



Nachhaltige Entwicklung

- 45 Werte und Verhaltensweisen
- 47 Ökologische Nachhaltigkeit
- 50 Soziale Nachhaltigkeit

Werte und Verhaltensweisen: Schlüssel zu Sulzers Erfolg

Im Jahr 2017 wurde bei Sulzer eine Reihe einfacher und pragmatischer Werte und Verhaltensweisen neu festgelegt, welche die Art und Weise, wie sich das Unternehmen und seine Mitarbeitenden verhalten, neu definieren. Ein Jahr ist seither vergangen. Zeit zu prüfen, wie diese Werte und Verhaltensweisen mit Leben gefüllt werden.

Voice of Sulzer

2018 befragte Sulzer weltweit seine Mitarbeitenden mit dem Ziel, die Unternehmenskultur weiter zu stärken und das Arbeitserlebnis zu verbessern. An der Umfrage „Voice of Sulzer“ mit ihrem einfachen und leicht zugänglichen Format nahmen 73% der Mitarbeitenden teil. Die Ergebnisse waren sehr aufschlussreich und helfen Sulzer, besser zu verstehen, wie die Mitarbeitenden die unterschiedlichen Aspekte ihrer Arbeit bei Sulzer beurteilen.



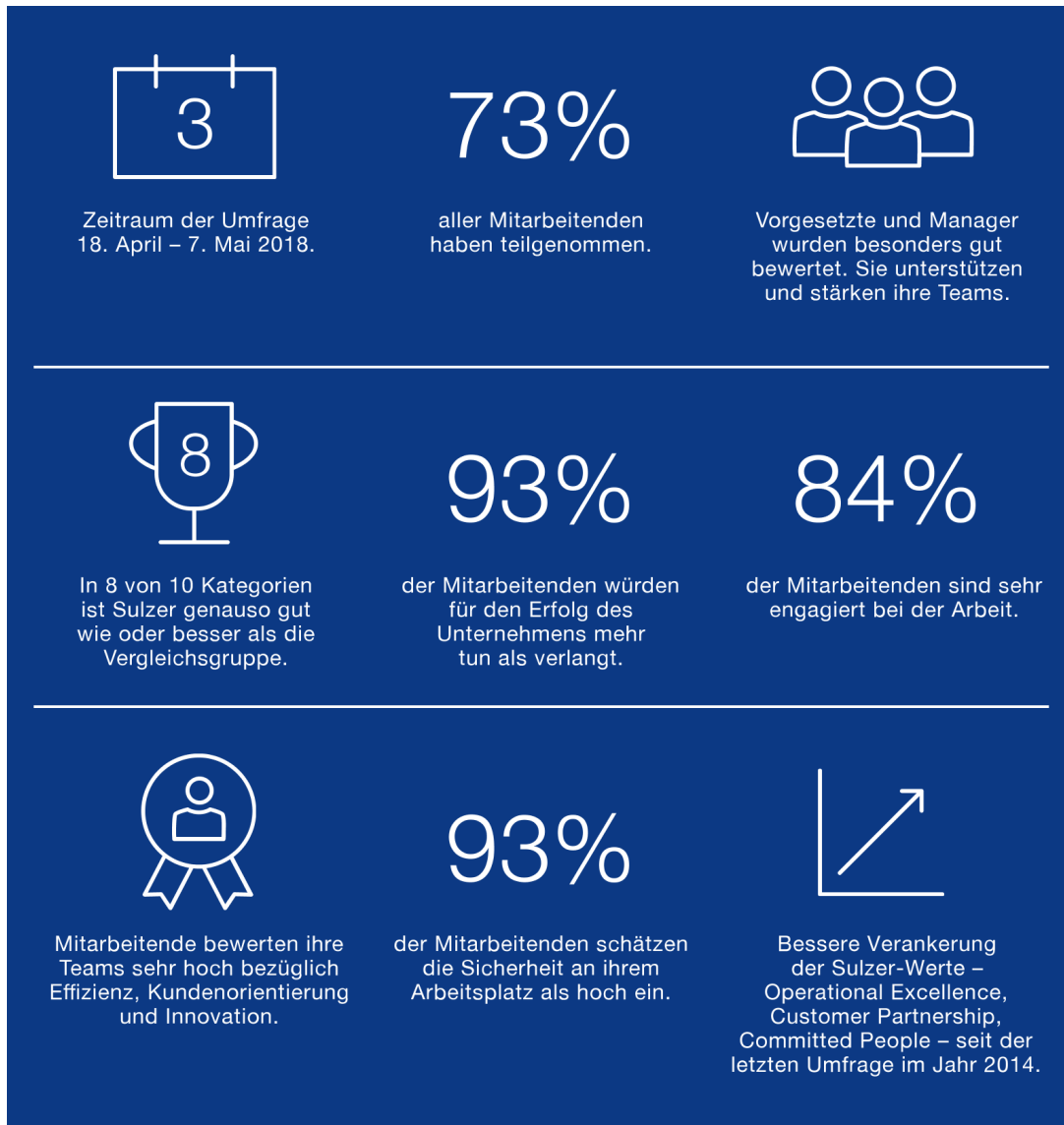
Seit ihrer Einführung vor etwas mehr als einem Jahr werden die Werte und Verhaltensweisen von Sulzer schrittweise in unseren Arbeitsalltag integriert. Sie sind Anker und Bezugspunkt in den unterschiedlichen Bereichen unseres Geschäfts und werden unsere künftige Ausrichtung entscheidend prägen.

