

Konzernweisung 1086

Herausgegeben von Andreas Müller, CEO

Datum 30. August 2022
Verantwortlich Peter Ziswiler
Version 1 (neu)
Gültig ab 1. September 2022

Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Schweiz
T +41 52 631 11 11
info@georgfischer.com
georgfischer.de

*Diese Weisung wird auf Englisch, Deutsch und Chinesisch veröffentlicht.
Im Zweifelsfall ist die englische Fassung massgebend.*

Konzernweisung 1086: Diversität, Engagement und Inklusion (DE&I)

Diese Konzernweisung beschreibt die Leitprinzipien von Georg Fischer (GF) zu Diversität, Engagement und Inklusion. Sie legt zudem Rollen und Verantwortlichkeiten fest, um die Leitprinzipien dieser Weisung im betrieblichen Umfeld zu verankern. Darüber hinaus stärkt sie das Bestreben von GF, engagierte Mitarbeitende zu haben, die mit ihrer Arbeit zufrieden sind, sich sicher fühlen und für ihren Beitrag zum Erfolg des Unternehmens geschätzt werden.

Der Geltungsbereich dieser Weisung erstreckt sich auf alle Betriebe und Tochtergesellschaften von GF, die direkt vom Management kontrolliert werden.

1. Prämissen	2
2. Zweck	2
3. Definitionen	2
4. Vision/Ziele von GF	3
5. Governance	3
5.1. Konzernleitung	3
5.2. HR-Funktion	3
5.3. Sustainability	3
6. Rollen und Verantwortlichkeiten	4
6.1. Divisionsleitungen und lokale HR-Funktionen	4
6.2. Linienvorgesetzte	4
6.3. Mitarbeitende	4
7. Bewusstsein und Verständnis schaffen	5
8. Berichterstattung	5
9. Kommunikation	5
10. Haftungsausschluss	5
11. Anlage	6

1. Prämisse

Der Erfolg von GF hängt von einem Arbeitsumfeld ab, in dem die Mitarbeitenden ihr Bestes geben können. Er setzt die Fähigkeit voraus, die Bedürfnisse eines breiten Spektrums von Kunden und deren Endnutzern zu verstehen und zu erfüllen. Eine diverse und inklusive Kultur bietet nicht nur neue Sichtweisen auf geschäftliche Chancen und Herausforderungen, sondern führt auch zu kreativen und innovativen Problemlösungen, höherer Motivation und stärkerer Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden und unterstützt das Bestreben von GF, ein Marktführer in der Industrie zu sein.

Um die besten Mitarbeitenden anzuziehen und zu halten, muss GF ein bevorzugter Arbeitgeber bleiben und als solcher wahrgenommen werden. Wir sind der festen Überzeugung, dass dies am besten gelingt, wenn die Mitarbeitenden als Botschafter des Unternehmens auftreten.

Wenn länderspezifische Gesetze und Vorschriften zusätzliche Anforderungen vorsehen, die über die in dieser Konzernweisung dargelegten hinausgehen, dann gelten diese Gesetze und Vorschriften.

2. Zweck

Diese Weisung dient einem dreifachen Zweck:

- Stärkung der Verpflichtung von GF, ein fairer und attraktiver Arbeitgeber zu sein, der ein respektvolles und vielfältiges Arbeitsumfeld fördert, mit sichtbaren, greifbaren und messbaren Schritten
- Unterstützung der Strategie von GF, ein nachhaltiger Marktführer zu werden, unter anderem durch die „Förderung eines vielfältigen, motivierenden und sicheren Arbeitsumfeldes“
- Stärkung der Werte von GF – Caring, Learning und Performance – durch Bedingungen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen:
 - Engagement und Eigenverantwortung zu zeigen und ihr volles Potenzial auszuschöpfen – auf allen Ebenen
 - offen und aufgeschlossen mit den Besten zusammenzuarbeiten, um von ihnen zu lernen, sich ständig zu verbessern und Veränderungen zu bewältigen
 - eine von gegenseitiger Fürsorge und Mut geprägte Kultur zu schaffen, in der starke und vielfältige Mitarbeitende mit Teamgeist gedeihen und sich einem erfolgreichen Team zugehörig fühlen

3. Definitionen

Diversität bezieht sich auf das Spektrum menschlicher Unterschiede, unter anderem auf ethnische oder nationale Herkunft und Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität, geschlechtlicher Ausdruck, sexuelle Orientierung, Alter, soziale Schicht, körperliche oder geistige Fähigkeiten oder Eigenschaften, religiöse oder ethische Wertesysteme und politische Überzeugungen oder Parteiangehörigkeit.

Engagement bezieht sich auf den Grad der Begeisterung und des Einsatzes, den Mitarbeitende gegenüber dem Unternehmen und ihrer Arbeit empfinden. Es zeigt sich an messbaren Faktoren wie Stolz auf das Unternehmen, Net Promoter Score, Mitarbeiterzufriedenheit, Moral und Leistungsniveau.

