



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

Die Chancen grüner Energie nutzen

WAS WIRKLICH ZÄHLT

Hier dreht sich alles um die Mitarbeitenden

2023 hat die Feintool-Gruppe eine neue Arbeitgeberkampagne unter dem Motto «Details matter. I matter.» lanciert. Mit der Initiative stellt der Konzern das Engagement und Know-how seiner jetzigen und künftigen Mitarbeitenden in den Mittelpunkt. Bei Feintool macht jede und jeder Einzelne den Unterschied – auch weil es bei der Arbeit auf jedes Detail ankommt.

CEO Torsten Greiner weiss, was Feintool an ihren Mitarbeitenden hat. Denn der Anspruch an Expertise, Qualität und Innovationsfreudigkeit, an Zuverlässigkeit und Präzision bis ins Detail ist hoch bei Feintool – und wird jeden Tag aufs Neue eingelöst. Umgekehrt kann Feintool den rund 3'300 Kolleginnen und Kollegen einiges bieten: Der Global Player auf drei Kontinenten eröffnet Entwicklungsmöglichkeiten in diversen Fachdisziplinen und pflegt zugleich eine familiäre, respektvolle Betriebskultur mit flachen Hierarchien, leistungsgerechter Vergütung und starken Wurzeln in der Schweiz. Diese Win-Win-Situation muss natürlich intern gelebt und extern breit kommuniziert werden, um bewährte und motivierte Mitarbeitende zu halten und neue Talente in Zeiten des Fachkräftemangels zu gewinnen.

Grund genug für Luana Kinner, Chief Human Resources Officer bei Feintool, und ihr Team, das Markenprofil von Feintool als attraktive Arbeitgeberin zu schärfen. «Unsere neue Arbeitgeberkampagne «Details matter. I matter.» verfolgt zwei Stossrichtungen», erklärt Luana Kinner. Es gehe einerseits darum, das Bewusstsein bei den Mitarbeitenden dafür zu wecken, wie sehr es im Arbeitsalltag auf die präzise Arbeit jedes Einzelnen ankomme. Andererseits sei man vor allem sehr stolz auf die Mitarbeitenden, die für ihre Leistung und ihr Engagement entsprechende Wertschätzung verdienen. Wichtiges Ziel der neuen Kampagne ist es daher, eine Führungskultur zu etablieren, die zwar fordert, aber auch stark fördert, die auf verstärkten Dialog in der ganzen Gruppe setzt und für Lösungen steht, die den jeweiligen individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden wirklich gerecht werden.

Konkret findet das Leitmotiv der Kampagne seinen Ausdruck in gezielten Weiterbildungen für Führungskräfte, in veränderten Formen der jährlich stattfindenden Mitarbeitendengespräche (2023 waren es mehr als 3'100), in neuen Dialogformaten, in Diskussionen um familienfreundlichere Arbeitszeitregelungen insbesondere für die produzierenden Bereiche und in einem «Employee Assistance Program»: Dieses Programm gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich unter anderem bei privaten Finanz-, Beziehungs-, Rechts- oder Gesundheitsfragen professionelle Beratung zu holen – kostenfrei versteht sich. Feintool hat dazu eine Vereinbarung mit externen Dienstleistern getroffen. «Wir sehen jeden Mitarbeitenden in seinem gesamten Lebenskontext und wollen die Resilienz stärken», betont Luana Kinner.

Vor allem aber wurde seit 2023 der interne Austausch auf vielen Ebenen verstärkt – sei es über die Unternehmensmedien, Intranet-Posts zum eigenen Arbeitsalltag à la «Details matter.» oder erstmals auch im Rahmen von Town-Hall-Meetings, benannt nach us-amerikanischen Bürgerversammlungen. Hierbei treffen sich übers Netz Mitarbeitende teilweise auch weltweit, um das Neueste aus erster Hand zu erfahren oder sich selbst zu Wort zu melden. Das kommt gut an. Der Erfolg der neuen Arbeitgeberinitiative werde sich nicht von heute auf morgen einstellen, ist sich Luana Kinner bewusst. Sie wird die Kampagne mithilfe von Personalbefragungen, anhand der Beteiligung an diversen Angeboten und vor allem nach Auswertung der Dauer der Arbeitsverhältnisse evaluieren.



