



Nachhaltige Entwicklung

- 55 Werte und Verhaltensweisen
- 57 Ökologische Nachhaltigkeit
- 61 Soziale Nachhaltigkeit



Werte und Verhaltensweisen als Kern unserer Unternehmenskultur

Sulzer hat sich immer wieder weiterentwickelt. Auch die Art und Weise, wie wir Entscheidungen treffen, arbeiten, denken und miteinander interagieren, hat sich verändert. Wir haben unsere Werte aufgefrischt und Verhaltensweisen formuliert. Damit unterstreichen wir, was uns wichtig ist, und unterstützen die Mitarbeitenden bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung.

2017 hat Sulzer mehr als 150 Kolleginnen und Kollegen aus der ganzen Welt damit beauftragt, die Identifikation der Mitarbeitenden mit den aktuellen Sulzer-Werten neu zu beleben und die für uns spezifischen Arbeitsweisen zu beschreiben. Dabei entstand eine einfache und pragmatische Sammlung von aufgefrischten Werten und gewünschten Verhaltensweisen.



Unser Unternehmergeist macht uns einzigartig: Wir wollen ständig schneller und besser werden, wir wollen gemeinsam mit unseren Kunden gewinnen und wir bauen auf die Stärken und die Vielfalt unserer Mitarbeitenden.

Armand Sohet Chief Human Resources Officer

Die Sulzer-Werte blieben im Wesentlichen gleich – Customer Partnership, Operational Excellence und Committed People. Die zentrale Bedeutung jedes Wertes wurde aktualisiert, um zu zeigen, wie wir in der heutigen Sulzer zu diesen Werten stehen. Die gewünschten Verhaltensweisen definieren, wie wir diese Werte heute leben wollen. Die Verhaltensweisen geben zudem Orientierungshilfen, wie wir Leistung beurteilen, Leistungsträger identifizieren und Talente in der Organisation erkennen. Sie spielen auch eine grosse Rolle bei der Suche nach neuen Talenten.



Operational Excellence

Wir streben stets danach, schneller und besser zu werden.



Customer Partnership

Nur gemeinsam gewinnen wir.



Committed People

Wir bauen auf die Stärken und Vielfalt unserer Mitarbeiter.

Sulzer in Motion: gesunder Körper, gesunder Verstand

Committed People – für Sulzer bedeutet dies glückliche, gesunde und energiegeladene Mitarbeitende. 2017 startete Sulzer eine Initiative zur Förderung von Gesundheit, Fitness und Zusammenarbeit im Unternehmen: Sulzer in Motion. Die Initiative umfasst verschiedene Aktivitäten auf der ganzen Welt, von kleineren lokalen Aktionen bis zu unternehmensweiten Programmen für Bewegung und einen gesunden Lebensstil. Ziel ist es, Zusammenarbeit und Teamgeist zu fördern, neue gesunde Gewohnheiten im und über das Arbeitsumfeld hinaus zu entwickeln und Sulzer zu einem lebendigen und dynamischen Arbeitsplatz zu machen. Seit dem Start haben sich in vielen Ländern Sportgruppen gebildet, Mitarbeitende haben an Wettbewerben teilgenommen und Programme wie jährliche Gesundheitsmessen oder regelmässige Blutdruckkontrollen wurden eingeführt.



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

Energieverbrauch erhöht – Abfall und Wasserverbrauch reduziert

Sulzer ist sich seiner ökologischen Verantwortung bewusst und entwickelt Produkte mit den höchsten Effizienzwerten. Die Umweltleistung des Unternehmens selbst wurde 2017 von einigen wichtigen Veränderungen in seiner Organisationsstruktur und seinem Geschäftsmix stark beeinflusst.

Da Pumpen einen Grossteil der Energie eines Betriebs verbrauchen, sollten sie möglichst effizient und mit minimalen Emissionen betrieben werden. Die Designteams von Sulzer verstehen diesen Aspekt und entwickeln ständig neue und energieeffizientere Produkte und Lösungen.

