



Schweizer Perfektion für zuhause



Nachhaltigkeitsbericht

2018 / 2019



Inhalt

Interview mit Dirk Hoffmann	4
Unternehmensporträt	7
V-ZUG auf einen Blick	8
Das Unternehmen	10
Produkte und Services	12
Märkte	16
Strategie und Nachhaltigkeit	17
Produkte und Services	21
Zahlen und Fakten	24
Wenn die Maschine mitdenkt	26
Den Herzschlag der Geschirrspüler abhören	26
Sie weiss es besser	27
Mitarbeitende	28
Zahlen und Fakten	31
Wie zufrieden sind unsere Mitarbeitenden wirklich?	34
Dialog statt Jahresgespräch	34
Zurück in der Arbeitswelt	35
Zu zweit nach vorne	36
Energie und Klima	39
Zahlen und Fakten	42
175 Tonnen Innovation	43
Print-2-me: zentral, gemeinsam genutzt und doch privat	43
So viel wie nötig	44
Gesellschaft	45
Kreativer Nordpol	48
80 Meter ab Boden: Projekt Pi	48
Königspartner am Eidgenössischen Schwing- und Älplerfest (ESAF)	49
Über diesen Bericht	50
GRI-Index	51

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Operative Organisation der Metall Zug Gruppe	11
Abb. 2	Märkte	16
Abb. 3	Nachhaltigkeitsstrategieprozess	18
Abb. 4	Wesentlichkeitsmatrix	19
Abb. 5	Zielbilder Nachhaltigkeit	20
Abb. 6	Ausgelieferte Geräte nach Energieklassen	24
Abb. 7	Störungsrate Schweiz	25
Abb. 8	Durchschnittliche Reaktionszeit	25
Abb. 9	Mitarbeitende nach Pensum	31
Abb. 10	Mitarbeitende nach Geschlecht und Hierarchiestufe	31
Abb. 11	Fluktuationsrate	32
Abb. 12	Anzahl Ausfallstunden durch Berufsunfälle	32
Abb. 13	Ausfallquote nach Ursache	33
Abb. 14	Energieverbrauch bei V-ZUG nach Energiequelle	42
Abb. 15	CO ₂ -Emissionen	42

Interview mit Dirk Hoffmann*



Dirk Hoffmann, V-ZUG ist bekannt für ihre langlebigen Qualitätsprodukte und innovativen Lösungen. Dabei setzt sie auf Nachhaltigkeit. Zahlt sich dies aus?

Innovation und Qualität sind für uns und unsere Kunden ein selbstverständlicher Bestandteil der Nachhaltigkeit. Die für V-ZUG typische «Langlebigkeit», gepaart mit innovativen Produktmerkmalen, die das tägliche Leben inspirieren und einfacher machen, sind wichtige Entscheidungskriterien beim Kauf von Haushaltsgeräten. Was kann hochwertiger sein als ein Produkt, das nicht nur lange hält, sondern sich auch den verändernden Bedürfnissen anpasst? Wir haben die Ambition, stets die Beste in beiden Aspekten zu sein. Unsere Kunden belohnen uns für diese Anstrengungen und investieren gerne in Produkte, die sich durch Langlebigkeit auszeichnen.

V-ZUG arbeitet stetig daran, möglichst ressourcenschonende Haushaltsgeräte auf den Markt zu bringen. Gleichzeitig steht das Unternehmen für langlebige Produkte. Ist das kein Widerspruch?

Wir sehen darin ebenso wenig einen Widerspruch wie unsere Kunden. Wir erachten es als unsere Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt, die Wasser- und Energieeffizienz unserer Haushaltsgeräte immer weiter zu steigern, indem wir entsprechend in Forschung und Entwicklung investieren. Aber wenn wir eine bessere Lösung gefunden haben, sollen wir den Kunden dann zum Neukauf zwingen? Wir denken, nein. Darum arbeiten wir an digitalen Lösungskonzepten, die Besitzern unserer langlebigen Geräte auch nachträglich zusätzliche Funktionen ermöglichen. Mit der Vernetzung bereits im Markt stehender Geräte (RetroFit) nutzen wir die lange Lebensdauer der Geräte und erhöhen den Wert der bereits getätigten Investition. Obwohl unsere Produkte meist länger als 15 Jahre in Gebrauch sind, sehen wir aktuell eine ökonomische und technologische Grenze für nachträgliche Upgrades bei Produkten ab 10 Jahren nach Kauf.

In den letzten zwölf Monaten hat V-ZUG eine Nachhaltigkeits-Roadmap erarbeitet. In welchen Bereichen besteht Handlungsbedarf und warum?

Es ist unser Ziel, das Denken und Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit in allen Unternehmensbereichen und bei allen Mitarbeitenden zu verankern. Nachhaltigkeit ist per se etwas Bleibendes und daher für uns keine Modeerscheinung, sondern vielmehr der Kompass unserer langfristig ausgerichteten Strategie. Diese baut einerseits auf dem Selbstverständnis auf, dass wir als Unternehmen eine Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft haben. Andererseits verfolgt sie natürlich das Ziel, wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Ein Beispiel, das die Ernsthaftigkeit unseres Anliegens zeigt: Mit der Entwicklung des Kernareals von V-ZUG wollen wir einen neuen erfolgreichen Stadtteil im Norden von Zug bauen und

* CEO der V-ZUG AG während der Berichtsperiode.

zukünftig CO₂-neutral arbeiten. Die damit einhergehende interne Modernisierung trägt gleichzeitig zu unserer Wettbewerbsfähigkeit bei. Was uns aber noch bewusster werden muss, ist, dass Nachhaltigkeit die Treiberin eines stetigen Verbesserungs- und Innovationsprozesses ist. So ist die Absicht der Rückhaltung von Mikroplastik bei Waschgängen heute nur ein Forschungsprojekt, kann aber morgen ein Entwicklungsauftrag und übermorgen ein Standardmerkmal von V-ZUG Waschgeräten sein und einen entscheidenden Beitrag zu sauberen Meeren, Gewässern und Böden leisten.

Setzen wir V-ZUG in den globalen Kontext: Kann V-ZUG etwas bewirken?

Die Frage ist berechtigt, misst man uns nur an der Grösse des Weltmarktes und an internationalen Mitbewerbern. Doch auch hier sollten wir uns der persönlichen Verantwortung und Rolle bewusst sein. Als gutes Beispiel mag der von V-ZUG eingeführte Standard für energieeffiziente Wäschetrockner dienen: Durch den Einsatz der Wärmepumpe hat V-ZUG vor mehr als 15 Jahren einen neuen Standard zunächst für Wäschetrockner geschaffen. Dieser wurde innerhalb kurzer Zeit verpflichtend für alle Anbieter in der Schweiz und ist nun bindend für Hersteller in ganz Europa. Wir haben als Schweizer Marktführerin mit Produkten in jedem zweiten Schweizer Haushalt also durchaus die Kraft, Vorbild zu sein und etwas zu bewirken. Den gleichen Effekt streben wir intern an: Wir wollen innerhalb der Metall Zug Gruppe unsere Mitarbeitenden dazu motivieren, sich ebenfalls für eine nachhaltigere Welt zu engagieren. Und wir sehen bereits erste Erfolge: Mitarbeitende, die sich persönlich für die Vermeidung von Kunststoff und Druckpapier im alltäglichen Betrieb einsetzen oder die ökologisch verträglichere Konzepte für den motorisierten Pendlerverkehr entwickeln. Das sind die richtigen Signale: Jeder und jede Einzelne kann bei V-ZUG etwas bewegen.

Was sind aus Ihrer Sicht die grössten Herausforderungen, die V-ZUG in den nächsten zehn Jahren zu meistern hat?

Die digitale Transformation mit ihren schier unendlichen Möglichkeiten. Für uns liegt die grosse Chance darin, unsere traditionellen Stärken wie die hohe Produkt- und Service-Qualität weiterzuentwickeln, indem wir unsere sprichwörtliche Nähe zum Kunden und unsere hochwertigen Produkte bewusst mit digitalen Erneuerungen zu noch besseren ganzheitlichen Lösungen ausbauen. So können wir uns erfolgreich gegen neue Konkurrenten durchsetzen, in einem dynamischen Marktumfeld bestehen und auch einer drohenden «Uberisierung» standhalten.

Was bedeutet dies konkret?

V-ZUG wird sich zu einem «Hybrid» entwickeln: eine unverändert starke Anbieterin physischer Produktlösungen und Services mit einem stark steigenden Anteil digital unterstützter Lösungskonzepte. So ist es denkbar, dass wir morgen mit einem Gerät nicht nur «gewaschene Textilien» anbieten, sondern «saubere und trockene Textilien». Oder die Kunden kaufen gar nicht das Gerät, sondern «nur» die entsprechende Dienstleistung. Die digitale Transformation erfordert jedoch auch ein internes Umdenken. Wir rechnen schon heute damit, dass wirtschaftlich erfolgreiche Produktionssysteme in der Schweiz zukünftig weniger lohnintensive repetitive Arbeiten zulassen. Wir sehen die Herausforderung einerseits in der ökonomisch verträglichen Umstellung unserer industriellen Prozesse und Dienstleistungen, andererseits aber auch in der vorausschauenden Befähigung unserer Mitarbeitenden für das «digitale Zeitalter».

Ist V-ZUG dafür gerüstet?

Wir arbeiten täglich daran – und das seit einigen Jahren und auf allen Ebenen. Mit dem neuen ERP-System (SAP) haben wir eine wesentliche Voraussetzung für den Aufbau neuer digitaler Angebote für noch bessere Kundenerlebnisse geschaffen. Auf dem Weg zu vollständig integrierten digitalen Systemlösungen für nahtlose und beste Kundenerlebnisse liegen aber noch viele Schritte vor uns. Die physische Transformation ist am spürbarsten, schaut man die baulichen Veränderungen in Zug und in Sulgen an. Den schrittweisen Umbau des Areals in Zug hin zu einer vertikalisierten und hocheffizienten Fabrik kann man täglich hören und sehen. Mit dem Bau des Multi-Energy-Hubs arbeiten wir an einem Energiesystem mit maximaler Autonomie und mit höchsten ökologischen Massstäben. Die bei Weitem wichtigste Transformation jedoch wird von uns, den Menschen, gefordert. Wir sprechen allzu gerne von sich verändernden Prozessen und vergessen dabei häufig, dass Prozesse vor allem die Menschen betreffen, die täglich miteinander arbeiten. Wollen wir also das Miteinander zum Beispiel durch sogenannte «collaborative workspaces» verändern, gelingt das nur mit der Akzeptanz und den Fähigkeiten der betroffenen Mitarbeitenden. Deshalb arbeiten wir mit neuen Organisationsformen und neuen Bürowelten, die beispielhaft und inspirierend wirken sollen. Unser Ziel ist es, das Miteinander und die Diversität zu fördern zur Steigerung der innerbetrieblichen Kraft.