Beitrag zum UN-Entwicklungsziel 8

Die Feintool-Gruppe bietet weltweit sichere und faire Arbeitsplätze. Verantwortlich für gute Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Teampay sind die Standortleiter. Als Grundlage dienen nicht nur regulatorische Vorgaben, sondern auch der neu aufgelegte Verhaltenskodex sowie das länderspezifische Personalmanagement. Leistungsadäquate Entlohnung mit Bonussystem und Gehaltsgerechtigkeit sind festgeschrieben. Leiharbeitnehmende werden gemäss geltender Gesetze bezahlt und sind in Schulungen zur Arbeitssicherheit sowie in die Angebote zum Gesundheitsschutz einbezogen.

Leistungen im Überblick

- ▶ Weltweites Programm zur Talentförderung
- ▶ Interne Nachwuchsrekrutierung
- ▶ Intensive Aus- und Weiterbildung
- ▶ Grundsatz der Gleichbehandlung
- ▶ Gruppenweite ISO-Zertifizierung zur Arbeitssicherheit bis 2028
- ▶ Abfallmanagement
- ▶ Gefahrstoffeliminierung
- ▶ Schulungen aller Mitarbeitenden
- ▶ Übungen (Evakuierung, Feuerlöschung)
- ▶ Sportangebote

ZAHLEN UND FAKTEN

Jeder Feintool-Standort hat seinen Mitarbeitenden spezifische Besonderheiten und Benefits zu bieten. Doch überall gilt: Jede und jeder kann sich im Unternehmen weiterentwickeln, Talente werden gefördert und der Arbeitsalltag so gestaltet, dass Beruf und Familie nach Möglichkeit vereinbar sind. Umgekehrt setzt Feintool auf den Willen ihrer Mitarbeitenden, einen Beitrag

für die technologische Welt von morgen zu leisten. Die Basis dafür ist eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung – und eine Unternehmenskultur, die von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist. Die folgenden Kennzahlen beziehen sich auf die gesamte Gruppe gemäss dem Konsolidierungskreis des Geschäftsberichts 2023.

DIVERSITÄT

Stabile Frauenquote

Als Global Player profitiert Feintool von den Stärken multinationaler Teams, in denen Frauen und Männer mit unterschiedlichen Kompetenzen und beruflichen Erfahrungen eng zusammenarbeiten. Die wichtigsten Richtlinien für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander sowie für die Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäftspartnern sind der Feintool-Verhaltenskodex für ethische Geschäftspraktiken und der Lieferantenkodex.

Für die Feintool-Gruppe wurden in der Datenbasis insgesamt 3'061 Angestellte für das Berichtsjahr 2023 erfasst. Damit hat sich der Personalbestand gegenüber 2022 um rund vier Prozent verringert. Hauptgrund ist die Veräusserung der Feintool Technologie AG im abgelaufenen Geschäftsjahr. Knapp drei Viertel der Mitarbeitenden üben ihre Tätigkeit in Europa aus, die restlichen in den USA und in Asien. Der Frauenanteil blieb gegenüber dem Vorjahr mit 19 Prozent stabil. Das ist für einen Technologiekonzern wie Feintool zwar ein gutes Ergebnis. Doch die Ambitionen sind grösser: Feintool will diese Quote mit unterschiedlichen Massnahmen wie zum Beispiel Kooperationen mit Kommunen oder Schulen sowie Veranstaltungsreihen, in denen Schülerinnen eher männertypische Berufe kennenlernen können, erhöhen.