Inklusion bezieht sich auf die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem alle Menschen fair und respektvoll behandelt werden, gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen haben und sich befähigt fühlen, vollumfänglich zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

4. Vision/Ziele von GF

GF hat sich zum Ziel gesetzt, seinen Mitarbeitenden ein vielfältiges, engagiertes und inklusives Arbeitsumfeld zu bieten. Deshalb bemühen sich das Management und die Mitarbeitenden von GF:

- eine Kultur zu fördern, in der die Menschen fair und mit Respekt behandelt werden
- gleiche Chancen für alle zu schaffen, sich ungeachtet von Alter, Geschlecht (einschliesslich der Geschlechtsidentität und des geschlechtlichen Ausdrucks), ethnischer Zugehörigkeit oder Herkunft, Nationalität, religiöser Überzeugung, sexueller Orientierung, Behinderung und allen anderen gesetzlich geschützten Formen beruflich weiterzuentwickeln
- aufgeschlossen zu sein und auf alle Arten von unbewussten Vorurteilen zu achten
- aktiv andere Sichtweisen und Ideen zu suchen und zu berücksichtigen, um bessere Ergebnisse zu erzielen
- ihr Verhalten an einen vielfältigen, motivierten und inklusiven Arbeitsplatz anzupassen
- Vertrauen aufzubauen und psychologische Sicherheit zu gewährleisten

Mitarbeitende von GF, die eine Beförderung anstreben, müssen in dieser Hinsicht eine klare Zielorientierung zeigen.

5. Governance

5.1. Konzernleitung

Die Konzernleitung ist für die Genehmigung der DE&I-Politik verantwortlich.

5.2. HR-Funktion

Corporate Human Resources ist für die Umsetzung der folgenden Punkte auf Konzernebene und für die Umsetzung in den Divisionen und auf lokaler Ebene verantwortlich:

- Ernennung einer Person, die das DE&I-Programm von GF in Absprache mit den HR-Funktionen der Divisionen leitet
- Entwicklung einer DE&I-Strategie, die auf die Geschäftsziele von GF abgestimmt ist und auf internen und externen Erkenntnissen, einschliesslich Forschung und Best Practice, basiert
- Konzeption von DE&I-Massnahmen zur Genehmigung durch die Konzernleitung und Überwachung ihrer Wirksamkeit
- Entwicklung einer Standardumfrage zum Mitarbeiterengagement, die in die bestehenden Umfragen der Divisionen aufgenommen werden soll
-

5.3. Sustainability

Die Nachhaltigkeitsfunktion des Konzerns ist in Absprache mit den Divisionen verantwortlich für:

- die DE&I-Politik auf dem neuesten Stand zu halten und ihre Relevanz im Hinblick auf die strategischen Ziele und die Jahresziele von GF zu gewährleisten, insbesondere mit den Nachhaltigkeitszielen
- die Umsetzung dieser Weisung, die Überwachung der Programme und die rechtzeitige Berichterstattung über die Ergebnisse, mindestens einmal pro Jahr im Rahmen des Unternehmensberichtszyklus, sicherzustellen

- Fachwissen, Rahmenbedingungen und Leitlinien für die Berichterstattung zur Erfüllung der Anforderungen von GRI und SASB bereitzustellen

Darüber hinaus ist das Nachhaltigkeitsteam des Konzerns für folgende Aufgaben verantwortlich:

- Beratung der Leiter der HR-Funktionen des Konzerns und der Divisionen sowie weiterer Funktionen im Hinblick auf DE&I-Strategien und -Programme
- Einladung des oder der designierten DE&I-Verantwortlichen oder des Head of Corporate HR zu regelmässigem Austausch über Pläne und Fortschritte im entsprechenden Nachhaltigkeitsforum (z. B. auf der Sitzung des Corporate Sustainability Council (CSC))

6. Rollen und Verantwortlichkeiten

6.1. Divisionsleitungen und lokale HR-Funktionen

Die Leiter der Divisionen und der lokalen HR-Abteilungen sind verantwortlich für:

- Umsetzung der DE&I-Strategie und -Massnahmen sowie Überwachung der festgelegten Massnahmen
- Befähigung der Linienvorgesetzten, die DE&I-Strategie und -Massnahmen einzuführen
- Einbezug der Standardfragen zum Mitarbeiterengagement von Corporate HR in bestehende divisionsspezifische Umfragen
- Steuerung des Mitarbeiterengagements: von der regelmässigen Durchführung der Umfrage zum Mitarbeiterengagement über die Auswertung der Ergebnisse bis hin zur Umsetzung lokaler Korrekturmassnahmen
- Berichterstattung über den Stand der Ergebnisse von Korrekturmassnahmen an Corporate HR

6.2. Linienvorgesetzte

Die Linienvorgesetzten sind verantwortlich für:

- Kommunikation und Umsetzung der DE&I-Politik, -Lösungen und -Massnahmen
- Aufbau einer DE&I-Kultur in ihren eigenen Teams
- Ermittlung und Beseitigung von Hindernissen für die Gewinnung, Förderung und Bindung eines DE&I-Teams
- einen offenen Dialog mit ihrem Team und die Förderung von Feedback
- Umsetzung geeigneter Massnahmen nach dem Feedback
- bei Bedarf Rücksprache mit der lokalen HR-Abteilung
- Gewährleistung der Abstimmung mit dem Verhaltenskodex von GF
- Gewährleistung der Einhaltung dieser Weisung