A large, modern building with a blue glass facade and several blue ZUC trucks parked in front. The building has a prominent blue glass section on the right side and a lower section with a dark facade and large windows. The trucks are blue with the ZUC logo and the slogan 'Führend in Küche und Wasraum'.

Unternehmens- porträt

ZUC
Führend in Küche und Wasraum

V-ZUG auf einen Blick

Ökonomie

EBIT, in Mio. CHF
(Geschäftsbereich Haushaltapparate*)

2017/2018: 60,6

Veränderung: -47,5%

2018/2019: 31,8

Umsatz, in Mio. CHF
(Geschäftsbereich Haushaltapparate*)

2017/2018: 605,5

Veränderung: -3,9%

2018/2019: 581,9

Produkte und Services

Apparatestörungen in Garantie,
in Prozent, 2015/2016 = 100%

2017/2018: 94 %

Veränderung: -16% p.

2018/2019: 78%

Ersterledigungsrate bei Störungen,
in Prozent

2017/2018: 89,9%

Veränderung: +0,4% p.

2018/2019: 90,3%

Ausgelieferte Geräte mit Energieeffizienz-Label A
oder besser, in Prozent

2017/2018: 80,4%

Veränderung: -2,5% p.

2018/2019: 77,9%

Anzahl Lieferantenaudits
(Qualität, Umwelt- und Sozialstandards)

2017/2018: 119

Veränderung: -26%

2018/2019: 88

Klima und Energie

Energieverbrauch innerhalb der V-ZUG
pro produziertes Gerät, 2016/2017 = 100% **

2017/2018: 96,4%

Veränderung: 5,6% p.

2018/2019: 102%

CO₂-Emissionen, direkt und indirekt,
energiebezogen, in t CO₂

2017/2018: 4 589

Veränderung: +2,4%

2018/2019: 4 698

* Für die V-ZUG AG werden keine individuellen EBIT-Angaben veröffentlicht, weshalb an dieser Stelle die Kennzahl des gesamten Geschäftsbereichs Haushaltapparate aufgeführt ist.

** Das Basisjahr wurde angepasst auf 2016/2017 aufgrund der Datenverfügbarkeit für den ganzen Berichtsumfang (V-ZUG AG, V-ZUG Kühltechnik AG, V-ZUG Changzhou Special Components Co.).

Mitarbeitende	
Anzahl Mitarbeitende (inkl. Temporärmitarbeitende)	Anteil Frauen in Kaderpositionen
2017/2018: 1 777	2017/2018: 16,6%
Veränderung: +1,5%	Veränderung: +1,7% p.
2018/2019: 1 803	2018/2019: 18,3%
Ausfallquote durch Berufsunfälle, in Prozent	
2017/2018: 0,18%	
Veränderung: -0,01% p.	
2018/2019: 0,17%	



«Ich wünsche mir, dass **V-ZUG** mit ihren Produkten und ihrer strategischen Ausrichtung die **Schweiz** dabei **unterstützen** kann, die **Ziele für nachhaltige Entwicklung** von Paris zu **erreichen**. Mit der Erarbeitung unserer **Nachhaltigkeits-Roadmap** haben wir einen ersten wichtigen Schritt **in die richtige Richtung** gemacht. Jetzt freue ich mich auf die Umsetzung.»

Daniel Frost
Mitarbeiter V-ZUG Innovation LAB

Das Unternehmen

V-ZUG, ein erfolgreiches Schweizer Traditionsunternehmen, entwickelt, produziert und vertreibt seit über 100 Jahren hochwertige und ressourcenschonende Geräte für Küche und Waschraum. Als Schweizer Marktführerin bei Haushaltsgeräten zeichnen wir uns durch einen herausragenden Service und Support sowie zukunftsweisende Innovationen aus, mit denen es uns immer wieder gelingt, unsere Technologieführerschaft unter Beweis zu stellen. Mit dem Premiumsortiment wachsen wir gezielt in rund 20 ausgewählten Ländern auf vier Kontinenten. 1913 wurde unser Unternehmen als Verzinkerei Zug gegründet. Heute ist es eine 100-prozentige Tochter der Metall Zug Gruppe. Die V-ZUG AG bildet zusammen mit ihren ausländischen Tochtergesellschaften und den operativ unabhängigen Unternehmen V-ZUG Kühltechnik AG, SIBIRGroup AG und Gehrig Group AG den Geschäftsbereich Haushaltsapparate innerhalb der Metall Zug Gruppe (siehe [Abb. 1, Seite 11](#)).

Mit dem geplanten Grossprojekt «Technologiecluster Zug» (TCZ), das die industrielle Entwicklung des Stammareals in der Stadt Zug zum Ziel hat, verfolgen Metall Zug und V-ZUG ein anspruchsvolles und forderndes Projekt, das mit der Rechtskräftigkeit des Bebauungsplans im Oktober 2018 einen wichtigen Meilenstein erreicht hat. Die Marketingaktivitäten zur Anziehung von Drittnutzern für den TCZ werden derzeit intensiviert. Deshalb hat Metall Zug entschieden, die Aufgaben und die Verantwortung für die industrielle Entwicklung des Stammareals in Zug, den Aufbau des TCZ und weitere geplante Infrastrukturaufgaben per 1. Januar 2019 in einem eigenen Geschäftsbereich für Infrastruktur und TCZ zusammenzufassen.

Metall Zug, eine Gruppe von Industrieunternehmen mit Hauptsitz in Zug, umfasst sechs Geschäftsbereiche und beschäftigt rund 5 000 Mitarbeitende. Ihre Führungsorganisation beruht im Grundsatz auf dezentraler Verantwortung. Die Holdinggesellschaft Metall Zug AG mit Sitz in Zug ist die einzige kotierte Gesellschaft der Gruppe (Swiss Reporting Standard der SIX Swiss Exchange). Die Metall Zug Gruppe erfüllt sämtliche rechtliche und regulatorische Anforderungen an die Corporate Governance in der Schweiz, denen die Gruppe unterliegt, einschliesslich der Grundsätze des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse vom 29. September 2014 (Swiss Code).

Metall Zug Gruppe Zug			
Haushaltapparate	Infection Control	Life Science Solutions	Wire Processing
V-ZUG AG Zug	Belimed AG Zug	Belimed Life Science AG Sulgen	Schleuniger Holding AG Thun
V-ZUG Kühltechnik AG (CH) V-ZUG Services AG (CH) V-ZUG Australia Pty. Ltd. (AU) V-ZUG Europe BVBA (BE) V-ZUG (Shanghai) Domestic Appliance Co., Ltd. (CN) V-ZUG (Changzhou) Special Components Co., Ltd. (CN) V-ZUG Hong Kong Co., Ltd. (HK) V-ZUG Singapore Pte., Ltd. (SG) SIBIRGroup AG (CH) Gehrig Group AG (CH) Hildebrand France S.A.R.L. (FR)	Belimed Sauter AG (CH) Belimed GmbH (DE) Belimed GmbH (AT) Belimed SAS (FR) Belimed B.V. (NL) Belimed d.o.o. (SI) Belimed Ltd. (UK) Belimed, Inc. (US) Belimed Medical Equipment (Shanghai) Co., Ltd. (CN) STERIFAST Sterilization & Disinfection Systems, Lda. (PT)	Belimed Life Science d.o.o (SI)	Schleuniger AG (CH) Schleuniger GmbH (DE) Schleuniger Test Automation GmbH (DE) Schleuniger, Inc. (US) Schleuniger Japan Co., Ltd. (JP) Schleuniger Trading (Shanghai) Co., Ltd. (CN) Schleuniger Machinery (Tianjin) Co., Ltd. (CN) Schleuniger S. de RL. De CV (MX) adaptronic Prüftechnik GmbH (DE) DiIT GmbH (DE)
Medical Devices	Technologiecluster & Infra	Corporate	
Haag-Streit Holding AG Köniz	MZ-Infra AG Zug	Metall Zug AG Zug	
Haag-Streit AG (CH) Haag-Streit Deutschland GmbH (DE) Haag-Streit Surgical GmbH (DE) Haag-Streit France SAS (FR) Haag-Streit UK, Ltd. (UK) Haag-Streit Holding U.S., Inc. (US) Haag-Streit USA, Inc. (US) Haag-Streit Far East Ltd. (CN) Spectros AG (CH) HS DOMS GmbH (DE) IPRO GmbH EDV für Augenoptiker (DE) Möller-Wedel GmbH & Co. KG (DE) MÖLLER-WEDEL OPTICAL GmbH (DE) Möller-Wedel Verwaltung GmbH (DE) Möller-Wedel Beteiligungen GmbH (DE) OptoMedical Technologies GmbH (DE) Clement Clarke (Holdings) Ltd. (UK) Clement Clarke International Ltd. (UK) John Weiss & Son, Ltd. (UK) Reliance Medical Products, Inc. (US)	V-ZUG Immobilien AG (CH) V-ZUG Infra AG (CH)	V-ZUG Immobilien AG (CH) MZ Infra AG (CH)	

Abb. 1 Operative Organisation der Metall Zug Gruppe (Stand Juni 2019)

Produkte und Services

Mit über fünf Millionen aktiven Geräten sind wir heute in jedem zweiten Schweizer Haushalt mit mindestens einem Gerät vertreten. Unsere Schweizer Spitzenqualität steht für langlebige, innovative Produkte und perfektionierte Serviceleistungen während der gesamten Betriebszeit und sorgt im Einsatz bei unseren Kunden für einen möglichst kleinen ökologischen Fussabdruck. So produzieren wir ausschliesslich Geräte der europäischen Effizienzklasse A und höher. Mit der Funktion «RetroFit» honorieren wir das Vertrauen der Käufer: Die Vernetzung «älterer» Geräte, die ab 2015 gekauft wurden, ermöglicht den Zugang zu digitalen Erweiterungen und Anwendungen ohne Kauf eines Neuprodukts. V-ZUG arbeitet zurzeit an Lösungen, um dieses Angebot auch auf ältere Geräte auszuweiten.

Die Welt der **Nahrungsmittel** und des **Genusses**



Die Welt der **Textilpflege**



Services

Die Welt der Nahrungsmittel und des Genusses

Mit dem FullFlex Kochfeld bieten wir unseren Kunden maximale Flexibilität, denn es verzichtet ganz auf vorgegebene Kochzonen. Man kann bis zu sechs Pfannen so platzieren, wie es gerade praktisch ist. Dank 48 modernsten Induktoren erkennt das Kochfeld automatisch Position und Grösse des Kochgeschirrs. Eine Fachjury, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von 25 verschiedenen Branchen, hat 2018 das FullFlex Kochfeld mit dem PlusXAward ausgezeichnet.



