



Bericht zur Nachhaltigkeit 2007

Zum Bericht

Grundlagen der Berichterstattung. GF wendet den Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) an, soweit er für den Konzern sinnvoll und einsetzbar ist. Die Richtlinien dieser Institution repräsentieren die weltweit anerkannten Anforderungen an das Nachhaltigkeits-Reporting von Unternehmen. Mit ihrer Hilfe werden Leistungen transparent und vergleichbar dargestellt.

Die Richtlinien sind unter www.globalreporting.org abrufbar und können auf freiwilliger Basis von Unternehmen für die Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen verwendet werden. Eine Zusammenfassung auf den Seiten 54 und 55 zeigt, welche Kriterien GF in welchem Umfang erfüllt und wo die entsprechenden Informationen zu finden sind.

Ausführlich informiert der GRI Content Index im Internet unter www.georgfischer.com/gri_contentindex_de.



Der Nachhaltigkeitsbericht von GF entspricht der GRI-Anwendungsebene B+ (extern bestätigt).

Abgrenzung zum Geschäftsbericht. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht konzentriert sich auf die Darstellung der ökologischen und sozialen Aspekte.

Über die wirtschaftliche Entwicklung und die Corporate Governance informiert ausführlich der Geschäftsbericht unter <http://gb2007.georgfischer.com>.

Externe Prüfung. GF hat diesen Bericht durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) überprüfen lassen. Der Prüfvermerk findet sich auf S. 51.

Berichtszeitraum. Georg Fischer veröffentlicht alle zwei Jahre einen umfassenden Nachhaltigkeitsbericht. Der letzte erschien im Sommer 2006 für das Jahr 2005. In den Zwischenjahren publiziert der Konzern einen Kurzbericht mit allen Umwelt- und Sozialdaten. Aktuelle Ereignisse kommuniziert das Unternehmen laufend via Internet. Der Geschäftsbericht erscheint jährlich und wird durch einen Halbjahresbericht ergänzt.



Informationen im Internet: An vielen Stellen in diesem Bericht verweist das Symbol auf vertiefende Informationen im Internet.

Nachhaltigkeit: Unter www.georgfischer.com/nachhaltigkeit_de finden die Besucher aktuelle Nachrichten sowie Geschäfts-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsberichte zum Herunterladen.

Liebe Leserinnen und Leser

Mit mehr als 200 Lebensjahren ist Georg Fischer einer der ältesten Industriekonzerne der Schweiz. Die lange Geschichte ist zugleich Ausdruck dafür, dass Nachhaltigkeit nicht erst seit heute in unserer Strategie verankert ist. Denn ohne eine langfristig orientierte Unternehmensführung hätten zahlreiche Veränderungen in den vergangenen beiden Jahrhunderten kaum bewältigt werden können.

Voraussetzung für eine tragfähige Zukunft ist wirtschaftlicher Erfolg. Alle drei Unternehmensgruppen sind gut positioniert, die Produkte bei den Kunden gefragt. Und: Die Innovationspipeline ist gefüllt. Wichtige betriebswirtschaftliche Kennzahlen belegen, dass unsere Mitarbeitenden in den vergangenen Jahren Beachtliches geleistet haben. So nahm der Umsatz in den letzten fünf Jahren um fast 40 Prozent zu, der Betriebserfolg (EBIT) hat sich auf 326 Millionen Schweizer Franken mehr als verdreifacht.

Nachhaltig erfolgreich können wir als Unternehmen aber nur sein, wenn wir gleichzeitig sorgsam mit unserer Umwelt umgehen und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden und der Gesellschaft ernst nehmen. Unsere Anspruchsgruppen erwarten, dass wir die Chancen und Risiken der drei Handlungsfelder der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales – erkennen, bewerten und zu Lösungen beitragen. Der vorliegende Report gibt Auskunft darüber, wie sich GF in diesem Spannungsdreieck bewegt.

Als grosse ökologische Herausforderung betrachten wir die Reduzierung des CO₂-Ausstosses. Seit vielen Jahren führt GF zahlreiche Einzelmassnahmen für mehr Energieeffizienz durch. Über unsere Aktivitäten für eine umweltfreundlichere Produktion und zur Verbesserung der Ökoeffizienz unserer Produkte lesen Sie konkrete Beispiele im Magazinteil des vorliegenden Berichtes. Eines der wichtigsten gesellschaftlichen Themen aus unserer Sicht ist es, die Versorgung der Menschen mit sauberem Trinkwasser zu sichern. Mit unserer Stiftung Clean Water engagieren wir uns deshalb seit über fünf Jahren für Trinkwasserprojekte rund um den Globus. Mehr darüber lesen Sie auf den Seiten 26 und 48.

In unseren Leitbildern sind der Aspekt der Nachhaltigkeit und unsere Verantwortung gegenüber den wichtigsten Anspruchsgruppen – den Eigentümern, Kunden, Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und der Gesellschaft – festgeschrieben. Neu seit dem Jahr 2007 sind die Leitbilder für Personal und Soziale Verantwortung. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen wir erneut alle wichtigen ökologischen und sozialen Kennzahlen. Sie helfen uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Zu unserem Konzept gehört auch ein aktiver Dialog, zu dem wir Sie herzlich einladen möchten. Ihre Anregungen sollen helfen, Verbesserungen anzubringen, getreu unserem Motto «Adding Quality to People's Lives».



Yves Serra, Präsident der Konzernleitung.

Yves Serra
Präsident der Konzernleitung



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort
3	Nachhaltigkeit 2007: Kurz gefasst
4–5	Unternehmen
4	Auf einen Blick
5	Marke und Identität
6–16	Verantwortung
6	Vision, Strategie und Herausforderungen
7	Leitbilder
8	Corporate Compliance
9	Corporate Governance
9	Kommunikation mit den Anspruchsgruppen
10	Nachhaltigkeitsmanagement
11	Nachhaltigkeitsziele
14	Risikomanagement
14	Weltweiter Einkauf
15	Produktverantwortung
17–29	Magazin – Beispiele für nachhaltiges Handeln
18	Produktverantwortung
22	Energieeffizienz in der Produktion
24	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
26	Engagement für die Gesellschaft
28	Aus den Konzerngesellschaften
30–31	Ökonomie
30	Geschäftsjahr 2007
31	Kundenzufriedenheit
32–39	Ökologie
32	Umweltwirkungen
33	Schwerpunkte und Herausforderungen
33	Energie
35	Luftemissionen
36	Treibhausgasemissionen
37	Abfälle und Recycling
38	Wasser
38	Aufwendungen für den Umweltschutz
39	Störfälle und Einhaltung von Vorschriften
40–49	Soziales
40	Arbeitsplätze und Beschäftigte
42	Löhne und Sozialleistungen
43	Aus- und Weiterbildung
45	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
46	Vielfalt als Chance
47	Herausforderungen und Schwerpunkte
48	Verankert im sozialen Umfeld
50	Auszeichnungen und Meilensteine
51	Validierung
52	Erläuterungen
54	GRI Content Index
56	Lokal verwurzelt, weltweit tätig
56	Ihre Meinung
57	Konzernpublikationen
57	Impressum

Nachhaltigkeit 2007: Kurz gefasst

Verantwortungsvolles Handeln ist ein langfristiger Prozess, in dem sich der Konzern immer wieder neue Ziele setzt. Seit 1997 erfasst und bewertet das Unternehmen Umweltkennzahlen, vor drei Jahren wurde das Reporting durch soziale Kennzahlen erweitert. Im Jahr 2008 veröffentlicht GF seinen dritten eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht. Die Felder auf dieser Seite zeigen auf, wie sich das Unternehmen im vergangenen Jahr in den drei Handlungsbereichen der Nachhaltigkeit bewegt hat, und informieren auf einen Blick über die wichtigsten Kennzahlen.

Ökonomie*

- Rekordumsatz von 4,5 Milliarden Schweizer Franken
- Umsatzplus von elf Prozent
- EBIT auf Vorjahresniveau und EBIT-Marge von 7,2 Prozent (8,1 Prozent)
- Rückgang der Nettoverschuldung um 19 Prozent
- Finanzieller Spielraum für weiteren Ausbau
- Eigenkapitalquote 45 Prozent
- Innovationskraft weiter gestärkt
- Internationale Expansion schreitet voran

Ökologie*

- Mit dem Produktionsvolumen steigt der Energieverbrauch um neun Prozent
- Verbessertes Verhältnis zwischen Umsatz und Energieverbrauch
- CO₂-Emissionen steigen mit dem Produktionsumfang um zehn Prozent
- VOC-Emissionen aus der Produktion um weitere 30 Prozent deutlich reduziert
- Rückgang des Wasserverbrauchs um drei Prozent
- Elf Prozent mehr Abwasser aufgrund des höheren Produktionsvolumens
- Aufwendungen für Umweltschutz: 31 Millionen Schweizer Franken

Soziales

- Neue Leitbilder für Personal und Soziale Verantwortung
- GF schafft 537 neue Arbeitsplätze (bereinigt um Änderungen im Konsolidierungskreis)
- Konzernweit 446 Lehrlinge und 175 Hochschulpraktikanten
- 8 400 Personen nahmen an einer Weiterbildung teil
- 2,4 Schulungstage pro Mitarbeitenden.
Aufwendungen für externe Trainingsmassnahmen: 4,5 Millionen Schweizer Franken
- Unfallrate auf 73 Unfälle pro tausend Beschäftigte gesunken
- Auftragsvolumen für Behindertenwerkstätten: 2,7 Millionen Schweizer Franken
- Pilotprojekte zur Einführung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems OHSAS 18 001 gestartet und teilweise abgeschlossen
- Sauberes Trinkwasser: Clean Water unterstützte zehn Projekte in neun Ländern mit 700 000 Franken

* Kennzahlen 2007 im Vergleich zum Vorjahr



Georg Fischer: Auf einen Blick

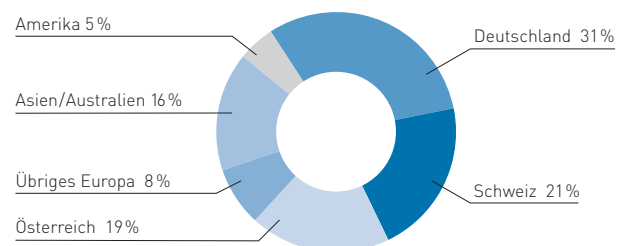
Konzern. Georg Fischer ist fokussiert auf die drei Kerngeschäfte von GF Automotive, GF Piping Systems und GF AgieCharmilles. Das 1802 gegründete Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Schaffhausen, Schweiz, und verfügt weltweit über 140 Niederlassungen, davon 50 Produktionsstätten. Die rund 13 000 Mitarbeitenden erwirtschafteten im Jahr 2007 einen Umsatz von 4,5 Milliarden Schweizer Franken. Georg Fischer ist seit 1931 an der Schweizer Börse SWX kotiert.

GF Automotive entwickelt und produziert Gussteile aus Eisen, Aluminium und Magnesium. Die Unternehmensgruppe fertigt Produkte für Fahrwerk, Antrieb und Karosserie und beherrscht das Sand-, Druck- und Kokillengießen. Zu den Kunden gehören fast alle namhaften Automobil- und Nutzfahrzeughersteller. GF Automotive fertigt an 13 Standorten in Deutschland, Österreich, Kanada und China jährlich mehr als 100 Millionen Bauteile mit einem Gesamtgewicht von über 600 000 Tonnen. In Europa ist GF Automotive Marktführer im Eisenguss und gehört zu den grössten Anbietern für Leichtmetallbauteile.

GF Piping Systems entwickelt und produziert Rohrleitungssysteme für den sicheren Transport von Flüssigkeiten und Gasen. Die Unternehmensgruppe bietet Lösungen für Industrie, Gas- und Wasserversorgung sowie Haustechnik. Das vollständige Programm umfasst Rohre, Fittings und Ventile aus Kunststoff, Temperguss und Messing. Hinzu kommen Mess- und Regeltechnik sowie Verbindungstechnologie. Insgesamt umfasst das Sortiment über 40 000 Produkte. GF Piping Systems verkauft in mehr als 100 Ländern und verfügt über Produktions- und Entwicklungsstätten in Europa, Asien und den USA.

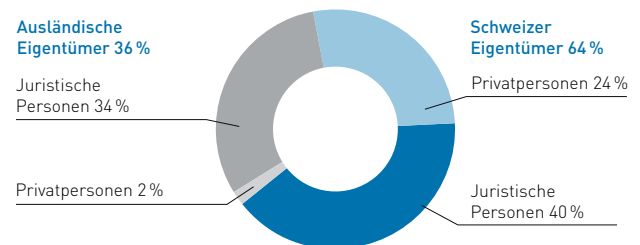
Mitarbeitende 2007 geografisch

(100 % = 12 986)



Aktionärsstruktur zum 31. Dezember 2007

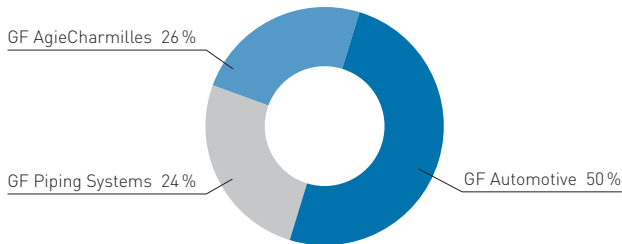
(100 % = 12 308)



Anzahl Aktien	Anzahl Aktionäre	Anzahl Aktien in %
1 – 100	10 660	8,0
101 – 1 000	1 441	9,9
1 001 – 10 000	168	13,0
10 001 – 100 000	35	16,2
> 100 000	4	16,3
Dispo-Bestand		36,6
Total	12 308	100,0

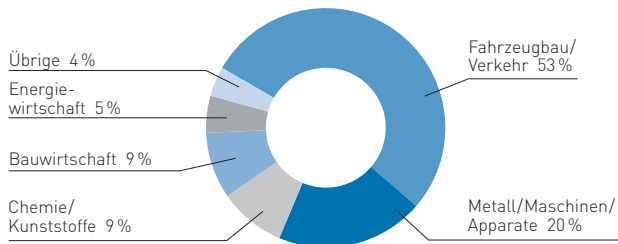
Umsatz 2007 nach Unternehmensgruppen

(100 % = CHF 4,50 Mia.)



Umsatz 2007 nach Endabnehmern

(100 % = CHF 4,50 Mia.)



GF AgieCharmilles entwickelt und produziert Elektroerosions- und Hochgeschwindigkeitsfräsmaschinen. Mit diesen Anlagen werden Formen und Werkzeuge für die Serienproduktion von Konsumgütern und Präzisionsteile, zum Beispiel für die Medizinaltechnik, hergestellt. Die Unternehmensgruppe bietet zudem Spann- und Palettiersysteme, Serviceleistungen, Ersatz- und Verschleissteile sowie Verbrauchsmaterial an. GF AgieCharmilles ist global tätig und mit eigener Organisation an 50 Standorten präsent. Produziert und entwickelt wird in der Schweiz, in Schweden und in China.



Georg Fischer: Mehr unter www.georgfischer.com/ueber_uns_de

Beteiligungen: Alle Gesellschaften des Georg Fischer Konzerns unter www.georgfischer.com/investoren_de

Chronik: Die wichtigsten Meilensteine der 200-jährigen Unternehmensgeschichte unter www.georgfischer.com/historie_de

Markt und Kunden: Geschäftsbericht 2007, S. 11

Marke und Identität: Mehr unter www.georgfischer.com/marke_de

Marke und Identität

Eine starke Marke trägt zur Steigerung des Unternehmenswertes und zum Markterfolg bei. Seit 2004 gelten im Konzern eine neue Markenstrategie und ein weiterentwickeltes Corporate Design. Diese Markenstrategie und das visuelle Erscheinungsbild sind weltweit gültig und werden entsprechend umgesetzt. Gegen Missbrauch des Logos geht GF konsequent vor. Die Markenkernwerte des Unternehmens sind Zuverlässigkeit, Begeisterungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Diese Eigenschaften charakterisieren die Persönlichkeit der Marke, sie bilden die Basis für Grundsatzentscheidungen und bestimmen das tägliche Handeln.

Markenversprechen. «Adding Quality to People's Lives» bildet die Klammer über alle drei Unternehmensgruppen. Aufgelöst wird das Markenversprechen in der Kommunikation durch die Begriffe Mobilität, Komfort und Präzision.

Bekanntheit. Das Unternehmen genießt in der Schweiz einen hohen Bekanntheitsgrad: 66 Prozent der Bevölkerung und 94 Prozent der Multiplikatoren kennen Georg Fischer.

Konsolidierung. Durch die Zusammenführung der drei bisher einzeln geführten Eigenmarken Agie, Charmilles und Mikron unter dem Dach von GF AgieCharmilles hat Georg Fischer seine Konzernmarke 2007 markant gestärkt. Damit verbunden war die Vereinheitlichung des Maschinendesigns sowie des Corporate Designs der Unternehmensgruppe. Um dem Kunden überall die gesamte Produktpalette anbieten zu können, wurde der Vertrieb in allen Ländern selbst in die Hand genommen.

Internal Branding. Zur Stärkung der Marke nach innen trägt die Mitarbeiterzeitung GLOBE bei, die seit 2006 regelmäßig in fünf Sprachen erscheint und sowohl beim «inkom Grandprix» der Deutschen Gesellschaft für Public Relations als auch beim europäischen «Best of Corporate Publishing» ausgezeichnet wurde. Diese Publikation informiert alle Mitarbeitenden auch über nachhaltigkeitsrelevante Themen.

Markenstruktur. Georg Fischer ist die Dachmarke (Umbrella Brand). Auf der Stufe der Unternehmensgruppen wird die Dachmarke mit dem Zusatz des Namens der Unternehmensgruppe wiederholt. Zum Konzern gehören zudem eigenständig positionierte Marken. 1881 wurde die Marke von GF amtlich eingetragen. Seit 1890 nutzt das Unternehmen in seinem Markenzeichen das +, welches einen stilisierten Kreuzfittig darstellt, der bis heute zu den wichtigsten Produkten des Konzerns zählt.



Vision, Strategie und Herausforderungen

Adding Quality to People's Lives. Unter diesem Markenversprechen trägt GF mit seinen Produkten zur nachhaltigen Steigerung der Lebensqualität bei. Mobilität, Komfort und Präzision sind zentrale Anforderungen der Märkte, die das Unternehmen mit seinen Leistungen erfüllt. Ziel ist es, für alle Anspruchsgruppen durch ertragreiches inneres Wachstum und gezielte Akquisitionen im globalen Umfeld Wert zu schaffen. Dabei gilt es auch, einen sinnvollen Einklang zwischen den drei Säulen der Nachhaltigkeit Ökologie, Ökonomie und Soziales zu finden, die teilweise in Konkurrenz zueinander stehen.

Eine klare Vision und eine schlüssige Strategie sind die Basis für wirtschaftlichen Erfolg. Georg Fischer will in seinen drei Kerngeschäften attraktive Marktsegmente weiter ausbauen und nicht-zyklische Geschäftsfelder stärken. Die Herausforderung, an Lösungen gegen den Klimawandel, für mehr Energieeffizienz und zur besseren Versorgung mit sauberem Trinkwasser mitzuwirken, betrachtet das Unternehmen ebenso als Chance wie die Globalisierung der Märkte.

Märkte. Europa wird auch weiterhin der Hauptmarkt sein. Während es hier gilt, mit verstärkter Schlagkraft im Vertrieb, breiterer Kundenbasis und kostenoptimierten Strukturen die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, wird der Ausbau in Wachstumsmärkten weiter vorangetrieben. In China sollen bis 2010 zwölf Prozent des Konzernumsatzes generiert werden. Auch Nordamerika, Osteuropa, Indien und Lateinamerika werden als Absatzmärkte weiter ausgebaut.

Georg Fischer: Die Vision bis 2010

Anbieter erster Wahl

GF ist ein weltweit anerkannter Hersteller und Anbieter erster Wahl von hochwertigen industriellen Produkten und innovativen, bedarfsgerechten Lösungen.

Ertragreiches Wachstum

GF erzielt ein durchschnittliches Umsatzwachstum von mindestens fünf Prozent und eine nachhaltige EBIT-Marge von acht Prozent.

Führend in attraktiven Märkten

GF ist in seinen Kerngeschäften GF Automotive, GF Piping Systems und GF AgieCharmilles ein führender Marktteilnehmer, setzt technologische Trends, ist Technologieführer und auf attraktive Märkte fokussiert.

Nachhaltig wettbewerbsfähig

GF zeigt nachhaltig überdurchschnittliche Wettbewerbskraft mit einer dominanten Position in Europa, einem erhöhten Marktanteil in Amerika und einem Gesamtumsatzanteil von 20 Prozent in Asien.

Einheitlich mit starker Marke

GF wird als einheitlicher Konzern wahrgenommen und nutzt die starke Konzernmarke und andere gemeinsame Aktivposten zur Schaffung von zusätzlichem Unternehmenswert.

Finanzielle Ziele. Ein jährliches Umsatzwachstum von fünf bis sechs Prozent und eine EBIT-Marge von acht Prozent – das sind die finanziellen Kennzahlen, die Georg Fischer nachhaltig anstrebt. Dazu beitragen können eine starke Marke und ein einheitlicher Konzern, der in allen drei Segmenten Markt- und Technologieführerschaft beansprucht und seinen Kunden innovative und hochwertige Produkte und Lösungen bietet.

GF Automotive. Die moderne Herausforderung der Automobilindustrie besteht vor allem darin, Komfort und Sicherheit von Fahrzeugen weiter zu steigern und gleichzeitig Kraftstoffverbrauch, Emissionen und Umweltbelastungen zu senken. Zugleich erfordern steigende Rohstoffpreise und zunehmender Kostendruck einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Die Unternehmensgruppe ist durch ihre Kompetenz auf dem Gebiet des Leichtbaus für diese Herausforderungen gerüstet. Die hoch beanspruchbaren Bauteile aus Leichtmetall und Eisen tragen zur Verringerung des Fahrzeuggewichts und damit zur Senkung von Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionen bei. Ziel ist es, den Anteil von Gussteilen pro Fahrzeug zu erhöhen und damit Schmiede- und Blechteile zu ersetzen. In Europa will das Unternehmen seine führende Marktposition halten und strebt auf den globalen Märkten ein weiteres Wachstum an.

GF Piping Systems. Da der weltweite Bedarf an sauberem Trinkwasser stetig wächst, wird auch GF Piping Systems als Hersteller langlebiger Transportsysteme weltweit wachsen. Der steigende Infrastrukturbedarf für Neubauten und Renovationen, die Nachfrage nach sicheren und kostengünstigen Rohrleitungssystemen der Sanitär- und Haustechnik sowie der hohe Bedarf in Asien und anderen aufstrebenden Märkten sorgen für ein stabiles Wachstum der Unternehmensgruppe. Die von GF Piping Systems entwickelten Rohrleitungssysteme kommen in der Gas- und Wasserversorgung, der Haustechnik, der chemischen Industrie, in der Lebensmittelindustrie sowie in den Bereichen Life Sciences, Photovoltaik, Mikroelektronik, Schiffsbau und Cooling zum Einsatz. Sie erfüllen höchste Qualitätsanforderungen und ermöglichen je nach Anwendungsgebiet die Versorgung mit sauberem Wasser oder den sicheren Transport von Flüssigkeiten und Gasen.

GF AgieCharmilles. Die Unternehmensgruppe will ihre Technologieführerschaft weiter stärken, indem sie höchste Präzision mit steigendem Anwendungskomfort und optimierter Energieeffizienz verbindet. Die Nachfrage nach präzise in Serie gefertigten Gütern steigt – vor allem in Asien und Osteuropa. Hierhin verschiebt sich ein Teil des Werkzeug- und Formenbaus,

Der Georg Fischer Konzern wirkt aktiv an Lösungen zur CO₂-Reduktion und besseren Versorgung der Menschen mit sauberem Trinkwasser mit.

und GF AgieCharmilles baut diese Märkte verstärkt aus. Vor Ort lässt sich vorhandenes Potenzial nutzen, und Marktanteile lassen sich durch neue wettbewerbsfähige Produkte erhöhen. Zugleich zeichnet sich ab, dass spezialisierte Fertigungen in Europa und Nordamerika bleiben. Zusätzliches Wachstumspotenzial eröffnet die Produktion von Präzisionsteilen, zum Beispiel für die Medizinaltechnik oder Luftfahrtindustrie. Weitere Chancen sehen die Strategen bei Automatisierungslösungen mit gutem Verhältnis von Preis und Leistung sowie Serviceangeboten, die stetig ausgebaut werden sollen.



Vision, Strategie und finanzielle Ziele: Mehr im Internet unter www.georgfischer.com/ueber_uns_de

Leitbilder

GF hat seine weltweit geltenden Grundsätze in einem Konzernleitbild festgeschrieben. Es ist im Internet und Intranet für Mitarbeitende, Kunden, Investoren und alle weiteren Interessenten jederzeit einsehbar. Leitbilder für Umwelt, Personal, Soziale Verantwortung sowie Kommunikation greifen wichtige Elemente des übergeordneten Konzernleitbildes auf und detaillieren sie. Ein Leitbild für Finanzielle Führung ist in Vorbereitung. Die Leitbilder sind Basis für Konzernweisungen, Handbücher und Managementsysteme. Sie definieren das Selbstverständnis von Georg Fischer und wirken nach innen und aussen. Zudem geben sie Orientierung für Strategien und operative Massnahmen.

Neue Leitbilder. Im Berichtsjahr sind das Konzernleitbild sowie die Leitbilder für Kommunikation und Umwelt überarbeitet worden. Dabei wurden die Aspekte der Nachhaltigkeit umfassend berücksichtigt und integriert. Neu hinzugekommen sind Leitbilder für Personal und Soziale Verantwortung. Mit dem Leitbild Personal bringt GF sein Markenversprechen «Adding Quality to People's Lives» auf die Ebene der Mitarbeitenden. Es macht deutlich, was dem Unternehmen in Bezug auf Personalführung, Human Resources Management und Zusammenarbeit wichtig ist, und soll dazu beitragen, engagierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu Top-Leistungen zu motivieren und im Unternehmen zu halten. Im Zentrum stehen die fünf Grundwerte Wertschätzung, Vertrauen, Leistung, Entwicklung und Chancengleichheit, die Orientierung über das richtige Handeln geben.

Soziale Verantwortung. Im Leitbild Soziale Verantwortung hat GF die Werte formuliert, die der Konzern bei seinen weltweiten Tätigkeiten beachtet. Dieses Leitbild ist besonders im Hinblick auf die Globalisierung von Bedeutung. Es legt unter anderem fest, dass GF jederzeit die international geltenden Menschenrechte respektiert und einhält, niemanden bei Einstellung und Beschäftigung diskriminiert, die Persönlichkeit jedes Einzelnen schützt und sich gegen psychische, körperliche oder sexuelle Belästigung wendet. Zudem duldet GF keine Kinder- und Zwangsarbeit und erwartet, dass seine Geschäftspartner vergleichbare Grundsätze einhalten.

Umsetzung. Die Führungskräfte wurden im Rahmen von Ausbildungsveranstaltungen, Workshops und Tagungen geschult und sind für die Einhaltung und Umsetzung der Leitbilder in der Praxis verantwortlich. Die Einhaltung wird auch anhand von Kennzahlen und Mitarbeiterbefragungen kontinuierlich verfolgt. Jeder Mitarbeitende von GF ist verpflichtet, in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen und dem Verhaltenskodex zu handeln. Verstösse ziehen Konsequenzen nach sich. Bei der Feststellung von Rechtsverletzungen oder Missachtung interner Richtlinien wie der Leitbilder sind die Mitarbeitenden angehalten, unter Schutz ihrer Persönlichkeit, Meldung an den Vorgesetzten, die Konzernrevision oder Corporate Compliance zu erstatten.



Corporate Compliance

Die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, der internen Richtlinien und des Verhaltenskodex hat bei GF Priorität. Um den hohen Anforderungen in diesem Bereich gerecht zu werden, hat der Konzern 2005 einen Corporate Compliance Officer eingesetzt. GF setzt konsequent auf die drei Säulen Prävention, Kontrolle und Sanktion. Zur Prävention gehören klare Richtlinien sowie Schulung und Beratung. Die Kontrolle erfolgt durch die interne Revision, die regelmässig prüft, ob die geltenden Gesetze, die internen Richtlinien und die geschäftsethischen Vorgaben eingehalten werden. Bei Verstössen müssen Mitarbeitende mit straf- und arbeitsrechtlichen Folgen rechnen.