Armand Sohet Chief Human Resources Officer

Global gesehen zeigen die Mitarbeitenden von Sulzer grossen Einsatz. Insgesamt 93% der Befragten würden sich überdurchschnittlich engagieren, um den Erfolg von Sulzer sicherzustellen. Und mehr als 80% würden Sulzer als guten Arbeitgeber empfehlen. In Relation zu vergleichbaren Unternehmen in der Fertigungsindustrie entspricht Sulzer dem Benchmark in 8 von 10 Kategorien oder übertrifft diesen sogar.

Die sorgfältige Analyse der Ergebnisse hat Sulzer detaillierte Erkenntnisse zum Arbeitserlebnis geliefert und gezeigt, dass das Unternehmen in vielen Bereichen gute Leistungen erzielt. Die Ergebnisse haben indes auch Bereiche aufgezeigt, in denen es sich verbessern kann. Das Unternehmen ist nun in der Lage, seine Anstrengungen weltweit so zu kanalisieren, dass die Erfahrungen jedes Mitarbeitenden mit Sulzer immer besser werden.

Weitere Informationen zu unseren Werten und Verhaltensweisen finden Sie unter www.sulzer.com.



Sulzer in Motion: Gesundheit für Körper und Geist

2018 baute Sulzer die „Sulzer in Motion“-Initiative zur Förderung von Wohlbefinden der Mitarbeitenden weiter aus. Ziel dieser Initiative ist es, Teamgeist, Zusammenarbeit und Gesundheit zu fördern, um Sulzer zu einem besonders dynamischen Arbeitsplatz zu machen.



Nachdem das Pilotprojekt 2017 auf sehr positive Resonanz gestossen war, weitete Sulzer im Jahr 2018 die Beteiligung am Virgin Pulse Global Challenge weiter aus. Fast 2'500 Mitarbeitende aus der ganzen Welt bildeten 350 Teams, die während eines Zeitraums von 100 Tagen ihre Bewegung massen. Die Teams von Sulzer absolvierten zusammen eine Strecke von 2'001'336 km, was einer 50-fachen Umrundung der Erde entspricht! Die Mitarbeitenden waren sehr engagiert und posteten regelmässig Updates zu ihren sportlichen Leistungen auf unserer internen Kommunikationsplattform. Committed People – für Sulzer bedeutet dies glückliche, gesunde und energiegeladene Mitarbeitende. Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ist und bleibt entscheidend für uns.

