl- sowie Giessereirückstände lassen sich relativ leicht recyceln.

2015 ging die Abfallmenge um 5 % zurück. Mit der Senkung der produzierten Abfälle um 6 % je 1 000 Arbeitsstunden erfüllte Sulzer das rollierende Ziel, die Abfallmenge (je 1 000 Arbeitsstunden) gegenüber dem Vorjahr beizubehalten oder zu reduzieren. 2016 plant das Unternehmen einige Pilotprojekte, um an ausgewählten Standorten eine Null-Abfall-Politik einzuführen. Die Menge der recycelten Abfälle soll durch den Austausch von Best-Practice-Methoden auf dem Gebiet des Abfallmanagements verbessert werden.

Weniger Wasserverbrauch

Sulzer erhebt Daten zum betrieblichen Wasserverbrauch und zur Wasserableitung. Um die Wasserbelastung der Organisation zu reduzieren, strebt Sulzer in erster Linie eine Verringerung des Wasserverbrauchs an. Sulzer stellt Pumpen für den Wassermarkt her. Daher sind Wasserrisiken mit dem Markt und – in geringerem Ausmass – mit den eigenen Betriebsprozessen verbunden.

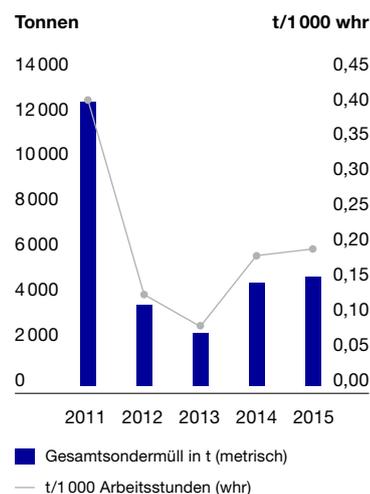
Insgesamt ging der Wasserverbrauch 2015 um 17 % zurück. Während 37 % des Wassers für Kühlzwecke genutzt wurden, entfielen 35 % auf Prozesswasser. Der Wasserverbrauch in m³ je 1 000 Arbeitsstunden sank um 17 %. Das rollierende Ziel, den Wasserverbrauch je 1 000 Arbeitsstunden gegenüber dem Vorjahr zu halten oder zu senken, wurde somit erfüllt.

Kennzahlen

		2015	2014	Veränderung in +/- %
Energie	GJ	970832	965814	0,5
— Energieverbrauch je Arbeitsstunden (whr)	GJ je 1 000 whr	37	37	
— Stromanteil	%	55	60	-9
— Gasanteil	%	24	24	1
— Treibstoffanteil	%	12	6	93
— Brennstoffanteil	%	2	2	-11
— Fernwärmeanteil	%	7	7	-10
— Anteil anderer Quellen	%	< 1	1	4
Treibhausgasemissionen (GHG)	Tonnen CO₂ eq.	105960	110820	-4
— Treibhausgasemissionen je Arbeitsstunden	Tonnen CO ₂ eq. je 1 000 whr	4,06	4,28	-5
— GHG Scope 1 ¹⁾	Tonnen CO ₂ eq.	20560	19550	5
— GHG Scope 2 ¹⁾	Tonnen CO ₂ eq.	66290	71210	-7
— GHG Scope 3 ¹⁾	Tonnen CO ₂ eq.	19110	20060	-5
Abfälle	Tonnen	29071	30666	-5
— Abfälle je Arbeitsstunden	Tonnen je 1 000 whr	1,1	1,2	-6
Nach Behandlungsart				
— Recycling	%	66	66	
— Abfälle an Deponien/Abfallverbrennungsanlagen/andere Entsorgung	%	34	34	
Nach Gefährlichkeit				
— Nichtsonderabfall	%	84	85	
— Sonderabfall	%	16	15	
Wasser	m³	1311922	1581631	-17
— Wasserverbrauch je Arbeitsstunden	m ³ je 1 000 whr	50	61	-17

¹⁾ Scope 1: direkte Emissionen von Sulzer, die auf vor Ort genutzte Primärenergiequellen wie Erdgas und Treibstoffe zurückzuführen sind; Scope 2: indirekte Emissionen aus sekundären (umgewandelten) Energiequellen wie Strom und Fernwärme; Scope 3: indirekte Emissionen durch die Produktion und den Transport von Treibstoffen und Gasen, die nicht in den Scopes 1 oder 2 erfasst sind.