Allein im Berichtsjahr haben rund 300 Führungskräfte zwölf interne Schulungen zu Compliance-Themen besucht. An einem neuen E-Training zum Kartellrecht nahmen rund 1000 Mitarbeitende teil. Insgesamt sind rund acht Prozent der Belegschaft in diesem Bereich ausgebildet worden.

Meldeverfahren. Seit 2008 regelt eine Konzernweisung, wie Mitarbeitende Beobachtungen über Verstösse gegen Gesetze oder interne Richtlinien im Arbeitsumfeld melden können. Die Meldung kann auf Wunsch auch anonym erfolgen. Anlaufstellen für die Beschäftigten sind dabei die Vorgesetzten und – wenn dies nicht möglich ist – die Konzernrevision und der Compliance Officer. Damit wurde ein weiteres Instrument zur Bekämpfung unrechtmässigen Verhaltens eingeführt. Die Konzernweisung ist für alle Mitarbeitenden im Intranet einsehbar.



Leitbilder: Download im Internet unter www.georgfischer.com/leitbilder_de

Verhaltenskodex: Mehr im Internet unter www.georgfischer.com/leitbilder_de

Verhaltenskodex. Der Compliance Officer berichtet der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat jährlich über seine Tätigkeit. Der Verhaltenskodex, der die Regeln für den täglichen Umgang mit Arbeitskollegen und Kunden, Zulieferern und Geschäftspartnern, Wettbewerbern, Behörden und der Öffentlichkeit präzise zusammenfasst, soll den Mitarbeitenden dabei helfen, neben fachlichen auch jederzeit rechtlichen und ethischen Ansprüchen zu genügen.

Corporate Governance

Georg Fischer gehört zu den Erstunterzeichnern des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance». Dies ist ein Beleg für die hohe Bedeutung, die Verwaltungsrat und Konzernleitung der guten Unternehmensführung (Corporate Governance) beimessen. Alle Führungsgremien sind sich ihrer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst und bestrebt, im Spannungsfeld der unterschiedlichen Erwartungen der Aktionäre, Kapitalgeber, Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit immer wieder neu das Gleichgewicht zu finden.

Führungsgremien. Die Georg Fischer AG ist gemäss schweizerischem Recht organisiert und erfüllt sämtliche Pflichten nach der Richtlinie der SWX Swiss Exchange (Schweizer Börse) zur Information über Corporate Governance. Die obersten Führungsgremien der Georg Fischer AG sind der Verwaltungsrat und die Konzernleitung. Der Verwaltungsrat kontrolliert die Geschäftsführung und ist für die strategische Ausrichtung sowie die Festlegung der Rechnungslegungs- und Finanzierungsgrundsätze verantwortlich. Drei Ausschüsse (Nomination, Audit und Compensation Committee) bereiten die ihnen zugewiesenen Geschäfte für den gesamten Verwaltungsrat vor.

Die Konzernleitung befasst sich unter der Leitung ihres Präsidenten mit allen konzernrelevanten Themen, entscheidet im Rahmen ihrer Kompetenzen und stellt Anträge an den Verwaltungsrat. Der Präsident der Konzernleitung und die Konzernstabsleiter für Unternehmensentwicklung sowie für Finanzen und Controlling bilden das Corporate Center, die Konzernführung im engeren Sinn, und unterstützen zudem den Verwaltungsrat bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung.

Ausgezeichnet. Auf der Rangliste der Zeitschrift «Bilanz» belegte Georg Fischer 2007 in der Kategorie Corporate Governance einen ersten Platz. Das führende Schweizer Wirtschafts-

medium hat gemeinsam mit der Beratungsfirma Heidrick & Struggles die 100 wichtigsten Unternehmen in der Schweiz in puncto Unternehmensführung analysiert.



Unternehmensführung: Mehr über die Corporate Governance, die Statuten sowie das Organisations- und Geschäftsreglement im Internet unter www.georgfischer.com/corporate_governance_de

Organigramm: Download im Internet unter www.georgfischer.com/investoren_de

Kommunikation mit den Anspruchsgruppen

Eine aktive, offene und zeitgerechte Kommunikation – im Detail definiert im Leitbild Kommunikation – ist der Anspruch von Georg Fischer. Das Unternehmen verfolgt diesen Ansatz konsequent gegenüber allen internen und externen Anspruchsgruppen.

Die Eigentümer werden regelmässig durch den Geschäftsbericht, den Halbjahresbericht sowie durch Pressemitteilungen über alle wichtigen Themen informiert. Kursrelevante Ereignisse veröffentlicht die Georg Fischer AG im Rahmen der Bekanntgabepflicht bei kursrelevanten Tatsachen (Ad-hoc-Publizität) der SWX Swiss Exchange. Diese Informations- und Kommunikationsaufgabe wird vor allem durch die Konzernstabsstellen Kommunikation und Investor Relations sichergestellt. Sämtliche laufend aktualisierten Informationen sind via Internet abrufbar.



Technologietag 2007: Experten von Georg Fischer im Dialog mit Finanzanalysten und Journalisten über innovative Lösungen für aktuelle Herausforderungen.

Im Dialog mit Investoren verfolgt GF zudem kontinuierlich, wie sich die Erwartungen der Finanzwelt in Bezug auf nicht-finanzielle Themen entwickeln. Immer mehr Investoren setzen auf Unternehmen, die ökonomische, ökologische und soziale Themen in Einklang bringen. Um die Bedürfnisse des Kapitalmarktes auch zukünftig angemessen zu berücksichtigen, wertet das Unternehmen die Anforderungen der Rating-Agenturen im Bereich Nachhaltigkeit aus.

Auf einem Technologietag haben Management und Experten im September 2007 den Finanzanalysten und Journalisten ihre Antworten auf die gesellschaftsrelevanten Themen Klimaschutz und sauberes Trinkwasser präsentiert und sich im Dialog mit den Besuchern über deren Erwartungen an GF ausgetauscht.

Im Rahmen der regelmässigen Mitarbeiterbefragungen (siehe Seite 41) werden darüber hinaus auch die Beschäftigten zu ihren Erwartungen bezüglich der Leistungen im Bereich Umwelt und Soziales an das Unternehmen befragt. Die Antworten werden analysiert und fliessen in die laufenden Verbesserungsprozesse ein.

Durch Kundenbefragungen ergänzen die einzelnen Geschäftsbereiche zudem ihre Kenntnisse über den Markt und die Bedürfnisse der Kunden, auch in Bezug auf neue umweltfreundliche Produkte und Anwendungen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Die Anforderungen der Nachhaltigkeit wurden bei GF frühzeitig und international operativ verankert – durch den Aufbau einer klaren Organisation und eines internen Berichtswesens. Mit der Ansiedlung der obersten Verantwortung in der Konzernleitung, mit ihren Werten und Leitbildern hat sich die Führung des Unternehmens zum nachhaltigen Handeln bekannt. Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte werden bei strategischen Entscheidungen miteinbezogen. Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird jährlich durch die Konzernleitung kontrolliert. Eigenständige Organisationseinheiten wie Konzernumweltschutz und -nachhaltigkeit, Human Resources Management, Corporate Compliance und Risk Management sorgen dafür, dass Nachhaltigkeitsaspekte auf allen relevanten Ebenen berücksichtigt werden.

Ein Arbeitskreis mit Vertretern aus der Konzernleitung, dem Human Resources Management, dem Nachhaltigkeitsmanagement, der Investor Relations und der Kommunikation berät zudem laufend über die Weiterentwicklung der Nachhal-

tigkeit im Konzern. Der Inhalt des Nachhaltigkeitsberichtes und die relevanten Anspruchsgruppen werden von diesem Arbeitskreis auf den Grundlagen der Global-Reporting-Initiative-Richtlinien, Kundenanforderungen und Informationsbedürfnisse der Rating-Agenturen ermittelt.

Auf Basis der Leitbilder und der übergeordneten Richtlinien sowie nach den Vorgaben vor Ort gestalten die Gesellschaften des Georg Fischer Konzerns die nachhaltige Entwicklung in ihren Betrieben. Jährlich finden Treffen der Umweltbeauftragten und der Personalverantwortlichen des Konzerns, der Unternehmensgruppen und der Gesellschaften statt, die ergänzt werden durch zahlreiche bilaterale Gespräche.

Newsletter. Damit alle relevanten internen Stellen gemeinsame Ziele verfolgen können, erhalten sie seit dem Frühjahr 2008 einen Newsletter, der über aktuelle Ereignisse und gesellschaftliche beziehungsweise wissenschaftliche Nachhaltigkeitstrends informiert.

Standards und Normen. Managementsysteme für Qualität und Umwelt sind an allen relevanten Orten eingeführt. Alle Produktionsgesellschaften und viele Vertriebsgesellschaften verfügen über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Damit arbeiten rund 90 Prozent aller Mitarbeitenden in qualitätszertifizierten Betrieben. Alle Produktionsgesellschaften (Beteiligungen über 50 Prozent) sind nach ISO 14001 zertifiziert. Ein aktives Umweltmanagement sichert so die Einhaltung der internationalen Umweltnormvorgaben und Umweltgesetze. Zusammen mit weiteren zertifizierten Vertriebsgesellschaften arbeiten etwa 10 900 Beschäftigte bei Georg Fischer, also rund 85 Prozent, in umweltzertifizierten Betrieben. Bei den neu erworbenen oder gegründeten Produktionsgesellschaften baut GF innerhalb von drei Jahren ein Umweltmanagementsystem auf. Die Erweiterung der Managementsysteme um die Aspekte Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (OHSAS 18001) befindet sich in der Umsetzung (siehe Ziele Seite 13).

Die Grundsätze für soziale Verantwortung leitet GF aus den Prinzipien des Global Compact, den Leitlinien für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) und den Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ab. Zudem werden die in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze sowie die unterschiedlichen Kulturen berücksichtigt.

Reportingsysteme. Im Jahr 2005 hat Georg Fischer das seit 1997 bestehende Umweltreporting um soziale Themen erweitert. Seitdem wurde das Sustainability Information System

(SIS) kontinuierlich weiter ausgebaut. Mit dem System erhebt Georg Fischer von den Konzerngesellschaften Kennzahlen, die sich an der Global Reporting Initiative (GRI) orientieren. Wichtige Daten können so transparent und vergleichbar dargestellt werden. Für die Erfassung und das Reporting der Daten in den einzelnen Gesellschaften sind ausgebildete Mitarbeitende verantwortlich. Die Konsolidierung und die Auswertung erfolgen mit Hilfe einer zentralen Datenbank. Verantwortlich hierfür ist der Konzernbeauftragte für Nachhaltigkeit. Die Ergebnisse bilden die Basis für die interne und externe Nachhaltigkeitsberichterstattung, für die Planung und Festlegung von Zielen sowie die laufende Erfolgskontrolle. Die Sozialdaten erfassen weltweit alle Konzerngesellschaften mit mehr als zehn Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr waren das 87 Gesellschaften. Damit deckt das Sozialreporting von Georg Fischer wie im Vorjahr mehr als 98 Prozent aller Beschäftigten ab. Das Umweltreporting erfasst Kennzahlen von allen Produktionsgesellschaften des Konzerns.

Im Erfassungsbereich der Umwelt- und Sozialdaten eingeschlossen sind auch alle Joint Ventures und Beteiligungen mit einem Anteil von 50 Prozent oder mehr. Berichtsgrenzen und Messmethoden sind gegenüber dem Vorjahr unverändert ge-

blieben. Zusätzlich erhoben werden die Daten des neuen Standorts von GF Automotive in Montreal. Durch diese Ergänzung wird die Vergleichbarkeit zum Vorjahr nicht beeinträchtigt.

Mit einem Finanzinformationssystem sichert die Konzernführung die zeitgerechte finanzielle Führung. Das finanzielle Reporting ist für den ganzen Konzern systematisiert und gewährleistet eine umfassende und rasche Transparenz. Der Geschäftsbericht 2007 informiert ausführlich darüber.

Nachhaltigkeitsziele

Georg Fischer hat sich für die nächsten Jahre Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Aus diesen übergeordneten und konzernübergreifenden Vorgaben leiten die Unternehmensgruppen und Konzerngesellschaften ihre operativen Umwelt- und Sozialziele ab. Die Übersicht auf den folgenden Seiten 12 und 13 stellt das Nachhaltigkeitsprogramm der kommenden Jahre dar und informiert über den Status der im Nachhaltigkeitsbericht 2005 genannten Ziele.

Verankerung der Nachhaltigkeit in der Organisationsstruktur von Georg Fischer



Ziele	Termin	Stand der Umsetzung
Handlungsfeld Ökonomie		
EBIT-Marge: Nachhaltig acht Prozent.	laufend	Ziel teilweise noch nicht erreicht. EBIT-Marge 2006: 8,1 Prozent EBIT-Marge 2007: 7,2 Prozent Massnahmen definiert (siehe Seiten 30 und 31).
Wachstum: Primär aus eigener Kraft, finanziert aus dem freien Cashflow.	laufend	Umsatzwachstum 2006: 10 Prozent Umsatzwachstum 2007: 11 Prozent (siehe Geschäftsbericht) Gründung von fünf (2006) bzw. drei (2007) neuen Produktions- bzw. Vertriebsgesellschaften.
Expansion: Unterstützung der Wachstumsstrategie durch gezielte Akquisitionen.	laufend	EDC Inc., Montreal per 31. Dezember 2006 Erwerb der 50 % Anteile von Simona AG an der Georg Fischer SIMONA Fluoropolymer Products GmbH, Ettenheim, per 1. Januar 2008. Central Plastics per 1. Februar 2008
Expansion: Ausbau der Präsenz in den Wachstumsmärkten Asien und Osteuropa.	laufend	Sieben der elf 2006 und 2007 neu gegründeten Konzerngesellschaften sind in Asien oder Osteuropa angesiedelt (siehe jeweils Seite 59, GB 2006 und 2007).
Finanzielle Ziele: Umsatzwachstum pro Jahr EBIT-Marge nachhaltig Return on Equity (ROE) Return on Net Operating Assets (RONOA)	5–6 Prozent 8 Prozent 18 Prozent 18 Prozent	jährlich Laufende Ziele.

Handlungsfeld Ökologie

Energie und CO₂: Analyse von Handlungsoptionen zur Reduktion von CO ₂ -Emissionen und Definition einer CO ₂ -Strategie für den Konzern.	2007	Ziel teilweise erreicht. Analyse durchgeführt und Konzernleitbild angepasst. Neues Ziel und Massnahmen definiert (siehe unten).
Lieferanten: Verstärkte Berücksichtigung von ökologischen Aspekten bei der Auswahl und Zusammenarbeit.	2007	Ziel teilweise erreicht. Neue Ziele und Massnahmen definiert.
Umweltmanagement: Alle Produktionsgesellschaften (Beteiligungen über 50 Prozent) sind nach ISO 14 001 oder EMAS zertifiziert. Neu gegründete oder erworbene Firmen werden innerhalb von drei Jahren zertifiziert.	laufend	Ziel erreicht.
Energieeffizienz: Optimierung der Abwärmenutzung, Anwendung von Niedrigenergiestandards bei Neubauten und Energiesparinitiativen an grossen Standorten.	2009	Neues Ziel.
Lieferanten: Bis Ende 2009 verfügen mehr als 80 Prozent der Schlüssellieferanten über ein zertifiziertes Qualitäts- und Umweltmanagementsystem.	2009	Neues Ziel.

Ziele	Termin	Stand der Umsetzung
Handlungsfeld Soziales		
Leitbild: Erarbeitung und Veröffentlichung eines Leitbilds «Personal» bis Ende 2006 und Schulung von Führungskräften und Personalverantwortlichen.	2006	Ziel erreicht. Leitbilder «Personal» und «Soziale Verantwortung» verabschiedet und eingeführt (siehe Seiten 7 und 8).
Nachhaltigkeitsreporting: Ausbau des Managementsystems für Nachhaltigkeit im Bereich «Soziales» und Verbesserung der Aussagekraft des Sozialreportings.	2006	Ziel erreicht (siehe Seiten 10 und 11).
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Vertiefung der Analyse der Kennzahlen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Absenzen sowie Erarbeitung von Massnahmen.	2007	Ziel erreicht. Analyse durchgeführt und Folgeziele definiert (siehe unten).
Lieferanten: Verstärkte Berücksichtigung von sozialen Aspekten bei der Auswahl und Zusammenarbeit.	2007	Ziel teilweise erreicht. Neues Ziel und Massnahmen definiert (siehe Seite 15 und unten).
Attraktiver Arbeitgeber: Weiterer Ausbau der Attraktivität als Arbeitgeber, unter anderem durch Schaffung flexibler Arbeitsbedingungen und bedürfnisgerechter Arbeitsplätze.	laufend	Die Themen sind im Leitbild «Personal» integriert, konkrete Umsetzungsmassnahmen in den Konzerngesellschaften definiert.
Leitbild: Umsetzung der Leitbilder des Konzerns mit Fokus auf die Themen «Diversity», «Arbeitszufriedenheit und Motivation» sowie «attraktiver Arbeitgeber».	2009	Neues Ziel.
Aus- und Weiterbildung: Entwicklung von neuen, strategisch ausgerichteten Ausbildungsprogrammen in allen drei Unternehmensgruppen.	2009	Neues Ziel.
Aus- und Weiterbildung: Verstärkung der Fachnetzwerke im Konzern und Erhöhung der Qualifikation der Verantwortlichen in den Bereichen Umwelt, Arbeitssicherheit und Human Resources/Soziales.	2009	Neues Ziel.
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Alle Produktionsgesellschaften integrieren das Thema «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» in ihr Managementsystem und zertifizieren dieses nach OHSAS 18 001. Bis Ende 2009 sind 80 Prozent der Produktionsgesellschaften zertifiziert.	2009	Neues Ziel.
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Reduktion der Unfall- und Abwesenheitsrate in den Jahren 2008 und 2009 um jährlich mindestens fünf Prozent in allen Unternehmensgruppen.	2009	Neues Ziel.
Lieferanten: Bis Ende 2009 wenden mehr als 80 Prozent der Schlüssellieferanten soziale Standards an, die denjenigen von Georg Fischer vergleichbar sind.	2009	Neues Ziel.

Risikomanagement

Seit 2005 gibt es bei Georg Fischer ein konzernweit einheitliches Vorgehen zur Erfassung, Analyse und Bewertung von Risiken, welches kontinuierlich ausgebaut wird. Der Chief Risk Officer (CRO) des Konzerns berichtet direkt an den Präsidenten der Konzernleitung und wird bei seiner Aufgabe von seinem Team und den Risikomanagern der drei Unternehmensgruppen unterstützt. Ergänzt um weitere Fachleute bilden die Risikomanager unter der Leitung des CRO das Corporate Risk Council, das 2007 viermal zusammenkam.

GF setzt bei seiner Strategie der Risikobeherrschung auf verschiedene Werkzeuge. Dazu zählen – neben der generellen Sicherstellung eines umfassenden und effizienten Versicherungsschutzes – die systematische Identifizierung, Bewertung und Berichterstattung zu strategischen, operativen und finanziellen Risiken. Georg Fischer erfasst konzerneinheitlich alle relevanten Risiken in den Risikofeldern Märkte, Führung und Ressourcen, operative Abläufe und Finanzen. Die Risikoverantwortlichen der Unternehmensgruppen haben im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit dem CRO und dem operativen Management die für ihren jeweiligen Bereich massgeblichen Risiken neu definiert beziehungsweise aktualisiert. Die Bewertung der Risiken und deren Darstellung auf Risikokarten (risk maps) erfolgt nach den Kriterien der Tragweite und der Eintretenswahrscheinlichkeit.

Die strategischen Risiken werden primär auf der Stufe des Verwaltungsrates, die finanziellen und operativen Risiken vorwiegend auf der Stufe des Präsidenten der Konzernleitung und der Konzernleitung beurteilt. Das Risikomanagement ist in bestehende Planungs- und Führungsprozesse integriert. Neben dem Risk Management sind die Stabsstellen Controlling, Corporate Compliance, Human Resources, Interne Revision, Kommunikation, Planung, Recht sowie Treasury in das Risikomanagement auf Konzernebene involviert.

Die Berichterstattung über das Risikomanagement erfolgt vierteljährlich innerhalb der Unternehmensgruppen, halbjährlich gegenüber der Konzernleitung sowie jährlich gegenüber dem Verwaltungsrat. Risiken von über 100 Millionen Schweizer Franken werden stets dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gebracht.

In der Produktion und speziell in den Giessereien können Risiken nie völlig ausgeschlossen werden. Die sorgfältige Analyse und Minimierung der Risiken trägt zu grösserer Prozesssicherheit und damit zu einer zuverlässigeren Belieferung



In Produktionsbetrieben – wie hier in einer Giesserei von GF Automotive – können Risiken nie ganz ausgeschlossen werden.

der Kunden bei. Annähernd alle Produktionsstandorte weisen einen HPR-(Highly Protected Risk) oder HMP-(Highly Managed Prevention) Standard auf, der regelmässig von einer externen Fachstelle überprüft wird. Im Berichtsjahr wurden an 15 (Vorjahr: 25) Produktionsstandorten solche Begehungen durchgeführt. Die Resultate werden mit den betroffenen Stellen und dem Management besprochen; falls notwendig, werden Massnahmen vereinbart.

Das Risikomanagement hat in Abstimmung mit den Konzerngesellschaften und Unternehmensgruppen technische und organisatorische Standards erarbeitet, welche als interne Grundlage wie auch als Massgabe im Umgang mit externen Beratern und Versicherern dienen. Diese Standards legen die Massnahmen für die Standorte von Georg Fischer fest, welche zur Vermeidung von grösseren Unterbrechungen des Betriebs und zum Erhalt von Sachwerten umzusetzen sind. 72 Prozent der versicherten Werte des Konzerns erreichen zum Ende des Berichtsjahres das Niveau hochgeschützter Risiken (sogenannter Highly Protected Risks – HPR). Dieser Prozentsatz wird laufend weiter erhöht.

Weltweiter Einkauf

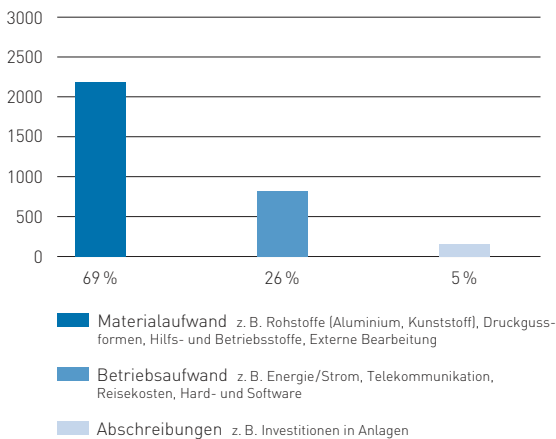
Der Einkauf von Waren und Dienstleistungen spielt eine bedeutende Rolle – sowohl wirtschaftlich und strategisch als auch ökologisch und sozial. Das jährliche Beschaffungsvolu-

men von GF beträgt knapp 3,2 Milliarden Schweizer Franken, das entspricht 70 Prozent vom Umsatz. Die Palette der Güter und Dienstleistungen ist breit, eingekauft wird weltweit. Das Sortiment umfasst zum Beispiel Metalle, Kunststoffe, Energie, Bauteile und Dienstleistungen. Die Integration der Umwelt-, Sozial- und Compliance-Standards in die Beschaffungsprozesse ist eine zentrale Aufgabe des Nachhaltigkeitsmanagements von GF. Seit 2005 bewertet das Unternehmen daher seine Lieferanten auch nach Nachhaltigkeitskriterien. Ergänzend zu den Anforderungen an Qualität, Preis und Liefertreue werden bei der Beurteilung von neuen Geschäftspartnern sowie bei Audits von bestehenden Zulieferern weiter reichende Gesichtspunkte überprüft. Berücksichtigt werden auch Umwelt- und Sozialaspekte. Bei gleichwertigen Angeboten werden die Lieferanten bevorzugt, die über ein nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen und besonderen Wert auf umweltverträgliche Produkte und Produktionsverfahren legen.

Lieferantenbeziehungen. Georg Fischer entwickelt seine Lieferantenbeziehungen langfristig und gibt diesem Punkt auch in seinem Leitbild für Soziale Verantwortung Ausdruck: «Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und Zulieferern, in ihrem Unternehmen vergleichbare Grundsätze zu berücksichtigen, und sehen darin eine gute Grundlage für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.» Umgekehrt ist feststellbar, dass zahlreiche Geschäftspartner zunehmend ökologische und soziale Anforderungen an ihre Lieferanten stellen. GF begrüsst diese Entwicklung.

Beschaffungsvolumen 2007

Mio. CHF (100% = CHF 3,2 Mia.)



Produktverantwortung

Die Wachstumsstrategie von GF setzt unter anderem auf Innovationen. Dabei geht es auch darum, für die aktuellen globalen Herausforderungen wie Klimawandel oder Energie- und Wasserknappheit Lösungen zu entwickeln und anzubieten. Für GF Automotive sind dies Bauteile, die dazu beitragen können, den CO₂-Ausstoss von Fahrzeugen zu reduzieren. Die Antwort von GF Piping Systems auf die Herausforderung «Sauberes Trinkwasser» sind umfassende Lösungspakete für die Wasserversorgung, -aufbereitung und -verteilung. Bei GF AgieCharmilles stehen neben dem Trend zur voll automatisierten Fertigung auch die Energieeffizienz und Lebensdauer seiner Maschinen im Fokus (siehe Seite 18 ff.).

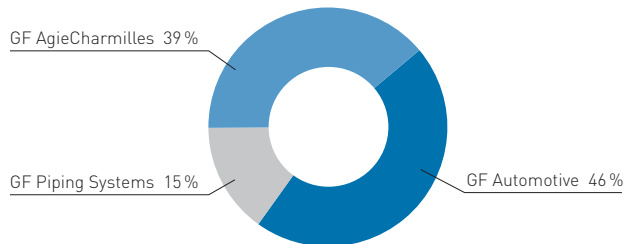
Forschung und Entwicklung. Das Unternehmen investiert jährlich mehr als drei Prozent seines Bruttoumsatzes in Forschung und Entwicklung. Im Mittelpunkt stehen die Produktentwicklung und -verbesserung, neue Werkstoffe sowie der Einsatz bewährter Technologien in zusätzlichen Anwendungsgebieten. Rund 600 Mitarbeitende in sieben Ländern sind in der Forschung und Entwicklung (F & E) tätig.

Innovation. Zur Stärkung seiner Innovationskraft wird der Konzern seine F & E in den nächsten Jahren weiter bündeln. Am Standort Schaffhausen investiert GF einen zweistelligen Millionenbetrag in den Bau eines neuen Forschungszentrums für GF Automotive. GF Piping Systems konzentriert seit 2008 seine Aktivitäten in einem Technologiezentrum am Hauptsitz Schaffhausen. GF AgieCharmilles hat bereits in den vergangenen Jahren sukzessive seine Entwicklungsstrukturen und sein Know-how zusammengefügt, ein Plattformkonzept für Elektroerosionsmaschinen eingeführt und die organisatorische Komplexität reduziert. Damit ist die Unternehmensgruppe ebenfalls gut gerüstet für die Zukunft.

Technologieentwicklung. Um die Trends von morgen frühzeitig zu erkennen und die Weichen richtig zu stellen, hat GF 2005 auf Konzernebene eine Stabsstelle Technologieentwicklung geschaffen. Dort werden ergänzend zu den auf die aktuellen Kunden und Märkte fokussierten Aktivitäten der Unternehmensgruppen globale sowie Branchentrends analysiert und Entwicklungsszenarien erarbeitet. Koordiniert durch diese zentrale Einheit wird zudem unternehmensgruppenübergreifend Wissen ausgetauscht, mit dem Ziel, konzernweit kreatives Potenzial zu nutzen.

Aufwand für F & E 2007 nach Unternehmensgruppen

(100% = CHF 144 Mio.)