FullFlex Kochfeld



Die Welt der Textilpflege

Auch bei Waschmaschinen setzt V-ZUG ihr ökologisches Commitment um: Mit der neuen Waschmaschine AdoraWaschen V6000 setzen wir bezüglich Energieverbrauch einen neuen Standard. Unter anderem durch den Einsatz einer energieeffizienten Wärmepumpe verbraucht sie rund 55% weniger Strom als Waschgeräte mit klassischen Heizsystemen und ist damit die ökologischste Waschmaschine, die V-ZUG je auf den Markt gebracht hat. Mit DualDry haben wir anfangs 2019 eine Neuerung bei Wäschetrocknern auf den Markt gebracht. Diese Funktion erlaubt es, das Gerät als klassischen Trockner oder als Raumentfeuchter einzusetzen. Dadurch trocknet die Wäsche an der Leine schneller und unsere Kunden müssen zur Entfeuchtung des Wäscheraums weniger häufig lüften.



CombiAdoraTrocknen V4000 DualDry

Services

Wir begleiten unsere Kunden persönlich beim Kauf sowie bei der Benutzung unserer Geräte. Besonders stolz sind wir auf unsere Servicetechniker, die schnell reagieren bei Störungen, Reparaturen und anderem Servicebedarf: Bei einer durchschnittlichen Wartezeit von ca. zwei Arbeitstagen bis zu einem Erstbesuch und nur 3,5 Kalendertagen Ausfallzeit eines Geräts bis zu dessen Reparatur (inkl. Wochenenden) genießen wir höchste Erfolgs- und Zufriedenheitswerte bei unseren Kunden.



Service und Reparatur



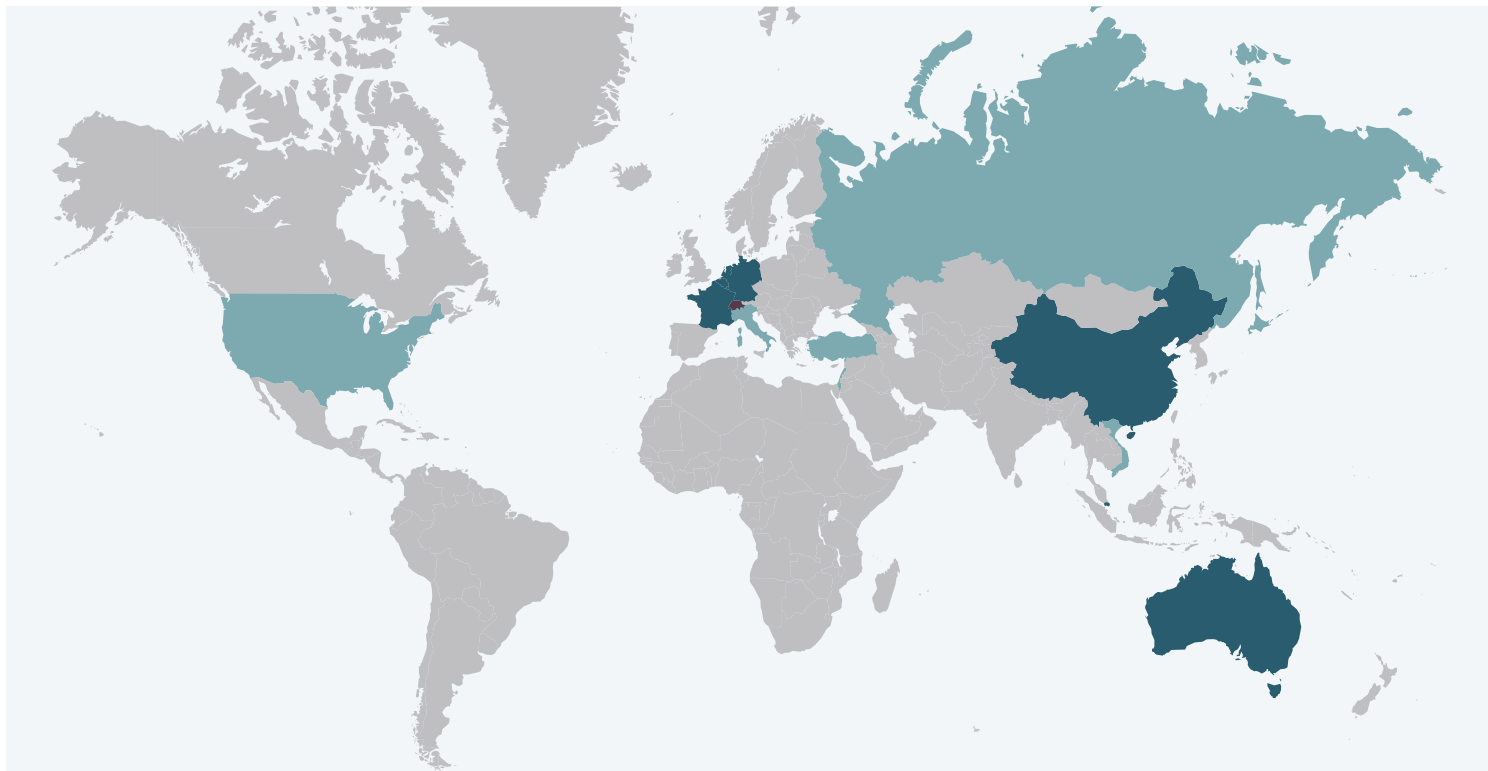
Persönliche Beratung



Störungsdienst und Garantie



Wasch- und Kochberatung



Märkte

In der Schweiz unterhält V-ZUG den Hauptsitz in Zug, wo sich Verwaltung, Entwicklung, Produktion und Logistik sowie ein Ausstellungs- und Beratungszentrum (ZUGORAMA) befinden. Schweizweit unterstützen wir unsere Handelspartner und Kunden mit neun weiteren ZUGORAMAs und mit dem dichtesten Netz für Kundenservice mit 16 Service-Centern. Im Ausland ist V-ZUG in 19 Ländern tätig. Die wichtigsten Auslandsmärkte sind Australien, Belgien, China und Hongkong, Deutschland, Frankreich und die USA.

- V-ZUG Partner/Distributor
- V-ZUG Zweigniederlassung
- V-ZUG Hauptsitz

Abb. 2 Märkte

Strategie und Nachhaltigkeit

Unsere künftige Geschäftsentwicklung steht im Zeichen der drei Megatrends Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel (vgl. [Nachhaltigkeitsbericht 2016/2017](#)). Chancen der Globalisierung nutzen wir auf der Beschaffungsseite mit internationalen Lieferketten und einer eigenen Produktion von Halbfabrikaten wie Wärmepumpen und Ventilatoren in Changzhou. Unser profitables Wachstum fusst auf Schweizer Premiumprodukten, zuverlässigen, individuellen Lösungen und grosser Nähe zu unserer Kundschaft. Dies belohnen unsere Kunden mit grosser Markentreue und steigenden Marktanteilen. Daneben bauen wir aber auch erfolgreich unser Eigenmarkengeschäft im Ausland aus, namentlich in den europäischen Märkten sowie in China bzw. Hongkong. 2018 wurde in Singapur der Grundstein für die Erweiterung der Expansion in Südostasien gelegt. Als Schweizer Manufaktur mit über hundertjähriger Geschichte glauben wir an den Schweizer Industriestandort. Unsere Zukunft in der Schweiz und insbesondere in Zug sichern wir, indem wir mit einem hohen Anspruch an Qualität die Zukunft unserer Branche mitgestalten und als zuverlässige Partnerin der Stadt Zug Raum und Kultur für ein attraktives Zug von morgen mitprägen.

Die Digitalisierung verändert unser aller Leben und auch das Lösungsangebot von V-ZUG in einem rasanten Tempo. Wir sehen dies als Chance und nutzen die technologischen Möglichkeiten in der Entwicklung digitaler Lösungen, Produkte und Geschäftsmodelle. Unsere Geräte erhalten durch digitale Anwendungen wie [V-ZUG-Home](#) oder [EcoManagement](#) (siehe [«Produkte und Services», Seite 26](#)) eine zusätzliche Dimension, die unseren Kunden individuelle Lösungen mit mehr Bedienungskomfort sowie Transparenz bezüglich des Energieverbrauchs der jeweiligen Anwendung bietet. Auch in Produktion und Entwicklung eröffnet uns die Digitalisierung neue Wege, schneller und effizienter zusammenzuarbeiten sowie neue Produkte und Lösungen zu entwickeln und herzustellen (siehe [«Produkte und Services», Seite 26](#)). Unsere hohe Innovationskraft im Zeitalter der Industrie 4.0 und eine langfristig profitable Geschäftsentwicklung können wir allerdings nur sichern, wenn wir am Arbeitsmarkt erfolgreich bleiben. Dies tun wir, indem wir laufend in unsere Angebote als Arbeitgeberin, in die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden jeden Alters und in zeitgemässe Arbeitsbedingungen sowie flexible Arbeitsmodelle investieren (siehe [«Mitarbeitende», Seite 28](#)). Die damit einhergehende kulturelle Transformation sehen wir als eine der grössten Herausforderungen der kommenden Jahre an.

Nachhaltigkeit bei V-ZUG: neue Strategie «Sustainability@V-ZUG»

In jedem zweiten Haushalt in der Schweiz steht ein V-ZUG Gerät. Damit haben wir einen Einfluss auf die Umweltbelastung durch die Schweizer Haushalte. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst. Bei V-ZUG verstehen wir Nachhaltigkeit als ganzheitliches Konzept, das unsere gesamte Wertschöpfungskette sowie unsere Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Kunden und der Gesellschaft umfasst. Verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln ist seit Jahren in unserer Strategie verankert und wird auch von unserer Muttergesellschaft, der Metall Zug, unterstützt.