Sondermüll

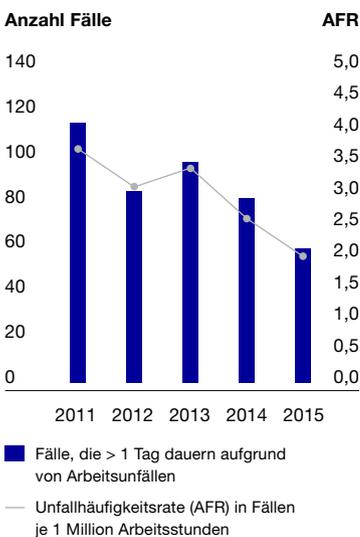


Sicheres Arbeitsverhalten und gezielte Talentförderung

Sulzer will seinen rund 14 000 Mitarbeitenden in über 40 Ländern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Für den nachhaltigen Geschäftserfolg nutzt Sulzer Entwicklungs- und andere Instrumente, um Zusammenarbeit und respektvolles Verhalten zu fördern.

Als Industrieunternehmen mit über 170 Standorten weltweit misst Sulzer den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz grosse Bedeutung bei. Weil Menschen in unterschiedlichen Umgebungen wie Büros, Fabriken und an Standorten von Kunden arbeiten, sind die Sicherheitsrisiken vielfältig und lassen sich teilweise nur schwer kontrollieren. Die Mitarbeitenden müssen sich für ihre eigene Sicherheit sowie für die Sicherheit ihrer Kolleginnen und Kollegen verantwortlich fühlen.

Unfälle



Mitarbeitende zu sicherem Arbeitsverhalten befähigen

Das globale Programm für sicheres Arbeitsverhalten (Safe Behavior Program; SBP) von Sulzer fördert einen teamorientierten Sicherheitsansatz. Im Mittelpunkt stehen dabei die Entwicklung des Sicherheitsbewusstseins und der -verantwortung sowie eine entsprechende Befähigung der Mitarbeitenden. Dank des SBP reduzierte Sulzer die Unfallhäufigkeitsrate (Accident Frequency Rate; AFR) auf weniger als zwei Fälle pro Million Arbeitsstunden – die tiefste AFR in der Geschichte des Unternehmens. Insgesamt konnte Sulzer auch die Schwere von Unfällen (gemessen anhand der Accident Severity Rate; ASR) weiter senken. Das Unternehmen initiierte ein Programm für die Bewertung der Sicherheitskultur (Safety Culture Assessment Program), um die Wirksamkeit des SBP zu steigern. 2015 besuchten unabhängige Sicherheitsexperten fast alle Standorte von Sulzer und analysierten den Entwicklungsgrad der lokalen Sicherheitskultur. Ausserdem sprachen sie direkte Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der Systeme für das Sicherheitsmanagement und der Kompetenzen des Führungspersonals aus.

Trotz der Anstrengungen von Sulzer kam es 2015 zu 57 Unfällen mit mehr als einem Ausfalltag, die insgesamt zu 1 444 Ausfalltagen führten. Ein Mitarbeitender verstarb bei einem Betriebsunfall an einem Kundenstandort. Sulzer bedauert diesen Todesfall zutiefst. Eine umfassende Untersuchung zur Aufklärung der Ursache läuft derzeit. Sulzer strebt nach wie vor an, die Zahl der Arbeitsunfälle auf null zu senken.

Um eine wichtige Voraussetzung für herausragende Arbeitssicherheit zu schaffen, lancierte Sulzer 2015 ein Pilotprogramm zur Steigerung des Sicherheitsbewusstseins und der Risikokompetenzen auf Führungsebene. Das Programm wurde in Asien lanciert und auf Europa ausgedehnt. Über 100 Mitarbeitende des oberen und mittleren Managements nahmen an einer Reihe von Workshops teil. Diese sind darauf ausgelegt, die Manager zu befähigen, die Belegschaft aktiver und konsistenter zu einem sicherheitsbewussten Verhalten zu motivieren. Weil eine herausragende Arbeitssicherheit von den Fähigkeiten aller Mitglieder eines Teams abhängt, plant Sulzer weitere Schulungen und Workshops, um die Sicherheitskompetenzen auf allen Ebenen zu fördern.

Lokale Initiativen für ein Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit

Sulzer ist bewusst, dass Work-Life-Balance, persönliche Entwicklung sowie Flexibilität immer mehr an Bedeutung gewinnen. Deshalb unterstützt das Unternehmen die lokalen Standorte dabei, entsprechende Angebote bereitzustellen. So sollen Gesundheit und Work-Life-Balance der Mitarbeitenden von Chemtech mit dem CT-Balance-Programm verbessert werden. Das Programm umfasst zahlreiche Veranstaltungen, Kampagnen und Workshops, die speziell mit Blick auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden vor Ort entworfen werden. Eine weitere Initiative ist das Work Positive Program, das 2015 am Standort von Pumps Equipment in Wexford, Irland, lanciert wurde. Die Plattform umfasst Richtlinien und Literatur sowie Vor-Ort-Schulungen zu den Themen Stressmanagement und Optimierung der Work-Life-Balance.