Effizienter und energiesparender

Die Produkte von Sulzer zeichnen sich durch hohe Wirkungsgrade und einen geringen Energieverbrauch aus. Sie werden aus so wenig Material wie möglich gefertigt und erfüllen gleichzeitig die hohen Qualitätsstandards des Unternehmens. Um die bestehende Ausrüstung unserer Kunden nicht immer komplett ersetzen zu müssen, bietet Sulzer Überarbeitungen, [Nachrüstungen](#) und Modernisierungen an, um ihre Effizienz zu steigern und ihren Lebenszyklus zu verlängern – unabhängig von der Marke. Um optimale Wirkungsgrade während des gesamten Lebenszyklus eines Produkts zu erzielen, berät Sulzer seine Kunden hinsichtlich der sicheren und effizienten Installation, Bedienung, Instandhaltung und Entsorgung ihrer Ausrüstung.

Geschäftsbereiche mit unterschiedlicher Umweltbelastung

Das Unternehmen berichtet über seinen Energie- und Wasserverbrauch sowie seine Treibhausgasemissionen und Abfallmengen, da Sulzer diese Aspekte als betriebsrelevant erachtet. Das Ziel des Unternehmens ist es, die Umweltleistung je Arbeitsstunde im Vergleich zum Vorjahr mindestens aufrechtzuerhalten – idealerweise möchten wir sie jedoch verbessern. Die Produkte und Services von Sulzer unterscheiden sich sehr voneinander. Das Portfolio des Unternehmens umfasst Pumpen, Trenntechnologie und Applikatoren sowie Services für rotierende Maschinen oder Turnaround-Projekte. Die Geschäftsbereiche haben unterschiedliche Anforderungen und hinterlassen einen anderen ökologischen Fussabdruck. Daher verfolgt Sulzer bei der Reduzierung seiner Umweltbelastung einen lokalen Ansatz. Die Geschäftseinheiten und Standorte beurteilen ihren ökologischen Fussabdruck und legen ihre Agenda individuell fest.

Technologische Entwicklungen und der sich verändernde Geschäftsmix haben im Jahr 2017 bei Sulzer zu einer erheblichen Reduzierung der Abfallmenge und des industriellen Wasserverbrauchs beigetragen.

Rajiv Damani Head of Group Environment, Safety and Health

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 die Restrukturierungsmassnahmen durch hinzugekommene Arbeitsstunden von neu übernommenen Unternehmen ausgeglichen wurden. Im Jahr 2017 lagen zu 76% aller geleisteten Arbeitsstunden Umweltdaten vor (2016: 78%). Der Anteil ist etwas geringer als im Vorjahr, da die neu erworbenen Unternehmen noch nicht 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 Berichtszeitraum vom 1. Oktober 2016 bis zum 30. September 2017 ab.
- Die Kennzahlen für Personal, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 erhoben.

Grössere Veränderungen bei Energie- und Wasserverbrauch sowie Abfallmengen

Die Umweltleistung von Sulzer wurde 2017 von einigen wichtigen Veränderungen an der Organisationsstruktur und dem Geschäftsmix des Unternehmens stark beeinflusst. Das Unternehmen setzte die Restrukturierungsmassnahmen fort und konsolidierte sein Immobilienportfolio weiter. Gleichzeitig wuchs Sulzer mit mehreren Akquisitionen.

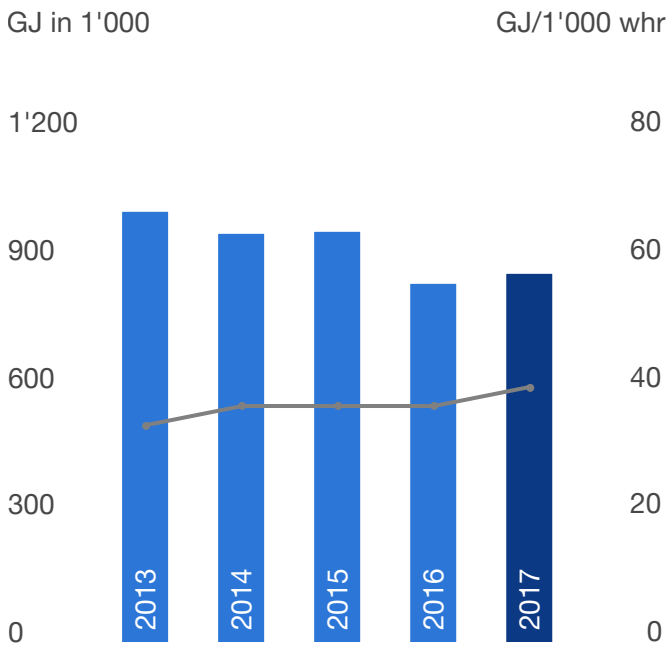
Mit der Schliessung der Giesserei in Karhula hat Sulzer einen seiner grössten Fernwärme-, Energie- und Wasserverbraucher und stärksten Abfallproduzenten aus dem Portfolio entfernt. Gleichzeitig wurde das Geschäft von Geka integriert, das einen sehr hohen Energieverbrauch hat. Diese grossen Veränderungen des Verbrauchs und der Abfallströme erschweren den Jahresvergleich des ökologischen Fussabdrucks von Sulzer.