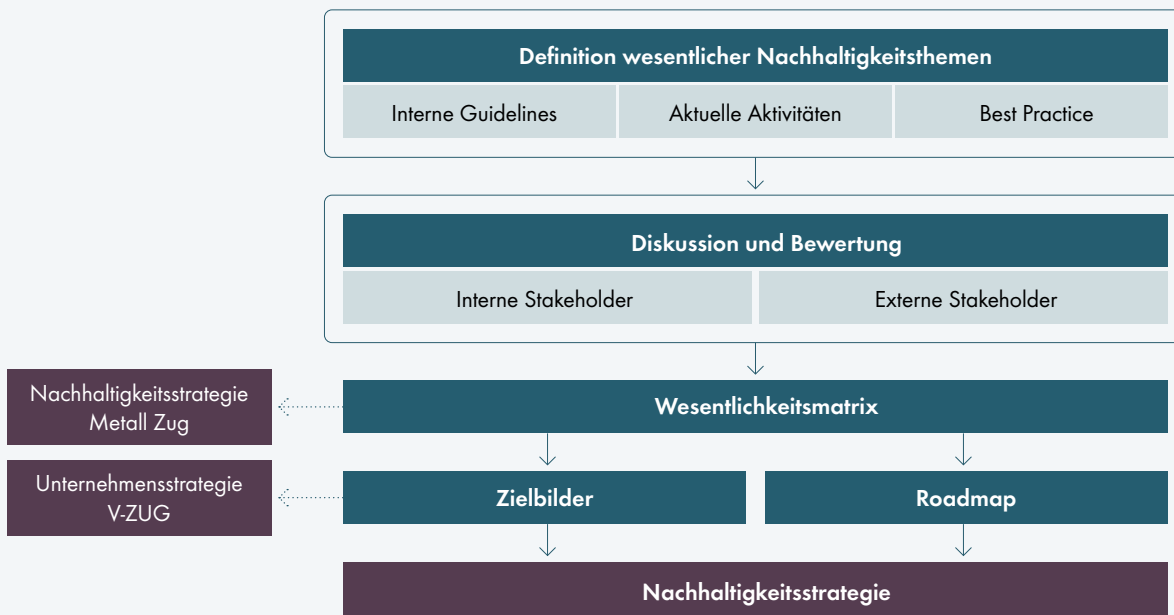


Abb. 3 Nachhaltigkeitsstrategieprozess

Seit 2012 veröffentlichen wir einen Nachhaltigkeitsbericht und kommunizieren unsere Fortschritte. Um unsere Ambitionen im Unternehmen breit zu verankern, die Nachhaltigkeitsstrategie zu schärfen und die Massnahmen für ein nachhaltiges Handeln gezielter umzusetzen, zu messen und zu kommunizieren, hat Metall Zug V-ZUG im Rahmen des Projektes «Sustainability@V-ZUG» mit einem Nachhaltigkeitsteam unterstützt. Mit diesem Impuls hat unser Engagement zusätzlich an Fokus und Dynamik gewonnen.

Mit einer internen Arbeitsgruppe, bestehend aus Geschäftsleitungsmitgliedern der V-ZUG AG, der V-ZUG Kühlttechnik AG und von der SIBIRGroup AG sowie ausgewählten Fachpersonen haben wir zusammen mit einem Beratungsunternehmen einen Abgleich mit unseren internen Guidelines, aktuellen Aktivitäten und Best-Practice-Beispielen vorgenommen sowie die für V-ZUG wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen analysiert. In umfassenden Interviews mit sechs externen Stakeholdern (Kunden, Lieferanten und Wissenschaft) sowie sechs internen Stakeholdern aus unterschiedlichen Bereichen haben wir die Themen diskutiert und ihre Relevanz bewertet. Die daraus abgeleitete Wesentlichkeitsmatrix bildet die strategische Grundlage, auf der wir bis Ende 2019 messbare Zielsetzungen für den mittelfristigen (2022) und langfristigen Horizont (2030) entwickeln. Um die Verbindlichkeit dieser Zielsetzungen zu festigen, werden wir diese ab 2020 in die Zielvereinbarungen unserer Mitarbeitenden integrieren. Zusätzlich findet die Wesentlichkeitsmatrix Eingang in die konsolidierte Nachhaltigkeitsstrategie von Metall Zug. Unter Berücksichtigung der Wesentlichkeitsmatrix hat die Arbeitsgruppe im Rahmen von drei Workshops eine Roadmap mit rund 90 Massnahmen erarbeitet, wovon über 60 mit hoher Priorität verfolgt werden sollen. Diese Roadmap werden wir bis Ende 2019 detaillierter ausarbeiten, um anschliessend die konkreten Massnahmen umzusetzen.

Die Schwerpunkte der Wesentlichkeitsmatrix wurden zu vier thematischen Zielbildern verdichtet. Diese Zielbilder (siehe Abb. 5, Seite 20) beschreiben die langfristige Vision von V-ZUG im Bereich Nachhaltigkeit. Im Rahmen des Unternehmensstrategieprozesses, der bis Ende 2019 läuft, konkretisieren und schärfen wir die Zielbilder, sodass sie in geeigneter Form Teil unserer Unternehmensstrategie werden. Mit den Kapiteln «Produkte und Services», «Mitarbeitende», «Energie und Klima» und «Gesellschaft» orientiert sich dieser Nachhaltigkeitsbericht bereits an den Zielbildern.

Die Entscheidung, welche Themen wir mit hoher Priorität angehen, haben wir anhand der Beurteilung durch die internen und externen Stakeholder gefällt. Ab einer internen oder externen Bewertung von mindestens 3,25 (> 80% des Maximalwerts) auf einer Skala von 1 bis 4 beurteilen wir die Relevanz eines Themas für V-ZUG als sehr hoch (weisser Bereich). Diese thematische Gewichtung definiert, wie der Fokus in diesem Nachhaltigkeitsbericht und bei den geplanten Nachhaltigkeitsmassnahmen gesetzt wird. Da die Einhaltung von Gesetz und Recht durch das Unternehmen und unsere Mitarbeitenden (Compliance) existenziell für unser Unternehmen und entsprechend im Code of Conduct von Metall Zug verankert ist, adressieren wir das Thema unabhängig von dessen Bewertung in der Wesentlichkeitsmatrix. Alle weiteren nicht priorisierten Themen sind ebenfalls Teil unserer Bestrebungen.

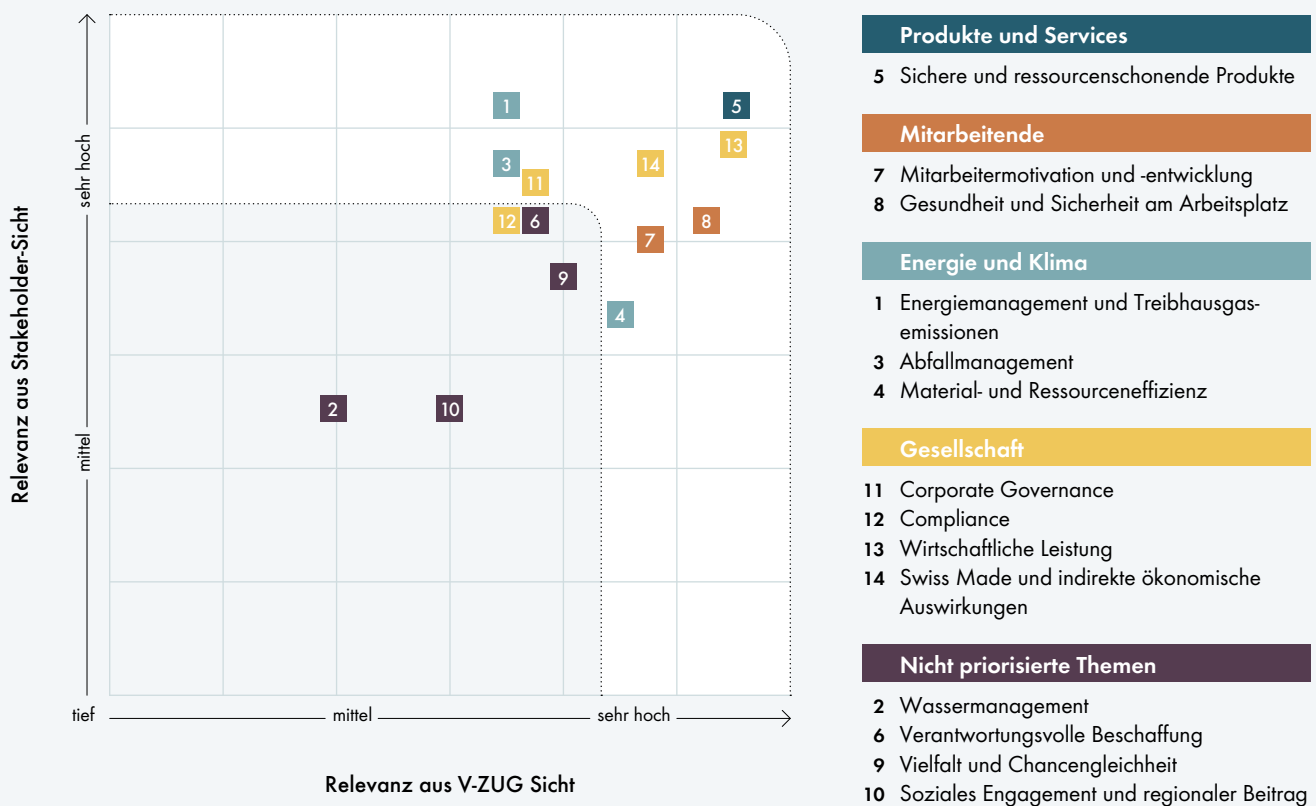


Abb. 4 Wesentlichkeitsmatrix

Die Tabelle unten zeigt, wie wir die Themen verstehen. Vertiefte Informationen dazu sind in den jeweiligen Kapiteln zu finden.

Zielbild	Relevante Themen	Wichtigste Aspekte	Seiten
Produkte und Services	Sichere und ressourcenschonende Produkte	Qualität, Service, Energie- und Wassereffizienz, Langlebigkeit, Kreislauffähigkeit	21–27
Mitarbeitende	Mitarbeitermotivation und -entwicklung	Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterentwicklung und Talent Management, Mitarbeiterloyalität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit	28–38
	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Physische und psychische Integrität, Unfallprävention und Gesundheitsförderung	
Energie und Klima	Energiemanagement und Treibhausgasemissionen	Energieeffizienz und -verbrauch, Energiequellen, CO ₂ -Emissionen	39–44
	Material- und Ressourceneffizienz	Erneuerbare, nicht erneuerbare Materialien in Produkten, Verpackungsmaterialien, Verwendung von rezykliertem Material	
	Abfallmanagement	Abfallreduktion, fachgerechte Entsorgung, Recycling	
Gesellschaft	Corporate Governance und Compliance	Unternehmensführung, Business Integrity	45–49
	Wirtschaftliche Leistung	Geschäftserfolg	
	«Swiss Made» und indirekte ökonomische Auswirkungen	Bekanntnis zum Wirtschaftsstandort Schweiz, direkte und indirekte regional-ökonomisch Auswirkungen durch die Organisation	

Abb. 5 Zielbilder Nachhaltigkeit

A modern, minimalist interior featuring a kitchen island with white cabinetry and a dark countertop. Two wooden armchairs with light-colored cushions are positioned in the foreground. A dark, rectangular coffee table holds a stack of magazines and a small potted plant. The room is illuminated by recessed ceiling lights and a large, striped pendant lamp. A white text box is centered over the image.