Energieverbrauch, Abfallmenge und Wasserverbrauch reduziert

Sulzer ist sich seiner ökologischen Verantwortung als globales Industrieunternehmen bewusst und konzentriert sich immer stärker auf die Entwicklung von Produkten mit hohem Wirkungsgrad. Im Jahr 2018 sank der Gesamtenergieverbrauch bei gleichzeitig stark reduziertem Wasserverbrauch. Sulzer konnte sowohl die Gesamtabfallmenge als auch den Anteil gefährlicher Abfälle reduzieren – was die Umwandlung von Deponiegas in Biogas erleichtert.

Viele Industrieprodukte von Sulzer sind für sehr grosse Leistungen ausgelegt. Die grossen Maschinen und Anlagen brauchen im Betrieb entsprechend viel Energie. Sulzers Entwicklungsabteilungen verbessern daher laufend die Energieeffizienz von Produkten und Gesamtlösungen.

Im Dienste unserer Kunden und der Umwelt

Sulzer-Produkte sind daher besonders effizient. Bei der Konstruktion wird zudem viel Wert darauf gelegt, so wenig Material wie möglich einzusetzen und dabei die hohen Qualitätsstandards des Unternehmens einzuhalten. Sulzer ist fest davon überzeugt, auf diese Weise bestmöglich zum Schutz der Umwelt beizutragen und gleichzeitig unseren Kunden zu helfen, die effizientesten Lösungen zu finden und damit Zeit, Platz und Geld zu sparen.

Da es nicht immer notwendig ist, bestehende Anlagen bei Kunden komplett zu ersetzen, bietet Sulzer Umrüstungen, [Retrofits](#) und Upgrades an, um die Effizienz der Anlagen zu steigern und deren Lebensdauer zu verlängern – und das unabhängig vom ursprünglichen Hersteller. Ein Beispiel ist die sogenannte [12Cr-Schweisstechnik](#), die Sulzer für die Reparatur von geothermischen Dampfturbinen entwickelt hat. Die mit dieser Technik reparierten Turbinenteile haben mitunter eine längere Lebensdauer als teure, oft schwer zu beschaffende Originalersatzteile. Unsere Kunden sparen so viel Geld und Zeit. Ein anderes Beispiel ist der neue Hochgeschwindigkeits-Turbokompressor [Sulzer HST 30](#), der mehr Durchfluss und Druck und einen deutlich höheren Wirkungsgrad bietet als seine Vorgänger. Der Energieverbrauch sinkt deutlich, sowohl bei der Abwasserbehandlung als auch in industriellen Prozessen.

Um über den gesamten Lebenszyklus eines Produkts hinweg optimale Wirkungsgrade zu erreichen, berät Sulzer seine Kunden bei der sicheren und effizienten Installation, dem Betrieb, der Wartung und der Entsorgung ihrer Anlagen.

Unterschiedliche Fussabdrücke

Sulzer veröffentlicht Daten zum Energieverbrauch, zu Treibhausgasemissionen, zur Abfallproduktion und zum Wasserverbrauch, da diese für die Betriebe des Unternehmens charakteristisch sind. Das Ziel des Unternehmens ist es, die Kennzahlen bezogen auf die Arbeitszeit (working hours, whr) von Jahr zu Jahr zu verbessern oder mindestens konstant zu halten. Die Produkte und Dienstleistungen von Sulzer unterscheiden sich stark voneinander. Das Portfolio umfasst Pumpen, Separatoren und Applikatoren sowie Services für rotierendes Equipment. Diese Geschäfte haben sehr unterschiedliche ökologische Fussabdrücke. Sulzer verfolgt daher einen lokalen Ansatz zur Reduzierung der Umweltbelastung. Die Geschäftseinheiten und die einzelnen Standorte bewerten ihre Fussabdrücke individuell und bestimmen ihre Verbesserungsmaßnahmen selbst.