6.3. Mitarbeitende

Die Mitarbeitenden sind verantwortlich dafür:

- ungeachtet ihrer Unterschiede fair und respektvoll mit ihren Kolleginnen und Kollegen umzugehen
- einen Beitrag zu einem inklusiven Arbeitsumfeld zu leisten, in dem jede/r Einzelne gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen hat, sodass er/sie in vollem Umfang zum Erfolg der Organisation beitragen kann

- sich aktiv an der Einführung des DE&I-Programms zu beteiligen
- positive und negative Rückmeldungen an ihre Vorgesetzten zu geben und so letztlich eine Kultur des Vertrauens zu schaffen

7. Bewusstsein und Verständnis schaffen

Schulungen sind unerlässlich, um dem Management und den Mitarbeitenden von GF DE&I und die damit verbundenen Herausforderungen zu vermitteln und um ein aktives DE&I-Programm zu ermöglichen. Da der Schulungsbedarf von Konzerngesellschaft zu Konzerngesellschaft unterschiedlich ist, ist es wichtig, dass ein umfassendes Schulungsprogramm entwickelt und angeboten wird.

Die Leiter der HR-Funktion in den Divisionen sind dafür verantwortlich, den Schulungsbedarf zu ermitteln und in Absprache und Zusammenarbeit mit Corporate HR Schulungsprogramme anzubieten. Wird ein allgemeiner Bedarf an Schulungsprogrammen erkannt, ist Corporate HR sowohl für die Entwicklung als auch für die Einführung solcher Programme verantwortlich und rechenschaftspflichtig. Unter anderem können Schulungen zu unbewussten Vorurteilen, Mentoring und Coaching, Frauen in Führungspositionen, die Förderung von DE&I-Initiativen von Mitarbeitenden (z. B. die Schaffung von Frauennetzwerken) angeboten werden.

8. Berichterstattung

Eine aktive Führung im Bereich DE&I erfordert ständiges Feedback über die Fortschritte bei der Verwirklichung der Vision/Ziele von GF sowie der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategien. Zu diesem Zweck muss Corporate HR angemessene DE&I-Kennzahlen (KPIs) festlegen, die Fortschritte überwachen und regelmässig und zeitnah über die Ergebnisse berichten.

Die Berichterstattung über die Fortschritte bei den KPIs erfolgt über das Finanzberichtstool von GF.

Die Fortschritte im Hinblick auf diese KPIs sollten intern dem Verwaltungsrat und der Konzernleitung und extern in den Jahres- und Nachhaltigkeitsberichten von GF mitgeteilt werden.

9. Kommunikation

Das Management und die Mitarbeitenden von GF verpflichten sich zu einem Kommunikationsstil, der Diversität und Inklusion fördert. Wichtig ist auch, Stereotypen in Wort und Bild zu vermeiden.

10. Haftungsausschluss

Diese Konzernweisung kann jederzeit geändert werden und begründet keine Ansprüche von Mitarbeitenden oder Dritten gegenüber der Georg Fischer AG oder einer ihrer Tochtergesellschaften.

11. Anlage

Die RACI-Matrix bietet einen Überblick über die Rollen – in Bezug auf Verantwortung (R – Responsibility), Rechenschaftspflicht (A – Accountability), Konsultation (C – Consultation) oder Information (I) – und Massnahmen.

	Verwaltungs-rat	Konzernlei-tung	Corporate HR	Sustainability	Leiter Divisi-onen / lokale HR-Abtei-lung	Linienvorge-setzte	Mitarbei-tende
Umsetzung der DE&I-Politik	I	R	A	C	I	I	I
Ernennung eines DE&I-Verantwortlichen			R/A		C		
Entwicklung einer DE&I-Strategie und Erarbeitung von Massnahmen		C	R/A		C		
Entwicklung einer Umfrage zum Mitarbeiterengage-ment			R/A				
Aktualisierung und Umsetzung der DE&I-Politik, Über-wachung von Programmen und Berichterstattung über die Ergebnisse			C	A	C		
Beratung zu Rahmenbedingungen, Leitlinien, Strate-gien und Programmen			I	A	I		
Einladung zum CSC			I	R			
Umsetzung der Strategie					R	I	
Einbezug der Standardumfrage in lokale Umfragen					R	C	
Durchführung der Umfrage und Berichterstattung über die Ergebnisse					R		
Kommunikation, Umsetzung und Einhaltung der DE&I-Politik						R	



Konzernweisung 1086: Diversität, Engagement und Inklusion (DE&I)
30. August 2022
Seite 7/7

Aufbau einer DE&I-Kultur, Ermittlung von Hindernissen, Dialog und Reaktion auf Feedback					C	R	
Faire Behandlung, aktive Beiträge und Beteiligung sowie Feedback							R