**Produkte und
Services**

«Dass V-ZUG **qualitativ hochstehende Produkte** herstellt, steht ausser Zweifel. Was ich aber besonders beeindruckend finde, ist, dass 100% ihrer selbst produzierten Geräte in die **Energieeffizienzklasse A und höher** fallen. V-ZUG investiert in die richtigen Innovationen.»



Peter Hausheer

Leiter Marketing & Category Küche, Sanitas Troesch

Die Verantwortung von V-ZUG für unsere Produkte endet nicht mit der Auslieferung. Im Gegenteil: Die gesamte Lebensdauer ist im Fokus unserer kontinuierlichen Bestrebung, innovativere, nachhaltigere und zukunftsfähige Lösungen zu schaffen. Wir kennen und managen vorgelagerte Wertschöpfungsprozesse, betreuen unsere Kunden bei der Nutzung und übernehmen Verantwortung für die optimale und umweltgerechte Entsorgung oder Verwertung. Damit Letzteres immer besser gelingt, arbeiten wir mitunter daran, weniger Verbundwerkstoffe und -teile in unseren Produkten zu verbauen und den Anteil umstrittener Substanzen zu minimieren.

Geräte in der Anwendung erzeugen grösste Hebelwirkung

Der Energie- und Wasserverbrauch ist bei der Produktion unserer Geräte wesentlich kleiner als bei deren Gebrauch. Um diesen Hebel für eine nachhaltige Zukunft zu nutzen, wollen wir die ressourcenschonendsten Geräte ohne Kompromisse beim Ergebnis oder beim Bedienungskomfort entwickeln und fertigen. Nebst Energieeffizienz und minimalem Wasserverbrauch zählen hierzu Reduktion der Lärmemissionen und Schonung der Alltagsgegenstände unserer Kunden. Dieser Grundsatz ist seit Jahren in unseren Innovations- und Entwicklungsprozessen verankert. In der Folge gelang es V-ZUG beispielsweise, durch bessere Sensorik und Spülprozesse sowie mit dem Einsatz einer Wärmepumpe und einem Tank eine deutliche Effizienzsteigerung der Adora Geschirrspüler zu erzielen. Unsere Kunden regen wir zu ressourcenschonendem Verhalten an, indem wir sie transparent über den Verbrauch informieren und Instrumente zur Verfügung stellen, um selbst Einfluss zu nehmen. Bei manchen Waschmaschinen und Geschirrspülern informiert beispielsweise das integrierte **EcoManagement** nach jedem Waschgang über den Ressourcenverbrauch. Zusätzlich können ökologisch nachhaltigere Programme gewählt werden, die weniger Energie verbrauchen, obwohl sie über längere Zeit laufen.

Schweizer Spitzenqualität

Haushaltsgeräte von V-ZUG sollen jedoch nicht nur in der Anwendung nachhaltig sein, sondern auch lange Freude bereiten. Basis dafür sind qualitativ hochwertige Produkte: V-ZUG Geräte durchlaufen durchschnittlich 600 Funktions- und Sicherheitstests, die wir laufend überprüfen und anpassen. Das Qualitätsmanagement in unseren Produktionsstätten ist ISO-9001-zertifiziert. Ebenso gehören nachhaltiges Umweltmanagement und hohe Standards im Bereich Arbeitssicherheit zum integrierten Qualitätsmanagementsystem von V-ZUG. Für den Standort Zug sind wir ISO-14001 (Umwelt) und OHSAS-18001 (Arbeitssicherheit) zertifiziert. Als Schweizer Traditionsunternehmen sind Qualität, Präzision und Zuverlässigkeit Teil unserer DNA. Hiervon zeugt unter anderem das «Swiss Made»-Label. In gleicher Weise unterstützen wir unsere Kunden mit einem schnellen, kompetenten und flexiblen Service (siehe «Zahlen und Fakten», Seite 25).

Langlebig und aktuell

Unsere langlebigen Haushaltsgeräte sollen noch Jahre nach dem Verkauf in einem modernen Haushalt Mehrwert generieren. Die Ersatzteilgarantie von bis zu 15 Jahren legt den Grundstein hierfür. Im Zuge der Digitalisierung spielt ausserdem die Vernetzbarkeit eine zentrale Rolle. Seit Februar 2019 ist eine grosse Anzahl der V-ZUG Produkte fähig, mit Smartphones, Tablets etc. zu kommunizieren. Die Integration erlaubt es, für Kunden und V-ZUG individuelle und flexible Lösungen zu gestalten und neueste Technologien einzusetzen. Durch Nachrüsten (sogenanntes «RetroFit») profitieren Haushalte mit Geräten ab 2015 von den neuen Produktinnovationen ohne Kauf eines neuen Geräts. V-ZUG arbeitet zurzeit an Lösungen, um dieses Angebot auch auf ältere Geräte auszuweiten.

Haushaltsgeräte sind integriert in die privatesten Lebensräume und gelangen an Daten über persönliche Verhaltensweisen. Indem wir den Weg der Digitalisierung beschreiten, anerkennen wir die damit verbundene Verantwortung im Bereich Datenschutz und -sicherheit. Seit Mai 2018 ist V-ZUG konform mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung und holt überdies die Einwilligung bei Kunden zur Speicherung von Daten ab, auch wenn dies gesetzlich nicht vorgeschrieben ist.



Zahlen und Fakten

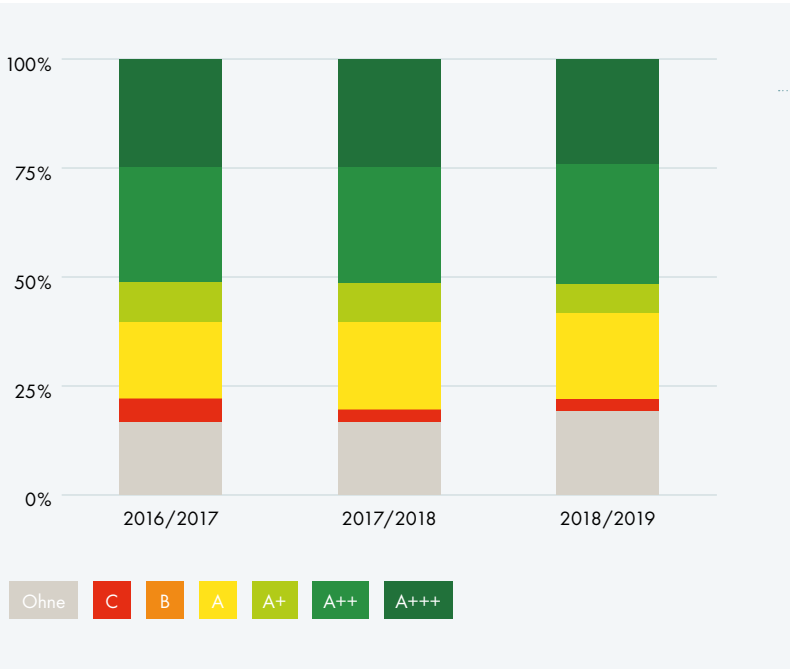


Abb. 6 Ausgelieferte Geräte nach Energieklassen

Überwiegend Geräte mit Energieklassen A und höher

Rund 78% unserer Geräte wurden 2018/2019 mit europäischer Effizienzklasse A oder höher ausgeliefert. Gegenüber der Vorperiode ist dies ein Rückgang von 2,5%, der jedoch auf eine Neukategorisierung der Daten im Rahmen der SAP-Umstellung zurückgeht: Die in die USA ausgelieferten Geräte entsprechen zwar einer Effizienzklasse A oder höher, fallen jedoch seit dieser Berichtsperiode in die Gruppe «ohne Energieklasse». Ohne diese Umverteilung wäre der Anteil ausgelieferter Geräte mit Energieklasse A oder höher um 0,5% angestiegen.

Dabei ist zu beachten, dass es für gewisse Produktkategorien keine offiziellen europäischen Energieeffizienzklassifizierungen gibt. Bei V-ZUG betrifft dies insbesondere Kochfelder, Wärmeschubladen und Mikrowellengeräte. Ausserdem ist nicht in jeder Apparatekategorie eine Klassifizierung höher als A (also A+ bis A+++) möglich. Bei der Kategorie C handelt es sich um Dunstabzugshauben, deren Verbrauch verglichen zu anderen Haushaltapparaten relativ tief ist. Bei den von uns selbst produzierten Geräten liegt die Quote der Apparate mit dem Label A, A+, A++ oder A+++ bei 100%.



Wärmeschublade 60 vollintegrierbar

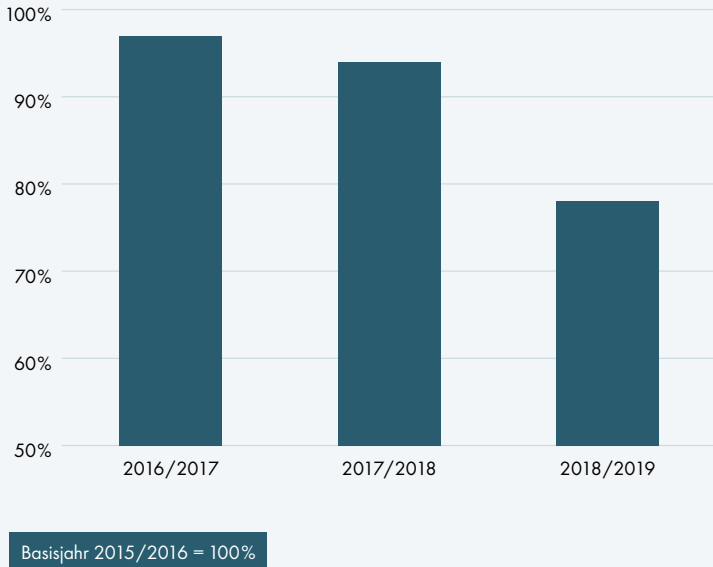


Abb. 7 Störungsrate Schweiz (indexiert auf Stand 2015/2016)*

Störungen stark zurückgegangen

Störungen bei Haushaltsgeräten sind für unsere Kunden lästig. Für uns haben sie überdies finanzielle Folgen: Reparaturen und Serviceleistungen, die wir in Garantie oder aus Kulanz durchführen, gehen in Form von Qualitätskosten zu unseren Lasten. Deshalb investieren wir kontinuierlich in optimierte Produkte sowie Fertigungs- und Logistikprozesse. Im Vergleich zu 2015/2016 ist die Anzahl der bei uns verzeichneten Störungsfälle während der Berichtsperiode um 22%p. zurückgegangen.