Umfassendes Berichterstattungssystem

Sulzer hat ein umfassendes Berichterstattungssystem, um finanzielle und nicht finanzielle Daten auf Standortebene zu erfassen. Als Bezugsgrösse wird die Zahl der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden verwendet. Die Anzahl der Arbeitsstunden blieb konstant, da Restrukturierungsmassnahmen durch hinzugekommene Arbeitsstunden von neu übernommenen Unternehmen ausgeglichen wurden. Im Jahr 2018 lagen zu 78.5% aller geleisteten Arbeitsstunden Umweltdaten vor (2017: 76%). Der Anteil ist etwas höher als im Vorjahr, da die akquirierten Unternehmen Geka und Ensival Moret nun vollständig in den Erfassungsprozess für die Umweltdaten integriert sind. Die Daten zu Personal, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umfassen 100% aller Arbeitsstunden. Die Organisation erhebt nicht finanzielle Daten in zwei unterschiedlichen Berichterstattungszyklen und stellt mit regelmässigen internen Audits sicher, dass die gemeldeten Zahlen korrekt sind:

- Die Umweltdaten decken den Zeitraum vom 1. Oktober 2017 bis zum 30. September 2018 ab.
- Die Kennzahlen für Personal, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurden vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 erhoben.

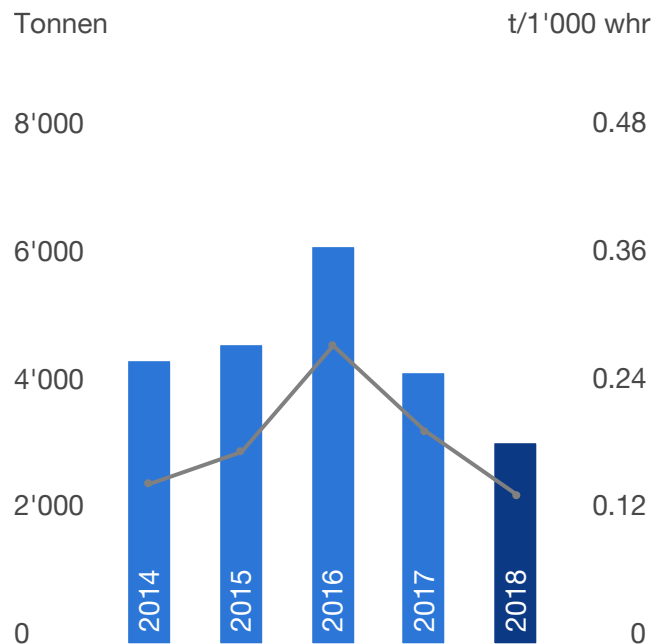
Geringere Umweltbelastung durch weniger Abfall und niedrigeren Energie- und Wasserverbrauch

Im Jahr 2018 konnte Sulzer die Umweltbelastungen insgesamt reduzieren. Der Gesamtenergieverbrauch sank leicht um 1.3% und der Energieverbrauch pro 1'000 Arbeitsstunden um 4.2%, was hauptsächlich auf Effizienzsteigerungen an den drei Hauptproduktionsstandorten der Division Applicator Systems (APS) zurückzuführen ist. Der Rückgang wäre noch stärker ausgefallen, wenn nicht mehrere Grossprojekte in der Division Pumps Equipment, bei denen Erdgas als Energieträger eingesetzt wurde, dem entgegengewirkt hätten.

Energieverbrauch



Sondermüll



● Gesamtenergieverbrauch in GJ
 — GJ/1'000 Arbeitsstunden (whr)

● Gesamtsondermüll in t (metrisch)
 — t/1'000 Arbeitsstunden (whr)

Die Treibhausgasemissionen sanken im Jahr 2018 in absoluten Zahlen insgesamt um 2.2%. Dazu trug unter anderem eine Reduktion der Emissionen aus Fremdstrom (7%) und Fernwärme (18%) bei, die aus der Schliessung von zwei Sulzer-Werken in Europa resultierte. Flugreisen erhöhten dagegen die Emissionen leicht um rund 2%. Insgesamt sank der spezifische Treibhausgas-Fussabdruck (pro 1'000 Arbeitsstunden) um 5.5%. Diese überproportionale Reduktion ist im Wesentlichen auf eine Veränderung der Emissionsfaktoren durch einen verbesserten Energiemix zurückzuführen.