Der Energieverbrauch erhöhte sich insgesamt leicht um 1.5%, und der Energieverbrauch je 1'000 Arbeitsstunden wuchs um 7.5%. Dieser Anstieg ist in erster Linie mit der Geschäftstätigkeit der Division APS verbunden. Sie verwendet die sehr energieintensive Spritzgusstechnik und ist hoch ausgelastet.

Die Treibhausgasemissionen (Greenhouse Gas Emissions, GHG) nahmen insgesamt um 27.2% zu. Im Jahr 2017 weitete Sulzer sein Scope-3-Reporting aus und nahm Emissionen in die Berichterstattung auf, die durch Flugreisen verursacht wurden. Diese Emissionen trugen mit 21% am meisten zum Anstieg der GHG-Emissionen gegenüber dem Vorjahr bei.

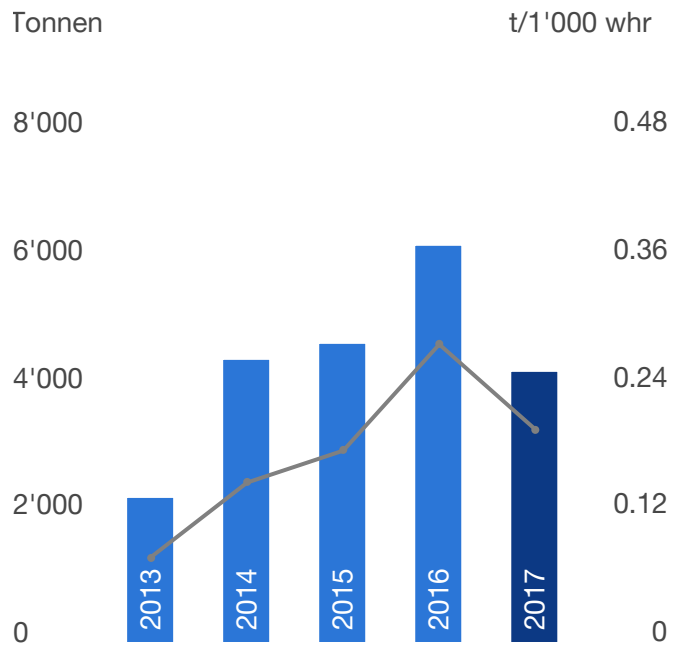
Die Abfallmenge ging wegen der Schliessung der Giesserei in Karhula um mehr als 93% zurück. Die Schliessung trug zudem deutlich zur gesamten Reduzierung des Wasserverbrauchs (31.5% weniger m³ je 1'000 Arbeitsstunden) und der Gesamtabfallmenge (26.1% weniger Tonnen je 1'000 Arbeitsstunden) von Sulzer bei.

Energieverbrauch



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

Sondermüll



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

Kennzahlen

		2017	2016 ¹⁾	Veränderung in +/- %
Energie	GJ	872'335	845'056	1.5
Energieverbrauch je Arbeitsstunden (whr)	GJ je 1'000 whr	40.0	37.3	7.5
Stromanteil	%	58.6	56.8	
Gasanteil	%	25.3	23.0	
Treibstoffanteil	%	9.7	11.7	
Brennstoffanteil	%	1.8	1.5	
Fernwärmeanteil	%	3.7	6.1	
Anteil anderer Quellen	%	<1	<1	
Treibhausgasemissionen (GHG)	Tonnen CO₂ eq.	116'338	91'440	27.2
Treibhausgasemissionen je Arbeitsstunden (whr)	Tonnen CO ₂ eq. je 1'000 whr	5.4	4.0	34.0
GHG Scope 1 ²⁾	Tonnen CO ₂ eq.	18'366	17'690	3.8
GHG Scope 2 ³⁾	Tonnen CO ₂ eq.	59'934	56'970	5.2
GHG Scope 3 ⁴⁾	Tonnen CO ₂ eq.	38'038	16'780	126.7
Abfälle	Tonnen	19'029	27'015	-29.6
Abfälle je Arbeitsstunden	Tonnen je 1'000 whr	0.9	1.2	-26.1
Nach Behandlungsart:				
Recycling	%	58.4	77.4	
Abfälle an Deponien/Abfallverbrennungsanlagen/andere Entsorgung	%	41.6	22.6	
Nach Gefährlichkeit:				
Nichtsonderabfall	%	77.5	76.7	
Sonderabfall	%	22.5	23.3	
Wasser	m³	1'163'905	1'600'383	-27.3
Wasserverbrauch je Arbeitsstunden	m ³ je 1'000 whr	53.8	70.8	-31.5