Know-how-Transfer. Bei der Entwicklung sowie der Verbesserung von Produkten und Lösungen arbeitet GF über Landesgrenzen hinweg auch mit anderen Unternehmen, Hochschulen und renommierten Instituten zusammen. Die Zusammenarbeit mit Forschungs- und Wissenschaftsinstituten fördert Ideenreichtum und kreatives Potenzial auch in den eigenen Reihen. So arbeitet zum Beispiel GF Automotive eng mit den Technischen Universitäten in Aachen, Wien, Clausthal und Leoben sowie mit der Fachhochschule Konstanz zusammen. GF Piping Systems ist mit der Technischen Universität in Aachen (RWTH) im Bereich Kunststoff sowie mit der Eidgenössischen Materialprüfungsanstalt in Zürich verbunden. GF AgieCharmilles kooperiert unter anderem mit den Eidgenössischen Technischen Hochschulen in Zürich und Lausanne sowie mit der katholischen Hochschule in Leuven (Belgien).

Life Cycle Assessment. Nachhaltige Lösungen sind nur möglich, wenn man den ganzen Lebensweg eines Produkts betrachtet. Seit einigen Jahren gewinnt deshalb das Life Cycle Assessment (LCA) im Konzern an Bedeutung. Über die Auswahl der Rohmaterialien und Lieferanten, die Produktion, den Ein-

satz der Produkte beim Kunden bis hin zur Wiederverwertung nach Ablauf der Lebensdauer werden die Auswirkungen neuer Produkte auf die Umwelt mit dieser Methode ermittelt.

GF Automotive benutzt als Rohmaterial zur Herstellung der Eisenwerkstoffe nur sortenreine Schrott- und Stanzabfälle, die teilweise direkt von den Automobilherstellern stammen. Für die Herstellung von Aluminium- und Magnesiumlegierungen werden saubere Masseln (Gussbarren) eingesetzt. Etwa die Hälfte des Rohmaterialbedarfs wird durch die Verwertung von Kreislaufmaterialien abgedeckt. Die beim Schmelzen des Rohmaterials und beim Giessen anfallenden Abfallstoffe werden zu mehr als 85 Prozent einer stofflichen Wiederverwertung in anderen Industriebereichen zugeführt. Die Gussprodukte aus Eisen, Aluminium oder Magnesium sind zu 100 Prozent recycelbar.

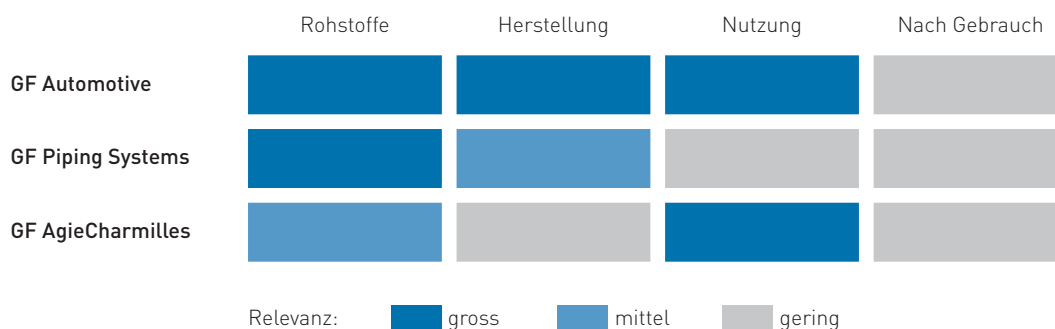
GF Piping Systems führt Life Cycle Assessments bei ausgewählten Produkten durch. Ein Schwerpunkt der Unternehmensgruppe in der Berichtsperiode war zudem die Umsetzung der neuen EU-Forderungen im Bereich Gefahrenstoffe (ROHS und REACH).

GF AgieCharmilles bietet seinen Kunden einen umfassenden Service, der sicherstellt, dass die über 100 000 installierten Maschinen ständig dem aktuellen technischen Standard entsprechen und eine lange Lebensdauer erreichen. Dabei steht auch der Energieverbrauch im Fokus der Entwickler.



Forschung und Entwicklung: Mehr unter www.georgfischer.com/f_und_e und im Geschäftsbericht 2007, S. 10

Lösungen für aktuelle Herausforderungen: Hören Sie mehr in unseren Audio-Podcasts unter www.georgfischer.com/podcasts_de

Umweltrelevanz in den einzelnen Lebensphasen der Produkte von Georg Fischer

Nachhaltiges Handeln, erfolgreiches Arbeiten

Unternehmerische Interessen mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, der Umwelt und der Gesellschaft in Einklang zu bringen – darauf ist das Handeln von Georg Fischer ausgerichtet. «Adding Quality to People's Lives»: Bei der Umsetzung dieses Leitsatzes sind Nachhaltigkeit und Langfristigkeit entscheidende Faktoren.

Georg Fischer ist keine Insel: Die Verantwortung des Unternehmens reicht weit über die Grenzen des Werksgeländes hinaus. Das gilt für die hergestellten Produkte und deren ökologische Bilanz ebenso wie für das weltweite gesellschaftliche Engagement. Mit Programmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie mit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sorgt Georg Fischer für Arbeitsplätze in angenehmer, motivierender und produktiver Atmosphäre. Auf den folgenden Seiten stellen wir Beispiele für nachhaltiges Handeln aus den verschiedenen Unternehmensbereichen vor.



Seite 18

Produktverantwortung



Seite 22

Energieeffizienz in der Produktion



Seite 24

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



Seite 26

Engagement für die Gesellschaft



Verantwortung dies- und jenseits der Werkstore

Die Produkte des Unternehmens befinden sich Jahre, bisweilen Jahrzehnte im Einsatz bei Kunden. Selbst kleinste Steigerungen der Effizienz können die Umweltbilanz enorm beeinflussen. Bei der Entwicklung und Produktion effizienter Maschinen, leichter Fahrzeugteile oder cleverer Rohrleitungssysteme verfolgt GF daher einen ganzheitlichen Ansatz.

GF Piping Systems: Kühl durchdacht

Einfachheit und Effizienz standen Pate bei einer der wichtigsten Innovationen der Unternehmensgruppe GF Piping Systems der jüngeren Vergangenheit: Cool-Fit ist ein Kunststoff-Rohrleitungssystem für Kühl- und Kälteanlagen mit Sekundärkreislauf, die unter anderem in Supermärkten und in der Lebensmittelbranche, in Brauereien und Molkereien eingesetzt werden. «An Cool-Fit fasziniert vor allem, auf welcher simple und durchdachte Weise Vorteile für Kunden und Umwelt erzielt werden – und das über die gesamte Lebensdauer», sagt der zuständige Markt-Segment-Manager Mark Bulmer.

Die Vorzüge des Systems im Hinblick auf Energieverbrauch und Ressourcenschonung gegenüber herkömmlichen Metallrohren durchziehen alle Bereiche: von der Materialauswahl über die Produktion bis hin zum Einsatz beim Kunden. So wird durch den aufwendigen Schmelz- und Verarbeitungsprozess bei der Herstellung von Kupfer deutlich mehr CO₂ freigesetzt als bei der Produktion des Kunststoffs ABS. Und dabei redet man von beträchtlichen Größenordnungen, wie die Beispielrechnung für das 500 Meter lange Rohrsystem eines Wal-Mart-Supermarktes in den USA zeigt: Die Verwendung von Kupfer hätte allein in der Produktion des Materials 4 600 Kilogramm CO₂ freigesetzt; durch die Verwendung des ABS-Kunststoffes beläuft sich der CO₂-Ausstoß auf lediglich 2 200 Kilogramm. Zudem entstehen weniger toxische Emissionen als bei der Metallherstellung.



Das Rohrleitungssystem Cool-Fit kommt unter anderem in Kühl- und Kältesystemen zum Einsatz, wie hier bei der Weinkellerei des Genossenschaftsverbandes Schaffhausen. Das System spart Energie und ist umweltfreundlich.

Cool-Fit kombiniert drei Produkte: Rohr, Dämmung und Ummantelung. Die Rohre werden schon in kontrollierter Umgebung im Produktionswerk gedämmt und ummantelt und nicht erst unter schwierigen Bedingungen im Supermarkt oder auf der Baustelle. «Dadurch vermeiden wir eine häufige Fehlerquelle, die zu Leckagen und Energieverlust führen kann», sagt Bulmer. Dies reduziert auch den Zeitaufwand: Da alle Isolierungs- und Ummantelungsarbeiten schon im Vorfeld erledigt wurden, dauert das Installieren nur noch zwei statt sechs Wochen.

Und schliesslich bietet Cool-Fit auch im Einsatz deutliche Vorteile. Die Funktionsfähigkeit der Rohre wird über die gesamte Lebensdauer weder durch Korrosion noch durch Kalkablagerung beeinträchtigt; die Rohre bleiben lebenslang praktisch wartungsfrei. Durch die lückenlose Vorisolierung und das von Georg Fischer patentierte Verbindungssystem wird eine hohe Energieeffizienz erreicht. Cool-Fit verbraucht im Betrieb rund 50 Prozent weniger Energie als herkömmliche Kupfersysteme.

Cool-Fit wird ausschliesslich in «sekundären Kälteanlagen» verwendet. Mit diesem Anlagentyp lässt sich die erforderliche Kältemittelmenge gegenüber konventionellen Anlagen um 80 bis 90 Prozent reduzieren. Dadurch unterbietet Cool-Fit bestehende Systeme beim TEWI-Kennwert (Total Equivalent Warming Impact), der den Energie- und Kühlmittelbedarf berücksichtigt, um mehr als 50 Prozent – mit begrüssenswerten Auswirkungen für die Umwelt, aber auch für die Kostenbilanz des Betreibers.

GF Automotive: Diät für die Bauteile

Kaum eine andere Branche ist so in das Fadenkreuz der Klimadiskussion geraten wie die Automobilindustrie. Zwar gilt der Pkw-Verkehr mit einem Anteil von etwa 12 bis 15 Prozent in Industrieländern nicht als Hauptverursacher der CO₂-Emissionen; dennoch ist die Senkung unabdingbare Voraussetzung für die künftige Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, zumal die Europäische Union bis 2012 die Verringerung der durchschnittlichen Emissionen pro Fahrzeug auf 120 Gramm CO₂ pro Kilometer verlangt.

Bei der Suche nach Einsparpotenzialen rückt das Fahrzeuggewicht stärker in den Blickpunkt der Ingenieure. Gefordert ist eine Trendwende: Steigende Komfortansprüche der Kunden, neue Sicherheitsausstattungen und gesetzliche Vorgaben haben in der Vergangenheit zu einer beträchtlichen Gewichtszunahme geführt – eine Entwicklung, der die Hersteller nun zunehmend mit dem Einsatz leichterer Komponenten begegnen.



Verbesserte Eigenschaften, weniger Gewicht: Die neuen Werkstoffe von GF Automotive tragen zur Reduktion des CO₂-Ausstosses bei.

Ferdinand Stutz, Leiter von GF Automotive, benennt die aktuellen Herausforderungen: «Weniger Gewicht, kompaktere Abmessungen, höhere Drücke und Temperaturen – um diese Aufgaben zu bewältigen, braucht es Guss.» Mit neuen Werkstoffen auf Eisen-Grundlage, Bauteilen aus Aluminium oder Magnesium sowie neuartigen Giessverfahren steuert die grösste Unternehmensgruppe des Konzerns die notwendige Leichtbaukompetenz bei. Die neuen Werkstofffamilien aus Eisen eignen sich insbesondere für mechanisch wie thermisch hoch belastete Komponenten, für die Leichtmetalle wie Aluminium aus Gründen mangelnden Bauraums oder mangelnder Temperaturbeständigkeit nicht in Frage kommen. So wurde mit SiboDur ein besonders schwingungsfester Werkstoff für stark beanspruchte Fahrwerksteile wie Querlenker, Schwenklager und Radträger entwickelt. «Gegenüber konventionellem Sphäroguss erreichen wir dadurch eine Gewichtseinsparung von sieben Prozent», sagt Beat Ruckstuhl, Leiter Forschung und Entwicklung. Für Komponenten des Antriebs hat GF Automotive einen kostengünstigen und widerstandsfähigen Werkstoff namens SiMo 1000 entwickelt. Der Einsatz von SiMo 1000 erlaubt höhere Abgastemperaturen von bis zu 950 Grad, die bei besonders effizienten Motoren mit hohem Wirkungsgrad auftreten.

Die enormen Effekte der Diät nach dem Rezept von Georg Fischer zeigen sich auch am Beispiel einer für eine neue Audi-Plattform entwickelten Fahrwerkskomponente aus Aluminium, die im Vergleich zur vorher verwendeten Stahlkonstruktion 1,5 Kilogramm leichter ist. Über eine angenommene Lebensdauer von 15 Jahren, eine Produktionszeit von sieben Jahren und die gesamte



Flotte dieses Fahrzeugtyps ermöglicht die Gewichtsreduktion eine CO₂-Einsparung von rund 40 000 Tonnen. Im Durchschnitt geht GF Automotive davon aus, dass durch Leichtbaumassnahmen Kraftstoffverbrauch und CO₂-Ausstoss von Personenwagen um fünf Prozent gesenkt werden können.

Die Innovationskraft von GF Automotive beschränkt sich nicht nur auf Werkstoffe und Produkte, sondern schliesst auch Produktionsprozesse ein. Das neuartige Giessverfahren LamiCast ermöglicht ein wirbelfreies und damit ein besonders dünnwandiges Giessen von grossflächigen Aluminium-Gussbauteilen wie Ölwannen oder Hilfsrahmen. Dünner bedeutet in diesem Fall leichter, aber auch dehnbarer und qualitativ hochwertiger; denn die nach dem neuen Giessverfahren hergestellten Bauteile weisen eine bessere Festigkeit und Dehnbarkeit auf als Bauteile, die auf herkömmliche Art gegossen werden.

GF AgieCharmilles: Die Präzision der Energieeffizienz

Präzision und Geschwindigkeit: Um diese Kennwerte drehen sich die Innovationen bei den Draht- und Senkerosionsmaschinen von GF AgieCharmilles. Dennoch denkt die Unternehmensgruppe nicht nur in Kategorien der in Materialabtrag pro Minute gemessenen Produktivität. «Wir stellen Investitionsgüter her, die beim Kunden 10, manchmal 20 Jahre im Einsatz sind und viel Energie benötigen», sagt Senior Engineer Ernst Bühler. «Auf die Lebensdauer gerechnet, wirkt sich jede noch so kleine Verbesserung von Effektivität und Energieverbrauch enorm aus.» Und die Verbesserungen sind alles andere als gering. So benötigen die aktuellen Impuls-Generatoren (IPG) der Drahterosionsmaschinen eine vom Netz aufgenommene Leistung von 6,3 kW. Der Vorgängergenerator 100D, der bis 1990 in Europa sowie bis zum Jahr 2000 in China eingebaut wurde, verbrauchte bei einer auf vergleichbares Niveau hochgerechneten Schnittleistung hingegen 20,3 kW – also mehr als das Dreifache.

Pro Maschine werden mit dem neuen IPG 14 kW Anschlussleistung und jährlich 70 MWh elektrische Energie, 32 Tonnen CO₂ sowie knapp 7 000 Schweizer Franken an Stromkosten eingespart. Bei rund 500 pro Jahr verkauften Maschinen, einer durchschnittlichen Laufzeit pro Jahr von 5 000 Stunden und einer durchschnittlichen Lebensdauer von zehn Jahren – alles eher konservative Annahmen – kommt einiges zusammen. Ernst Bühler hat auch dies abgeschätzt: «Wir sprechen hier von mehr als 160 000 Tonnen CO₂ und von Stromkosten in Höhe von knapp 35 Millionen Schweizer Franken.» Noch eindrucksvoller fällt die

Hochrechnung aus, wenn man berücksichtigt, dass jedes Jahr 500 neue IPG-Impulsgeneratoren das alte Modell des Typs 100D ablösen und auf diese Weise nach zehn Jahren 5 000 Maschinen im Einsatz sind. Eine solche Flotte spart 880 000 Tonnen CO₂ und Stromkosten in Höhe von 192 Millionen Franken. «Wenn der Markt uns belohnt und mehr von unseren Maschinen kauft, als wir in unserer konservativen Schätzung annehmen», schmunzelt Bühler, «dann fallen die Einspareffekte noch grösser aus.»

Erreicht werden die Einspareffekte vor allem durch die Verbesserung der Steuer- und Leistungselektronik und ein konsequentes Vermeiden von unnötigen Schaltverlusten. Dadurch konnte der typische Wirkungsgrad von weniger als acht Prozent beim 100D-Impulsgenerator auf mehr als 80 Prozent beim Nachfolgemodell IPG gesteigert werden. Dennoch stellt der technische Fortschritt die Ingenieure vor neue Herausforderungen: So lassen sich durch höhere Schaltfrequenzen der Leistungselektronik zwar Baugrösse und Gewicht reduzieren – zwei wichtige Faktoren bei der Steigerung der Energieeffizienz –, doch gleichzeitig verschlechtert sich der elektrische Wirkungsgrad. Ein weiteres Beispiel sind moderne PCs: «Unglaublich leistungsfähig», urteilt Bühler, «aber leider auch Stromfresser.» Zudem mangelt es besonders leistungsfähiger Elektronik bisweilen an der notwendigen Robustheit. Im Spannungsfeld zwischen Leistungssteigerung, Effizienzmaximierung und Optimierung von Umwelt- und Kostenbilanz bleibt der Idealzustand, so Bühler, daher «häufig noch ein Wunschtraum». ■



Der neue Impulsgenerator ist um ein Vielfaches kleiner als das Vorgängermodell. Die Energiespareffekte über die gesamte Lebensdauer der Maschine sind beachtlich.

Die Geometrie der Effizienz



Der neue Wärmetauscher nutzt Energie effizienter und reduziert dadurch die CO₂-Emissionen.

Die Giesserei von GF Automotive in Mettmann atmet den Geist traditioneller Schwerindustrie. Tatsächlich aber beherbergt der Standort bei Düsseldorf eine der grössten und modernsten Eisengiessereien Europas und besitzt auch in Sachen Umweltschutz und Energieeinsparung Vorbildcharakter.

Bestes Beispiel: der jüngst installierte Rekuperator, der durch Abwärmenutzung für CO₂-Einsparungen in Höhe von mehreren tausend Tonnen pro Jahr gut ist. Dieser Wärmetauscher wandelt die beim Schmelzprozess im Kupolofen entstehende Wärme in nutzbare Energie um. Im Kupolofen werden Kreislaufmaterial, verzinkte Blechpakete aus der Automobilindustrie, Kalkstein sowie Silizium geschmolzen, um es später zu leichten Gussteilen für die Automobil- und Nutzfahrzeugindustrie zu verarbeiten. Den Schmelzprozess kann man daher auch als eine Recycling-Anlage für Blechverschnitte der Kraftfahrzeugbranche betrachten.

Mehr als heisse Luft

Als Brennstoff für das Einschmelzen des Eisens dient Koks. Bei der Verbrennung im Ofen entsteht heisse Abluft; die darin enthaltene Restwärme wird vom Rekuperator zu einem möglichst hohen Prozentsatz in verwendbare Energie umgewandelt. Dabei

erzielt der neue, Ende 2007 installierte Rekuperator gegenüber dem seit 1989 in Betrieb befindlichen Vorgänger enorme Fortschritte im Hinblick auf die Effizienz. Grund ist die andersartige geometrische Form des Wärmetauschers. Während der Vorgänger über Rohrbündel verfügte, besitzt das neue Modell Rippenplatten. «Diese mit einer Wabenstruktur vergleichbare Bauweise vergrössert die Oberfläche bei eher geringem Raumbedarf», erklärt Guido Battenstein, Leiter Umwelttechnik und Sicherheitswesen bei GF Automotive in Mettmann. Der Aufbau des Rekuperators erhöht dessen Wirkungsgrad: Die in der Abluft enthaltene Wärmeenergie wird besser ausgenutzt.

Die technischen Verbesserungen des neuen Rekuperators ermöglichen eine höhere Temperatur des Heisswindes, der in den Kupolofen eingeblasen wird. Dadurch lässt sich der für das Schmelzen notwendige Gas- und Koksverbrauch reduzieren. Battenstein bleibt jedoch vorsichtig: «Zum jetzigen Zeitpunkt

können wir noch keine konkreten Aussagen zur Einsparung von Gas und Koks machen.» Im ersten vollen Betriebsmonat wurde eine Gaseinsparung in Höhe von 85 000 Kubikmetern festgestellt; das entspricht einer Vermeidung von rund 195 Tonnen Kohlendioxid. Auf das Jahr gerechnet, beliefe sich die CO₂-Reduzierung damit auf etwa 2 300 Tonnen. «Die tatsächlichen Werte unterliegen allerdings Schwankungen und Faktoren wie der Auslastung des Kupolofens», sagt Battenstein.

Neben der Abwärmenutzung trägt der Rekuperator auch zur Energieerzeugung und damit zu weiteren CO₂-Einsparungen bei. Denn die Wärmeenergie der heißen Abluft wird auch zur Herstellung von Dampf genutzt. Dieser Dampf wiederum dient als Energieträger für eine Turbine mit nachgeschaltetem Generator und Turbokompressor, die nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung rund 3,2 Megawatt an elektrischer Energie sowie Druckluft für den internen Bedarf der Schmelzerei erzeugt.

Nicht nur im Hinblick auf Abwärmenutzung und Effizienzsteigerung geht GF in Mettmann konsequente Wege; auch bei den Themen Luftreinhaltung und Abfallverwertung wird nichts dem Zufall überlassen. So werden die bei der Kernherstellung in der benachbarten Kernmacherei entstehenden, geruchsintensiven Gase der Verbrennungsluft im Kupolofen zugeführt und mitverbrannt. Weiter wird das nach der Verwertung der Gichtgase verbleibende Rohgas in einer Filteranlage gereinigt. Die beim Schmelzprozess entstehende Schlacke wird granuliert und extern verwertet. Der gesamte Prozess der Schmelzung, Abwärmenutzung und Abluftreinigung wird per Computer überwacht und protokolliert. Mögliche Fehlfunktionen werden auf diese Weise schnell erkannt und behoben, Analysen zurückliegender

Ereignisse sind stets möglich. Durch die Computersteuerung konnte die Prozesssicherheit enorm gesteigert werden.

Elektronische Nase

Umweltschutz und der effiziente Umgang mit Energie haben eine lange Tradition bei GF Automotive in Mettmann. Die erste Anlage zur Rückgewinnung der Abgaswärme wurde bereits 1979 installiert. Bald darauf rückten Themen wie die Verringerung von Giessereischlamm und -abfällen in den Mittelpunkt. Neben zahlreichen Massnahmen zur Reduzierung des Energie- und Frischwasserverbrauchs werden seit Ende der 1980er Jahre zunehmend die Belastungen für die Nachbarschaft des Standorts gemildert. Zunächst galten die Aktivitäten der Verringerung der Lärmemissionen, etwa indem Schalldämpfer auf Kamine gebaut, Maschinen ummantelt und Lärmschutzwälle gebaut wurden. Heute liegt das Hauptinteresse in einer Minderung der Geruchsemissionen und des Staubausstosses. So wurde beispielsweise zusammen mit der Technischen Hochschule Aachen eine elektronische Nase entwickelt, um Gerüche zu erkennen, zu bestimmen und mit diversen Zusatzstoffen wie Enzymen zu binden.

Die Massnahmen werden von einem eigens eingerichteten Umweltmanagement veranlasst, umgesetzt und überwacht. Georg Fischer investiert in Mettmann jährlich einen zweistelligen Millionenbetrag, um die vorhandenen Anlagen der Umwelttechnik wie etwa die Entstaubungsanlagen, die Schlackengranulierung und die Anlagen zur Energierückgewinnung zu betreiben sowie Entsorgungskosten zu tragen. Aber nicht nur in Mettmann, auch an anderen Standorten von Georg Fischer sind die Verbesserung der Energieeffizienz und die Suche nach Einsparpotenzialen in vollem Gang. ■



Die höhere Temperatur des Heisswindes reduziert den Koks- und Gasverbrauch des Kupolofens.



Der neue Rekuperator wurde Ende 2007 in der Giesserei von GF Automotive in Mettmann installiert.

Systematisierte Sicherheit



Martin Krebs entfettet bei GF AgieCharmilles im schweizerischen Nidau einen Rundtaktisch mit wasserlöslichem Reiniger.

Georg Fischer will die Sicherheit am Arbeitsplatz weiter verbessern und die Unfallrate in den nächsten zwei Jahren um jährlich fünf Prozent senken. Zentrales Instrument dazu ist die Einführung des international anerkannten Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems OHSAS 18001. Sechs Gesellschaften sind bereits zertifiziert, darunter Standorte des chinesischen Joint Ventures Chinaust.

Seit 2005 erhebt GF systematisch auch auf Konzernstufe Unfall- und Abwesenheitskennzahlen. Zwar ist die Unfallrate 2007 gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen, allerdings liegt sie immer noch höher als noch vor zwei Jahren (siehe Seite 45). Hier will die Konzernleitung nun gezielt gegensteuern. Dazu soll auch die Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach OHSAS 18001 beitragen. OHSAS steht für Occupational Health and Safety Assessment Series und ist ein standardisiertes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem, das zur Steigerung der Arbeitssicherheit, zur Verringerung von Risiken für Mitarbeiter, Kunden und Besucher sowie zur Senkung von Unfällen und Fehlzeiten beitragen soll.

Gerade für ein Unternehmen wie Georg Fischer, das in unterschiedlichen Geschäftsbereichen weltweit tätig ist, bietet die

Zertifizierung nach OHSAS viele Vorteile. Sie ist eine ideale Ergänzung zu bestehenden Umwelt- und Qualitätsmanagementsystemen wie ISO 14001 und ISO 9001 und ist konzernweit umsetzbar. «Zugleich gewährleistet sie die notwendige Flexibilität, um an die Erfordernisse der verschiedenen Standorte angepasst werden zu können», sagt Judith Stocker, die als Expertin bei GF die Einführung von OHSAS 18001 begleitet. Unterschiedlich fallen daher auch die geplanten Massnahmen aus.

Je nach Ausgangslage und der Art von Arbeitsplätzen können etwa Schulungen für die Mitarbeitenden im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, technische Verbesserungen wie der Bau von Lärmschutzwänden und der Einsatz leiserer Maschinen oder die Verbesserung der persönlichen Schutzausrüstung zu den Aktivitäten gehören. Ziel ist es, unter den Beschäftigten das

Bewusstsein für Gefahren und Risiken und den persönlichen Schutz zu fördern. Neben sinkenden Unfallzahlen und Abwesenheitsraten bringt die Zertifizierung dem Unternehmen weitere Vorteile: «Kunden und Investoren erwarten heute sozial verträgliche Arbeitsplätze, die wir mit der Einführung von OHSAS nachweisen», sagt Stephan Wittmann, Leiter Human Resources Konzern. Zudem wirkt sich eine Verbesserung der Arbeitssicherheit positiv auf die Höhe von Versicherungsprämien aus.

Viele kleine Schritte

Die im Mehrjahresvergleich gestiegenen Unfallzahlen sind für GF eine Kehrseite des wirtschaftlichen Erfolgs. Zwar müssten die Zahlen für die einzelnen Standorte analysiert werden. Generell lasse sich aber vermuten, dass das steigende Produktionsvolumen und die hohe Auslastung sowie die daraus resultierende steigende Arbeitsbelastung die Erhöhung der Unfallrate begünstigt hätten, so Wittmann. So stieg die Rate der berufsbedingten Unfälle mit Verletzungen seit 2005 um neun Prozent auf 73 Fälle pro 1 000 Beschäftigte im Jahr 2007. Über 80 Prozent dieser Unfälle wurden in den 14 Giessereien verzeichnet.

Die Anzahl der berufsbedingten Abwesenheiten konnte bereits von 2005 auf 2007 durch ein gezieltes Absenzmanagement leicht verringert werden: von 10 600 auf 10 300 Tage. Vorbildfunktion geniesst hier der Standort von GF Piping Systems in Seewis. Zusammen mit der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt SUVA hat die Produktionsgesellschaft ein zweijähriges Projekt zur integrierten Sicherheit aufgesetzt. Dieses Projekt bietet eine gute Ausgangsbasis für die Einführung von OHSAS. Durch die Einführung von Fehlzeitgesprächen und den Aufbau eines Gesundheitsprogramms mit Ernährungstipps,

Beratung für Nachtschichtmitarbeitende, kostenlose Gripeschutzimpfung und Sportprogramme wie Nordic Walking konnte in den vergangenen sechs Jahren die Krankheitsquote bereits um mehr als ein Drittel gesenkt werden. Einzelmassnahmen wie diese werden durch die Einführung des Managementsystems OHSAS 18 001 nun systematisiert.