Die gesamte von Sulzer erzeugte Abfallmenge sank leicht auf 0.8 Tonnen pro 1'000 Arbeitsstunden. Der Anteil der auf Deponien entsorgten Abfälle stieg deutlich um 13 Prozentpunkte. Hauptgrund dafür ist eine Reduzierung der speziell zu behandelnden Sonderabfälle um 5 Prozentpunkte.

Der Wasserverbrauch von Sulzer sank um 20.1%, was zu einer Reduktion des Wasserverbrauchs von 23.0% pro 1'000 Arbeitsstunden führte. Dies ist das zweite Jahr in Folge mit stark reduziertem Wasserverbrauch. Der Grossteil dieser Reduktion (86%) ist auf ein verbessertes Wassermanagement in der Division APS zurückzuführen, die für mehr als die Hälfte des bei Sulzer insgesamt verbrauchten Wassers verantwortlich ist. Die Division legte im Jahr 2018 grossen Wert auf eine verbesserte Wasserwirtschaft in ihren Prozessen und Anlagen.

Kennzahlen

		2018	2017	Veränderung in +/- %
Energie	GJ	860'753	872'335	-1.3
Energieverbrauch je Arbeitsstunden (whr)	GJ je 1'000 whr	38.3	40.0	-4.2
Stromanteil	%	58.1	58.6	
Gasanteil	%	27.3	25.3	
Treibstoffanteil	%	10.4	9.7	
Brennstoffanteil	%	1.1	1.8	
Fernwärmeanteil	%	3.2	3.7	
Anteil anderer Quellen	%	<1	<1	
Treibhausgasemissionen (GHG)	Tonnen CO₂ eq.	113'764	116'338	-2.2
Treibhausgasemissionen je Arbeitsstunden (whr)	Tonnen CO ₂ eq. je 1'000 whr	5.1	5.4	-5.5
GHG Scope 1 ¹⁾	Tonnen CO ₂ eq.	18'979	18'366	-3.3
GHG Scope 2 ²⁾	Tonnen CO ₂ eq.	55'998	59'934	-6.5
GHG Scope 3 ³⁾	Tonnen CO ₂ eq.	38'797	38'038	-1.9
Abfälle	Tonnen	18'142	19'029	-4.7
Abfälle je Arbeitsstunden	Tonnen je 1'000 whr	0.8	0.9	-11.1
Nach Behandlungsart:				
Recycling	%	45.3	58.4	
Abfälle an Deponien/Abfallverbrennungsanlagen/andere Entsorgung	%	54.7	41.6	
Nach Gefährlichkeit:				
Nichtsonderabfall	%	82.6	77.5	
Sonderabfall	%	17.4	22.5	
Wasser	m³	930'530	1'163'905	-20.1
Wasserverbrauch je Arbeitsstunden	m ³ je 1'000 whr	41.4	53.8	-23.0

1) Direkte Emissionen von Sulzer, die auf lokal genutzte Primärenergiequellen wie Erdgas und Treibstoffe zurückzuführen sind.

2) Indirekte Emissionen aus sekundären (umgewandelten) Energiequellen wie Strom und Fernwärme.

3) Indirekte Emissionen durch die Produktion und den Transport von Treibstoffen und Gasen, die nicht in den Scopes 1 und 2 erfasst sind.

Weitere Daten zur Nachhaltigkeit unter www.sulzer.com/sustainability.