1) Die Vorjahreswerte wurden angepasst, um sie den organisatorischen Veränderungen anzupassen, und könnten von den früher ausgewiesenen Daten abweichen.

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

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

4) 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 finden Sie unter www.sulzer.com/sustainability.

Berufliche Weiterentwicklung in einem sicheren Arbeitsumfeld

Sulzer möchte seinen Mitarbeitenden einen sicheren und anregenden Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Mit seinem Programm für sicheres Arbeitsverhalten setzt sich das Unternehmen anspruchsvolle Ziele, um die Arbeitssicherheit ständig zu verbessern. Sulzer fördert den regelmässigen Dialog und bietet spezifisches Feedback, um die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen.

Im Jahr 2017 begann Sulzer mit der Integration der im Vorjahr akquirierten Unternehmen, womit sich die Anzahl der Mitarbeitenden um mehr als 800 erhöhte. Während des Berichtsjahres wurden die Sicherheits- und Gesundheitsstandards sowie die Berichterstattungssysteme von Sulzer eingeführt. Bei vielen dieser Unternehmen waren die Unfallquoten zunächst vergleichsweise hoch und die Investitionen in die Sicherheit im Vergleich zu den bei Sulzer erwarteten Standards gering. Sulzer legte einen Schwerpunkt auf Schulungen und Workshops zur Arbeitssicherheit für Führungskräfte und Mitarbeitende. Dank dieser Bemühungen machten die akquirierten Geschäfte grosse Fortschritte und konnten ihre Arbeitssicherheit im Laufe des Jahres deutlich verbessern. Die neue Division Applicator Systems konnte ihre Unfallrate gegenüber 2016 um fast 60% reduzieren. Obwohl das Unternehmen Ensival Moret erst ab dem zweiten Quartal 2017 konsolidiert wurde, gelang es ihm, die Unfallquote um rund 50% zu verringern.

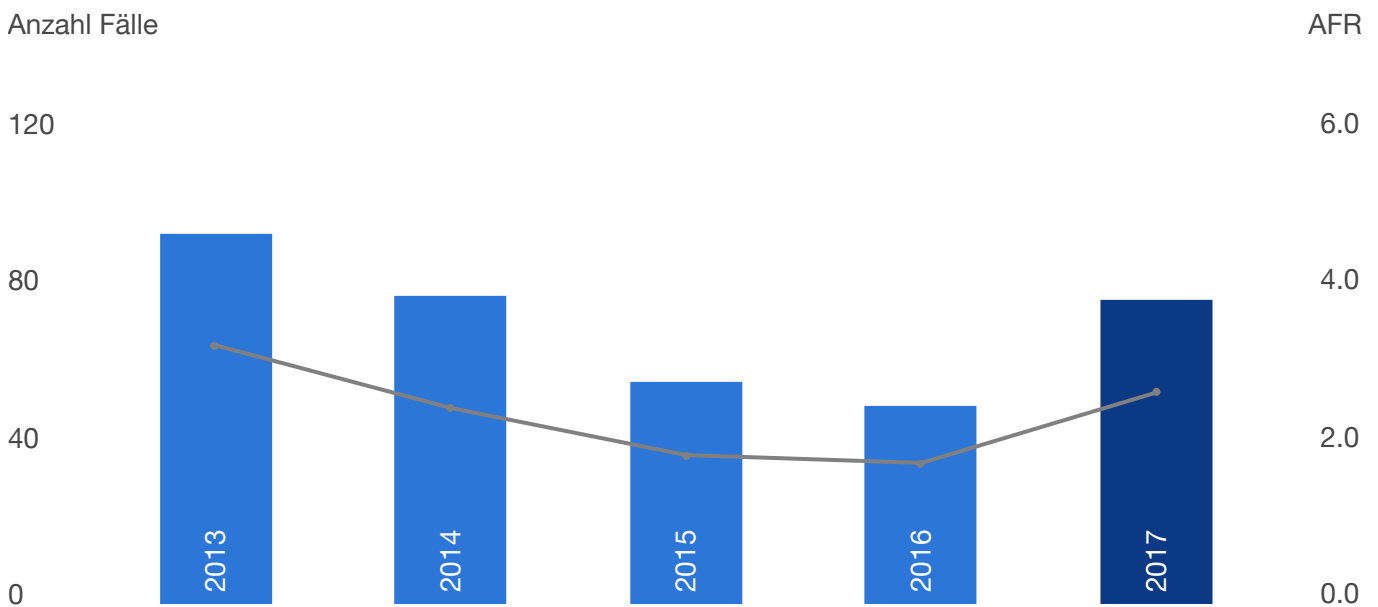
Das Ziel: Unfallhäufigkeit von 1.0 bis 2020