Reaktionszeit leicht angestiegen

Tritt eine Gerätestörung ein, möchten wir schnell vor Ort sein und das Problem möglichst beim ersten Besuch lösen. Für unseren Service und Support sind deshalb die Reaktionsgeschwindigkeit und die erfolgreiche Reparatur bei der ersten Sichtung zentrale Kennzahlen. In den letzten Jahren konnten wir unsere durchschnittliche Reaktionszeit stetig senken. In dieser Berichtsperiode ist uns dies aufgrund der SAP-Umstellung nicht gelungen. Die dabei teilweise entstandenen Systemprobleme konnten in der Zwischenzeit behoben und stabilisiert werden. Die Ersterledigungsrate lag auch in dieser Berichtsperiode wiederum bei gut 90%, d.h. es gelingt uns in neun von zehn Störungen, die Fälle auf der Stelle zu lösen.

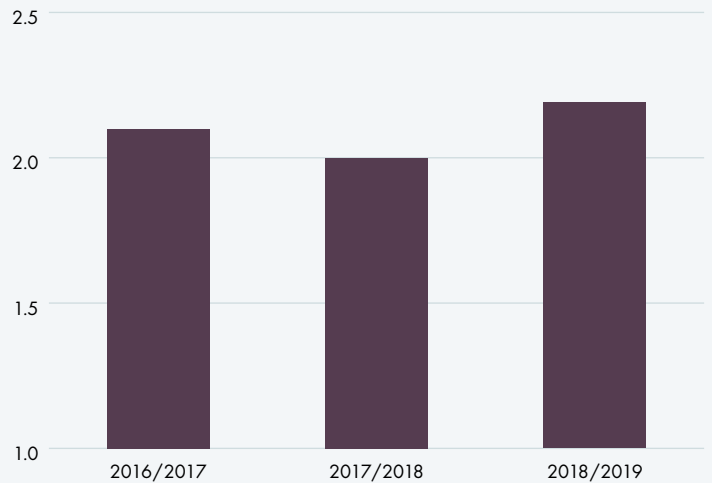


Abb. 8 Durchschnittliche Reaktionszeit in Tagen (Schweiz)

* Anmerkung: Die im Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018 berichteten Zahlen für 2016/2017 und 2017/2018 wurden aufgrund eines Datenverarbeitungsfehlers korrigiert.

Wenn die Maschine mitdenkt

Als Nutzer der V-ZUG Geräte können Kunden aktiv mitbestimmen, wie stark ein Waschgang oder Kochvorgang die Umwelt belastet. Diese Entscheidungen laufend zu treffen und dabei die richtigen Abwägungen zu machen, ist jedoch nicht immer so trivial, wenn man sich mit den technischen Details nicht auskennt. Benötigt eine Waschmaschine weniger oder mehr Energie mit dem Kurzprogramm? Steigt der Wasserverbrauch bei einem längeren Waschgang? Und ist die Zubereitung von Bratkartoffeln in der Pfanne oder Ofenkartoffeln im Backofen energieeffizienter? Wir befähigen unsere Kunden, ihre Umweltbelastung tagtäglich unkompliziert und richtig zu managen (siehe «[Sie weiss es besser](#)», Seite 27). Mit der Wahl von Eco-Programmen beispielsweise läuft ein Standardprogramm des Geschirrspülers oder der Waschmaschine ressourcenschonender. Sauber werden Geschirr und Textilien gleichermaßen. Und das integrierte [EcoManagement](#) informiert über den prognostizierten und tatsächlichen Energie- und Wasserverbrauch. V-ZUG steht noch am Anfang bei den Entwicklungen, die Geräte als «Anwendungsberater» einzusetzen, doch viele Ideen sind in der Pipeline. «Stellen Sie sich vor, ihr Kochfeld schlägt vor, die Hitze zu reduzieren, weil es weiss, dass das Rezept auf niedrigerer Stufe genauso gut gelingt. Und Sie entscheiden bequem vom Sofa aus, ob Sie der Empfehlung folgen oder nicht», regt Stephan Keller, Direktor Technisches Departement, an. Unsere Kunden sind die wichtigsten Akteure für mehr Nachhaltigkeit im Haushalt. Wir ebnen den Weg immer weiter, damit Umweltschonung Spass macht und passiert, ohne dass man darüber nachdenken muss.

Den Herzschlag der Geschirrspüler abhören

Innovation bringt nicht nur neue Geräte hervor, sondern auch qualitativ bessere. Zurzeit ist ein Proof of Concept in Ausarbeitung, das uns erlaubt, in ein geschlossenes Gerät hineinzuhören. Künstliche Intelligenz verleiht uns in diesem Anwendungsfall zwar keine Augen, aber Ohren, mit denen wir das Innenleben einer Maschine abhören können – wie ein Arzt den Herzschlag eines Patienten. Weichen beispielsweise die Wassergeäusche ab, ist dies ein eindeutiger Hinweis auf einen Funktionsfehler. Der Mehrwert künstlicher Intelligenz liegt nicht nur darin, dass der Fehler identifiziert und Lösungswege aufgezeigt werden. Darüber hinaus lernt die Software mit jedem Anwendungsfall dazu und kann immer bessere Feedbacks zurückspielen. «Durch die Verfeinerung der Qualitätschecks vermeiden wir unnötige Servicefahrten. Gleichzeitig machen wir V-ZUG fit für die Zukunft und schliessen wertvolle Allianzen», erörtert Stephan Keller, Direktor Technisches Departement bei V-ZUG. Denn Innovation bedeutet für V-ZUG, Hand in Hand mit Pionieren im Technik-Bereich zusammenzuarbeiten, langfristige Investitionen zu tätigen und kalkulierbare Risiken einzugehen. Dazu gehört es, neue Technologien auszuprobieren. Gewinnen können dabei alle Parteien: Der Partnerfirma steht ein «Versuchsobjekt» zur Verfügung, während V-ZUG frühzeitig spannende Anwendungsbereiche noch reifender Technologien prüfen kann.

Sie weiss es besser

Dass ein einmalig getragenes Sommerkleid nicht gleich intensiv gewaschen werden muss, wie ein Badetuch nach einem Wochenende am See, leuchtet den meisten Menschen ein. Die richtige Menge Waschmittel für die Reinigung einzufüllen, fällt jedoch vielen schwer. Und da man gerne saubere und wohlduftende Kleidung trägt, tendieren wir zur Überdosierung. «Umwelttechnisch ist das suboptimal, weil die Maschine den übermässigen Schaum in der Trommel mit Wasser bekämpfen muss», erklärt Ernst Dober, Leiter Innovation, Services & Technology. Ausserdem gelangt unnötig viel Waschmittel ins Abwasser. OptiDos, eine Anfang 2019 lancierte Produktfunktion, nimmt einem die Entscheidung bei der Waschmitteldosierung ab: Wasserhärte einmalig einstellen, bei Bedarf den Verschmutzungsgrad eingeben und Programm wählen, und die Waschmaschine erledigt den Rest. Denn mithilfe dieser Angaben und einer ausgeklügelten Sensorik eruiert die Waschmaschine selbstständig die optimale Dosierung des Lieblingswaschmittels unserer Kunden. «Damit stellen wir ein anwenderfreundliches Instrument zur Verfügung, mit dem jeder Haushalt unkompliziert Ressourcen sparen kann – für die Umwelt und fürs Portemonnaie. Die Flexibilität der Kunden schränken wir gleichwohl nicht ein, denn die V-ZUG Waschmaschinen lassen nach wie vor eine manuelle Dosierung zu», ergänzt Ernst Dober zufrieden.



AdoraWaschen V4000

A man with short brown hair, wearing a grey polo shirt and a silver watch, is focused on working on a server rack. He is using a black and red power drill to work on the equipment. Several green cables are visible, plugged into the server. The background is a blurred server room with orange and grey panels.

Mitarbeitende

Rund 1 800 Menschen unterschiedlichster Berufsgruppen arbeiten in über zehn Ländern, verteilt auf vier Kontinenten für V-ZUG. Ihre persönlichen Fähigkeiten, fachlichen Kompetenzen und ihr tägliches Engagement machen es möglich, dass V-ZUG seit über 100 Jahren erfolgreich ist und sich durch hohe Qualität, ausgeprägte Innovationsfähigkeit und erstklassigen Service die Treue ihrer Kunden erhalten kann. Uns ist deshalb das Wohl der Mitarbeitenden ein zentrales Anliegen.

Faire und geregelte [Anstellungsverhältnisse](#), ein effektives Gesundheitsmanagement («[vitality](#)»), hohe Standards im Bereich Arbeitssicherheit (nach OHSAS 18001) sowie vielseitige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ([V-ZUGacademy](#)) erachten wir als wichtige Voraussetzungen für die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeitenden. Unser HR-Bereich stellt operativ alle Personaldienstleistungen sicher und arbeitet dabei mit diversen internen und externen Fachgruppen zusammen, wenn es um gesundheitliche Probleme von Mitarbeitenden geht. Sämtliche anstellungsrelevante Aspekte steuern wir mit aussagekräftigen Indikatoren (siehe [«Zahlen und Fakten», Seite 31](#)). Die Informationen verarbeiten wir in einem Jahresbericht zu Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit sowie in einem Risikoreport. Beide werden intern veröffentlicht und in der Geschäftsleitung besprochen. Alle drei Jahre findet eine umfassende Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit statt. Zuletzt im Zeitraum September/Oktober 2018 (siehe [«Wie zufrieden sind unsere Mitarbeitenden wirklich?», Seite 34](#)).

Gesund und fit für die Zukunft

Die Arbeit hat wesentlichen Einfluss auf Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit. Wir wollen unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, fit und vital und somit erfolgreich im Beruf zu bleiben. Mit «[vitality](#)», dem betrieblichen Gesundheitsmanagement von V-ZUG, machen wir die physische und psychische Gesundheit regelmässig zum Thema. Dabei setzen wir auf Prävention durch die Verminderung von Risikofaktoren und die Stärkung von Schutzfaktoren sowie auf die Unterstützung von betroffenen Menschen (siehe [«Zurück in der Arbeitswelt», Seite 35](#)).

Mit der digitalen Transformation befinden wir uns zudem in einem komplexen Veränderungsprozess, der die Anforderungen an unsere Fähigkeiten und Leistungen massgeblich verändern wird. Veränderte Prozesse, dynamische Berufsbilder und neue Technologien setzen zunehmend vernetztes Denken, hohe Flexibilität sowie gute Fähigkeiten im Umgang mit Komplexität, Unsicherheiten und Risiken voraus. Vor diesem Hintergrund gewinnt der Begriff «[lebenslanges Lernen](#)» an Bedeutung. Wir betrachten es als Teil unserer Verantwortung, die Mitarbeitenden zu befähigen, Veränderungsprozesse zu nutzen, um ihre eigenen Kompetenzen auszubauen und um fit und vertrauensvoll in die Zukunft blicken zu können. Eine zentrale Rolle spielen hierbei die Führungskräfte. Seit Mai 2018 haben wir sie entsprechend unserem zukunftsfähigen Kompetenzmodell geschult und erste konkrete Massnahmen wie «[V-ZUGconnect](#)» umgesetzt (siehe [«Dialog statt Jahresgespräch», Seite 34](#)). Des Weiteren mussten wir erkennen, dass es nicht reicht, ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zu haben, wenn es nicht genutzt wird. Vielmehr müssen wir eine Kultur des lebenslangen Lernens entwickeln, welche die Mitarbeitenden aus allen Bereichen und auf allen Stufen teilen. In internen Trainings zeigen wir allen Führungskräften auf, wie sie diese Lernkultur in ihren Teams und dem gesamten Unternehmen fördern können.