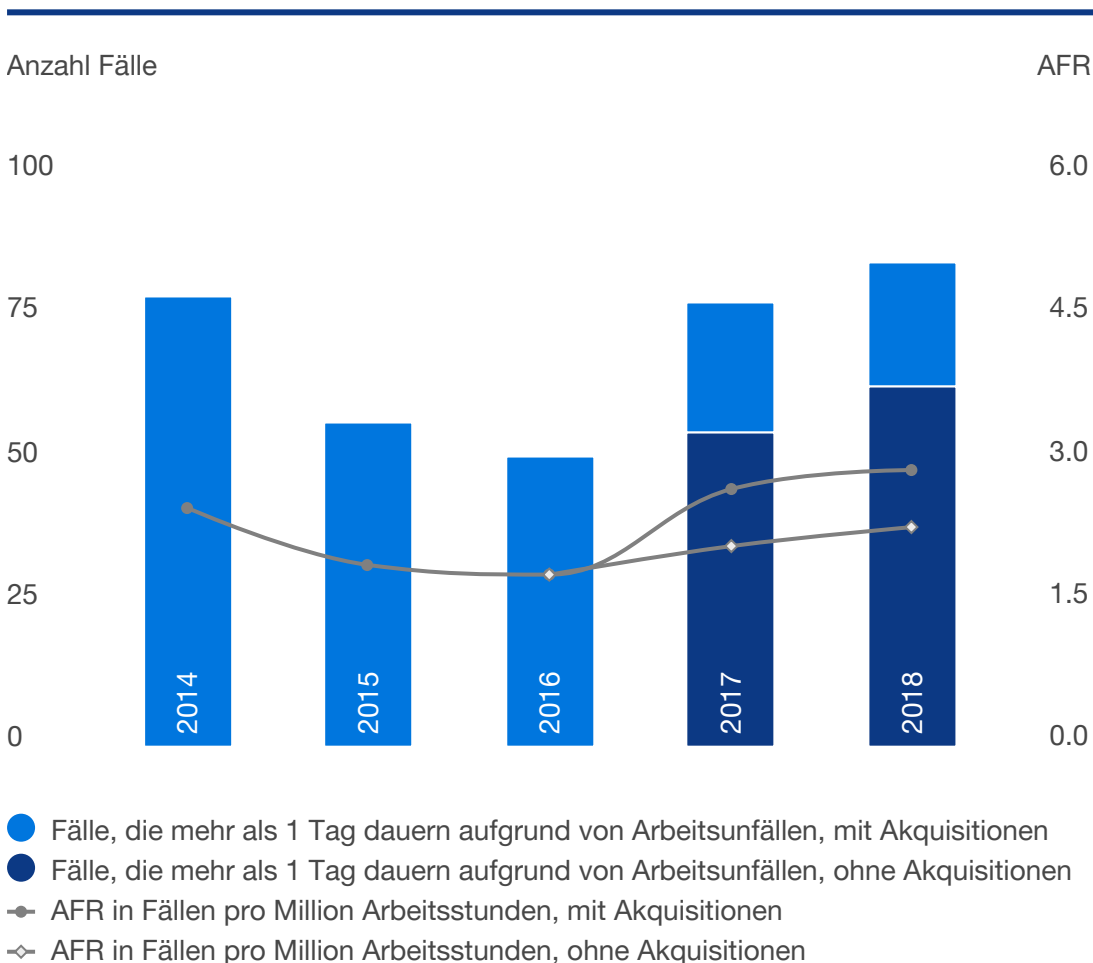
Produktiv in einem sicheren Arbeitsumfeld

Sicherheit hat oberste Priorität für Sulzer. Das Unternehmen möchte ein positives und anregendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem die Mitarbeitenden ihrer Arbeit in absoluter Sicherheit nachgehen können. Mithilfe des Programms für sicheres Arbeitsverhalten setzt sich das Unternehmen anspruchsvolle Ziele, um seine Standards laufend zu überprüfen und die Arbeitssicherheit zu verbessern.

2018 war für Sulzer ein Jahr mit gemischten Ergebnissen bei der Arbeitssicherheit. Positiv ist zu vermerken, dass es wie im Vorjahr keine tödlichen Arbeitsunfälle gab. Zudem konnte der 2017 beobachtete Anstieg der Unfallhäufigkeit gebremst werden, wobei die Quote der Unfälle mit Ausfalltagen von Mitarbeitenden bei Sulzer nur um 7.0% stieg. Die allgemeine Unfallhäufigkeit ist bei Sulzer weiterhin signifikant niedriger als der Vergleichswert in der allgemeinen Industrie.