Führungskräfte mit gezielten Programmen schulen

Für Mitarbeitende, die den Ansatz *ein* Unternehmen leben, müssen die Lernprozesse entsprechend ausgerichtet sein. Somit konzentrieren sich die Schulungen und Weiterbildungsprogramme bei Sulzer darauf, ein gemeinsames Geschäftsverständnis zu entwickeln sowie die grenz- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern.

Das Unternehmen schult sein Führungspersonal gezielt darauf, mit gutem Beispiel voranzugehen. Das Sulzer Management Training (SMT) vermittelt Managementgrundlagen sowie aktuelle Leadership-Aspekte für neue Führungskräfte. Das Programm wurde weltweit eingeführt und unterstützt die Erreichung der strategischen Ziele des Unternehmens sowie dessen aktuelle Reorganisation. Über 60 Teilnehmer in allen drei Regionen haben 2015 das SMT durchlaufen. Führungskräfte, die ihre persönlichen Fähigkeiten entwickeln und bessere Führungsqualitäten erlernen möchten, können am Leadership Program for Development and Impact (PDI) teilnehmen. 2015 nahmen 75 Manager und Experten an einem der drei PDI teil. Dank dieser Bemühungen besetzte Sulzer 2015 60% aller Führungspositionen mit internen Nachwuchskräften.

Die Programme von Sulzer zur Weiterbildung nutzen vielfältige Lernmethoden und -konzepte, darunter auch neue Medien. Die Mitarbeitenden können diese Technologien in ihrem eigenen Geschäftsumfeld einsetzen. Sie werden dabei durch das Learning Management System (LMS) unterstützt, eine cloudbasierte Plattform für Training- und Development-Administration. Sulzer hat die Umsetzung des LMS in der Division Pumps Equipment abgeschlossen und wird die Einführung im gesamten Unternehmen vorantreiben.

Prozesserleichterung dank globalem eHR-Tool

Ein effizientes HR-Management entwickelt sich zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor. Während der letzten Jahre hat Sulzer ein elektronisches Human-Resources-Managementsystem implementiert (eHR). Zurzeit enthält diese Plattform Angaben zu mehr als 7 500 Mitarbeitenden, sichert die Daten zentral und ermöglicht den Zugriff von allen lokalen Standorten. Das eHR-System gewährleistet unternehmensweiten Zugang zu allen globalen und lokalen Training-Workshops und ermöglicht es, HR-Prozesse wie Rekrutierung, Performance Management, Nachfolgeplanung oder Kompetenzen-Management online durchzuführen. In den kommenden Jahren will Sulzer eHR weltweit einführen. Mit diesem Projekt ist das Unternehmen vielen Wettbewerbern voraus und bestens für die Zukunft aufgestellt.

Willkommene Vielfalt

Bei Sulzer arbeiten Mitarbeitende über geografische, kulturelle und demografische Grenzen hinweg zusammen. Die Belegschaft des Unternehmens verteilt sich über den gesamten Globus, was sowohl Sulzer als auch unseren Kunden zugutekommt. Sulzer wertschätzt zudem Altersvielfalt und frische Impulse; erfahrene Mitarbeitende arbeiten eng mit Lehrlingen und jüngeren Angestellten zusammen, um unterschiedliche Perspektiven zu vereinen. 2015 waren 14,5% der Belegschaft weiblich. Dank einer engen Kooperation mit akademischen Institutionen zieht Sulzer talentierte Nachwuchskräfte an.

Code of Business Conduct als Richtlinie für jegliches Verhalten

Sulzer respektiert die fundamentalen Rechte aller Einzelpersonen und unterstützt die Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette. Die klare Vision und die Werte des Unternehmens, der Code of Business Conduct sowie das effiziente Compliance-System leiten die Mitarbeitenden zu einem verantwortungsvollen und ethisch korrekten Verhalten an. Sulzer steigert seine Anstrengungen kontinuierlich, um ein faires und sicheres Arbeitsumfeld anzubieten, das frei von Diskriminierung ist. Weitere Informationen zur Corporate Governance finden sich ab Seite 51.