Der Mix macht es aus

In unserem Unternehmen kommen viele verschiedene Persönlichkeiten mit einer Vielfalt an fachlichen Qualifikationen, kulturellen Hintergründen und Lebenssituationen zusammen. Die Bandbreite reicht vom Auszubildenden über den ungelerten Mitarbeitenden bis hin zum promovierten Akademiker. Unsere jüngsten Mitarbeitenden sind 16 Jahre alt, die Ältesten arbeiten aus eigenem Antrieb über das ordentliche Pensionsalter hinaus. Der Generationenmix ist uns genauso wichtig wie der Kompetenz- oder Gender-Mix. Denn wir sind überzeugt, dass Vielfalt eine wichtige Treiberin von Innovation und Motivation ist. Dabei muss die Chancengerechtigkeit eine Selbstverständlichkeit sein. Dies betrifft die Gleichstellung von Mann und Frau, von Menschen mit Beeinträchtigung, Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Menschen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen. Damit wir die vielfältigen Talente bei V-ZUG in geeigneter Weise fördern und entwickeln können, haben wir ein dreistufiges Laufbahn-/Karrieremodell etabliert, das nebst der traditionellen Linienhierarchie auch eine Fach- und eine Projektlaufbahnentwicklung kennt. Denn eine hochspezialisierte Fachperson besitzt nicht zwingend die notwendigen Fähigkeiten, die eine Projektleitung mit hohem Anspruch an laterale Führungskompetenz voraussetzt. Im Gegenzug kann sie sich aber ausgesprochen gut für eine fachliche Karriere eignen. Zusätzlich ermöglicht dieses Laufbahnmodell auch Aufstiegschancen für Mitarbeitende, die im Teilzeitpensum arbeiten, was unter anderem einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf leistet (siehe Interview «Zu zweit nach vorne», Seite 36). Als firmenübergreifende Plattform setzt sich das [ZUG Women's Network](#) für die Gleichstellung der Geschlechter bei V-ZUG ein. Als Sparringpartner steht das Netzwerk im regelmässigen Austausch mit der Personalabteilung und der Arbeitnehmersvertretung. Gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die meisten Eltern eine Herausforderung. So planen wir ein Angebot «parents@work», das Väter und Mütter dabei unterstützen soll, sich in der anspruchsvollen Phase der Familiengründung zurechtzufinden. Nicht zuletzt soll dies dazu beitragen, die Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit zu vereinfachen und Mitarbeitenden langfristig ein passendes Arbeitsmodell und einen attraktiven Arbeitsinhalt bieten zu können.

Zahlen und Fakten

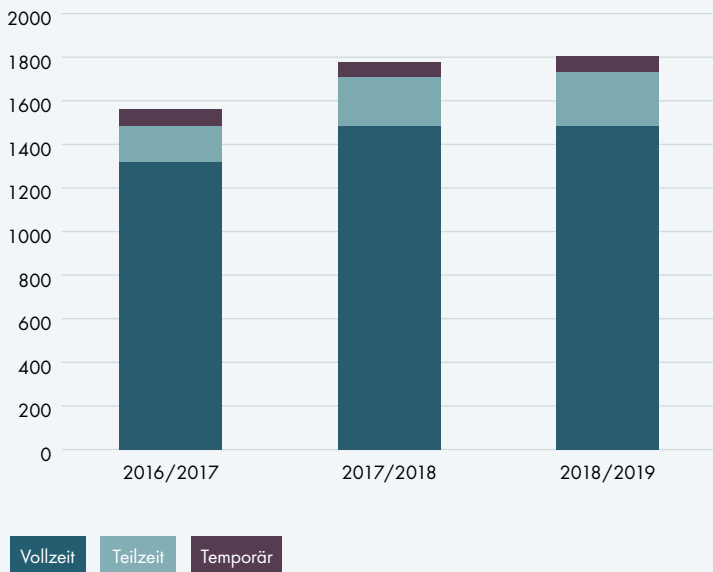


Abb. 9 Mitarbeitende nach Pensum

Teilzeit: ein wachsender Trend

Im Berichtsjahr 2018/2019 waren 1803 Personen bei V-ZUG angestellt (davon 72 Temporärmitarbeitende). 82 % unserer Mitarbeitenden arbeiten Vollzeit. Der Anteil Teilzeitmitarbeitende stieg gegenüber der Berichtsperiode 2017/2018 um 1,2 % p. Teilzeitarbeit ist ein Trend, der im Arbeitsmarkt stark zu spüren ist. Wir erhalten dementsprechend mehr interne Anfragen und Interessenbekundungen bei Bewerbungen. Rund 17% der festangestellten Mitarbeitenden sind unter 30 Jahre alt, 52 % zwischen 30 und 50 Jahre und 32% über 50 Jahre alt. Bewusst schöpfen wir die volle Altersbandbreite zwischen 16 und 65 Jahren aus. V-ZUG beteiligt sich ausserdem aktiv an der Sensibilisierungskampagne «Alter hat Potenzial» des Kantons Zug.

Frauen nach wie vor untervertreten

Der Frauenanteil betrug in den letzten Jahren ca. 22 % und ist damit gegenüber 2017/2018 leicht angestiegen. Mit Schnupperlehren für Schülerinnen und Schüler, flexiblen Arbeitszeiten und -modellen (siehe Interview «Zu zweit nach vorne», Seite 36) oder Initiativen wie «parents@work» und das V-ZUG Women's Network gestalten wir eine chancengerechte Unternehmenskultur. So ist der Anteil Frauen auf Kaderstufe weiter gewachsen. Mit rund 18% sind Frauen jedoch nach wie vor auch auf Managementstufe untervertreten. Die Lohngleichheit lassen wir alle vier Jahre extern überprüfen (zuletzt 2016) und das jeweils auch vier Jahre gültige Zertifikat nach L&M-Aba-24[®] bestätigt die diskriminierungsfreie Entlohnung unserer Mitarbeitenden.

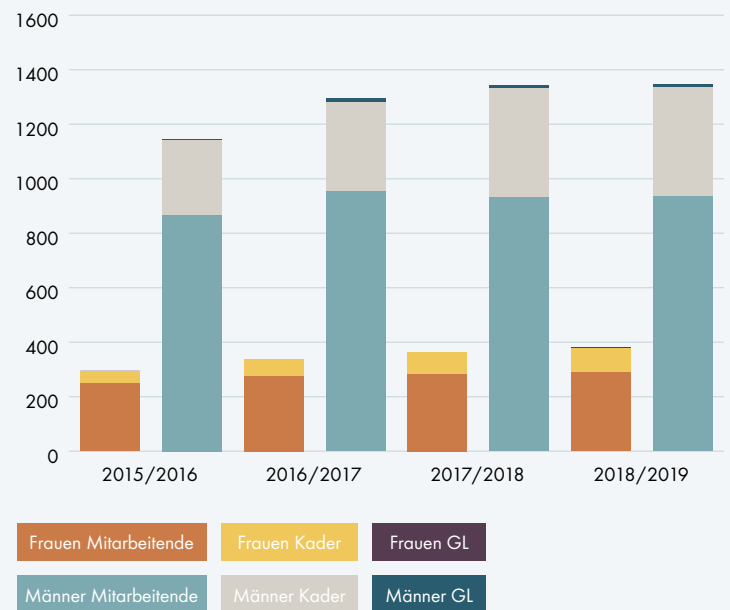


Abb. 10 Mitarbeitende nach Geschlecht und Hierarchiestufe

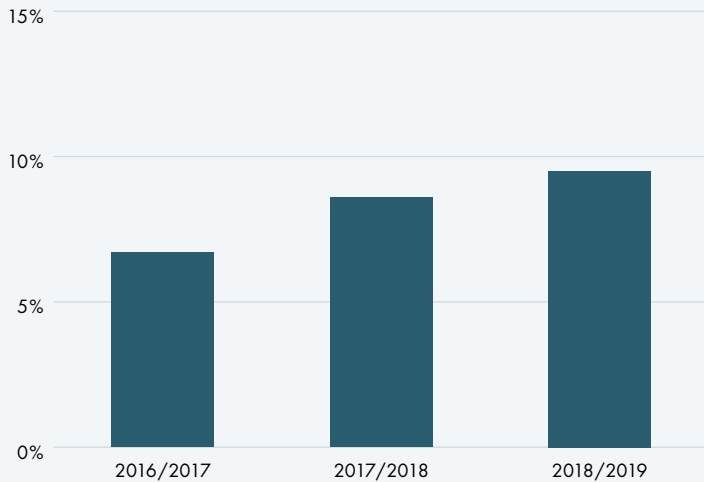


Abb. 11 Fluktuationsrate

Mitarbeiterfluktuation steigt an

2018/2019 begrüßten wir 204 neue Mitarbeitende bei V-ZUG, in derselben Periode verliessen 159 Personen unser Unternehmen. Dies entspricht einer Fluktuationsrate (ohne Pensionierungen) von 9,5%. Die Fluktuation ist im Vergleich zu 2017/2018 um 0,8%p. angestiegen. Die freiwillige Fluktuation ist jedoch in den letzten Jahren konstant unter 5% geblieben. Der leichte Zunahmetrend der Gesamtluktuation über die letzten Jahre sehen wir im Zusammenhang mit dem Transformationsprozess unserer Firma. Denn dieser wirkt sich aus auf Arbeitsprozesse und Organisation, aber auch auf Arbeitsgebiete und -inhalte.

Berufsunfälle und Ausfallquote konstant tief

Bei V-ZUG verzeichneten wir in der Berichtsperiode 69 Berufsunfälle. Das ist ein Rückgang gegenüber der Vorperiode um ca. 30% aufgrund einer starken Abnahme der Bagatellunfälle (z.B. Prellungen, Schnittwunden o. Ä. mit einer Ausfallzeit von unter drei Tagen). Entsprechend hat der Anteil Bagatellunfälle an den Berufsunfällen abgenommen auf ca. 35%. Die Ausfallquote, d.h. der Anteil der Ausfallstunden infolge Berufsunfälle an allen geleisteten Arbeitsstunden, ist im Berichtsjahr um 0,08%p. gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Bagatellunfälle kommen am häufigsten in der Produktion und im Service vor und sind grösstenteils auf Unachtsamkeit oder Stresssituationen zurückzuführen. Arbeitssicherheit ist und bleibt einer unserer Qualitätsschwerpunkte, denn Berufsunfälle verursachen nicht nur körperliches Leid, sondern auch Kosten. Wir setzen deshalb weiterhin auf gezielte Information und Schulungen zur Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden und zur Stärkung ihrer Eigenverantwortung.