Die Schwere der Unfälle (Accident Severity Rate, ASR) scheint signifikant um 50.1% gestiegen zu sein, doch dieser Wert ist weitgehend auf eine regulatorische Abweichung in einem spezifischen Fall zurückzuführen. Dennoch erlitten immer noch 93 Arbeiter (83 Mitarbeitende von Sulzer und 10 Auftragnehmer) Unfälle mit Ausfalltagen.

Arbeitsunfälle



Die von Sulzer übernommenen Unternehmen waren nicht in der Lage, die Unfallsenkungsraten aufrechtzuerhalten, die im ersten Jahr ihrer Integration in das Sicherheitsprogramm von Sulzer erzielt worden waren. Doch angesichts der Grössenordnung der anfänglich erreichten Verbesserungen könnten diese Zahlen eine Stabilisierung widerspiegeln. Einige ältere Unternehmensteile des Konzerns verzeichneten 2018 ebenfalls eine höhere Unfallhäufigkeit. Nur die Division Chemtech vermochte ihr Ziel auf dem Weg zu einer Senkung der Unfallhäufigkeit auf weniger als 1.0 LTI (Lost Time Injuries) pro Million Arbeitsstunden zu erreichen.

Das Ziel: Unfallhäufigkeit von weniger als 1.0

Um diesem Trend entgegenzuwirken, lancierte Sulzer mehrere Initiativen, welche das persönliche Risikobewusstsein der Mitarbeitenden schärfen, sie zur Teilnahme am Sicherheitsprogramm bewegen und die Weitergabe von Kompetenzen fördern sollen.

Im Rahmen des Programms für sicheres Arbeitsverhalten nahmen Mitarbeitende von Sulzer im Lauf des Jahres an mehr als 50'000 Sicherheitsrundgängen und Beobachtungen teil – dies entspricht im Mittel rund 2'000 sicherheitsrelevanten Mitteilungen pro Million Arbeitsstunden. Um mehr Transparenz zu schaffen, erweiterte Sulzer die obligatorischen Meldevorschriften des Unternehmens um die Kategorie des „signifikanten Zwischenfalls“. Zu diesen Zwischenfällen zählt jedes Ereignis, das potenziell lebensverändernde Folgen haben könnte, selbst wenn der tatsächliche Zwischenfall nur ein Beinaheunfall war.

Des Weiteren soll die Weitergabe von Erfahrungen und Kompetenzen in allen Unternehmen von Sulzer gefördert werden. Dazu lancierte Sulzer ein globales ESH-Kompetenznetzwerk (ESH: Umwelt, Sicherheit, Gesundheit) mit dem spezifischen Auftrag, bewährte Verfahren sowie verfügbare Kompetenzen divisions- und unternehmensübergreifend zu erarbeiten beziehungsweise weiterzugeben. Diese Initiativen unterstützen Sulzer auf dem Weg zu einer Unfallhäufigkeit von weniger als 1.0.

Entwicklung der Mitarbeitenden

Sulzer hat 2018 verschiedene interne und externe Programme für die persönliche Entwicklung am Arbeitsplatz und für praxisorientierte Lernerfahrungen gesponsert und unterstützt. So legt das Sulzer Management Training (SMT) für neu ernannte Linienmanager den Schwerpunkt auf die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses der Managementgrundlagen von Sulzer. Im Jahr 2018 nahmen 80 Mitarbeitende an diesem Programm teil. Darüber hinaus führte Sulzer auf der Basis eines 2017 erfolgreich abgeschlossenen Pilotprojekts das „Leadership Orientation“-Programm durch. Es bietet leistungsstarken Mitarbeitenden die Möglichkeit, in einem vielfältigen globalen Team zu arbeiten, das in hohem Masse mit dem CEO und der Konzernleitung interagiert.