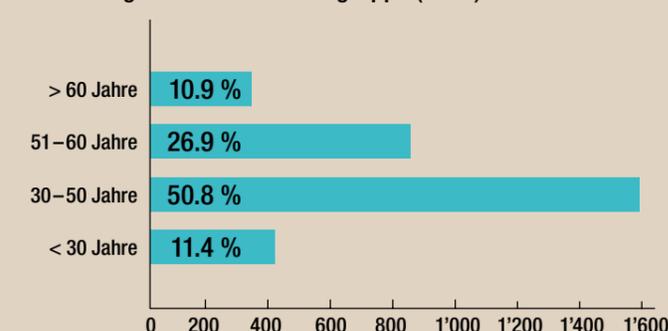
Darüber hinaus waren im Jahr 2023 auch Kolleginnen und Kollegen auf Werkvertragsbasis für Feintool tätig sowie in geringem Umfang auch Leiharbeitende – beispielsweise in der Nachkontrolle. Auch wenn die Leiharbeitenden keine festangestellten Feintool-Beschäftigten sind, so werden sie dennoch gemäss geltender Gesetze bezahlt und sind in Schulungen zur Arbeitssicherheit sowie in die Angebote zum Gesundheitsschutz einbezogen.

Zusammensetzung der Mitarbeitenden 2023

	Total	Männlich	Weiblich
Nach Region	3'061	2'477	584
Europa	2'270	1'835	435
USA	417	341	76
Asien	374	301	73
Nach Arbeitsvertrag	3'061	2'477	584
Unbefristet	2'952	2'400	552
Befristet	109	77	32
Nach Beschäftigungsart	3'061	2'477	584
Vollzeit	2'922	2'436	485
Teilzeit	139	41	99

Diese Zahlen geben den durchschnittlichen Personalbestand 2023, nicht die Stichtagsbetrachtung zum 31. Dezember 2023 wieder. Deshalb können sich Abweichungen zu andernorts publizierten Angaben zu den Mitarbeitenden ergeben. Darüber hinaus und in der Tabelle nicht inkludiert sind Lernende (109) sowie wenige Trainees, Praktikanten. Zusätzlich zum hier genannten Personalbestand waren durchschnittlich 344 Leiharbeitende für Feintool tätig.

Angestellte nach Altersgruppe (2023)





FLUKTUATION

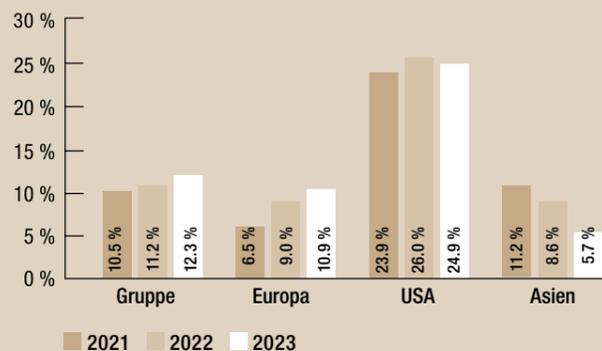
Mitarbeitende machen den Unterschied

Feintool wirbt mit diversen Aktivitäten um vielversprechende neue Mitarbeitende und betreibt Förderprogramme für ausgewählte Talente und Führungskräfte, um ihre qualifizierten Angestellten langfristig an das Unternehmen zu binden. Denn die Kompetenzen und das Engagement der Mitarbeitenden sind von zentraler Bedeutung für den gemeinsamen Erfolg. Die Gruppe hat ihrerseits viel zu bieten: attraktive Arbeitsplätze mit technischen Ausstattungen auf dem neuesten Stand, gute Entwicklungsmöglichkeiten, ein internationales Netzwerk und projektbezogene Teamarbeit in einer offenen Atmosphäre.

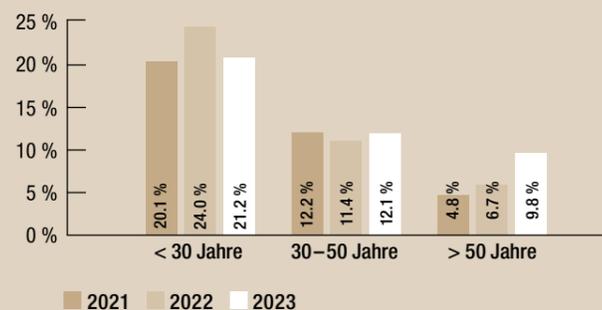
Um Optimierungspotenzial auszuschöpfen, analysiert Feintool die Fluktuationsrate sehr genau. Denn diese Monitoringgröße spiegelt bei den freiwilligen Abgängen nicht zuletzt den Grad der Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden. Zudem befragen die Vorgesetzten ihre ausscheidenden Kolleginnen oder Kollegen nach ihren Motiven und werten diese Interviews aus, um Verbesserungsmaßnahmen vornehmen zu können.