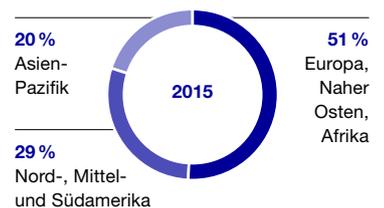
Kennzahlen

		2015	2014	Veränderung in +/- %
Unfallhäufigkeitsrate (AFR)	Fälle je Million Arbeitsstunden	1,9	2,6	-24,0
Schwere von Unfällen (ASR)	Ausfalltage je Million Arbeitsstunden	48,1	53,9	-10,8
Training für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Stunden	106 610	81 768	30,4
Fluktuation (freiwillige Austritte)	%	7,5	7,2	0,3
Anteil Frauen (an der Belegschaft)	%	14,5	14,0	0,5
Führungskräfte aus interner Talent-Pipeline	%	60	89	-29,0
Mitarbeitende	Anzahl Vollzeitstellen	14 253	15 494	-8,0

„Wir sind stolz auf unsere Mitarbeitenden, das beste Sicherheitsergebnis unserer Unternehmensgeschichte erzielt zu haben. Es zeigt, dass sie sich verantwortlich fühlen und ihre eigene Sicherheit sowie die ihrer Kollegen ernst nehmen.“

*Andreas Hugener,
Leiter Group Human Resources a. i.*

Geografische Verteilung der Mitarbeitenden



☐ Weitere Daten zur Nachhaltigkeit finden sich unter www.sulzer.com/sustainability

Nachhaltige Entwicklung mit langer Tradition

Verantwortungsvolles Handeln hat bei Sulzer eine lange Tradition. Das Unternehmen baut auf einer starken Industriekultur und grosser Ingenieurexpertise auf. Sulzer möchte seine wirtschaftliche, soziale und ökologische Leistung stetig verbessern.

Jahr	Massnahmen
1834	Johann Jakob Sulzer äussert erstmals den Anspruch, es „beim ersten Mal richtig zu machen“
1845	„Kranken-Unterstützungs-Verein für Fabrikarbeiter“
1870	Firmeneigene Berufsschule samt Lehrwerkstätten für junge Handwerker
1872	„Gesellschaft zur Erstellung billiger Wohnhäuser“
1890	Erste Arbeiterkommission der Schweiz
1919	Das erste regelmässig publizierte Kundenmagazin der Schweiz („Technische Rundschau Sulzer“, heute „Sulzer Technical Review“; STR)
1945	Erste Mitgliedschaften in ISO-Ausschüssen
1988	Gründungsmitglied der European Foundation for Quality Management (EFQM)
1990	Erstes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm
1991	Erste Umweltrichtlinie
1992	Neuaufgabe traditioneller Qualitätsprinzipien als die „Einstellung, mit der wir alles angehen“
1993	Offizieller Start der Kampagne für eine ISO-9001-Zertifizierung Beginn der Erfassung von Umweltdaten
1995	Erste Analyse von Produktlebenszyklen
1996	Erster externer Umweltbericht Erste ISO-14001-Zertifizierung
1997	Erster externer Sozialbericht Unternehmenswerte mit wichtigen Total-Quality-Elementen
1998	Grundlagen der Kooperation
2000	Integrierte QESH-Managementsysteme, basierend auf ISO 9001:2000
2001	Erste umfassende Sammlung von Nachhaltigkeitsdaten
2002	Unternehmenswerte Code of Business Conduct SEED-Datenbank für die Erfassung von Nachhaltigkeitsdaten Erste interne Audits nach SA 8000 und OHSAS 18001
2003	Corporate Risk Council Erste Initiative für LEAN-Produktion
2004	Erster externer Nachhaltigkeitsbericht SEED-light-Datenbank für kleinere Standorte
2005	QESH als wesentlicher Prozess für Operational Excellence Program for Development and Impact (PDI)
2007	Programm für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz SEED-mini-Datenbank für Servicestandorte
2008	Erstes GRI A+ Rating für den Sulzer Sustainability Report Sulzer-Sicherheitsvorschriften (Sulzer Safety Rules) Neues Kompetenz-Framework
2009	Kernwerte von Sulzer Neue Employer-Branding-Strategie Gründung des Nachhaltigkeitsgremiums (Sustainability Council)
2010	Erste Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations; EPD) Konzernweite LEAN-Plattform zur Förderung der Operational Excellence
2011	Globale Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit Konzernweite Initiative zur Steigerung der Diversität
2012	Neue strategische Prioritäten Einführung des globalen Programms für sicheres Verhalten (Safe Behavior Program; SBP)
2013	Konsolidierung von finanziellen und nicht finanziellen Reportingplattformen auf SAP-BPC begonnen
2014	Globale Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit Konsolidierung von finanziellen und nicht finanziellen Reportingplattformen auf SAP-BPC abgeschlossen
2015	Erstmals eine Unfallhäufigkeitsrate von weniger als zwei Fällen je Million Arbeitsstunden Ausweitung des Umweltreportings