Das Unternehmen treibt weltweit ein realistisches, aber dennoch anspruchsvolles Sicherheitsprogramm voran. Dieses Programm umfasst verschiedene Unternehmensbereiche mit mehr oder wenig ausgereiften Sicherheitskulturen. Aus diesem Grund hat die Geschäftsleitung von Sulzer eine Roadmap definiert, die die Unfallhäufigkeit (AFR = Fälle pro einer Million Arbeitsstunden) bis Ende 2020 insgesamt auf 1.0 reduzieren soll (Anzahl Unfälle von Sulzer-Mitarbeitenden, wobei Unfälle von Lieferanten ausgenommen sind). Der Roadmap folgend wurde das Ziel für die Unfallhäufigkeit im Jahr 2017 auf 2.8 festgelegt.

Mehr Unfälle wegen neu erworbener Unternehmen

Im Jahr 2017 erreichte Sulzer eine Unfallhäufigkeit von insgesamt 2.7. Die Schwere von Unfällen (ASR = Ausfalltage je Million Arbeitsstunden) belief sich auf 54.0. Insgesamt wies das Unternehmen 78 grosse Unfälle (Unfälle mit einem oder mehreren Ausfalltagen) aus, die zu 1'564 verlorenen Arbeitstagen führten. Sulzer verzeichnete im Jahr 2017 keine Todesfälle.

Arbeitsunfälle



- Fälle, die > 1 Tag dauern aufgrund von Arbeitsunfällen
- Unfallhäufigkeitsrate (AFR) in Fällen je 1 Million Arbeitsstunden

Der Anstieg der AFR und ASR war in erster Linie auf die höhere Unfallhäufigkeit bei den neu erworbenen Unternehmen zurückzuführen. Mit Ausnahme der Division Pumps Equipment waren die älteren Unternehmensteile des Konzerns in der Lage, ihre Arbeitssicherheit zu erhöhen oder auf demselben Niveau zu halten. Dank der Schulung und der Fokussierung auf die Sicherheit seitens Sulzers gelang es den übernommenen Unternehmen, ihre Arbeitssicherheit im Laufe des Jahres deutlich zu verbessern.

Stärkung des Programms für sicheres Verhalten

Trotz der positiven Entwicklung im Bereich Arbeitssicherheit war es für Sulzer schwierig, im Berichtsjahr den Fokus auf sein Programm für sicheres Verhalten (Safe Behavior Program, SBP) beizubehalten. Das Unternehmen hat erkannt, dass es sein Programm für sicheres Verhalten weltweit verstärken und mehr Schulungsmöglichkeiten anbieten muss, um das in der Roadmap für 2018 festgelegte Ziel zu erreichen. Gemeinsam mit dem Integrationsprogramm bleibt das SBP Sulzers Vorzeigeelement zur Förderung der Arbeitssicherheit.

Entwicklungserfahrungen schaffen

Im Jahr 2017 hat Sulzer die traditionelle Präsenzschiulung und die lernorientierte Weiterentwicklung weitgehend abgeschafft. Das Unternehmen konzentriert sich nun auf die individuelle Entwicklungsplanung und ermöglicht Entwicklungserfahrungen. Das Sulzer Management Training (SMT) bleibt bestehen, um Nachwuchsführungskräften Managementgrundlagen zu vermitteln. Im Jahr 2017 haben es 91 Teilnehmer absolviert. Ausserdem führte Sulzer das „Leadership Orientation“-Programm ein. Es bietet leistungsstarken Mitarbeitenden die Möglichkeit, in einem vielfältigen globalen Team zu arbeiten, das in hohem Masse mit dem CEO und der Konzernleitung interagiert. Die Pilotinitiative umfasste 30 Leistungsträger aus 14 verschiedenen Ländern.