Gegenüber dem Vorjahr liegt die Fluktuationsrate mit einem Plus von rund einem Prozentpunkt insgesamt leicht höher. Das Ergebnis fiel jedoch in den Regionen unterschiedlich aus. In Europa stieg die Rate 2023 leicht im Vorjahresvergleich. In den USA, dessen Arbeitsmarkt traditionell von einer hohen Flexibilität der Arbeitnehmenden geprägt ist, und insbesondere in Asien kam es dagegen zu einem Rückgang. In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen wurden weniger Wechsel verzeichnet, bei den Altersgruppen 30 bis 50 Jahre und über 50 Jahre erhöhte sich die Zahl der Austritte. Rund 51 Prozent aller Mitarbeitenden sind durch eine Gewerkschaft vertreten oder unterliegen Kollektivvereinbarungen.

Fluktuation insgesamt und nach Region



Fluktuation nach Altersgruppe



Die Fluktuation wird auf Basis der Beschäftigten mit unbefristetem Anstellungsverhältnis berechnet und berücksichtigt freiwillige sowie unfreiwillige Austritte. Sie beinhaltet keine Abgänge aufgrund von Pensionierungen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Zahl der Arbeitsunfälle sinkt

Feintool legt im Interesse aller Beteiligten grossen Wert darauf, arbeitsbedingte Risiken für die Mitarbeitenden möglichst frühzeitig zu erkennen und mithilfe von Präventivmassnahmen zu vermeiden. Körperliche oder psychische Erkrankungen, Unfälle und Verletzungen führen nicht nur zu hohen kostenintensiven Absenzen, sondern beeinträchtigen vor allem die Lebensqualität und Motivation der Betroffenen. In ihrem Managementsystem hat Feintool Prozesse zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden seit Langem definiert. Bis 2028 werden alle Standorte zusätzlich nach der international gültigen Norm ISO 45001 zertifiziert sein. Zu den Kernthemen dieser Arbeitsschutznorm gehören Arbeitspolitik, die Konsultation und Beteiligung der Mitarbeitenden, die Analyse von Gefährdungen sowie die Risikosteuerung. Ausserdem fliessen in den Zertifizierungsprozess auch rechtliche Aspekte zum Arbeitsschutz mit ein. Die Niederlassungen in Vaihingen (DE) und Tokod (HU) sind heute schon nach ISO 45001 zertifiziert.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle reduzierte sich gegenüber 2023 signifikant. Einen kleinen Anteil an dieser Entwicklung macht der Wegfall der Belegschaft der Feintool Technologie AG aus. Neben den arbeitsbedingten Unfällen nahm die Anzahl Fälle mit mindestens einem Arbeitsausfalltag und die Gesamtzahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Unfälle und Verletzungen ab. Somit reduzierten sich entsprechend auch die Raten der Unfallhäufigkeit und -schwere, welche von diesen Parametern abhängen. Bei Ersterer geht es um die Anzahl Unfälle, welche mit mindestens einem Ausfalltag assoziiert sind. Bei der Unfallschwere werden unfallbedingte Ausfalltage mit der effektiv geleisteten Arbeitszeit ins Verhältnis gesetzt.

Kennzahlen zur Arbeitssicherheit	2023	2022	2021
Anzahl Arbeitsunfälle	135	192	134
Unfallhäufigkeitsrate (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR) ¹⁾	2.6	3.0	3.6
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage	1'026	1'282	903
Unfallschwere (Accident Severity Rate, ASR) ²⁾	38.8	46.9	41.4
Anzahl Arbeitsunfälle mit schweren Folgen ³⁾	-	-	1
Anzahl Todesfälle aufgrund von Arbeitsunfällen	-	-	-

- 1) Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR): Anzahl Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro 200'000 geleistete Arbeitsstunden
- 2) Accident Severity Rate (ASR): Anzahl unfallbedingte Ausfalltage pro 200'000 geleistete Arbeitsstunden
- 3) Mindestens 180 Ausfalltage pro Fall