Im Werk von GF AgieCharmilles in Nidau wurde das System im Rahmen eines Pilotprojektes im Laufe des Jahres 2007 vollständig eingeführt und umgesetzt. «Wir waren beim Thema Arbeitsschutz ohnehin schon sehr weit», bewertet Projektleiter Jörg Bürgin die Ausgangslage. «Deswegen war die Zertifizierung nach OHSAS für uns eigentlich kein grosser Schritt.» Eher sind es viele kleine, aber durchdachte und systematisch umgesetzte Schritte, mit denen das Managementsystem in Nidau verwirklicht wurde und die für ein deutliches Plus an Sicherheit sorgen.

Äpfel für alle

«Unter unseren Mitarbeitenden wollen wir vor allem das Bewusstsein für Gefahren stärken», sagt Bürgin. Im Rahmen des Unfallrisikomanagements werden bei Werksrundgängen mit externen und internen Sicherheitsexperten mögliche Sicherheitsprobleme identifiziert und bewertet; anschliessend werden Lösungen erarbeitet, die zunächst durchaus einfach anmuten, aber gerade deshalb schnell umzusetzen sind und ihre Wirkung entfalten können. So wurde man im Rahmen einer Risikoanalyse beispielsweise darauf aufmerksam, dass einzelne Mitarbeitende abends oder am Wochenende alleine gefährliche Tätigkeiten verrichteten. Daraufhin wurde ein Konzept erarbeitet, um die Sicherheit dieser Beschäftigten zu gewährleisten. Auch Kunden und Besucher werden auf die Gefahren im Werk aufmerksam gemacht; bei den Rundgängen wurden beispielsweise Stolper- und Einklemmgefahren in der Montagehalle identifiziert und entschärft.

Die Zahl der berufsbedingten Absenzen in Nidau ist bereits von 2006 auf 2007 leicht auf 1,6 Stunden pro Mitarbeiter und Jahr gesunken. Zugleich sind die Absenzen aufgrund von Krankheiten im gleichen Zeitraum angestiegen. Jörg Bürgin und sein Team wollen der steigenden Tendenz der Krankheitsfälle unter anderem mit der kostenlosen Versorgung der Beschäftigten mit Mineralwasser und Äpfeln zu Leibe rücken – einem Angebot, das von den Mitarbeitenden sehr gut angenommen wird. Zudem kümmern sich Ergonomieexperten um die richtige Einstellung und Anordnung von Bildschirmarbeitsplätzen. ■



Für den Aufbau der Trinkwasserversorgung in einem Waisenhaus in Nepal stellte Georg Fischer 64 000 Schweizer Franken zur Verfügung.

Frishes Wasser im Heim der neuen Hoffnung



Mit der Stiftung Clean Water engagiert sich Georg Fischer seit dem Jahr 2002 weltweit für eine bessere Trinkwasserversorgung. Mehr als 120 000 Menschen haben dadurch nachhaltig Zugang zu diesem wertvollen und knappen Gut erhalten, darunter 500 Kinder aus Nepal. Die Finanzierung der Wasserversorgung für ein Waisenhaus und eine Schule für Strassenkinder in Kathmandu machte dies möglich.

Bei ihrem ersten Besuch in Nepal im Jahr 1992 lernte die Schweizerin Nicole Wick die faszinierenden Facetten des Landes am Mount Everest, aber auch die erschreckende Armut der Menschen kennen. Nur ein Jahr später gründete sie das Nawa Asha Griha – Heim der neuen Hoffnung – und kümmert sich seitdem um Kinder, die von ihren Eltern ausgesetzt werden und fortan auf der Strasse leben. Inzwischen heisst die Schweizerin Nicole Thakuri-Wick und leitet mit ihrem nepalesischen Ehemann in der Hauptstadt Kathmandu ein Waisenhaus und eine Schule.

Ihr Engagement finanziert Nicole Thakuri-Wick mit Hilfe der Schweizer Stiftung Strassenkinderhilfswerk NAG, die sich auch um die Mittelbeschaffung kümmert. Die meist privaten Spenden stammen vor allem aus der Schweiz und Frankreich. Zu

den langjährigen Förderern gehört Heinz Sulzer, Mitglied des Stiftungsrates. Der bekannte Unternehmer aus Schaffhausen besuchte Nicole Thakuri-Wick erstmals Mitte der 90er Jahre. Auf Initiative von Thomas Escher, Verkaufsleiter bei GF Piping Systems in der Schweiz, setzte er sich mit der Stiftung Clean Water in Verbindung und berichtete über Nicole Thakuri-Wick und die Widrigkeiten, mit denen sie zu kämpfen hatte.

Neues Zuhause in ehemaliger Textilfabrik

So musste das Kinderheim in den ersten Jahren mehrmals umziehen, weil die Räumlichkeiten von den Eigentümern kurzfristig gekündigt wurden. Der Kauf einer ehemaligen Textilfabrik im Herbst 2005 hat dies geändert. Die Gebäude wurden zu Heim und Schule umgebaut; Schlafräume für Jungen

und Mädchen sowie Klassenräume bieten Platz für bis zu 500 Kinder. Auch Fussballplatz, Basketballfeld und ein kleiner Kinderspielplatz befinden sich auf dem Gelände, das dem Kinderhilfsprojekt als langfristig sichere Bleibe dienen soll.

Allerdings fehlten auf dem rund 6 600 Quadratmeter grossen, ehemaligen Fabrikgelände zunächst eine hygienisch einwandfreie Trinkwasserversorgung und eine funktionierende Abwasserbeseitigung. Ende 2006 stellte Clean Water 64 000 Schweizer Franken für den Aufbau der Wasserversorgung zur Verfügung. In den folgenden zwölf Monaten wurden die erforderlichen Anlagen gebaut. Heinz Sulzer sorgte von Schaffhausen aus für die Beschaffung aller notwendigen Komponenten; vor Ort überwachte Nicole Thakuri-Wick das Fortschreiten der Bauarbeiten, die Ende 2007 abgeschlossen wurden.

Know-how mit einfachsten Mitteln umgesetzt

Heute wird Grundwasser aus 40 Meter Tiefe in einen zentralen Hochbehälter mit 2 000 Liter Fassungsvermögen gepumpt. Vor dem Gebrauch wird das Wasser auf den Flachdächern aufbereitet: Es fliesst über Kiesel, wird mit Sauerstoff angereichert, im Sandfilter gereinigt und mittels UV-Bestrahlung entkeimt. Die Kinder und Betreuer können es dann als einwandfreies Trinkwasser einem Sammeltank entnehmen. Westliches Know-how vor Ort mit einfachsten Mitteln umgesetzt ermöglicht dieses Verfahren. Auch für den Bau der Abwasserreinigung reichte die Unterstützung von Clean Water. Das Abwasser wird in einer Dreikammerkläranlage aufbereitet und zur biologischen Klärung in ein Schilffeld geleitet. Anschliessend wird es einem nahe gelegenen Bach zugeführt. ■

Die Stiftung Clean Water

Mit der Stiftung Clean Water setzt sich Georg Fischer seit 2002 für die Verbesserung der Wasserversorgung vornehmlich in Entwicklungsländern und Katastrophengebieten ein. Dabei konzentrieren sich die Aktivitäten auf das Fördern, Transportieren, Speichern und Verteilen von Wasser sowie auf Wiederaufbauhilfe. 3,5 Millionen Schweizer Franken betrug das Startkapital der Stiftung. Diese Summe entsprach dem Verzicht der Aktionäre auf eine Jubiläumsdividende von einem Schweizer Franken pro Aktie im Jahr 2002, dem 200. Jahr seit der Unternehmensgründung.

Inzwischen hat GF insgesamt fünf Millionen Schweizer Franken in die Stiftung eingebracht und damit die Umsetzung von 60 Projekten in 40 Ländern auf vier Kontinenten ermöglicht. Clean Water unterstützt ausschliesslich Projekte, die in Zusammenarbeit mit der lokalen Bevölkerung und soweit möglich mit lokalen Techniken und Materialien umgesetzt werden. Ziel ist es, das Überleben der Menschen vor Ort sicherzustellen, ihren Gesundheitszustand zu verbessern, Abwanderung zu bremsen und die Ausbildung und Erziehung der Menschen zu fördern. Aufgrund der sehr guten Resonanz dieser Aktivitäten bei den Aktionären wie bei den Mitarbeitenden wird GF die Stiftung weiterhin jährlich mit einer namhaften Summe unterstützen.



Mit einfachen, aber wirkungsvollen Mitteln wird das Wasser aufbereitet.



Das Wasser aus dem Sammelbehälter ist von einwandfreier Qualität.



Das Abwasser wird in einem Schilffeld biologisch geklärt.



Georg Fischer hat sich mit Atemschutzmasken eingedeckt, die im Notfall an die betroffenen Standorte verteilt werden können.

Pandemie-Schutzplan Gerüstet für das Unvermeidliche

Vogelgrippe – da war doch was?! Todesfälle in Asien oder Ausbrüche des Virus auf Geflügelfarmen schaffen es nur noch selten auf die vorderen Seiten der Tageszeitung. GF zumindest hat sich auf den Notfall gründlich vorbereitet.

Unter Experten gilt ein weltweiter Ausbruch einer gefährlichen Krankheit als unvermeidlich. Eine Pandemie, sagt John Rainford, Sprecher der Weltgesundheitsorganisation (WHO), sei «nur eine Frage der Zeit». Bis Januar 2008 sind laut WHO-Zählung 224 Menschen an einer Infektion mit dem Grippevirus gestorben. Bei einer weltweiten Grippewelle rechnen die Experten mit zwei bis sieben Millionen Opfern. Frühzeitige Schutzmassnahmen sind daher unverzichtbar. «Wir müssen damit rechnen, dass auf dem Höhepunkt der Krankheitswelle mehr als die Hälfte der Belegschaft nicht zur Arbeit kommen kann», sagt Christoph Lochmann, Versicherungsspezialist bei GF. «Viele werden krank sein, andere ihre Angehörigen pflegen oder sich nicht mehr in öffentliche Verkehrsmittel trauen.» Ein sich mit der Erstellung eines Pandemie-Schutzplans befassendes Team des Konzerns trifft sich regelmässig und spielt Szenarien für den Krisenfall durch, um die Ausbreitung des Virus innerhalb der Belegschaft einzudämmen: Wo möglich, sollen Heimarbeitsplätze eingerichtet, mobile Wände durch Grossraumbüros gezogen und Beschäftigte mit Schlüsselfunktionen ins Hotel verlegt werden. An allen Standorten stehen im Notfall Krisenteams mit lokalen Gesundheitsbehörden und Ärzten in Kontakt, um rechtzeitig Gegenmassnahmen zu veranlassen. Zudem prüfen die Experten des Konzerns derzeit, ob eine Bevorratung mit Gripeschutzmedikamenten sinnvoll ist. Dennoch wird bei einem Ausbruch der Krankheit eine geordnete Geschäftstätigkeit und ein Aufrechterhalten der Produktion sehr schwierig sein. Für diesen Fall haben einige Standorte bereits Vereinbarungen mit Kunden und Lieferanten getroffen, weitere sollen folgen. ■

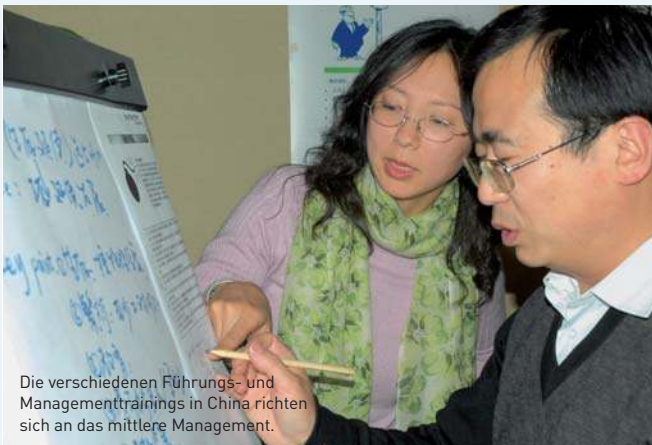


Die Sozialberaterin Susanne Vielhauer von GF Automotive in Singen berät und unterstützt suchtkranke Mitarbeitende.

Suchtprävention Konstruktiver Nachdruck

Sucht am Arbeitsplatz ist ein weit verbreitetes Problem – unabhängig von Branchen, Unternehmen und Ländern. Ein schlichtes Verbot hilft in der Regel nicht weiter. Gefragt ist vielmehr ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Phänomen. Wie dieser aussehen kann, zeigt GF in Singen.

Am süddeutschen Standort von GF Automotive werden seit kurzem Führungskräfte im Umgang mit Betroffenen geschult. Von Beginn an hat die Gesellschaft mit dem Suchtberater Peter Faber einen externen Experten hinzugezogen. «GF verfolgt beim Thema Suchtprävention einen nachhaltigen Ansatz und beweist damit aufrichtiges Interesse an der Mitarbeiterschaft», sagt Faber. In Seminaren schärft er die Aufmerksamkeit für Symptome der Krankheit. «Menschen kämpfen manchmal jahrelang gegen die Einsicht, suchtkrank zu sein. Unser Ziel ist es, die Betroffenen so früh wie möglich mit der Realität zu konfrontieren», so Faber. In Rollenspielen werden Wege erarbeitet, Betroffenen mit einer Mischung aus Einfühlungsvermögen und konstruktivem Nachdruck Hilfe anzubieten. Besonderes Augenmerk liegt auf der Arbeitssicherheit: Schon bei einem Alkoholanteil von 0,2 Promille sind Sehleistung und Reaktionszeiten beeinträchtigt, bei 0,3 Promille verdoppelt sich das Unfallrisiko. Suchtprävention hilft daher nicht nur dem Betroffenen und dem Unternehmen, sondern dient auch dem Schutz anderer Mitarbeitender. Auch Betroffene hatten bislang keine Vorstellung davon, was bei einem Bekanntwerden ihrer Suchtkrankheit geschieht; sie wussten nichts über Hilfsangebote und befürchteten die sofortige Kündigung. Doch die Kündigung soll eigentlich vermieden werden. «Vielmehr möchten wir unseren Mitarbeitenden helfen und ihr Know-how für das Unternehmen erhalten», sagt Susanne Vielhauer, Sozialberaterin. Eine Kündigung ist daher erst der letzte Schritt eines Stufenplanes, welcher vorher vier Gespräche, Aufforderung zur Therapie und zwei Abmahnungen vorsieht. ■



Die verschiedenen Führungs- und Managementtrainings in China richten sich an das mittlere Management.

GF Academy Wichtige Kompetenzen für Führungskräfte

Die Weiterbildung und Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeitenden sind für Georg Fischer zentrale Bestandteile eines nachhaltigen Handelns. Mit der Einrichtung der GF Academy bekommt das Angebot des Konzerns nun auch einen attraktiven Namen.

In der GF Academy werden bestehende Weiterbildungsmaßnahmen und neue Managementprogramme auf Konzernebene gebündelt. Sie richtet sich an Führungs- und Nachwuchskräfte, will sie in ihrer beruflichen Entwicklung begleiten und ihnen das Rüstzeug für den nächsten Karriereschritt vermitteln. Im Fokus der neuen, gemeinsam mit der Universität St. Gallen entwickelten Programme stehen Themen wie Strategie, wertorientiertes Management und das Umsetzen von Veränderungen. Ziel der massgeschneiderten Seminare ist es, die Kompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken und sie langfristig an das Unternehmen zu binden. In China wurde bereits im Oktober 2007 das erste Programm der GF Academy «Leadership & Management Development» durchgeführt. Qualifizierte Arbeitskräfte sind in dem aufstrebenden Land schwer zu finden und zu halten; beides sollen die Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern. Die Teilnehmer arbeiten vor allem an der Verbesserung ihrer Führungsqualitäten. «Wir lernen zuzuhören, die richtigen Fragen zu stellen, Mitarbeitende zu loben und zu kritisieren und uns auf jede unserer Aktionen vernünftig vorzubereiten», erzählt Richard Zhang, Produktentwickler bei GF Automotive in Suzhou. Kommunikations- und Führungsfähigkeiten sieht er als wichtigen Baustein zur Weiterentwicklung seiner beruflichen Laufbahn und seiner Persönlichkeit. Sie helfen ihm, die Zusammenarbeit mit Kollegen zu verbessern: «Früher habe ich zum Beispiel die Körpersprache meines Gegenübers kaum beachtet; heute beziehe ich sie mit ein, um mich meinem Gesprächspartner gegenüber angemessen verhalten zu können.» ■



Mit einer neuen, umweltfreundlichen Produktionsanlage lackiert GF Automotive Bauteile für die internationale Automobilindustrie.

Neue Produktionsanlagen Umweltbelastung senken, Kosten reduzieren

Kosten verringern, die Wirtschaftlichkeit erhöhen und gleichzeitig die Umweltbelastung senken – darum bemüht sich GF beim Bau neuer Produktionsanlagen. Exemplarisch ist dies mit der neuen kathodischen Tauchlackieranlage (KTL) gelungen, die Mitte 2008 in den Betrieb geht.

In der KTL werden die in Singen hergestellten Gussteile wie Radnaben, Bremssättel und Sattelkupplungen lackiert. Gegenüber der herkömmlichen Beschichtung erlaubt das in der Automobilindustrie zunehmend eingesetzte Verfahren eine gleichmässig dünne Oberflächenversiegelung und bietet damit höchsten Korrosionsschutz. GF Automotive hat sich die neue Anlage sowie die Verbesserung der Logistik rund 8,2 Millionen Euro kosten lassen. Eine Investition, die sich schnell auszahlt. Denn bisher wurden rund 20 Prozent der in Singen hergestellten Gussteile per Lkw in eine 250 Kilometer entfernte externe Tauchlackieranlage transportiert. Dies summierte sich auf 1 500 Fahrten pro Jahr und verursachte dabei nicht nur eine beträchtliche Umweltbelastung, sondern auch Kosten von rund einer Million Euro. Weiterer Vorteil: Die neue Anlage ermöglicht GF Automotive in Singen auf lange Sicht den Verzicht auf die herkömmliche Tauchlackierung und eine Minimierung der Decklackierung. Somit werden der Verbrauch an Farbstoffen und die Verwendung lösungsmittelhaltiger Stoffe reduziert. Auch an anderen Standorten verbinden neue Produktionsanlagen ökologische und ökonomische Vorzüge. So hat GF Automotive in Leipzig eine neue Farbgebungsanlage auf Basis wasserlöslicher Lacke in Betrieb genommen, die bezüglich Umwelt-, Arbeits- und Brandschutz auf dem neuesten Stand der Technik ist. Die drastische Reduzierung von Lösemitteln hat unter anderem zum Wegfall der kostenintensiven Lackschlammentsorgung und zur Vermeidung von Anliegerbeschwerden gesorgt; zugleich konnten notwendige Nacharbeiten reduziert und Durchlaufzeiten verkürzt werden. ■



Geschäftsjahr 2007: Starke Nachfrage, EBIT wie Vorjahr

Georg Fischer hat 2007 erstmals die Umsatzmarke von 4,5 Milliarden Schweizer Franken erreicht. Dies entspricht einem Wachstum gegenüber dem Vorjahr von elf Prozent, bereinigt um Währungseinflüsse um acht Prozent. Der Auftragseingang lag zum Stichtag 31. Dezember neun Prozent über dem Vorjahr. Die Marktstrategien der Unternehmensgruppen zeigen Wirkung, unterstützt von einem überwiegend günstigen wirtschaftlichen Umfeld und einer insgesamt leicht positiven Währungssituation. Hingegen wurde die Ertragskraft des Konzerns insbesondere durch ein enttäuschendes Ergebnis von GF Automotive beeinträchtigt. Anlaufprobleme mit einem neuen Produkt machten zudem eine Rückstellung notwendig. Spuren in der Erfolgsrechnung hinterlassen auch Kosten, welche die Einführung einer Einmarkenstrategie bei GF AgieCharmilles verursachte. Dies hat zur Folge, dass der Konzern mit einem EBIT von 326 Millionen Schweizer

Franken und einer EBIT-Marge von 7,2 Prozent im Jahr 2007 das angestrebte Ziel nicht erreicht hat.

Das **Konzernergebnis** lag bei 245 Millionen Schweizer Franken. Dies entspricht einem Gewinn pro Aktie von 58 Schweizer Franken (Vorjahr: 62 CHF). Der Gewinn je Aktie ist überproportional gesunken, da die durchschnittlich ausstehende Zahl der Aktien aufgrund der Umwandlung einer Wandelanleihe im Herbst 2006 im Berichtsjahr entsprechend gestiegen ist. Der freie Cashflow liegt bei 243 Millionen Schweizer Franken (Vorjahr: 298 Mio. CHF). Die Nettoverschuldung konnte um 19 Prozent von 324 Millionen auf 264 Millionen Schweizer Franken weiter reduziert werden. Die Eigenkapitalquote beträgt 45 Prozent.

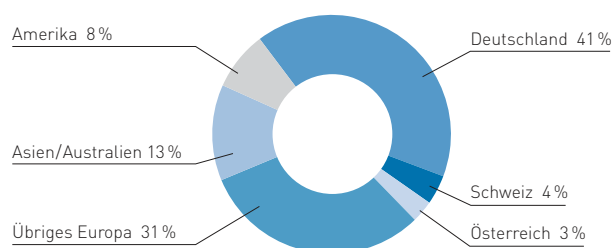
Insgesamt entwickelte sich der Konzern seit dem Start der Restrukturierung 2003 mit einem Umsatzwachstum von beinahe 40 Prozent und einer Steigerung des Betriebserfolges (EBIT) von 96 auf 326 Millionen Schweizer Franken eindrucksvoll.

GF ist bezüglich der Erschliessung neuer Märkte und der Entwicklung reiferer Märkte auf Kurs. Die Chancen für ein weiteres inneres Wachstum sind intakt. Auch wenn GF im Jahr 2007 die Ertragsziele verfehlt hat, stellt dies die längerfristigen Ziele nicht in Frage. Der Konzern will im Durchschnitt jährlich fünf bis sechs Prozent organisch wachsen und nachhaltig eine durchschnittliche EBIT-Marge von acht Prozent erwirtschaften. Aufbauend auf den drei starken Kerngeschäften, strebt GF einen Ausgleich im Portfolio bezüglich Grösse, Geografie und Abnehmer an. Die nicht-zyklischen Geschäftsfelder werden gestärkt, auch durch ausgewählte Akquisitionen. Das innere Wachstum wird massgeblich durch Innovationen und den Ausbau der Präsenz in Asien, Amerika und Osteuropa erreicht.

Mit der Akquisition von Central Plastics Corporation (CPC) gelang GF Piping Systems Anfang 2008 der Einstieg in den bisher

Umsatz 2007 geografisch

(100 % = CHF 4,50 Mia.)



nicht zugänglichen amerikanischen Markt für Gas- und Wasserversorgung. Damit wird die Unternehmensgruppe zum weltweiten Marktführer auf diesem Gebiet. Bereits 2007 hat GF Piping Systems eine kleinere Fertigungseinheit in Malaysia eröffnet. In Peking wird 2008 ein Werk für die Produktion von Rohrleitungen gebaut. In Indien hat GF Piping Systems im Berichtsjahr eine Verkaufsgesellschaft gegründet, die 2008 durch eine eigene Fertigung ergänzt wird. Im chinesischen Kunshan wird seit Anfang 2008 eine neue Eisengiesserei gebaut, die 2009 ihren Betrieb aufnimmt. Im Dezember 2007 wurde die Changzhou AgieCharmilles Machine Tool Co. Ltd. gegründet, die ab 2009 Fräsmaschinen für den asiatischen Markt entwickelt und fertigt.

Ausblick. Zu Beginn des Jahres 2008 sind die wirtschaftlichen Perspektiven schwer zu beurteilen. Gewisse Anzeichen, die ernst zu nehmen sind, deuten zumindest auf eine Abflachung der Konjunktur hin, andererseits wachsen wichtige Märkte in Schwellenländern und in Asien unverändert weiter. Diese Chancen will das Unternehmen nutzen und blickt, auch dank einer guten Auftragslage, mit Zuversicht in die Zukunft.

Aktienkurs. Die allgemeine Skepsis an den Börsen hat 2007 auch den Wert der Aktie von Georg Fischer nicht verschont. Die am Ende des Jahres eingetretenen operativen Probleme bei GF Automotive haben den Kurs zusätzlich gedrückt und einige Investoren verunsichert. GF will im Jahr 2008 alles daran setzen, das Vertrauen der Aktionäre wieder zu festigen.

Der Einfluss der sozialen und ökologischen Massnahmen auf das Unternehmensergebnis wird nicht explizit erfasst. Dennoch ist der Effekt trotz der notwendigen Investitionen positiv.

Günstig wirken sich beispielsweise die tieferen Entsorgungskosten für Abfall und der in der langjährigen Betrachtung reduzierte Wasserverbrauch aus. Dank Wärmerückgewinnungsanlagen und energiesparenden Prozessen steigt die Energieeffizienz. Hohe Sicherheits- und Umweltschutzstandards reduzieren nicht nur die Ausfall- und Heilungskosten, sondern ermöglichen auch tiefere Versicherungsprämien und senken ökologische Risiken. Georg Fischer ist vom hohen immateriellen Wert seiner Reputation als verantwortungsbewusstes Unternehmen überzeugt.



Finanzielle Berichterstattung: Ausführlich im Geschäftsbericht oder im Internet unter <http://gb2007.georgfischer.com>

Kundenzufriedenheit

Die einzelnen Geschäftsbereiche führen bei ihren Zielgruppen regelmässig Befragungen durch und ergänzen so ihre Kenntnisse über den Markt. Im vergangenen Jahr konzentrierte sich etwa GF Piping Systems darauf, die Resultate aus der 2006 durchgeführten Kundenbefragung auszuwerten und die Verbesserungspotenziale zu nutzen. Eine breite Umfrage ist alle zwei Jahre geplant. Einen Gradmesser stellen auch Anerkennungspreise dar. GF erhielt mehrere Auszeichnungen: den VW Group Award 2007 für die Konstruktion eines Bauteils aus einem neuen Eisen-Werkstoff, den Newcast Award im Bereich Aluminium-Sandguss, den ZF Supplier Award und den Flow Control Innovation Award für den elektromagnetischen Durchflusssensor 2552.

Finanzieller Überblick

Mio. CHF	2003	2004	2005	2006	2007
Auftragseingang	3 385	3 730	3 783	4 245	4 635
Umsatz	3 257	3 540	3 692	4 048	4 497
EBIT	-96	189	252	327	326
Konzernergebnis	-149	105	175	249	245
Freier Cashflow	197	193	184	298	243
Nettoverschuldung	926	725	606	324	264
Eigenkapital %	31	32	39	45	45
Return on Sales (EBIT-Marge) %*	2,9	5,1	6,8	8,1	7,2

* 2003 und 2004 vor Sonderbelastungen



Umweltwirkungen

Die grössten Auswirkungen auf die Umwelt haben bei der Herstellung der Produkte von Georg Fischer der Energieverbrauch und die Luftemissionen. Danach folgen die Abfälle. Eine kleinere Rolle spielt an vielen Standorten der Wasserverbrauch. Verglichen mit den anderen Unternehmensgruppen, sind die Umweltwirkungen in den Giessereien von GF Automotive am höchsten. Das liegt an den energie- und materialintensiven Schmelzprozessen, für die grosse Mengen an Steinkohle-Koks, Erdgas und Strom benötigt werden.

Umweltdaten. Zu nachhaltigem Handeln hat sich Georg Fischer bereits 1992 offiziell verpflichtet und die Charta für eine langfristig tragfähige Entwicklung der ICC (International Chamber of Commerce) unterschrieben. Mit dem Sustainability Information System (SIS), einem konzernweiten Reportingsystem zur Erfassung der ökologischen und sozialen Kennzahlen, werden auch die Umweltdaten der Produktionsstandorte erfasst. Im Kalenderjahr 2007 wurden an 47 Fertigungsstätten Kennzahlen ermittelt. Damit sind wie bereits im Vorjahr alle Produktions-

werke abgedeckt. Nicht erfasst wurden Gesellschaften, bei denen die Beteiligung von GF weniger als 50 Prozent beträgt. Das sind zwei kleine Firmen in Deutschland und der Schweiz. Da die Vertriebsgesellschaften hauptsächlich über Büroarbeitsplätze verfügen, wurden nur von einigen grossen Gesellschaften Umweltdaten ermittelt. Die vorliegenden Ergebnisse decken rund 85 Prozent der Mitarbeitenden und schätzungsweise 95 Prozent der Umweltwirkungen von Georg Fischer ab.