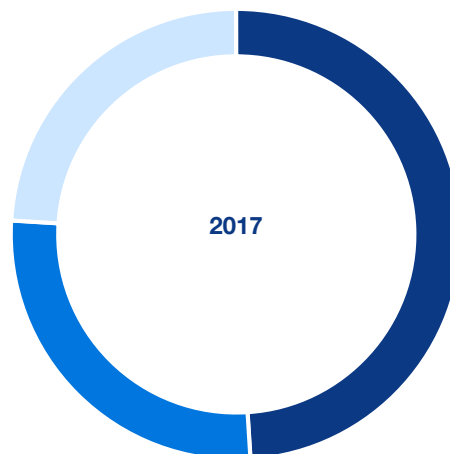
Sulzer verwendet auch weiterhin die cloudbasierte Lernplattform Learning Management System (LMS). Zu den 2017 eingeführten Lerneinheiten zählt unter anderem eine Plattform für das Know-how und die Informationen zu weltweit wichtigen Technologien, um diese besser zu nutzen. Ein stärkerer Fokus wurde zudem auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Health and Safety) gelegt.

Das „Wie“ messen

Aufbauend auf der im Jahr 2016 angestossenen Dynamik setzt Sulzer die weltweite Harmonisierung wichtiger Mitarbeiterführungsprozesse fort und nimmt jede Gelegenheit wahr, sie zu digitalisieren. Das Unternehmen prüfte, vereinfachte und adaptierte den gesamten Performance-Management-Prozess – von der Zielsetzung bis zur jährlichen Beurteilung. Im Rahmen des Prozesses wird nun unter anderem ein starkes Augenmerk auf die Erhöhung der Leistungsniveaus innerhalb der Organisation gelegt.

Die jährliche Leistungsbewertung wurde überarbeitet, um die **neu eingeführten Verhaltensweisen** zu integrieren. Es wird nun betont, dass der Erfolg nicht nur auf der erbrachten Leistung, sondern auch auf der Art und Weise – auf dem „Wie“ – der Leistungserbringung beruht. Die Verhaltensweisen sind stark mit einer Hochleistungskultur verbunden. Trotz der vielen Veränderungen im Rahmen seiner kulturellen Transformation sorgt Sulzer weiterhin dafür, dass die Mitarbeitenden ihre Ziele übertreffen können und für hervorragende Leistung angemessen honoriert werden.

Geografische Verteilung der Mitarbeitenden



- 49% Europa, Naher Osten, Afrika
- 27% Nord-, Mittel- und Südamerika
- 24% Asien-Pazifik

Auf Vielfalt aufbauen

Sulzer baut auf den Stärken und der Vielfalt seiner Mitarbeitenden auf. Alle Mitarbeitenden – unabhängig von ihrer kulturellen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrem 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

haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, an Arbeitsplatzrotationsprogrammen oder einem befristeten Standortwechsel teilzunehmen oder ein Praktikum zu absolvieren.

Die Mitarbeitenden von Sulzer verpflichten sich zu persönlicher Verantwortlichkeit, Integrität und ethischen Verhaltensweisen. Jeder Mitarbeitende unterzeichnet den [Code of Business Conduct](#) von Sulzer. Mit Compliance-Schulungen und Auffrischkursen zum Code of Business Conduct wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden sich ihrer ethischen Verantwortung vollkommen bewusst sind und entsprechend handeln. Weitere Informationen dazu sind unter [Corporate Governance](#) zu finden.

Kennzahlen

		2017	2016	Veränderung in +/- %
Unfallhäufigkeitsrate (AFR)	Fälle je Million Arbeitsstunden	2.7	1.8	42.0
Schwere von Unfällen (ASR)	Ausfalltage je Million Arbeitsstunden	54.0	51.2	5.3
Schulung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Stunden	107'546	119'153	-9.7
Fluktuation (freiwillige Austritte)	%	9.0	8.0	
Anteil Frauen (an der Belegschaft)	%	17.8	17.1	
Mitarbeitende	Anzahl Vollzeitstellen	14'732	14'005	5.2

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