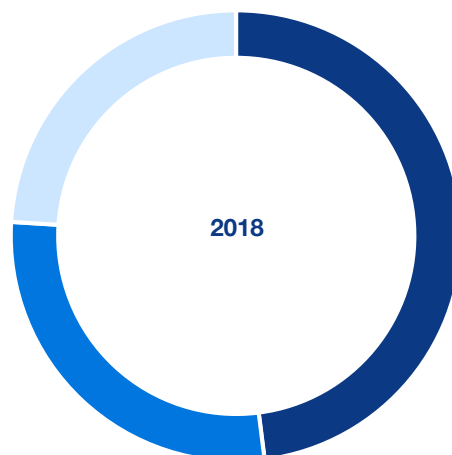
Sulzer verwendet weiterhin die cloudbasierte Lernplattform Learning Management System (LMS). Diese Plattform eröffnet den Zugang zu einer Reihe virtueller, internetbasierter Lernangebote.

Leistungs- und Potenzialbeurteilung

Sulzer setzt die weltweite Harmonisierung wichtiger Mitarbeiterführungsprozesse fort und nimmt jede Gelegenheit wahr, sie zu digitalisieren. Das Unternehmen hat den revidierten und vereinfachten Performance-Management-Prozess beibehalten – von der Zielsetzung bis zur jährlichen Beurteilung. Der Prozess fokussiert nun stark darauf, Leistungen zu steigern. Er ist eng mit Initiativen verbunden, die Kompetenzen schaffen sollen, wie Performance-orientierte Webinars und Coaching-Gespräche. Trotz der vielen kulturellen Veränderungen stellt Sulzer weiterhin sicher, dass die Mitarbeitenden ihre Ziele übertreffen können und für hervorragende Leistung angemessen honoriert werden.

2018 hat Sulzer zum ersten Mal das Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden nach Kriterien beurteilt, die divisions- und geschäftsbereichsübergreifend standardisiert sind. Neben Motivation und Fähigkeit (Leistung) wurden auch die von Sulzer definierten Verhaltensweisen bei der Beurteilung des Potenzials berücksichtigt. Die Werte und Verhaltensweisen sind eng mit der Förderung einer Hochleistungskultur verbunden.

Geografische Verteilung der Mitarbeitenden



- 48% Europa, Naher Osten, Afrika
- 28% Nord-, Mittel- und Südamerika
- 24% Asien-Pazifik

Auf Vielfalt bauen, Inklusion betonen

Sulzer baut auf den Stärken und der Vielfalt seiner Mitarbeitenden auf. Alle Mitarbeitenden – unabhängig von kultureller Herkunft, Nationalität, Geschlecht und Alter – haben einzigartige Kompetenzen, mit denen sie zum Erfolg beitragen. Sulzer ist als Ganzes immer stärker als die Summe seiner Teile. Zur Förderung des Austauschs untereinander können Mitarbeitende an Arbeitsplatzrotationsprogrammen, Praktika und befristeten Entsendungen teilnehmen.

Sulzers Mitarbeitende verpflichten sich zu persönlicher Verantwortlichkeit, Integrität und ethischen Verhaltensweisen. Jeder Mitarbeitende unterzeichnet den [Code of Business Conduct \(CoBC\)](#). Mit Compliance-Schulungen und Auffrischkursen zum CoBC wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden sich ihrer ethischen Verantwortung bewusst sind und entsprechend handeln.

Kennzahlen

		2018	2017	Veränderung in +/- %
Unfallhäufigkeitsrate (AFR)	Fälle je Million Arbeitsstunden	2.9	2.7	7.0
Schwere von Unfällen (ASR)	Ausfalltage je Million Arbeitsstunden	81.1	54.0	50.1
Schulung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Stunden	117'599	107'546	9.3
Fluktuation (freiwillige Austritte)	%	7.4	9.0	
Anteil Frauen (an der Belegschaft)	%	18.0	17.8	
Mitarbeitende	Anzahl Vollzeitstellen	15'572	14'732	5.7

Weitere Daten zur Nachhaltigkeit: www.sulzer.com/sustainability.