Als Umweltdaten erfasst werden die Stoff- und Energieströme. Dazu gehören Energie und Wasser, die benötigt werden, als Input sowie Emissionen in die Luft, Abwasser und Abfall, die anfallen, als Output. Ermittelt werden alle Ströme, die innerhalb der Erfassungsgrenze – der so genannten Systemgrenze – erfolgen (vgl. Grafik). Dazu gehören insbesondere auch die bei der Stromproduktion entstehenden Emissionen. Nicht erfasst werden zugekaufte Materialien, die Erstellung von Gebäuden und Anlagen, die Abfall- und Abwasserbehandlung, die Transporte für Anlieferungen und für den Vertrieb der Produkte sowie die Nutzung der Produkte bei den Kunden. Erstmals wurden die Geschäftsreisen mit Flugzeug und Firmen-Pkw ermittelt.

Beitrag der Unternehmensgruppen zu vier wichtigen Umweltkennzahlen

	Energieverbrauch	CO ₂ -Emissionen	Wasserverbrauch	Abfall und Wertstoffe
GF Automotive	87%	84%	60%	94%
GF Piping Systems	11%	13%	37%	5%
GF AgieCharmilles	2%	3%	3%	1%

Die Ergebnisse werden in Absolutwerten und im Vergleich zum Umsatz dargestellt. Akquisitionen, Verkäufe oder Schliessungen bei den erfassten Standorten verändern die Resultate. Da im Jahr 2007 nur geringe Veränderungen auftraten, sind die Ergebnisse gut mit dem Vorjahr vergleichbar. Neu in den Daten enthalten ist der seit Ende 2006 zum Konzern gehörende Standort im kanadischen Montreal.

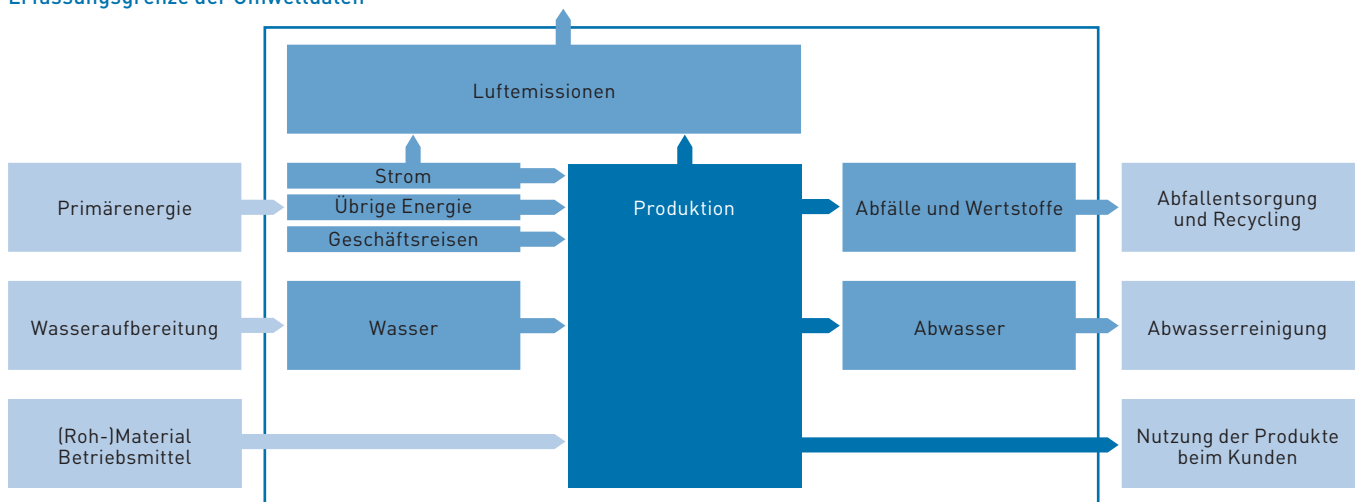
In den Jahren 2002/2003 und 2003/2004 wurden die Umweltdaten stets von Mitte des Jahres bis zur Mitte des Folgejahres ermittelt. Die Daten gelten in diesem Zeitraum wie auch in früheren und späteren Jahren jeweils für zwölf Monate.

Die Datengrundlagen für die Darstellung des Energieverbrauchs und für die Berechnung der Luftemissionen sind dem aktuellen Stand der Technik angepasst worden. Darauf basierend wurden der Energieverbrauch und die Luftemissionen in den Fünf-Jahres-Zeitreihen neu berechnet. Dadurch weichen die Werte gegenüber früheren Berichten ab.

Schwerpunkte und Herausforderungen im Umweltbereich

Der Klimawandel und die Versorgung der Menschen mit sauberem Trinkwasser sind wichtige ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen der Zukunft. Die Folgen der globalen Erwärmung betreffen Mensch und Umwelt. Mögliche Auswirkungen sind steigende Meeresspiegel, verändertes Auftreten von Niederschlägen, häufigere Wetterextreme oder die Ausbreitung von tropischen Krankheiten.

Erfassungsgrenze der Umweltdaten



GF will daher zu den Bereichen Klimawandel und sauberes Trinkwasser einen Beitrag leisten – sowohl in der Produktion als auch mit den hergestellten Produkten (siehe Seite 19ff.).

Klima und Energie. In der Produktion lautet das Ziel, die Energieeffizienz weiter zu verbessern und damit den CO₂-Ausstoss zu reduzieren. Wichtigste Massnahme ist hier der Ausbau der Abwärmenutzung (siehe Seiten 22 und 23). Die Abwärme technischer Anlagen kann zu Heizzwecken oder zur Stromproduktion verwendet werden. Dadurch reduziert sich der Energieverbrauch.

Wasser. Trinkwasser ist ein kostbares und begehrtes Gut. Rund eine Milliarde Menschen hat keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser und 2,6 Milliarden Menschen fehlt es an sanitären Grundeinrichtungen. Selbst 60 Prozent aller europäischen Städte mit mehr als 100 000 Einwohnern nutzen heute mehr Grundwasser, als sich natürlicherweise erneuert. GF trägt mit seinen Produkten zu einer effizienten Nutzung der Ressource Wasser bei und bietet umfangreiche Systemlösungen für die Wasserversorgung, Wasseraufbereitung und Haustechnik an.

Energie

Der Energieverbrauch hat bei Georg Fischer die grösste Umweltrelevanz. Denn durch den Energieeinsatz werden nicht erneuerbare Ressourcen verbraucht und Luftemissionen verursacht. Das Ziel lautet daher, durch die Optimierung der Produktionsprozesse möglichst wenig Energie zu verbrauchen und so die Energieeffizienz zu steigern.

Energieverbrauch. In allen drei Unternehmensgruppen stieg 2007 das Produktionsvolumen markant und ergab ein Umsatzplus von elf Prozent. Da bei GF vor allem die Fertigungsprozesse energieintensiv sind, hat der Energieverbrauch gegenüber dem Vorjahr entsprechend um neun Prozent* zugenommen. Rund zwei Drittel der Energie benötigen die drei grössten Giesereien in Singen und Mettmann, beide in Deutschland, und im österreichischen Herzogenburg. Vom gesamten Energiebedarf fallen 90 Prozent bei den zehn grössten Produktionsstandorten an. Im Gegensatz dazu tragen die 20 Produktionsstandorte mit den niedrigsten Verbrauchswerten weniger als zwei Prozent zum Gesamtverbrauch bei. Insgesamt hat Georg Fischer 2007 mehr als 170 Millionen Schweizer Franken für Energie aufgewendet.

Erfreulich ist, dass sich das Verhältnis zwischen Umsatz und Energieverbrauch in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert hat. So konnte mit einer verbrauchten Energieeinheit 2007 ein etwa 20 Prozent höherer Umsatz erzielt werden als fünf Jahre zuvor.

Verhältnis zwischen Umsatz (CHF) und Energieverbrauch (GJ)

2002/03	2003/04	2005	2006	2007
538	612	626	640	644

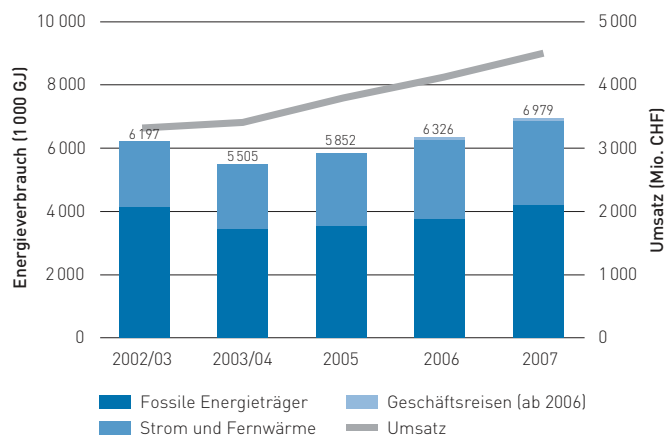
Massnahmen. Im Jahr 2007 wurden konzernweit wieder eine Reihe von Massnahmen zur Senkung des Energiebedarfs ergriffen. So wurde bei GF Automotive im österreichischen Altenmarkt die Luftreinigungsanlage in der Magnesiumgiesserei erweitert. Die neue Anlage gewinnt rund 70 Prozent der Abwärme zurück. In Mettmann, Deutschland, ist mit dem erneuerten Rekuperator die Nutzung der Abwärme erhöht worden (siehe Seiten 22 und 23). An den Standorten von GF AgieCharmilles in Nidau und Losone, beide in der Schweiz, wurde durch Verbesserungen bei den Druckluft- und Kältesystemen der Energieverbrauch reduziert. Im chinesischen Shanghai, einem Standort von GF Piping Systems, wurde die Klimaanlage im Labor und im Schulungszentrum optimiert. Dadurch sank dort der Energieverbrauch um rund 20 Prozent.

Energieträger. Die wichtigsten Energielieferanten bei GF sind Strom, Steinkohle-Koks, Erdgas und Erdöl. Steinkohle-Koks wird in den Giessereien zum Schmelzen und Aufkohlen eingesetzt. Strom, Erdgas und Steinkohle-Koks finden vorwiegend bei den Produktionsprozessen Verwendung. Mit Erdöl werden vor allem Gebäude beheizt. Zudem wird Energie aus Abwärmenutzung und Fernwärme verwendet. Der Anteil der einzelnen Ener-

gieträger hat sich über die Jahre nur wenig verändert. So hat der Anteil von Koks 2007 um zwei Prozent zu-, der von Erdgas und Erdöl um je ein Prozent abgenommen. Im Berichtsjahr wurde am Standort Traisen in Österreich die Heizzentrale erneuert und auf Erdgas umgestellt. Damit werden jährlich rund 200 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart.

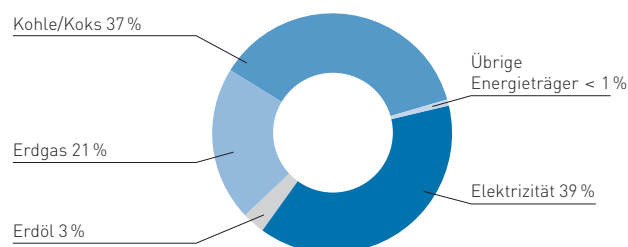
Erneuerbare Energie. Georg Fischer setzt an mehreren Produktionsstandorten erneuerbare Energie ein. Der Anteil am Gesamtenergieverbrauch beträgt gut drei Prozent, wobei die Abwärmenutzung den mit Abstand grössten Teil ausmacht (siehe Seiten 22 und 23). Die Standorte Altenmarkt in Österreich und Luterbach in der Schweiz beziehen Ökostrom. In Altenmarkt werden so bereits rund elf Prozent des Stromverbrauchs abgedeckt. Die Werke in Herzogenburg und Traisen, beide in Österreich, produzieren eigenen Strom aus Wasserkraft. In Traisen konnte die so produzierte Strommenge weiter gesteigert wer-

Energieverbrauch*



*Daten mit aktualisierten Umrechnungsfaktoren neu berechnet.

Energieträger im Jahr 2007



* Bereinigt um Veränderungen im Erfassungsbereich.

den, mittlerweile werden dort elf Prozent des Strombedarfs mit Wasserkraft produziert. Der Standort Flawil in der Schweiz setzt Fernwärme aus einer Holzverbrennungsanlage ein.

Luftemissionen

Luftschadstoffe entstehen vor allem bei der Bereitstellung und Nutzung von Energieträgern wie Strom, Steinkohle-Koks, Erdgas und Erdöl. Dabei werden hauptsächlich Kohlendioxid-Emissionen (CO_2) verursacht. Zusammen mit Methan (CH_4) trägt Kohlendioxid zum Treibhauseffekt bei. Zudem entstehen weitere Luftschadstoffe wie zum Beispiel Stickoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) oder leichtflüchtige organische Verbindungen, die Volatile Organic Compounds (VOC).

Direkt und indirekt. Bei den Luftschadstoffemissionen wird zwischen direkten und indirekten Emissionen unterschieden:

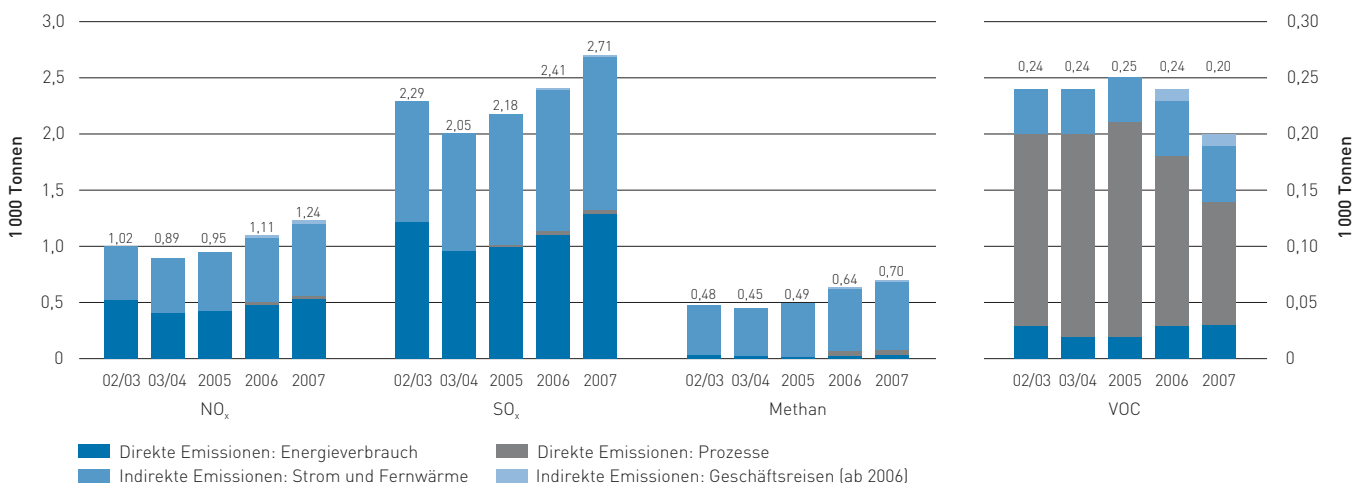
- Direkte Emissionen an den Produktionsstandorten von Georg Fischer, die durch den Verbrauch von fossilen Energieträgern wie Gas, Öl und Kohle verursacht werden.
- Direkte Emissionen an den Produktionsstandorten, die nicht aus der Energienutzung, sondern aus speziellen Produktionsprozessen stammen, wie etwa in den Giesereien. Diese Emissionen sind in der Regel deutlich niedriger als die Emissionen aus der Energienutzung.

- Indirekte Emissionen aus der Erzeugung von Strom und Fernwärme. Diese Emissionen werden zwar durch den Energieverbrauch von Georg Fischer ausgelöst. Sie fallen jedoch nicht beim Unternehmen selber an, sondern bei den Erzeugern dieser Energieträger.
- Als weitere indirekte Emissionen ausserhalb der Standorte entstehen Emissionen bei Geschäftsreisen. Ermittelt werden dabei die Emissionen bei Fahrten mit Firmen-Pkw und Flugreisen.

Emissionen. Die Emissionen von Stickoxiden (NO_x) und Schwefeloxiden (SO_x) stammen je rund zur Hälfte aus dem Verbrauch fossiler Energieträger und aus der Stromerzeugung. Entsprechend folgt die jährliche Entwicklung dieser Emissionen auch der des Gesamtenergiebedarfs. Die Emissionen von Schwefeloxiden stiegen um zwölf Prozent, die von Stickoxiden ebenfalls um zwölf Prozent. Die Methan-Emissionen (CH_4) entstehen zu knapp 90 Prozent bei der Stromerzeugung, der Rest bei der Verbrennung fossiler Energieträger an den Produktionsstandorten.

Die VOC-Emissionen, also die der leichtflüchtigen organischen Verbindungen, entstanden zu mehr als zwei Dritteln bei Produktionsprozessen, zu einem Drittel beim Energieverbrauch. Verantwortlich dafür ist vor allem die Verwendung von Reinigungsmitteln, Klebstoffen und Farben. Die VOC-Emissionen aus der Produktion wurden im Berichtsjahr um weitere 30 Prozent deutlich reduziert. Das lag vor allem an einer neuen Farbge-

Luftemissionen[°] aus Energieverbrauch, Produktionsprozessen und Geschäftsreisen



[°]Daten mit aktualisierten Umrechnungsfaktoren neu berechnet.



Erneuerbare Energie: Das Produktionswerk von GF Piping Systems in Traisen setzt auf Strom aus dem eigenen Wasserkraftwerk.

bungsanlage am Standort Leipzig. Hier werden jetzt wasserlösliche Farben eingesetzt, so dass die Emissionen um mehr als 40 Tonnen VOC pro Jahr sanken (siehe Seite 29).

Georg Fischer setzt in den Produktionsprozessen keine Emissionen von ozonschichtabbauenden Stoffen frei. Es werden, abgesehen von Kleinstmengen in den Labors, keine halogenierten Kohlenwasserstoffe verwendet. Solche Stoffe sind vereinzelt in geschlossenen Anlagen enthalten, etwa in speziellen Brandschutzeinrichtungen. Daraus entstehen aber keine Emissionen.

Treibhausgasemissionen

Mit dem Verbrauch von Energie verursacht Georg Fischer Treibhausgasemissionen. Das sind vor allem Kohlendioxid (CO_2), aber auch Methan. Massnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs sind daher gleichzeitig auch Schritte zur Reduktion der CO_2 -Emissionen. Bei den dargestellten CO_2 -Emissionen handelt es sich um berechnete Daten. Für diese Berechnungen wurden spezifische Emissionsfaktoren verwendet. Sie berücksichtigen die Art der eingesetzten Energieträger und den Strommix der einzelnen Länder. Die Daten der Jahre 2002/2003 bis 2007 wurden mit aktualisierten Umrechnungsfaktoren neu berechnet.

CO_2 . Die Emissionen des Treibhausgases CO_2 haben parallel zum Energieverbrauch zugenommen. Sie fielen 2007 um zehn Prozent* höher aus als im Vorjahr. Diese Entwicklung hängt mit dem weltweit stark gestiegenen Fertigungsvolumen bei GF zusammen.

Die direkten Emissionen an den Produktionsstandorten betrugen im Jahr 2007 rund 340 000 Tonnen CO_2 . Mit der von GF

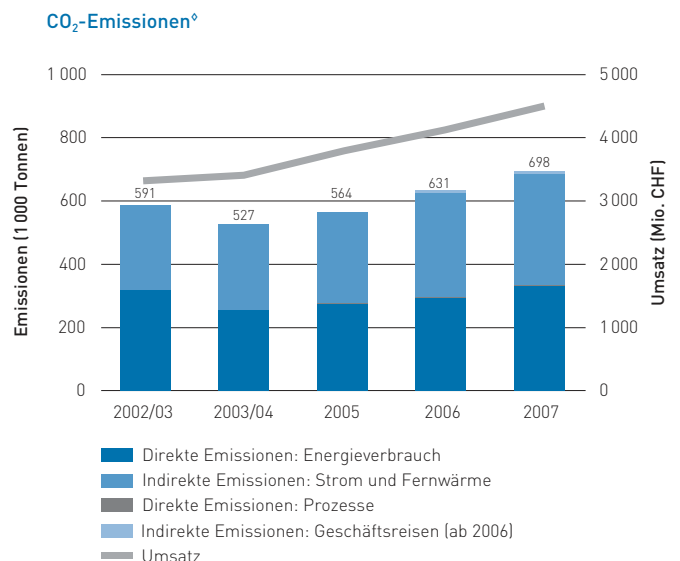
verbrauchten Elektrizität und Fernwärme wurden bei den Herstellern dieser Energieträger rund 350 000 Tonnen Kohlendioxid freigesetzt.

Im Vergleich zu den Emissionen aus dem Energieverbrauch in der Produktion sind die Emissionen, die bei Geschäftsreisen entstehen, gering. Sie betragen nur rund ein Prozent der gesamten Emissionen. Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz in der Produktion stehen daher für GF im Vordergrund.

Neben den Emissionen aus der Energienutzung treten in der Produktion nur in geringem Umfang CO_2 - und Methan-Emissionen auf. Georg Fischer setzt in den Produktionsprozessen keine weiteren Treibhausgase frei, insbesondere verwenden die Giessereien kein Schwefelhexafluorid (SF_6).

Gesetze und Richtlinien. In der Schweiz ist im Jahr 2000 das CO_2 -Gesetz in Kraft getreten. Es sieht vor, den CO_2 -Ausstoss bis 2010 gegenüber 1990 um zehn Prozent zu senken. Seit Anfang 2008 wird in der Schweiz eine CO_2 -Abgabe auf fossile Brennstoffe wie Heizöl und Erdgas von zwölf Schweizer Franken pro Tonne CO_2 -Emissionen erhoben. Die Einnahmen aus dieser Abgabe werden an die Bevölkerung und die Wirtschaft zurückerstattet. Das hat zur Folge, dass sich die Abgabe finanziell nur gering für GF auswirkt. An mehreren Schweizer Standorten hat sich das Unternehmen der Energie-Agentur der Wirtschaft angeschlossen und freiwillige Zielvereinbarungen zur Reduktion des CO_2 -Ausstosses getroffen.

Im Rahmen des Kyoto-Protokolls wurde im Jahr 2003 die EU-Emissionshandelsrichtlinie zur Beschränkung der CO_2 -Emissionen verabschiedet. In einer konzernweiten Analyse wurde ermittelt, ob



* Bereinigt um Veränderungen im Erfassungsbereich.

* Daten mit aktualisierten Umrechnungsfaktoren neu berechnet.

Standorte von GF unter die Bestimmungen dieser Richtlinie fallen. Von der ersten Handelsperiode von 2005 bis 2007 war das Unternehmen nicht betroffen. Auch in der zweiten Handelsperiode von 2008 bis 2012 fallen die Georg Fischer Produktionsstandorte in der Europäischen Union nicht unter diese Richtlinie.

Abfälle und Recycling

Abfall zu vermeiden oder zu verwerten ist das vorrangige Ziel der Kreislaufwirtschaft. Durch die Rückführung der Abfälle in den Materialkreislauf werden die Kosten für die Entsorgung reduziert. Zudem müssen weniger Rohstoffe eingekauft werden.

GF unterscheidet die Abfälle nach Art und Entsorgungsweg in vier Abfallkategorien:

- Normalabfälle, die recycelt werden
- Normalabfälle, die deponiert oder verbrannt werden
- Sonderabfälle, die recycelt werden
- Sonderabfälle, die deponiert oder verbrannt werden

Kreislauf. Ein wichtiges Element der Kreislaufwirtschaft ist, Produktionsabfälle wieder direkt in der eigenen Fertigung einzusetzen. Dieser interne Kreislauf gehört in den Giessereien und Kunststoffwerken zum Standard.

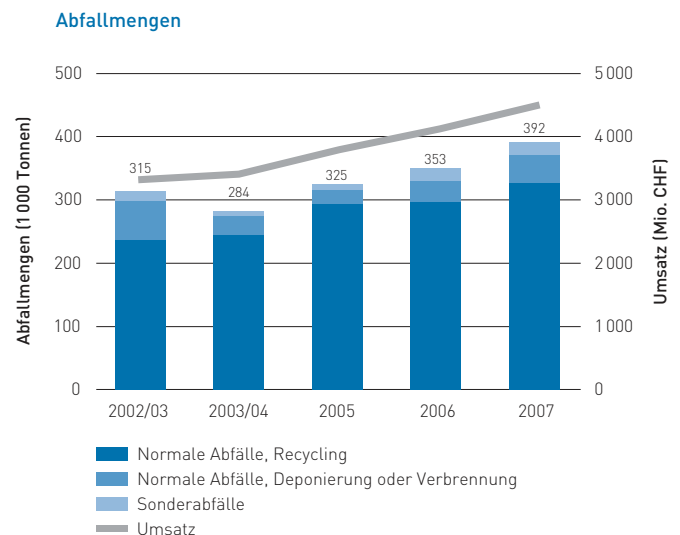
GF hat durch langfristiges Engagement die Menge der Normal- und Sonderabfälle, die verbrannt oder deponiert werden müssen, reduziert. Im Berichtsjahr lag dieser Anteil bei 13 Prozent. Der Anteil der recycelten Abfälle konnte deutlich erhöht werden. Während Ende der 90er Jahre noch weniger als 70 Prozent der Abfälle recycelt wurden, sind es seit 2004 jeweils zwischen 85 und 90 Prozent. 2007 betrug der Wert 87 Prozent.

Die Abfallmenge hängt ebenso wie die übrigen Umweltkennzahlen mit dem Produktionsvolumen zusammen. So stieg das Aufkommen 2007 um zwölf Prozent. Die Anteile der verschiedenen Abfallkategorien haben sich 2007 im Vergleich zum Vorjahr nur wenig geändert.

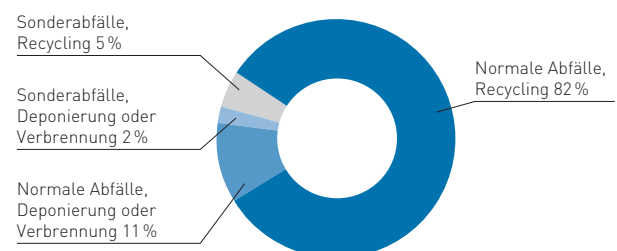
Massnahmen. Am Standort Friedrichshafen in Deutschland wurde eine Anlage zur Wiederverwendung von Kernsand installiert. Kernsand dient in der Giesserei zum Aussparen von Hohlräumen. Mit der Einrichtung zur Wiederverwendung lassen sich bis zu 30 Prozent Neusand einsparen. Das reduziert die Umweltbelastung, da weniger Neukernsand benötigt wird und die Abfallmengen kleiner werden. Das bringt einen beträchtlichen Kostenvorteil. Bereits im Jahr 2007 wurden dank der neuen Anlage rund 1 700 Tonnen weniger Kernsand deponiert oder verwertet.

Als Ersatz für Neusand bei der Kernherstellung wird in Giessereien geraspelter Kernbruch verwendet. Allerdings fällt mehr Raspelsand an, als wieder eingesetzt werden kann. Deshalb wird meist nicht der gesamte anfallende Kernbruch geraspelt, sondern teilweise auf eine Deponie transportiert. Am Standort Singen in Deutschland wird diese Menge seit 2007 einer stofflichen Verwertung zugeführt. Der geraspelte Kernsand wird hier als Quarzsandersatz in der Zementindustrie weiterverwendet. So wurde 2007 bereits mehr als die doppelte Kernbruchmenge geraspelt, und damit konnten zirka 1 300 Tonnen Raspelsand an die Zementindustrie geliefert werden. Dies hat zu einer Halbierung der zur Deponie transportierten Menge geführt, bei gleichzeitiger Reduzierung der Kosten.

Am Standort Herzogenburg in Österreich wurde eine Anlage für die Aufbereitung von Trennmitteln erweitert. Die jährliche Sonderabfallmenge sank so um 2 500 Tonnen. Die Entsorgungskosten liessen sich dadurch deutlich reduzieren.



Abfallkategorien im Jahr 2007



Abfalltrennung und -verwertung ist nicht nur an den europäischen Standorten ein Dauerthema. Auch in der Giesserei im chinesischen Suzhou wurde im Berichtsjahr die getrennte Sammlung und Verwertung der Abfälle ausgebaut.

Wasser

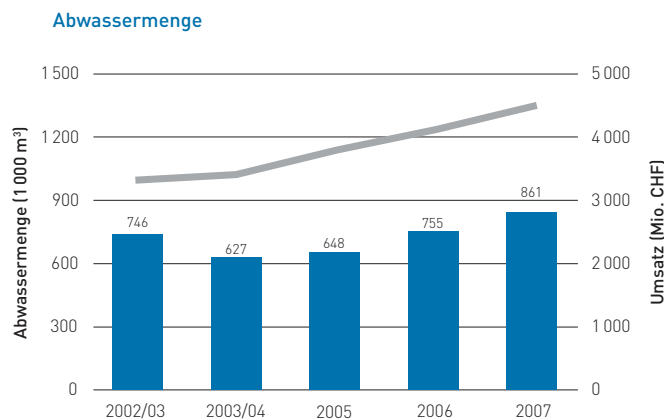
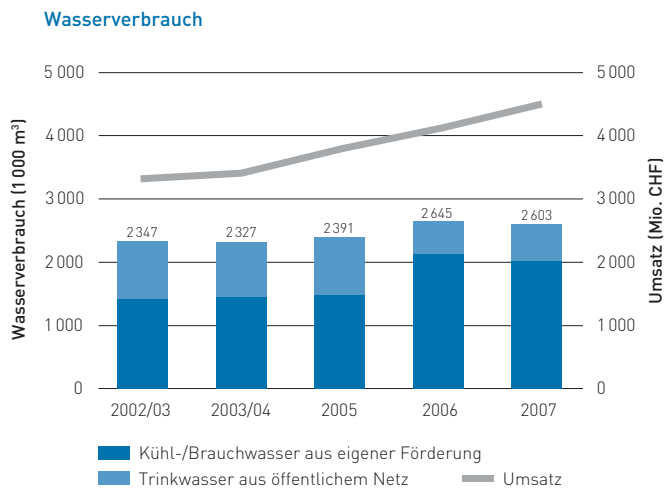
Der grösste Teil des Wassers wird bei GF für die Kühlung von Anlagen und Gussteilen in den Giessereien und Kunststoffwerken verwendet. Georg Fischer setzt neben Trinkwasser aus öffentlichen Netzen an zahlreichen Standorten auch Wasser aus eigenen Quellen oder aus Oberflächengewässern ein. Der Wasseranteil aus öffentlichen Netzen beträgt nur rund 20 Prozent des Gesamtverbrauchs. Die übrigen 80 Prozent werden selbst gefördert. Dieses Brauchwasser wird vor allem für Kühlzwecke

**Eine neue Rückkühlung
im Prüflabor spart jährlich
25 000 Kubikmeter Frisch-
wasser und Abwasser.**

eingesetzt und nicht verschmutzt. Die Auswirkungen auf die Umwelt sind deshalb gering. Trotz des gestiegenen Produktionsvolumens ist der Wasserverbrauch um drei Prozent* zurückgegangen.

Massnahmen. Die grössten Einsparungen von Trinkwasser konnten am Standort Schaffhausen in der Schweiz erreicht werden. Hier wurde im Prüflabor von GF Piping Systems eine Rückkühlung des Prüfwassers installiert. Jetzt kann das vorhandene Wasser immer wieder im Kreislauf geführt werden. Damit werden jährlich rund 25 000 Kubikmeter Frischwasser und dieselbe Menge an Abwasser eingespart.

Abwasser. Rund ein Drittel der eingesetzten Wassermenge wird zu Abwasser. Die anderen zwei Drittel werden als Kühlwasser eingesetzt, verdunsten oder werden unverschmutzt an die Natur zurückgegeben. Das Abwasser wird in öffentlichen Reinigungsanlagen behandelt. An den grösseren Produktionsstandorten sind teilweise werksinterne Reinigungsstufen vorgeschaltet. Gegenüber dem Vorjahr ist die Abwassermenge um elf Prozent* angestiegen. Dies liegt vor allem an dem gestiegenen Produktionsvolumen in den Giessereien und der damit verbundenen höheren Auslastung von Kühlkreisläufen und Anlagen.



Aufwendungen für den Umweltschutz

Rund 31 Millionen Schweizer Franken hat Georg Fischer 2007 für den Umweltschutz aufgewendet. Im Jahr zuvor waren es 24 Millionen Schweizer Franken. Im Jahr 2007 stammten rund 90 Prozent der Aufwendungen für den Umweltschutz von GF Automotive. 20 Millionen Franken entfielen auf den Bau

* Bereinigt um Veränderungen im Erfassungsbereich.

neuer Anlagen. Elf Millionen Franken kosteten der Betrieb und der Unterhalt bestehender Anlagen – vor allem im Bereich der Abluft-, Abwasser- und Abfallbehandlung. Zu den Ausgaben zählen auch die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften sowie Umweltschutzmassnahmen bei Gebäudesanierungen und Neubauten.

Neue Anlagen. Zu den wichtigsten Massnahmen im Berichtsjahr (siehe Seite 29) gehören eine neue Farbgebungsanlage in der Giesserei in Leipzig, eine Erweiterung der Luftreinigungsanlage in Altenmarkt in Österreich und eine Anlage zur Kernsandrückführung in Friedrichshafen in Deutschland. Das sind alles Standorte von GF Automotive. Am amerikanischen Standort Little Rock von GF Piping Systems wurden neue Einrichtungen zur optimalen Ausnutzung der verwendeten Kunststoffgranulate angeschafft.

Energiekosten. Die Ausgaben für Energie lagen 2007 bei rund 170 Millionen Franken und damit um 16 Prozent höher als im Vorjahr. Diese Steigerung ist sowohl auf den erhöhten Verbrauch zurückzuführen als auch auf die gestiegenen Energiepreise. Eine Vielzahl von Einzelmassnahmen wie die vermehrte Nutzung von Abwärme oder die Umstellung der Heizungen von Öl auf Gas konnte dem nicht entgegensteuern. Die Kosten für Wasser stiegen trotz reduziertem Verbrauch um 15 Prozent. Bei der Verwertung der Abfälle konnten aber höhere Erträge aus dem Recycling erreicht werden. Diese Erträge aus dem Recycling übersteigen die Kosten für die Entsorgung der übrigen Abfälle.

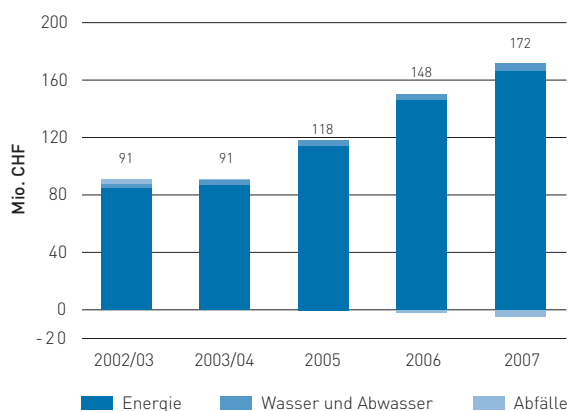
Störfälle und Einhaltung von Vorschriften

Mit dem Sustainability Information System (SIS) wird neben den Stoff- und Energieflüssen auch die Einhaltung der umweltrechtlichen Forderungen erfasst. Ausserdem werden die Anzahl von Störfällen mit Auswirkungen ausserhalb der Produktionsareale erhoben sowie die Beschwerden von Anwohnern oder anderen Interessengruppen.

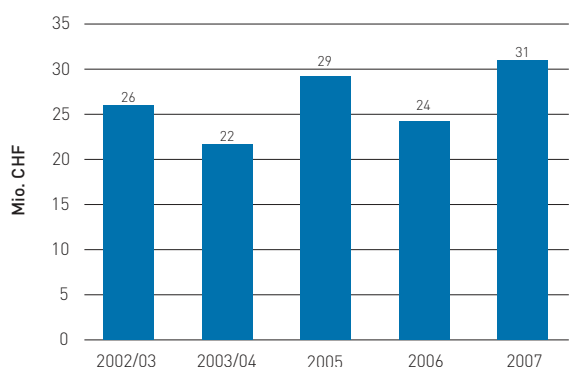
Dabei sind für die Jahre 2006 und 2007 keine Fälle von Nicht-Konformitäten im Umweltbereich bekannt geworden. Es mussten keine Bussen bezahlt werden. An einem chinesischen Standort fiel 2006 jedoch eine Busse in Höhe von knapp 1 000 Schweizer Franken wegen nicht eingehaltener Brandschutzbestimmungen an. Der Missetand wurde behoben.

In den Jahren 2006 und 2007 sind keine Störfälle mit wesentlichen Auswirkungen ausserhalb der Betriebsareale aufgetreten. An zwei europäischen Standorten waren wegen Störungen für kurze Zeit Teile der Abluftreinigungsanlagen ausser Betrieb. Diese Unterbrechungen wurden als nicht gravierend eingestuft. Sie haben aber in einem Fall zu einer Anwohnerbeschwerde geführt. An zwei weiteren Standorten in Deutschland sind Anwohnerbeschwerden wegen Geruchsbelastungen eingegangen. An einem dieser Standorte wurde zwischenzeitlich eine zusätzliche Abluftreinigung installiert. Beim zweiten Standort hat ein unabhängiger externer Gutachter die Konformität des Betriebs bestätigt. Als freiwillige Verbesserungsmassnahme ist im Frühjahr 2008 eine zusätzliche Schutzeinrichtung eingebaut worden.

Kosten für Energie, Wasser und Abfallentsorgung



Aufwendungen für den Umweltschutz





Arbeitsplätze und Beschäftigte

Georg Fischer beschäftigt weltweit rund 13 000 Menschen. Sie geben dem Unternehmen, seinen Produkten und seinen Dienstleistungen ein Gesicht. Der Konzern fühlt sich gegenüber seinen Mitarbeitenden verantwortlich – auch über die Einhaltung nationaler und internationaler arbeitsrechtlicher Standards hinaus. Attraktive Arbeitsplätze, interessante Aufgaben, eine zielgerichtete Aus- und Weiterbildung, ein faires Gehalt und gute Sozialleistungen bilden die Grundlage für ausserordentliche Leistungen und tragen damit zur Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft des Unternehmens bei.

Beschäftigungsentwicklung. Der Personalbestand ist gegenüber dem Vorjahr um knapp fünf Prozent gestiegen. Am 31. Dezember beschäftigte der Konzern 12 986 Personen (plus 601). Bereinigt um Veränderungen im Konsolidierungskreis, hat das Unternehmen somit weltweit 537 (Vorjahr: 104) neue Arbeitsplätze geschaffen. Der Anteil entwickelte sich in den einzelnen Regionen unterschiedlich. In Europa ist die Zahl der Beschäf-

tigten erstmals seit vier Jahren wieder angestiegen. Insgesamt ist hier seit 2001 der Prozentsatz der Arbeitnehmer jedoch von 87 auf 79 Prozent gesunken. Auf dem amerikanischen Kontinent blieb die Zahl im Jahr 2007 im Vergleich zum Vorjahr stabil. In Asien und Australien arbeiten nun 2 100 Menschen für GF (Vorjahr: 1 674). Das entspricht 16 Prozent der Belegschaft. Allein in China sind 1 672 Personen beschäftigt. Dort hat die Zahl der Mitarbeitenden in allen 22 Gesellschaften zugenommen.

Neben den 12 986 fest angestellten Mitarbeitenden waren für das Unternehmen Ende 2007 rund 1 200 Personen von Drittfirmen («beaufsichtigte Arbeiter» gemäss GRI) tätig. Dazu zählen unter anderem Leihkräfte (Zeitarbeit) und Angestellte von Subunternehmern, deren berufliche Sicherheit und Gesundheit unter direkter Verantwortung von GF steht. Das ist zum Beispiel das Unterhalts- oder Reinigungspersonal einer Drittfirma, das dauernd im Betrieb einer Konzerngesellschaft tätig ist.

Mit dem Aufbau der Georg Fischer Piping Systems Pvt. Ltd. in Mumbai (Indien) beschäftigt GF Mitarbeitende in 30 Ländern. Die meisten sind in Deutschland (31 Prozent), der Schweiz (21 Prozent), Österreich (19 Prozent) und China (13 Prozent) tätig.

Personalbestand*	2003	2004	2005	2006	2007
Personalbestand Ende Jahr	13 247	12 324	12 403	12 385	12 986
- Europa	11 484	10 476	10 347	10 059	10 234
- Amerika	599	609	602	652	652
- Asien, Australien	1 164	1 239	1 454	1 674	2 100

* Nicht bereinigt um Änderungen im Konsolidierungskreis wie Akquisitionen, Verkäufe oder Schliessungen.

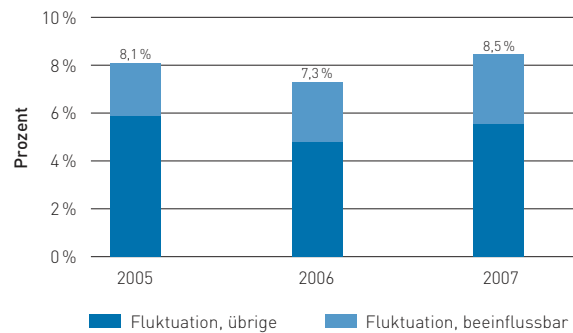
Wachstum in China. GF ist seit 1993 mit eigenen Gesellschaften in China vertreten. Die Volksrepublik hat sowohl für die Umsetzung der Wachstumsstrategie als auch als Produktions- und zunehmend als Entwicklungsstandort eine hohe Bedeutung für den Konzern. Alle Unternehmensgruppen erweitern laufend ihre Fertigungskapazitäten. Bis zum Jahr 2010 sind in China Investitionen in dreistelliger Millionenhöhe geplant. Mit dem Ausbau einher geht auch eine Zunahme der Beschäftigten. So ist seit der Jahrtausendwende die Zahl der Mitarbeitenden von 545 auf 1 672 gestiegen. Folgerichtig wurde im Berichtsjahr die Funktion eines Personalmanagers für China geschaffen, der Human-Resources-Programme zur Unterstützung des Wachstums entwickelt und koordiniert.

Die konsequente Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in China ist für GF selbstverständlich. Im Hinblick auf die Einführung des neuen Arbeitsgesetzes in der Volksrepublik zum 1. Januar 2008 wurden die Human-Resources-Prozesse von allen Konzerngesellschaften überprüft und wo nötig angepasst. Alle Mitarbeitenden sind krankenversichert und erhalten darüber hinaus weitere soziale Leistungen, wie zum Beispiel eine Unfallversicherung. Wie in anderen Ländern auch, ist die Arbeitszeit vertraglich geregelt und beträgt 40 Stunden pro Woche. Alle Konzernstandards und Managementsysteme für Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Qualität und nachhaltige Entwicklung gelten auch in den chinesischen Werken. Das Joint Venture Chinaust war Vorreiter bei der Zertifizierung nach dem international anerkannten Arbeitssicherheits-Managementsystem OHSAS 18001 – sowohl im Konzern als auch innerhalb der chinesischen Industrie.

Aufgrund des rasanten Wirtschaftswachstums hat die Bindung qualifizierter Mitarbeitender in China einen besonders hohen Stellenwert. Die Fluktuationsquote liegt mit etwa zehn Prozent über dem Konzerndurchschnitt. Auch vor diesem Hintergrund bietet die GF Academy in China seit 2007 massgeschneiderte Management- und Führungstrainings an. Die Vermittlung wichtiger Kompetenzen aus den Bereichen Selbstmanagement, Mitarbeiter- und Teamführung sowie Projektmanagement soll dazu beitragen, die Führungskompetenz, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Effizienz zu stärken.

Fluktuation. Die weltweite Fluktuationsrate lag 2007 bei 8,5 Prozent (Vorjahr: 7,3 Prozent). Absolut verliessen 1 070 Personen das Unternehmen. Auch die Zahl der beeinflussbaren Austritte, also der Mitarbeitenden, die aufgrund von Unzufriedenheit mit der Vergütung, dem Arbeitsklima, den Arbeitsbedingungen oder der beruflichen Entwicklung kündigten, hat leicht

Fluktuation



zugenommen. Sie betrug 2,9 Prozent (Vorjahr: 2,5 Prozent). Dieser leichte Anstieg spiegelt nicht zuletzt das insgesamt positive wirtschaftliche Umfeld und den umkämpften Arbeitsmarkt wider. Regional entwickelt sich die Fluktuation unterschiedlich. In Deutschland liegt sie mit knapp fünf Prozent am tiefsten, in den übrigen europäischen Ländern mit rund neun Prozent auf Höhe des Konzerndurchschnittes. In China beträgt die Rate knapp zehn und im übrigen Asien etwas über elf Prozent.

Mitarbeiterzufriedenheit. Alle Unternehmensgruppen befragen ihre Beschäftigten regelmässig zu arbeitsplatzspezifischen Themen. Aus den Resultaten werden Verbesserungspotenziale abgeleitet, deren Implementierung nachverfolgt wird. 2007 sind konzernweit fast 7 400 Personen in 55 Gesellschaften befragt worden. Das entspricht knapp 60 Prozent der Belegschaft. 80 Prozent der Konzerngesellschaften haben in den vergangenen drei Jahren mindestens eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. GF Piping Systems befragte im Berichtsjahr erstmals zeitgleich alle Mitarbeitenden weltweit. Die Rücklaufquote lag mit erfreulichen 83 Prozent deutlich über den üblichen Industriewerten. GF Automotive führt, basierend auf einem weltweit standardisierten Konzept, jährlich an mehreren Standorten Mitarbeiterumfragen durch. 2007 wurden 2 100 Mitarbeitende in Singen, Montreal, Leipzig und Altenmarkt befragt. Anfang 2008 folgten die Standorte Friedrichshafen und Garching. Bei GF AgieCharmilles haben 13 Betriebe knapp 1 500 Beschäftigte befragt.

Arbeitnehmerorganisationen. GF fördert eine konstruktive Zusammenarbeit mit den innerbetrieblichen Mitarbeitervertretungen und eine regelmässige Aussprache in einer offenen Atmosphäre. So suchen die Personalverantwortlichen in Ländern mit relativ hohen Arbeitskosten wie Deutschland, Schweiz und Österreich gemeinsam mit den Personalvertretungen nach Lösungen, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens im

Spannungsfeld von Personalkosten und Arbeitsproduktivität aufrechtzuerhalten beziehungsweise weiter zu steigern. Konzernweit sind über 200 Personen als von den jeweiligen Belegschaften gewählte Arbeitnehmervertretung tätig. GF respektiert das Recht aller Mitarbeitenden, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten. In allen Konzernteilen sind regelmässige Treffen zwischen Arbeitnehmervertretern und Führungskräften installiert. Seit 1996 haben zudem jährlich jeweils über 30 Arbeitnehmervertreter aus Europa die Möglichkeit, in den Euroforen für jede Unternehmensgruppe und für den Konzern mit dem Top-Management aktuelle Themen zu diskutieren. Die Euroforen tragen wesentlich zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bei.

Weltweit sind die Arbeitsbedingungen von rund zwei Dritteln der Mitarbeitenden durch kollektive Regelungen wie Tarifverträge oder betriebliche Vereinbarungen festgelegt. In der Schweiz gelten die Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrags, den der Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem/ASM) mit den Arbeitnehmerorganisationen abgeschlossen hat. In diesem Vertrag ist auch geregelt, dass die Arbeitnehmervertretungen rechtzeitig über wesentliche betriebliche Veränderungen informiert werden müssen.

Organisation. In allen 140 Konzerngesellschaften wird Personalarbeit auf professionellem Niveau umgesetzt. Während die Betriebe vor Ort zum Beispiel für Personalrekrutierung und -entwicklung, arbeitsplatzbezogene Aus- und Weiterbildung, die Umsetzung der Leitbilder und die Salärabrechnung zuständig sind, werden übergeordnete Aufgaben auf Stufe der Unternehmensgruppen oder des Konzerns wahrgenommen. Dazu gehören unter anderem die Weiterentwicklung der Leitbilder, die Positionierung von GF als attraktiver Arbeitgeber, die Förderung von Talenten und die Beratung der Organisation, beispielsweise bei der Umsetzung von Veränderungsprozessen.

Löhne und Sozialleistungen

GF vergütet seine Mitarbeitenden gerecht und ohne Diskriminierung. Das Gehaltsniveau orientiert sich an den jeweils relevanten Salärmärkten. Das Unternehmen setzt moderne und transparente Entlohnungssysteme ein. Das individuelle Salär richtet sich nach den Stellenanforderungen, der Leistung und dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Wo es sinnvoll ist, setzt GF erfolgsabhängige, variable Komponenten ein und lässt die Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg teilhaben. Herausragende Leistungen von Einzelnen und von Teams werden anerkannt und honoriert. Darüber hinaus bietet GF die landes- und branchenüblichen Sozialleistungen an.

Zielvereinbarung. Basis für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung ist eine faire Beurteilung. Das Leitbild Personal gibt dementsprechend vor, dass die Führungskräfte ihren Mitarbeitenden regelmässig eine offene und konstruktive Rückmeldung zu Leistung, Verhalten und Entwicklungsmöglichkeiten geben. Zudem vereinbaren Vorgesetzte mit den Beschäftigten realisierbare und messbare Ziele. Zu diesem Zweck findet mindestens einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch statt.

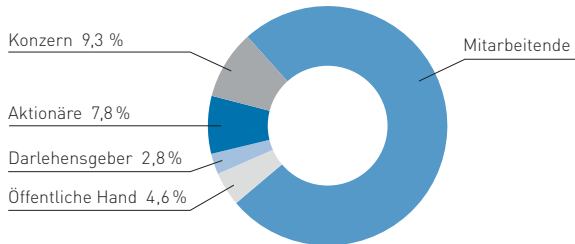
Personalvorsorge. Die Pensionspläne für die Mitarbeitenden stehen im Einklang mit den jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften. Mehrheitlich vom Konzern unabhängige Einrichtungen und Stiftungen regeln die Altersvorsorge. Die Finanzierung erfolgt in der Regel durch Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge.

Wertschöpfung. Nach Abzug des Materialaufwandes vom Umsatz verblieben im Berichtsjahr 1,43 Milliarden Schweizer Franken als Wertschöpfung. Davon schüttete der Konzern 1,08 Milliarden Schweizer Franken (75,5 Prozent) in Form von Löhnen und Gehältern, Sozial- und Vorsorgeaufwand an die Beschäftigten aus. Für Steuern und Abgaben an verschiedene Staa-

Personalaufwand (in Mio. CHF)	2003	2004	2005	2006	2007
Löhne und Gehälter	802	787	810	818	882
Personalvorsorgeaufwand	39	37	45	42	53
Sozialaufwand	149	155	144	158	148
Total	990	979	999	1 018	1 083

Verteilung der Nettowertschöpfung 2007

(100 % = CHF 1,43 Mia.)



ten wurden 66 Millionen Schweizer Franken aufgewendet. An die Aktionäre schüttete GF 111 Millionen Schweizer Franken aus, der Aufwand für Zinsen betrug 40 Millionen Schweizer Franken. Im Konzern verblieben 134 Millionen Schweizer Franken, die unter anderem zur Finanzierung zukünftigen Wachstums dienen.

Entschädigung Verwaltungsrat und Konzernleitung. Georg Fischer informiert umfassend über die Entschädigungspolitik und -höhe für Verwaltungsrat und Konzernleitung. Als in der Schweiz börsennotiertes Unternehmen berücksichtigt GF das Obligationenrecht (Art. 663b bis OR und Art. 663c Abs. 3 OR) und die Ziffer 5.1. der Corporate-Governance-Richtlinie (RLCG) der Schweizer Börse (SWX Swiss Exchange). Zudem beachtet GF den «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Dachverbandes der Schweizer Wirtschaft, Economiesuisse. Der Geschäftsbericht informiert ausführlich und transparent über dieses Thema.

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. GF fördert passgenaue Programme über den ganzen Karriere- und Berufsweg hinweg: von der

Lehrlingsausbildung über Angebote für die Mitarbeitenden und Führungskräfte bis hin zu Seminaren für das obere Management. Jede Gesellschaft führt ein auf ihre Anforderungen abgestimmtes Trainingsprogramm durch. Im mehrjährigen Durchschnitt investiert der Konzern rund zwei bis drei Prozent des Personalaufwands in Trainingsmassnahmen. Allein für die externe Weiterbildung hat das Unternehmen 2007 viereinhalb Millionen Schweizer Franken aufgewendet. Insgesamt wurden 8400 Personen geschult (plus 14 Prozent). Ziel ist es, dass sich jeder Mitarbeitende im Durchschnitt mindestens vier Tage pro Jahr fortbildet. Dabei finden viele Schulungen «on-the-job» statt. «Off-the-job» meldeten die Gesellschaften im Berichtsjahr rund 30 000 Schulungstage (plus 39 Prozent). Das entspricht 2,4 Tage (Vorjahr: 1,8 Tage) pro Beschäftigtem. 66 Prozent der Belegschaft hat im Berichtsjahr mindestens ein Training besucht. Um möglichst praxisorientiert weiterzubilden, fanden 60 Prozent der Massnahmen intern statt. Überdurchschnittlich viele Beschäftigte – über 85 Prozent – sind in China geschult worden. Rund ein Drittel der erfassten Konzerngesellschaften haben über 90 Prozent ihrer Mitarbeitenden geschult. Neben Fach- und Führungsqualifizierungen werden auch Programme mit strategischer Ausrichtung durchgeführt.

Eigene Schulungszentren. GF Piping Systems verfügt mit seinem Trainingszentrum in Schaffhausen über eine ausgezeichnete Infrastruktur für interne und externe Kurse. GF Automotive wird im 2009 bezugsbereiten neuen Hauptgebäude ebenfalls eigene Schulungseinrichtungen anbieten. Die Service Academy von GF AgieCharmilles schult insbesondere Mitarbeitende aus den Bereichen Service, Verkauf und Management. Auch das konzerneigene Aus- und Weiterbildungszentrum Klostersgut Paradies wird vielfältig genutzt. Neben zahlreichen anderen Schulungsteilnehmern haben sich hier vergangenes Jahr rund 100 obere Führungskräfte weitergebildet. Insgesamt waren es im Verlauf des Berichtsjahres rund 15 000 Personen, die zu einer Ausbildung oder einer Sitzung in das ehemalige Kloster am Ufer des Rheins kamen (siehe auch Seite 49).

Ausbildung. Ausbildung hat bei GF Tradition. Dass dieser Satz mehr als ein Lippenbekenntnis ist, belegt ein bemerkenswertes Jubiläum: Bereits im Jahr 1918 – also vor genau 90 Jahren – wurde am Stammsitz in Schaffhausen die erste Werkschule eröffnet und damit die Lehrlingsausbildung institutionalisiert. Auch neun Dekaden später sichert sie dem Unternehmen nicht nur eine qualifizierte Belegschaft, sondern ist auch ein Beitrag zur Gesellschaft. Die Georg Fischer Fittings GmbH in Traisen (Österreich) ist im Berichtsjahr durch die Wirtschaftskammer



Personalvorsorge: Ausführliche Kennzahlen auf Seite 67 im Geschäftsbericht 2007 oder <http://gb2007.georgfischer.com>

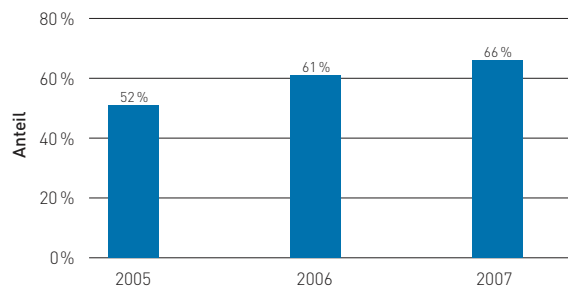
Entschädigungspolitik und Vergütung an Verwaltungsrat und Geschäftsführung, Geschäftsbericht 2007, Seiten 86, 87, 106, 107 und www.georgfischer.com/corporate_governance_de

Entschädigungspolitik: Rede von Martin Huber, Präsident des Verwaltungsrates, anlässlich der 112. Generalversammlung am 19. März 2008 unter www.georgfischer.com/generalversammlung_de

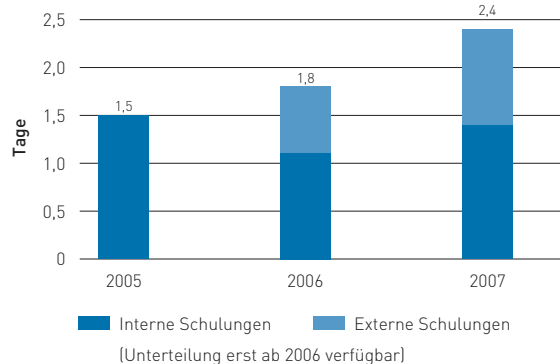
Löhne und Sozialleistungen: Mehr zu den Grundsätzen im Leitbild Personal unter www.georgfischer.com/leitbilder_de

Niederösterreich für ihre innovative Lehrlingsausbildung ausgezeichnet worden. In verschiedenen technischen und kaufmännischen Berufen hat das Unternehmen im vergangenen Jahr rund 450 Ausbildungsplätze angeboten. In der Schweiz hat sich die Anzahl der Auszubildenden im Berichtsjahr leicht reduziert und machte mit 173 Lehrlingen (Vorjahr: 204) 6,4 Prozent der Belegschaft aus. In Deutschland beschäftigt GF 158 Auszubildende, was einem Anteil von 3,9 Prozent entspricht, und in Österreich sind es 97 Lehrlinge (4,1 Prozent der Belegschaft).

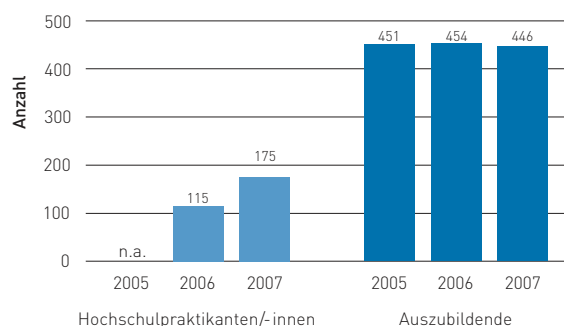
Mitarbeitende mit «Off-the-job»-Schulung



«Off-the-job»-Schulungstage pro Mitarbeitenden



Auszubildende und Praktikanten



Die Ausbildung nach diesem dualen System erfolgt im Schwerpunkt in Mitteleuropa. In anderen Regionen wird der Nachwuchs in der Regel landestypisch über den schulischen Weg und «Training on the job» an den Beruf herangeführt.

Nachwuchs. Zudem bietet GF Einstiegsmöglichkeiten über Praktika oder Diplomarbeiten. Diese Möglichkeit nahmen im Berichtsjahr 175 Studierende in Anspruch. Auf positive Resonanz stösst dabei, dass die Hochschüler die Arbeitsabläufe in überschaubaren Einheiten schnell praxisorientiert mitgestalten können. Die Bereiche nehmen auf diese Weise Engagement und Arbeitsweise der Praktikanten unter die Lupe und binden die besten an sich. Um die strategisch gewünschte Innovationskultur zu fördern, legt GF bereits bei der Auswahl künftiger Führungskräfte und Spezialisten Wert auf Unternehmergeist. Kooperationen mit Wissenschaftsinstituten dienen ebenfalls der Nachwuchsrekrutierung.

Führungskräfteentwicklung. Die Managementausbildung beruht auf einem etablierten Prozess. Deshalb konnten auch 2007 rund 80 Prozent aller offenen Positionen im Senior Management mit internen Kandidaten besetzt werden. Wichtig ist die GF Academy, in der die bisherigen Seminarangebote gebündelt und durch neue massgeschneiderte Programme ergänzt werden. Bei der Konzeption der Programme arbeitet GF mit der Universität St. Gallen zusammen. Ziel ist es, die Führungs- und Nachwuchskräfte in ihrer beruflichen Entwicklung zu begleiten und ihnen das Rüstzeug für den nächsten Karriereschritt zu vermitteln. Die Konzernleitung engagiert sich mit unternehmensspezifischen Themen und pflegt den persönlichen Dialog mit den Teilnehmenden.

Eine wichtige Aufgabe der GF Academy ist die Entwicklung von Führungskräften in China. In der Volksrepublik sind qualifizierte Kräfte besonders stark nachgefragt und der Arbeitsmarkt hart umkämpft. Die Fluktuationsrate liegt über dem Durchschnitt (siehe Seite 41). Vor diesem Hintergrund bietet die GF Academy in China seit verganginem Herbst Management- und Führungstrainings an. Die Weiterbildung richtet sich an die Geschäftsleitungen und das mittlere Management aller Gesellschaften. Dabei werden die vier Module Selbstmanagement, Mitarbeiter- und Teamführung sowie Projektmanagement angeboten. Die Trainings sollen dazu beitragen, die Führungskompetenzen und die Effizienz zu stärken und gleichzeitig Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden (siehe Seite 29).

Wissens- und Know-how-Transfer. Jährlich werden an der zweitägigen Konzernkonferenz sowie an den regionalen Geschäftsführertagungen wesentliche strategische und operative Fragen von Führungskräften diskutiert. 2007 nahmen rund

Bester Jungfacharbeiter Deutschlands

Der Start ins Berufsleben ist Thomas Bachmann mit Bravour gelungen. Mit Auszeichnung schloss der Abiturient seine Lehre als Giessereimechaniker bei GF in Leipzig vorzeitig ab. Gleichzeitig wurde er in Berlin als bester Jungfacharbeiter Deutschlands in seinem Ausbildungsberuf geehrt. Seit Oktober studiert er nun an der technischen Universität in Freiberg Werkstofftechnologie mit Schwerpunkt Giessereitechnik. Dabei wird er von seinem ehemaligen Arbeitgeber finanziell unterstützt. Ziel von GF Automotive: Das Talent frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Auch wenn er jetzt an der Universität ist, möchte sich Bachmann weiterhin im Unternehmen einbringen und konzernweit Praktika absolvieren. Anschliessend möchte der Student zurück zu GF. Über den Grund denkt er nicht lange nach: «GF ist eine der Top-Adressen in Europa.»

120 obere Führungskräfte an dieser Tagung teil. Schwerpunkt: Chancen und Besonderheiten des chinesischen Marktes. Erstmals fand diese wichtigste Unternehmenskonferenz ausserhalb von Europa in China statt. Grund: Das asiatische Land bildet einen Schwerpunkt in der Globalisierungsstrategie, bietet grosse Wachstumschancen, erfordert aber gleichzeitig auch ein landesspezifisches Vorgehen. Folglich standen neben Fachvorträgen und Workshops auch Kundenbesuche auf der Agenda. An den drei regionalen Geschäftsführertagungen nahmen 55 Führungskräfte teil. Die Veranstaltungen fanden in Kopenhagen für Nord- und Osteuropa, Los Angeles für Amerika und Singapur für Asien statt. Themenschwerpunkte waren jeweils die Umsetzung der «Managing for Growth»-Initiative, Corporate Compliance sowie die neuen Leitbilder Personal und Soziale Verantwortung (siehe Seite 7). Am renommierten Institute for Management Development (IMD) in Lausanne haben zudem zwischen November 2006 und Sommer 2007 rund 120 obere Führungskräfte unter dem Dach von «Managing for Growth» ein intensives Trainingsprogramm absolviert. In drei Gruppen à 40 Teilnehmern tauschten sich die Teilnehmer unter Anleitung von international führenden Professoren vier Tage darüber aus, wie sich der Wachstumsprozess vorantreiben lässt, wie von den Besten zu lernen ist oder wie Innovationen kundenorientierter und schneller entstehen.

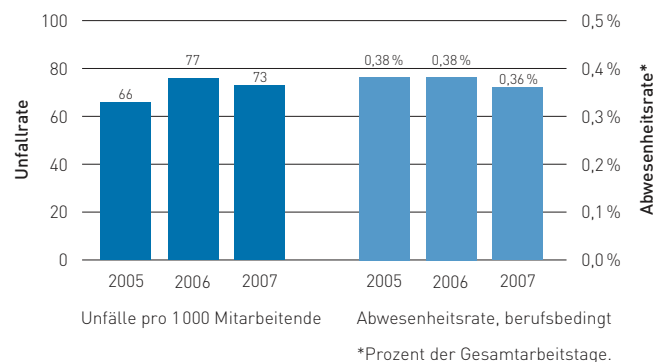
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Unfallrate war 2007 leicht rückläufig und ist auf 73 Unfälle pro tausend Mitarbeitende gesunken (Vorjahr: 77). Darauf will die Konzernleitung weiter aufbauen. Ziel ist es, diese Rate in den Jahren 2008 und 2009 um mindestens fünf Prozent jeweils bezogen auf die vergangenen drei Jahre zu senken. Ein wichtiges Element dabei ist die Einführung des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystems OHSAS 18001. Bis Ende 2011 sollen alle 50 Produktionsstandorte zertifiziert sein (siehe Seite 24). Unter diesem Dach setzen die Gesellschaften vor Ort zahlreiche Massnahmen um. Dabei geht es nicht nur darum, Unfälle zu vermeiden, sondern auch um aktives betriebliches Gesundheitsmanagement. Denn 90 Prozent aller Fehlzeiten sind auf nicht-berufsbedingte Krankheiten und Unfälle zurückzuführen. Dies zeigt, dass es immer wichtiger wird, die Mitarbeitenden zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten in den Bereichen Bewegung, Ernährung und Entspannung zu befähigen und zu motivieren. So bieten die Betriebe zum Beispiel kostenlose Gripeschutzimpfungen, Seminare zur Stressbewältigung und Suchtprävention, Rückentrainings und Betriebssport an.

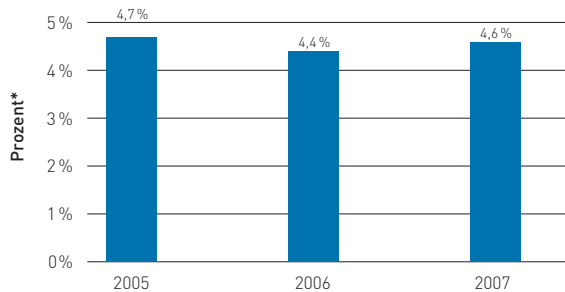
2007 verunfallten bei Georg Fischer 921 Personen, die für mindestens einen Tag arbeitsunfähig waren. Keiner der Unfälle endete tödlich. Über 80 Prozent der Unfälle ereigneten sich in den Giessereien von GF Automotive. Positiv: Rund die Hälfte der Konzerngesellschaften meldete keinen Unfall. In 30 Konzerngesellschaften konnte die Unfallrate gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden. Die Betriebe in Asien verzeichneten mit 25 Unfällen pro 1 000 Mitarbeitende den tiefsten Wert.

Abwesenheitsrate. Die Rate der berufsbedingten Abwesenheiten ist 2007 leicht von 0,38 auf 0,36 Prozent gesunken. In rund der Hälfte der Konzerngesellschaften konnte diese Kenn-

Berufsbedingte Unfälle und Abwesenheiten



Gesamte Abwesenheitsrate



*Prozent der Gesamtarbeitstage.

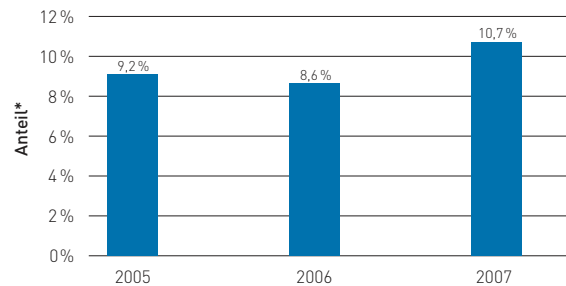
zahl reduziert werden. Die gesamte Rate – also die Zahl der berufsbedingten und nicht-berufsbedingten Fehlzeiten – lag mit 4,6 Prozent in etwa auf der Höhe des Vorjahres. Ein Vergleich zwischen den Unternehmensgruppen sowie den Kontinenten ergibt für GF AgieCharmilles (2,2 Prozent) und die asiatischen Gesellschaften (1,1 Prozent) die tiefsten Absenzzraten.

Vielfalt als Chance

Einen aktuellen Schwerpunkt des Personalmanagements bildet die Umsetzung der neuen Leitbilder (siehe Seite 7) mit besonderem Augenmerk auf den Teilbereichen Chancengleichheit (Diversity), Arbeitszufriedenheit und Motivation. Mit Standorten in 30 Ländern betrachtet Georg Fischer die Vielfalt der Kulturen, Religionen, Nationalitäten, Hautfarben, ethnischen Gruppen, der beiden Geschlechter und der Altersgruppen als wertvolle Quelle für Talent, Kreativität und Erfahrung. Vielfalt bei Georg Fischer heisst: Es zählen Qualifikation und Leistung, jeder hat die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven. Die Arbeit in interkulturellen Teams und die weitere Internationalisierung werden gefördert. Führungskräfte werden weltweit rekrutiert, und alle oberen Führungskräfte sollen für eine längere Zeit im Ausland gearbeitet haben.

Weibliche Führungskräfte. Langfristiges Ziel ist es, mehr Frauen für Führungspositionen und als Spezialistinnen zu gewinnen und zu entwickeln. Derzeit liegt der Anteil von Frauen in den Geschäftsleitungen der Konzerngesellschaften bei 10,7 Prozent. Bei 40 Prozent der erfassten Gesellschaften sind eine oder mehrere weibliche Personen in der Geschäftsleitung tätig. In der Konzernleitung und in den Leitungen der Unternehmensgruppen gibt es keine Frauen. Eines der zehn Mitglieder des Verwaltungsrates ist eine Frau.

Frauen in der Geschäftsleitung



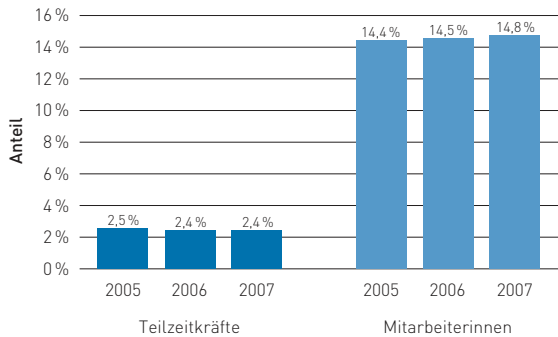
*Bezogen auf die gesamte Anzahl der Geschäftsleitungsmitglieder.

Weibliche Beschäftigte. Der Anteil betrug im vergangenen Jahr 14,8 Prozent. Auch hier differiert die Zahl deutlich: Bei 26 Konzerngesellschaften liegt der Frauenanteil über 25 Prozent, bei 13 unter 10 Prozent. In Asien liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen deutlich höher als auf den anderen Kontinenten: In Singapur bei 29 Prozent, in Japan bei 24 Prozent und bei 19 Prozent in China. Bei den Produktionsgesellschaften liegt der Anteil an Mitarbeiterinnen im Mittel bei 13 Prozent, bei den Verkaufsgesellschaften bei 24 Prozent. Am höchsten ist der Frauenanteil mit 53 Prozent bei Georg Fischer Signet in den USA.

Teilzeitkräfte. Obwohl das Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle ausdrücklich fördert, bleibt die Zahl der Teilzeitkräfte 2007 gegenüber den Vorjahren konstant und liegt mit 2,4 Prozent eher tief. Eine wesentliche Ursache hierfür ist, dass in den bei GF Automotive und GF Piping Systems vorherrschenden Serienfertigungen (Giesserei, Kunststoffspritzguss) Teilzeitarbeit von den Mitarbeitenden kaum nachgefragt und gewünscht wird. Hinzu kommt, dass bei Arbeitssystemen mit Schichtarbeit Teilzeitarbeit schwieriger zu realisieren ist als in Büros. In Ländern mit wenig Schichtarbeit liegt der Anteil über dem Durchschnitt: Schweiz (6 Prozent), Italien (5 Prozent) oder die Niederlande (15 Prozent). Bei den niederländischen Gesellschaften Georg Fischer NV und Georg Fischer Waga NV liegt er mit 19 Prozent am höchsten. Sechs Gesellschaften beschäftigen mehr als zehn Prozent Teilzeitkräfte. Bei 48 von 87 Konzerngesellschaften sind Teilzeitmitarbeitende tätig.

Behinderte. Ende 2007 beschäftigte GF in 32 Konzerngesellschaften 245 Behinderte (Vorjahr: 248). Allein in der grössten Giesserei des Konzerns in Singen arbeiteten am Jahresende 80 Behinderte. Bei elf Konzerngesellschaften ist der Anteil an Mitarbeitenden mit Behinderung grösser als drei Prozent. Darüber hinaus wurden freiwillig Aufträge an Behindertenwerkstätten vergeben. Das konzernweite Auftragsvolumen lag im

Teilzeitkräfte und Mitarbeiterinnen



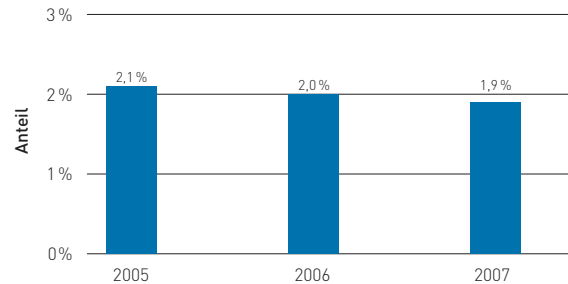
Berichtsjahr bei rund 2,7 Millionen Schweizer Franken. Die Standorte in Herzogenburg (Österreich) und Epe (Niederlande) orderten jeweils für über 600 000 Schweizer Franken.

Ein weiteres Beispiel für vorbildliche Unternehmenskultur liefert seit Jahren eine Gesellschaft von GF Piping Systems im kalifornischen El Monte (USA). Die Gesellschaft unterstützt seit bald eineinhalb Dekaden das Lincoln Training Center (LTC). Die gemeinnützige Einrichtung übernimmt als Subunternehmer Aufträge von Industriefirmen und ermöglicht damit geistig und körperlich behinderten Menschen ein normales Leben. GF Signet beschäftigt dauerhaft eine Gruppe von sechs Mitarbeitenden des LTC und zählt gleichzeitig zu den Sponsoren, organisiert Ausflüge und abwechslungsreiche Programme.

Diskriminierung. Georg Fischer duldet keine Form der Diskriminierung. Bei der Anstellung und Beschäftigung wahrt das Unternehmen Chancengleichheit. Niemand darf aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Alter, Religion, sexueller Identität oder einer Behinderung benachteiligt werden. Das interne Nachhaltigkeitsreporting SIS erfasst seit zwei Jahren die Anzahl von Diskriminierungsfällen (vgl. Erläuterungen zum Begriff Diskriminierung auf Seite 53). Im Jahr 2006 sind keine Fälle gemeldet worden. 2007 sind zwei Fälle bekannt geworden, die untersucht wurden. Dabei hat sich eine Anschuldigung nicht erhärtet, der zweite Fall wurde disziplinarisch geahndet und bei der Polizei angezeigt.

In Deutschland ist im August 2006 das Allgemeine Gleichstellungsgesetz AGG in Kraft getreten. Die meisten Gesellschaften in Deutschland haben dies zum Anlass genommen, ihre Personalprozesse auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen und allenfalls Anpassungen vorzunehmen sowie den Führungskräften eine Schulung anzubieten.

Mitarbeitende mit Behinderung



Herausforderungen und Schwerpunkte im Sozialbereich

Demografie. Georg Fischer beschäftigt knapp 80 Prozent seiner Belegschaft in Europa. Die Entwicklung der Altersstruktur hier ist statistisch absehbar: Ohne Zuwanderung nimmt die Bevölkerung aufgrund der niedrigen Geburtenraten ab. Gleichzeitig steigt die Lebenserwartung der Menschen. Im Jahr 2030 wird voraussichtlich ein Viertel der Bevölkerung in West- und Mitteleuropa über 65 und nur 20 Prozent unter 20 Jahre alt sein.

Die voraussehbaren Änderungen in der Alterstruktur der Mitarbeitenden beeinflusst daher letztlich auch die langfristige Entwicklung des Unternehmens. Unabhängig von gesetzlichen und sozialversicherungstechnischen Vorgaben muss eine erfolgreiche Personalpolitik die demografischen, psychologischen und altersbedingten Veränderungen erkennen und die darin enthaltenen Chancen und Risiken erfassen, steuern und nutzen. Das Personalmanagement von Georg Fischer betrachtet den Umgang mit diesem Phänomen als Herausforderung. Es gilt, die Leistungsfähigkeit der Belegschaft zu erhalten, unter anderem durch lebenslanges Lernen, Gesundheitsvorsorge und rechtzeitigen Aufbau von Nachwuchskräften. Ziel des Konzerns ist es deshalb, eine Strategie zu «aging workforce» zu erarbeiten und den Führungskräften ein Instrumentarium zum Umgang mit der älter werdenden Belegschaft an die Hand zu geben. Im Gegenzug soll auch den Mitarbeitenden aufgezeigt werden, dass ihr Unternehmen auf die demografischen Veränderungen reagiert und sie ihre berufliche Planung darauf ausrichten können.

Employer Branding. Ein weiterer Fokus liegt auf der Steigerung der Attraktivität von GF als Arbeitgeber (Employer Branding). Insbesondere beim Führungsnachwuchs soll das Unternehmen als starke Arbeitgebermarke positioniert werden. Es geht nicht

nur darum, talentierte Nachwuchskräfte zu gewinnen, sondern darum, sie auch zu halten. Dafür sind attraktive Arbeitsbedingungen, ein gutes Arbeitsklima, fachliche Herausforderungen, Aufstiegsmöglichkeiten sowie Förderung und Weiterbildung wichtige Voraussetzungen. In seinen Mitarbeitenden sieht GF die besten Botschafter des Unternehmens: Wenn sie die Möglichkeiten und Perspektiven des Unternehmens nach aussen tragen, ist das die beste Form der Markenbildung. Um potenzielle Mitarbeitende zu gewinnen, betreibt GF ein systematisches Personalmarketing. Mit einer Reihe von Kommunikationsmassnahmen wie Auftritten an Karrieremessen, Teilnahme an Podiumsdiskussionen, Vorträgen an Hochschulen, mit einem separaten Karrierebereich im Internet, mit einer Hochschulbroschüre und in Imageanzeigen macht das Unternehmen auf sich aufmerksam.

Verankert im sozialen Umfeld

Mit der Bevölkerung und den Behörden arbeitet GF aktiv zusammen. Das Unternehmen unterstützt Mitarbeitende, die sich für das Wohl ihrer sozialen Gemeinschaft einsetzen. In seinen Grundwerten und Leitlinien verpflichtet sich GF, kulturelles, soziales und ökologisches Engagement zu fördern und einen Teil seines Ertrages zum Gemeinwohl beizutragen. Bei vielfältigen Projekten engagieren sich die Holding und die Konzerngesellschaften im Umfeld ihrer jeweiligen Standorte. Im Jahr 2007 sind dafür allein auf Konzernebene rund zwei Millionen Schweizer Franken aufgewendet worden. Darüber hinaus haben 30 Konzerngesellschaften lokale Aktivitäten mit Spenden in Höhe von 160 000 Schweizer Franken unterstützt. Ausgesprochenes Ziel ist es, Projekte im lokalen Umfeld der Standorte zu fördern.

Politische Zuwendungen sollen nur den Organisationen zu kommen, die sich für die Interessen von Wirtschaft und Industrie einsetzen. Über politische Zuwendungen auf Konzernebene entscheidet der Präsident der Konzernleitung. Alle Zuwendungen müssen den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Die Sponsoring- und Spendenpolitik ist in einer konzernweit verbindlichen Richtlinie geregelt.

Stiftung Clean Water. Der Konzern führt eine Reihe von Stiftungen und Einrichtungen mit gemeinnützigem Charakter. Zu den wichtigsten gehört die Stiftung Clean Water, die weltweit Projekte zur besseren Versorgung der lokalen Bevölkerung mit sauberem Trinkwasser fördert. Hintergrund: Mehr als eine Milliarde Menschen hat keinen Zugang zu sauberem Wasser, und 2,6 Milliarden Menschen* fehlt es an sanitären Grundeinrich-



Das Klostergut Paradies in der Nähe von Schaffhausen dient den weltweiten Mitarbeitenden von Georg Fischer als Aus- und Weiterbildungszentrum.

tungen. Hygienische und sichere Trinkwasseraufbereitung sichert das Überleben, leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Gesundheit und stoppt die Abwanderung. Finanziell unterstützt werden Massnahmen, die in enger Zusammenarbeit mit der lokalen Bevölkerung und – wenn immer möglich – mit lokalen Techniken und Materialien realisiert werden können. Gegründet wurde die Stiftung 2002. Zur 200-Jahr-Feier des Unternehmens im selben Jahr verzichteten die Aktionäre auf eine Jubiläumsdividende. So konnte der Konzern die Stiftung mit 3,5 Millionen Schweizer Franken alimentieren. GF will die Stiftung auch künftig mit einer namhaften Summe jährlich unterstützen.

Jubiläum. Im Berichtsjahr feierte die Stiftung ihr fünfjähriges Bestehen. Ihre Bilanz kann sich sehen lassen. Bis Ende 2007 hat Clean Water fünf Millionen Schweizer Franken in 60 Projekte investiert und damit rund 120 000 Menschen zu einer nachhaltig besseren Versorgung mit Trinkwasser verholfen (siehe Seiten 26 und 27). Im Jahr 2007 unterstützte GF zehn Trinkwasserprojekte mit 700 000 Schweizer Franken.

Das Engagement des Konzerns und seiner Mitarbeitenden wird in einer abwechslungsreich gestalteten Wanderausstellung dargestellt, die 2008 an zahlreichen Standorten des Konzerns gezeigt wird.

Mitarbeiterengagement. Clean Water fand von Beginn an eine sehr grosse Zustimmung bei den Beschäftigten. Auf vielfältige Art und Weise tragen sie zum Gelingen der Projekte bei. Im Kosovo zum Beispiel koordinierte der Freundschaftsverein Mettmann-Gorazde, dem viele aktive und ehemalige Mitarbeitende angehören, ein Projekt. In einer Schule, der Ambulanz und dem Postgebäude versorgt seit August 2007 eine neu verlegte

* Unicef (2006)



Die Eisenbibliothek beherbergt mehr als 40 000 Publikationen und steht Mitarbeitenden, Forschern und der Öffentlichkeit offen.

Leitung die Gebäude aus einem entfernten Trinkwasserreservoir mit sauberem Wasser. 2004 arbeiteten die Lehrlinge von GF aus Schaffhausen im Rahmen einer Projektwoche beim Neubau der Wasserversorgung von Riom Parsonz (Schweiz) aktiv mit. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Patenschaften, Sammelaktionen, Spenden, Einsätze vor Ort und Projektbesuche.

Stiftung Paradies. Die Stiftung Paradies wurde 1975 von GF gegründet. Zu ihr gehört ein Klostergut, das zwischen Schaffhausen und dem Bodensee liegt und dem Unternehmen heute als Aus- und Weiterbildungszentrum dient. Das ehemalige Frauenkloster ist eng mit der Geschichte der Region verbunden und gehört bereits seit 1918 zum Unternehmen. Damaliger Zweck war die Versorgung der Belegschaft mit landwirtschaftlichen Produkten. Heute steht das «Paradies» als Bildungs- und Begegnungszentrum allen offen. Ziel der Stiftung ist, das ehemalige Klarissenkloster und seine unmittelbare Umgebung in seinem historischen Bestand als Kulturdenkmal zu erhalten und zu angemessenen Zwecken zu verwenden. Das Klostergut dient nicht nur als Schulungszentrum für die Beschäftigten, sondern ist auch Anziehungspunkt für zahlreiche externe Besucher. Jährlich besuchen etwa 15 000 externe und interne Gäste die Begegnungsstätte.

Stiftung Eisenbibliothek. Die Eisenbibliothek im Klostergut Paradies beherbergt über 40 000 Publikationen rund um den Werkstoff Eisen. Jährlich kommen etwa 450 weitere Exemplare hinzu. Neben bedeutenden historischen Werken von namhaften Wissenschaftlern wie Isaac Newton und Otto von Guericke führt die Sammlung auch Fachliteratur aus der Neuzeit. Weltweit bietet keine andere private oder öffentliche Sammlung

eine ähnliche Thementiefe. Die Bibliothek wurde vor genau 60 Jahren – im Jahr 1948 – von der Georg Fischer AG gegründet. Obwohl sie seitdem nachhaltig vom Unternehmen getragen wird, ist sie seit 1952 auch der Öffentlichkeit zugänglich. Moderne Internetarbeitsplätze bieten Mitarbeitenden, Studenten und Wissenschaftlern gute Forschungsbedingungen. Der gesamte Bibliotheksbestand wird über einen Onlinekatalog gepflegt, der dem Publikum für Recherchezwecke zur Verfügung steht. Zudem sind einzelne wertvolle Handschriften aus dem Bestand im Rahmen des Projektes e-codices im Internet abrufbar.

Technikgeschichtliche Tagung. Der Forschungsförderung dienen seit 1978 auch die jährlichen Technikgeschichtlichen Tagungen. Die Bandbreite der Referate und ihr aktueller Bezug sind ein Merkmal der Veranstaltung. Gäste aus der Wissenschaft sowie der wirtschaftlichen und industriellen Praxis nutzen die Tagung als Plattform für Meinungsaustausch und Begegnung. Alle Referate werden jeweils in der Publikation «Ferrum. Nachrichten aus der Eisenbibliothek» veröffentlicht und können im Internet bestellt werden.

Neue Dauerausstellung. Die Eisenbibliothek ist in den vergangenen zwei Jahren umfassend renoviert und im Herbst 2007 offiziell wieder in Betrieb genommen worden. Eine neue Dauerausstellung im ehemaligen Lesesaal präsentiert bibliophile Kostbarkeiten in einem neuen Konzept. Die Besucher können nun auch kostbare Erstausgaben in Augenschein nehmen und in Nachdrucken alter Handschriften blättern. Spätgotische Wandmalereien – entstanden um 1500 – werden nun ins rechte Licht gerückt.

Homberger Stiftung. Die Homberger Stiftung wurde 1927 von dem ehemaligen Ehrenpräsidenten des Verwaltungsrates und langjährigen Generaldirektor Ernst Homberger gegründet. Die Stiftung gewährt talentierten Kindern von Mitarbeitenden der Georg Fischer AG und der mit ihr verbundenen Unternehmen sowie engagierten jungen Erwachsenen finanzielle Hilfe beim Erlernen eines Berufes oder bei der Weiterbildung an Technischen Hochschulen, Universitäten und ähnlichen Institutionen. So wird ein sicheres Fundament für die spätere berufliche Entwicklung geschaffen. Im Berichtsjahr wurden an 23 Personen Stipendien im Wert von rund 48 000 Schweizer Franken gewährt.



Klostergut Paradies: Mehr zum Aus- und Weiterbildungszentrum der Georg Fischer AG unter www.klostergutparadies.ch

Eisenbibliothek: Mehr unter www.eisenbibliothek.ch

Clean Water: Mehr unter www.georgfischer.com/clean_water_de

Auszeichnungen und Meilensteine

Auszeichnungen

- 2007** Auf der Rangliste der Zeitschrift «Bilanz» belegt GF in der Corporate Governance einen ersten Platz. Das Schweizer Wirtschaftsmedium hat mit Heidrick & Struggles die 100 wichtigsten Unternehmen in puncto Unternehmensführung analysiert.
- 2007** Beim jährlichen Ranking der Zeitschrift «Bilanz» belegt Georg Fischer den zweiten Platz in der Kategorie «Die führenden Kommunikatoren».
- 2007** Beim inkom. Grand Prix der Deutschen Gesellschaft für Public Relations belegt die Mitarbeiterzeitung GLOBE von GF einen zweiten Platz. Die Publikation erscheint viermal jährlich in fünf Sprachen und ist, neben dem Intranet, die Plattform, auf der Mitarbeitende regelmässig über Nachhaltigkeitsthemen informiert werden. Beim Best of Corporate Publishing Award erringt die Publikation eine Silbermedaille.
- 2007** Agie Charmilles Japan, Verkaufsgesellschaft von GF AgieCharmilles in Yokohama, wurde von der Nihon Kanagata Health Insurance Association zum siebten Mal in Folge als «Excellent Company» ausgezeichnet.
- 2007** Das chinesische Joint Venture Chinaust wird vom Fahrzeughersteller FAW Jiefang als «exzellenter Lieferant» ausgezeichnet.
- 2007** GF erhält mehrere Kunden-Auszeichnungen: den VW Group Award 2007 für die Konstruktion eines Bauteils aus einem neuen leichteren Eisen-guss-Werkstoff, den Newcast Award im Bereich Aluminium-Sandguss, den ZF Supplier Award und den Flow Control Innovation Award für den neuen elektromagnetischen Durchflusssensor 2552.
- 2007** Die Wirtschaftskammer Niederösterreich zeichnet GF Piping Systems in Traisen für seine innovative Lehrlingsausbildung aus.
- 2006** Für seine energiesparende Beleuchtung erhält der Standort Mettmann von GF Automotive von der EU-Kommission die Green-Light-Plakette.
- 2006** Für seinen Beitrag zur Verringerung von Emissionen und für Energiesparmassnahmen erhält GF Automotive im österreichischen Alpenmarkt den Umweltschutzpreis des Landes Steiermark.
- 2005** Beijing Agie Charmilles (BAC) in China erhält von der lokalen Regierungsbehörde den «Safety Production Award».
- 2005** Die Stiftung ethos (CH) zählt in einer Studie über das Umwelt- und Sozialreporting der Schweizer Unternehmen GF zur Gruppe der «Schweizer Leader».
- 2005** INRATE nimmt die Georg Fischer AG in ihr Anlagenuniversum auf.
- 2003** GF Automotive in Herzogenburg erhält den niederösterreichischen Wasserpreis in der Kategorie «Wirtschaft und Gewässerschutz».
- 2003** A-Rating beim Corporate Sustainability Rating durch SiRi (Sustainable Investment Research International Ltd), Genf (CH).
- 2002** GF AgieCharmilles erhält INRATE «Leader-in-Sustainability-Award» für umweltgerechte Produktion.
- 2002** GF Automotive wird für Methoden zur Vermeidung von Geruchsemissionen von der WFO (World Foundrymen Organisation) ausgezeichnet.
- 2001** GF wird aufgrund seiner Erfolge im Umweltschutz in den Dow Jones Sustainability World Index (DJSI) Aktienfonds aufgenommen.
- 2000** Verleihung des BDO-Auxilia-Umweltpreises (1. Platz) für ökologisch relevante Prozessoptimierungen an die Georg Fischer Fittings GmbH in Traisen (A).
- 1999** Schweizer Kantonalbanken und WWF Worldwide Fund for Nature nehmen die Georg Fischer AG nach positiven Ratings in ihren Umweltfonds auf.
- 1998** CIATF Umweltpreis (International Committee of Foundry Technical Association) für die Georg Fischer Giessereien in Singen (D) und Leipzig (D).

Meilensteine der Nachhaltigkeit bei Georg Fischer

- 2008** Einführung eines Meldewesens für Mitarbeitende bei Beobachtungen von Verstössen gegen Gesetze und interne Richtlinien.
- 2007** Einführung der Leitbilder Personal und Soziale Verantwortung.
- 2007** Die Konzernleitung entscheidet, bis 2011 alle Produktionsgesellschaften nach OHSAS 18 001 (Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) zu zertifizieren.
- 2006** Erster Konzern-Nachhaltigkeitsbericht für das Berichtsjahr 2005.
- 2005** Ernennung eines Corporate Compliance Officers.
- 2005** Einführung eines konzernweiten Risk Assessment Instruments
- 2002** 200 Jahre Georg Fischer: Gründung der Clean Water Stiftung.
- 2002** Georg Fischer verabschiedet einen Verhaltenskodex (Code of Conduct).
- 2001** Veröffentlichung der wissenschaftlichen Publikation: «Georg Fischer AG 1930 bis 1945 – Ein Schweizer Industriekonzern im Spannungsfeld Europas».
- 2000** Erster Konzern-Umweltbericht.
- 1997** Die Giessereien in Singen, Mettmann und Leipzig gehören zu den weltweit ersten zehn nach ISO 14 001 zertifizierten Betrieben der Branche.
- 1996** Festlegung der Georg Fischer Umweltpolitik.
- 1992** Unterzeichnung der ICC Charter (International Chamber of Commerce): Georg Fischer verpflichtet sich der Nachhaltigkeit.
- 1981** Georg Fischer formuliert sein Konzern-Leitbild.
- 1974** Der Konzern eröffnet sein Aus- und Weiterbildungszentrum im ehemaligen Klarissenkloster Paradies.
- 1941** Einrichtung des ersten Erholungs- und Ferienheimes für Mitarbeitende.
- 1935** Aufbau eines eigenen Unfallverhütungsdienstes und Installation von Schutzvorrichtungen.
- 1927** Errichtung der Ernst Homberger Stiftung mit dem Ziel, Söhnen und Töchtern von Werksangehörigen eine Berufsausbildung zu ermöglichen.
- 1925** Einrichtung einer betrieblichen Fürsorgestelle. Aufgabe ist, alle Mitarbeitenden bei beruflichen und privaten Belangen und Problemen zu unterstützen.
- 1918** Institutionalisierung der Lehrlingsausbildung durch die Gründung einer eigenen Werksschule.
- 1898** Georg Fischer II ruft die Alterszulage ins Leben.
- 1898** Georg Fischer II unterstützt die Gründung einer Arbeiterkommission (eine Art Betriebsrat).
- 1896** Umwandlung des Unternehmens in eine Aktiengesellschaft.
- 1876** Georg Fischer I schliesst für seine Arbeiter eine private Unfallversicherung ab.
- 1868** Bau des ersten Arbeiterhauses und Ankauf von Wohnhäusern für Mitarbeitende – Ausgangspunkt für die spätere, grosszügige Wohnbaupolitik.
- 1867** Georg Fischer I gründet für seine Mitarbeitenden einen Krankenunterstützungsverein.
- 1802** Firmengründung: Johann Conrad Fischer legt in Schaffhausen den Grundstein.

Validierung durch die SQS*

Der Nachhaltigkeitsbericht 2007 des Georg Fischer Konzerns wurde durch die SQS überprüft. Dabei wurden die Daten und Aussagen im Bericht mittels Nachweisen und Audits auf der Basis von Stichproben vor Ort begutachtet. Es wurde überprüft, ob

- die wesentlichen Aspekte als Grundlage für die Berichterstattung über Nachhaltigkeit ermittelt wurden,
- die Datenerhebungen angemessen und zuverlässig sind,
- die Aussagen im Bericht verständlich und zutreffend sind und mit den erhobenen Daten übereinstimmen.

Auf der Basis der überprüften Daten und Informationen bestätigen wir, dass der Nachhaltigkeitsbericht 2007 inhaltlich sorgfältig erstellt wurde und die publizierten Informationen und quantifizierten Aussagen ein zutreffendes Bild der Realität vermitteln.



Schweiz. Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS)
CH-3052 Zollikofen

Die Auditoren

Dr. Hanspeter Graf

Arianna Bisaz

*Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS)

Erläuterungen

Umweltdaten

Abfälle und Recycling

Die anfallenden Abfälle und Wertstoffe werden nach Art (Normal- und Sonderabfälle) und Entsorgungsweg (Recycling und Deponie/Verbrennung) unterteilt. Die Unterteilung erfolgt nach den an den einzelnen Standorten gültigen gesetzlichen Definitionen.

Energieverbrauch

Angegeben ist die eingekaufte oder selber produzierte Energiemenge («Endenergie» in Form von Steinkohle-Koks, Erdgas, Erdöl, Strom und weiteren Energieträgern). Ebenfalls angegeben ist der Energieverbrauch von Geschäftsreisen. Nicht enthalten ist die aus Abwärme zurückgewonnene Energie. Für Umrechnungen werden die Vorgaben der GRI-Richtlinien zu Indikator EN3 und die Ökoinventar-Datenbank Ecoinvent (www.ecoinvent.org) verwendet.

Geschäftsreisen

Erfasst werden Geschäftsreisen mit dem Flugzeug oder mit Personenwagen in Firmenbesitz. Auf Basis der zurückgelegten Distanz werden Energieverbrauch und Emissionen von Luftschadstoffen berechnet, dazu werden spezifische Emissionsfaktoren aus der Ökoinventar-Datenbank Ecoinvent verwendet.

Luftemissionen

Die Luftemissionen werden aus dem Energieverbrauch berechnet. Für die Berechnungen werden spezifische Emissionsfaktoren aus der Ökoinventar-Datenbank Ecoinvent verwendet, welche die Art der eingesetzten Energieträger und den Strommix der einzelnen Länder berücksichtigen. Enthalten sind insbesondere auch die bei der Stromproduktion entstehenden Emissionen. Soweit in relevantem Umfang vorhanden, werden Luftschadstoffemissionen aus der Produktion, die nicht aus der Energienutzung stammen, auch erfasst. Zusätzlich sind Emissionen aus Geschäftsreisen enthalten.

Störfall

Als Störfall zählt jedes ausserordentliche Ereignis im Betrieb, bei dem unmittelbar oder später erhebliche Einwirkungen (Gefahr für die menschliche Gesundheit oder die Umwelt) ausserhalb des Betriebsareals auftreten.

Wasser und Abwasser

Erfasst werden Trinkwasser aus dem öffentlichen Netz und Brauchwasser aus eigener Förderung. Beim Abwasser wird die Abwassermenge erhoben, die in die öffentliche Kanalisation oder in betriebseigene Abwasserreinigungsanlagen eingeleitet wird. Nicht als Abwasser zählt unverschmutztes Kühlwasser, das keine Reinigung erfordert.

Sozialdaten

Abwesenheitstage, berufsbedingt	Arbeitstage, an denen aufgrund berufsbedingter Unfälle oder Krankheiten nicht gearbeitet werden konnte. Gezählt wird ab dem ersten Arbeitstag nach dem Unfall.
Abwesenheitstage, gesamt	Arbeitstage, an welchen aus irgendeinem unvorhergesehenen Grund (z. B. berufs- und nicht berufsbedingte Unfälle und Krankheiten) nicht gearbeitet werden konnte. Vorhersehbare Absenzen wie Ferien, Aus- und Weiterbildung oder Mutter-/Vaterschaftsurlaub werden nicht gezählt.
Auftragsvolumen mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung	Wert der Einkäufe (z.B. Güter, Dienstleistungen), die von speziellen Werkstätten für Menschen mit Behinderung stammen.
Austritte, beeinflussbar Fluktuation, beeinflussbar	Austritte, auf welche die Firma Einfluss nehmen kann (Austritte aufgrund von Vergütung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima oder beruflicher Entwicklung). Bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden, ergibt sich daraus die beeinflussbare Fluktuation.
Austritte, gesamt Fluktuation, gesamt	Gesamte Anzahl Austritte, wobei jede Art von Austritt zählt (z.B. Kündigung durch Mitarbeitende, Entlassung, Ruhestand). Bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden, ergibt sich daraus die gesamte Fluktuation.
Diskriminierungsfälle	Anzahl Fälle von Diskriminierung, die im Berichtsjahr bekannt geworden sind. Inbegriffen sind sowohl Klagen im Rahmen eines formellen Verfahrens als auch Fälle von Ungleichbehandlung, die durch interne Verfahren festgestellt werden. Als Diskriminierung gilt jede Unterscheidung, Ausschliessung oder Bevorzugung, die aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft oder anderer persönlicher Merkmale (wie Behinderung, Alter oder sexuelle Identität) vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.
Führungskräfte	Mitglieder der Geschäftsleitungen der Georg Fischer Konzerngesellschaften («First-Line-Management»).
Hochschul-Praktikanten/ Praktikantinnen	Studierende an einer Universität oder Fachhochschule, die während mindestens zweier Monate ein Praktikum oder eine Diplomarbeit im Gebiet des Studiums bei Georg Fischer absolvieren.
Mitarbeitende mit Behinderung	Mitarbeitende mit einem Behindertenausweis gemäss lokalen Bestimmungen.
Mitarbeitende mit Schulung	Mitarbeitende, die mindestens einmal im Berichtsjahr an einer «Off-the-job»-Schulung teilgenommen haben.
Schulungstage	Arbeitstage, an welchen im Berichtsjahr «Off-the-job»-Schulungen besucht wurden.
Teilzeitmitarbeitende	Mitarbeitende, die nicht Vollzeit arbeiten.
Todesfälle, berufsbedingt	Todesfälle von Mitarbeitenden, verursacht durch eine bei Georg Fischer erlittene berufsbedingte Verletzung oder Krankheit.
Unfälle mit Verletzungen, berufsbedingt	Berufsbedingte Unfälle von Mitarbeitenden mit Verletzungen, welche ärztlich versorgt werden müssen und einen Ausfall von mindestens einem Arbeitstag verursachen.

Index nach GRI (Global Reporting Initiative)

Berichtselement	Status	Verweis
Profil		
1.1 Statement des CEO	●	1
1.2 Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	●	1, 6–7, 14–16, 32–33, 47–48
2.1 Name der Organisation	●	U4
2.2 Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	4–5
2.3 Organisationsstruktur	●	4–5, 10–11, 56 / GB 92 ff
2.4 Hauptsitz	●	4
2.5 Standorte	●	56 / GB 92–95
2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform	●	4 / GB 45, 96–105
2.7 Absatzmärkte	●	4–5, 30–31
2.8 Unternehmensprofil	●	4–5 / GB U3, 32–38, 46
2.9 Wesentliche Veränderungen der Grösse, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	●	30–31 / GB 59
2.10 Auszeichnungen	●	31, 50
3.1 Berichtszeitraum	●	U2
3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts	●	U2
3.3 Berichtszyklus	●	U2
3.4 Ansprechpartner	●	56, U4
3.5 Bestimmung des Berichtsinhalts	●	10
3.6 Berichtsgrenzen	●	U2, 10, 32–33
3.7 Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts	●	U2, 10, 32–33
3.8 Berichterstattung über Unternehmensbeteiligungen	●	U2, 10, 32–33
3.9 Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	●	10–11, 32–33, 52–53
3.10 Neue Darstellung von Informationen	●	33
3.11 Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden	●	10–11, 32–33
3.13 Bestätigung des Berichts durch externe Dritte	●	U2, 51
4.1 Führungsstruktur	●	9 / GB 96–105
4.2 Unabhängigkeit des Verwaltungsrats	●	GB 97–103
4.3 Anzahl der unabhängigen Mitglieder im höchsten Leitungsgremium	●	GB 97–101
4.4 Mitspracherecht für Aktionäre und Mitarbeitende	●	41–42 / GB 104
4.5 Entschädigungspolitik	●	42 / GB 86–88, 98, 106–107
4.6 Vermeidung von Interessenskonflikten	●	GB 96–107
4.7 Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	●	GB 98
4.8 Leitbilder, Werte und Verhaltenskodex	●	7–8
4.9 Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung durch Verwaltungsrat und Konzernleitung	●	10
4.10 Beurteilung der Leistung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in Bezug auf Nachhaltigkeit	●	GB 96–98 / www
4.11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	●	1, 7–8, 14, 15–16
4.12 Unterstützung externer Initiativen	●	32, 50
4.13 Mitgliedschaften	●	GB 98–101
4.14 Stakeholder des Unternehmens	●	9–10
4.15 Auswahl der Stakeholder	●	10
4.16 Form und Häufigkeit des Stakeholderdialogs	●	9–10, 15, 31, 41
4.17 Rückmeldungen aus Stakeholderdialogen	●	31, 41 / www
Ökonomie		
Managementansatz	●	6–7, 12–13 / GB 2–5
EC1 Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	●	30–31 / GB 6–7, 46
EC2 Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	●	1, 7, 19, 21, 33
EC3 Soziale Zuwendungen	●	42 / GB 67–68, 75
EC4 Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand	●	
EC6 Lokale Zulieferer	●	
EC7 Lokale Arbeitnehmer	●	
EC8 Infrastruktur-Investitionen	●	4–5, 7, 26–27, 48–49 / GB 20–23, 34–35
Ökologie		
Managementansatz	●	7–8, 10–13, 32
EN1 Materialverbrauch	●	16, 37
EN2 Eingesetzte Rezyklate	●	33–34
EN3 Direkter Energieverbrauch	●	33–34
EN4 Indirekter Energieverbrauch	●	19–23, 33–34
EN5 Eingesparte Energie	●	16, 19–21
EN6 Energieeffiziente Produkte	●	16, 19–21
EN7 Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	●	38
EN8 Wasserverbrauch	●	

● Dieser Indikator wird ausführlich beantwortet ● Dieser Indikator wird teilweise mit Informationen abgedeckt ● Dieser Indikator wird derzeit nicht beantwortet

Berichtselement	Status	Verweis
EN9 Wasserquellen	●	
EN10 Wasser in Kreisläufen	●	
EN16 Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	●	36
EN17 Andere relevante Treibhausgasemissionen	●	36
EN18 Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	●	19–23, 33–34
EN19 Emission von ozonabbauenden Stoffen	●	35–36
EN20 NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen	●	29, 35–36
EN21 Abwasser	●	38
EN22 Abfälle	●	37
EN23 Störfälle	●	39
EN24 Sonderabfälle sowie Anteil des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls	●	37
EN26 Initiativen zur Produktökologie	●	15–16, 19–23
EN27 Rücknahme von Verpackungsmaterial	●	
EN28 Bussgelder und Strafen aufgrund von Gesetzesübertretungen im Umweltbereich	●	39
EN29 Umweltauswirkungen von Waren- und Personentransport	●	32, 36
EN30 Aufwendungen für den Umweltschutz	●	38–39
Mitarbeitende		
Managementansatz	●	7–8, 10–13
LA1 Mitarbeitende nach Regionen und Beschäftigungsart	●	40–41, 46–47
LA2 Mitarbeiterfluktuation	●	41
LA3 Sozialleistungen für Vollzeitbeschäftigte	●	
LA4 Mitarbeitende mit Tarifabkommen	●	42
LA5 Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	●	42
LA6 Arbeitsschutzausschüsse	●	
LA7 Berufsbedingte Unfälle, Krankheiten, Fehlzeiten und Todesfälle	●	45–46
LA8 Gesundheitsvorsorge	●	24–25, 28, 45–46
LA9 Arbeitssicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften	●	
LA10 Umfang Aus- und Weiterbildung	●	43–45
LA11 Weiterbildungsprogramme	●	29, 43–45
LA12 Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	●	42, 44
LA13 Diversität Führungsgremien und Belegschaft	●	46–47 / GB 98–103
LA14 Entlohnung von Frauen und Männern	●	42
Menschenrechte		
Managementansatz	●	7–8, 10–11
HR1 Berücksichtigung von Menschenrechten bei Investitionen	●	
HR2 Lieferantenbewertung zu Menschenrechtsfragen	●	15
HR3 Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechten	●	
HR4 Diskriminierung	●	47
HR5 Versammlungs- und Tarifhandlungsfreiheit	●	41–42 / www
HR6 Kinderarbeit	●	8 / www
HR7 Zwangsarbeit	●	8 / www
HR8 Schulung des Sicherheitspersonals	●	
Gesellschaft		
Managementansatz	●	7–8, 10–11
S01 Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen	●	www
S02 Risikoanalysen bezüglich Korruption	●	8 / www / GB 100–101
S03 Schulung zu Anti-Korruption	●	8 / www / GB 100–101
S04 Anti-Korruptions-Massnahmen	●	8 / www
S05 Politik und Lobbying	●	48
S06 Zuwendungen an Parteien und Politik	●	
S07 Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	●	www
S08 Bussen und Strafen wegen Rechtsverstößen	●	www
Produktverantwortung		
Managementansatz	●	7–8, 10–11, 15–16 / GB 11
PR1 Produktsicherheit	●	
PR2 Vorschriften oder Regeln zur Produktsicherheit	●	
PR3 Produktkennzeichnung	●	
PR4 Nicht-Einhaltung der Kennzeichnungspflicht	●	
PR5 Kundenzufriedenheit	●	31 / GB 11–12
PR6 Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Marketing-Kommunikation	●	
PR9 Bussgelder wegen Gesetzesverstößen in Bezug auf Erwerb und Nutzung von Produkten.	●	www

Diese Übersicht ist eine gekürzte Version des GRI-Index. Eine vollständige Übersicht mit ergänzenden Erläuterungen finden Sie unter: http://www.georgfischer.com/gri_contentindex_de. Die angegebenen Seitenangaben beziehen sich auf diesen Nachhaltigkeitsbericht. Das Kürzel GB verweist auf den Geschäftsbericht 2007, die Abkürzung www auf den GRI-Index im Internet.

Lokal verwurzelt, weltweit tätig

Europa	80 Gesellschaften
Produktion	Deutschland, Italien, Niederlande, Österreich, Schweden, Schweiz
Service und Vertrieb	Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Schweden, Schweiz, Spanien, Tschechien
Asien, Naher Osten	35 Gesellschaften
Produktion	China, Indien, Malaysia
Service und Vertrieb	China, Japan, Korea, Singapur, Taiwan, Thailand, Türkei
Amerika	12 Gesellschaften
Produktion	Kanada, USA
Service und Vertrieb	Bermudas, Brasilien, Mexiko, USA
Australien	2 Gesellschaften
Service und Vertrieb	Australien

Ihre Meinung

Rückmeldung	Ihre Meinung zum Nachhaltigkeitsbericht von Georg Fischer interessiert uns. Wir wollen unsere Berichterstattung laufend verbessern. Wir freuen uns deshalb über Ihr Feedback. Gerne beantworten wir Ihre Fragen.
Kontakt	Georg Fischer AG Stefan Erzinger Amsler-Laffon-Strasse 9 8201 Schaffhausen/Schweiz Tel. +41 (0) 52 631 39 11 Fax +41 (0) 52 631 28 07 stefan.erzinger@georgfischer.com

Konzernpublikationen

Geschäftsbericht	Deutsch und Englisch, einmal jährlich
Halbjahresbericht	Deutsch und Englisch, einmal jährlich
Nachhaltigkeitsbericht	Deutsch und Englisch, alle zwei Jahre als Langfassung, in den Zwischenjahren als Kurzbericht
Konzernprofil	Flyer, Deutsch und Englisch, einmal jährlich
GF in China	Broschüre, Chinesisch und Englisch
Leitbilder	Deutsch und Englisch
Clean Water	Broschüre, Deutsch und Englisch
Karriere bei Georg Fischer	Broschüre, Deutsch und Englisch
Konzernfilm	Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch und Chinesisch
Mitarbeiterzeitung GLOBE	Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch und Chinesisch, viermal jährlich
Ferrum	Zeitschrift der Eisenbibliothek, Deutsch, einmal jährlich
Internet	Unter www.georgfischer.com finden Sie laufend aktualisierte Informationen über Georg Fischer, die Kerngeschäfte, Corporate Governance, Investor Relations, Jobs, Karriere und vieles mehr. Dort können auch die oben aufgeführten Publikationen kostenlos bestellt werden.

Disclaimer

Alle Aussagen dieser Veröffentlichung, die sich nicht auf historische Fakten beziehen, sind Zukunftsaussagen, die keinerlei Garantie bezüglich zukünftiger Leistungen gewähren. Sie beinhalten Risiken und Unsicherheiten und andere Faktoren, die ausserhalb der Kontrolle des Unternehmens liegen.

Impressum

Herausgeber: Georg Fischer AG, Ernst Willi; **Redaktion:** Georg Fischer AG, Konzernstab Unternehmensentwicklung; **Gestaltung:** michael schmid productions; **Fotos:** Theodor Stalder, Visus GmbH; Georg Fischer Bildarchiv; S. 1 Michael Kessler; S. 14, 19 Jonas Kuhn; S. 17, 26, 27 Nawa Asha Griha; S. 32, 36 fuernholzer industrialdesign; S. 49 Lukas Fleischer; **Übersetzung:** bmp translations ag; **Druck:** stamm+co. AG

Corporate Sustainability

Manfred Leyrer

Tel. +41 (0) 52 631 34 12

Fax +41 (0) 52 631 28 07

manfred.leyrer@georgfischer.com

Investor Relations

Daniel Bösiger

Tel. +41 (0) 52 631 21 12

Fax +41 (0) 52 631 28 16

daniel.boesiger@georgfischer.com

Kommunikation

Markus Sauter

Tel. +41 (0) 52 631 26 97

Fax +41 (0) 52 631 28 63

markus.sauter@georgfischer.com

Weitere Informationen über
Georg Fischer finden Sie unter

www.georgfischer.com

Hier können Sie auch Publikationen
bestellen oder unseren
E-Mail-Newsletter abonnieren.

Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Schweiz
Tel. +41 (0) 52 631 11 11

© Georg Fischer AG, 8201 Schaffhausen/Schweiz, 2008,
gedruckt auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier.
Unserer Umwelt zuliebe.



Mix

Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten
Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften
www.fsc.org Zert.-Nr. IMO-COC-028117
© 1996 Forest Stewardship Council

+GF+

GEORG FISCHER