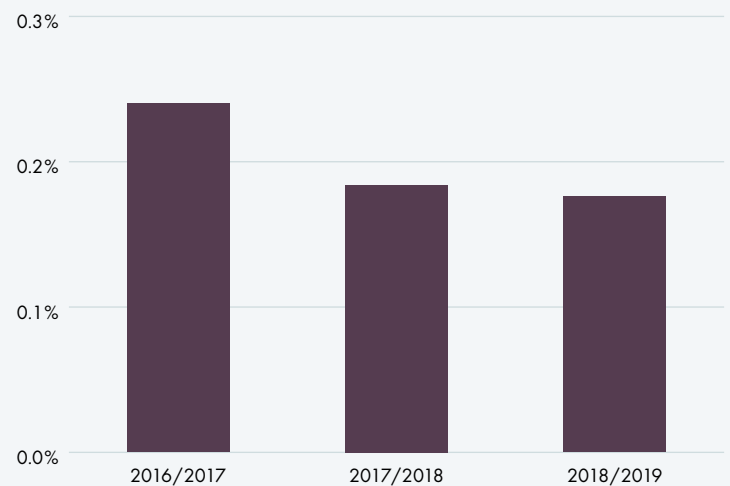


Abb. 12 Anzahl Ausfallstunden durch Berufsunfälle

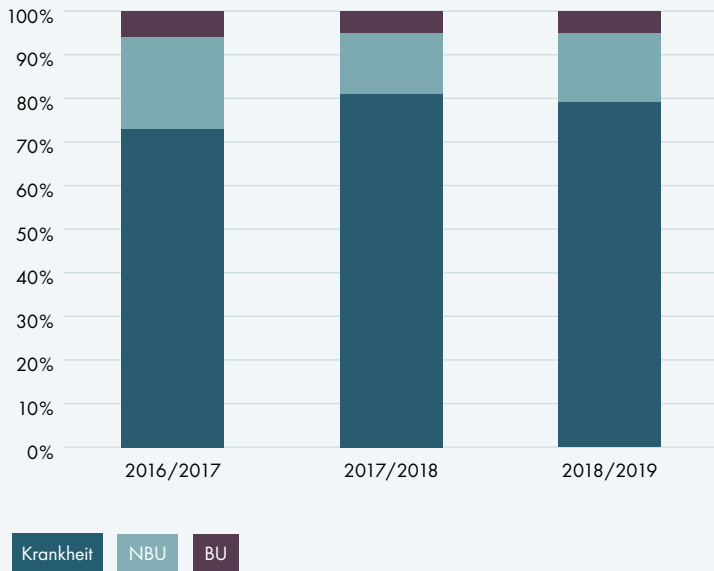


Abb. 13 Ausfallquote nach Ursache (BU: Berufsunfälle, NBU: Nichtberufsunfälle)

Ausfallstunden leicht zurückgegangen

Die Ausfallstunden durch Berufs-, Nichtberufsunfälle und Krankheit sind gegenüber der Vorperiode um 7,2% angestiegen. Rund 80% aller Abwesenheitsstunden sind auf Krankheitsfälle zurückzuführen. Am stärksten angestiegen sind die Ausfallstunden aufgrund von Nichtberufsunfällen (+19,0%). Die generelle Zunahme ist hauptsächlich auf zwei Gründe zurückzuführen: Erstens arbeiten mehr Mitarbeitende bei V-ZUG, was automatisch zu mehr Ausfallstunden im Total führt. Zweitens waren 2018 und 2019 zwei ausserordentlich anspruchsvolle und anstrengende Jahre für alle Mitarbeitenden, was zu mehr stressbedingten Krankheitsfällen führen kann.



Wie zufrieden sind unsere Mitarbeitenden wirklich?

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu erheben, führen wir am Standort Zug alle drei Jahre eine Befragung via einen externen Dienstleister durch. Von September bis Oktober 2018 haben 963 Mitarbeitende (61,5%) an der diesmaligen Umfrage teilgenommen. Anhand ihrer Antworten zu den Themen Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement wurde ihre allgemeine Zufriedenheit evaluiert. «Daraus können wir ablesen, inwiefern die Mitarbeitenden unsere strategischen Zielsetzungen wie Kundenorientierung, Innovation oder Kostenbewusstsein unterstützen», erklärt Rolf Jenni, Leiter Human Resources. Erfreulicherweise wird die Arbeitszufriedenheit insgesamt gut bewertet. Dies trotz grösserer Arbeitsbelastung durch die Einführung von SAP im Jahr 2018 oder der hohen Lärmbelastung durch die Arealtransformation (siehe «175 Tonnen Innovation», Seite 43). Sehr erfreulich sind auch der Identifikationsgrad der Mitarbeitenden mit V-ZUG sowie die überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft und der grosse Einsatzwille. Doch Rolf Jenni ergänzt: «Dennoch haben wir einige Kulturthemen zu bewältigen. Zunehmend zeigt sich, dass die Art und Weise der Zusammenarbeit ein wichtiger Faktor der Arbeitszufriedenheit ist. Viele von uns wünschen sich, mehr füreinander als miteinander zu arbeiten.» Das hat auch Christian Bärlocher, Leiter Global Marketing, festgestellt. Im Anschluss an die Auswertung der Mitarbeiterumfrage hat er mit seinem Team einen Workshop durchgeführt, um gemeinsam konkrete Massnahmen zu definieren, die ihre Situation verbessern sollen. So zum Beispiel eine klare Priorisierung der anstehenden Projekte durch die Teamleitenden oder die Beschaffung von Lärmschutzwänden. «In unserem Team war nebst der zunehmenden Arbeitsbelastung insbesondere die Kommunikation ein grosses Thema.» Dirk Hoffmann, ehemaliger CEO der V-ZUG AG, bestätigt die hohe Wichtigkeit einer gut funktionierenden internen Kommunikation. «Es ist offensichtlich, dass wir hier Verbesserungspotenzial haben. Mit dem neuen Konzept zur internen Kommunikation haben wir einen ersten Schritt getan. Jetzt müssen wir es umsetzen.»

Dialog statt Jahresgespräch

Mit dem Kompetenzmodell, in dem wir die letzten zwei Jahre alle Führungskräfte am Standort Zug geschult haben, etablieren wir eine wertebasierte Führungskultur, die sich am veränderten Arbeitsumfeld und an den neuen Anforderungen seitens der Mitarbeitenden an den Arbeitgeber orientiert. Als wichtige Begleitmassnahme haben wir in der Berichtsperiode «V-ZUGconnect» als Pilotprojekt lanciert. Dabei geht es in erster Linie darum, Mitarbeitende wertschätzend zu führen, indem man Verbindung auf Augenhöhe schafft. Mit «V-ZUGconnect» verabschieden wir uns von einem fest verankerten Ritual, dem formalen Jahresgespräch, und setzen stattdessen auf den fortwährenden Dialog. Zentral dabei ist, dass wir einander im Team über alle Hierarchieebenen zeitnahes Feedback geben und uns dabei auf die Frage konzentrieren, wie wir die jeweilige Fragestellung in Zukunft besser angehen können.

Was bringt uns das? «Jahresziele sind in einer dynamischen Welt ein zu starres Instrument und lenken den Mitarbeitenden möglicherweise von Themen ab, die kurzfristig an Relevanz gewinnen. Der stetige Dialog hingegen ermöglicht eine fortwährende Entwicklung des Einzelnen, was wiederum die Kultur des lebenslangen Lernens und das Vertrauen zwischen den Teammitgliedern stärkt. Zudem können auf diese Weise die Vorgesetzten ihre Förderrolle besser wahrnehmen und motivierend wirken», erläutert Rolf Jenni, Leiter Human Resources, und ergänzt: «Menschen können ihre Potenziale besser entfachen, wenn sie sich auf ihre Stärken konzentrieren und ihnen versucht aufzuzeigen, wie sie diese besser nutzen und weiterentwickeln können.» Rolf Jenni ist überzeugt vom Dialogansatz und das zu Recht: Das mit den Führungskräften entwickelte Pilotprojekt war ein Erfolg. Deshalb löst im Herbst 2019 «V-ZUGconnect» das Jahresgespräch betriebsweit ab.

Zurück in der Arbeitswelt

Im November 2017 bekam Reto C.* wegen einer Überlastung am Arbeitsplatz, die über mehrere Monate andauerte, psychische Probleme. In Fällen wie diesen, wo ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nach längerer Krankheit oder Unfall Unterstützung benötigt, um seine oder ihre angestammte Tätigkeit wieder aufzunehmen, kommt unser Care Management (CRM) zum Zug. «In einem Erstgespräch haben wir besprochen, wie und in welchem Zeitrahmen ich meine Arbeit wieder aufnehmen kann», erläutert Reto C. und ergänzt, dass es für ihn sehr wichtig gewesen sei, dass das CRM ihn offen und herzlich empfangen habe. Zusätzlich zum Care Manager kam ein von der IV vermittelter Job-Coach zum Einsatz. Dieser hat Reto C. während der ganzen Wiedereingliederung begleitet und als Verbindungsglied zwischen ihm, V-ZUG und dem Arzt fungiert. «Zusammen hatten wir das Ziel definiert, die 100%ige Arbeitsleistung, also mein Pensum von 100%, wiederherzustellen.» Damit dies möglich war, mussten sich Job-Coach, Vorgesetzter, Care Manager und Patient an einen Tisch setzen und sich regelmässig zu Anwesenheit, Leistung und Einsatzzeiten unter Berücksichtigung des Arztberichts austauschen sowie die nächsten Schritte definieren. Auch die ehrlichen Feedbacks, die er in diesem Rahmen bekam, insbesondere diejenigen seines Vorgesetzten zur Arbeitsleistung, waren für Reto C. äusserst wertvoll: «Das gab mir das Gefühl, gut aufgehoben zu sein, und hat mich bestärkt, mich weiter zurückzukämpfen.» Der erste Monat war besonders schwer. Doch mit der Zeit ging es besser. Seit dem 1. Dezember 2018 arbeitet Reto C. wieder 100% in seiner angestammten Tätigkeit. Was er rückblickend anders machen würde? «Ich würde mir heute früher Hilfe holen. Zum Beispiel würde ich mich an das CRM von V-ZUG wenden, um zu erfahren, was in einer solchen Situation zu tun ist. Wer nicht beim Arbeitgeber Rat suchen möchte, kann sich kostenlos bei der externen Mitarbeiterberatung (Krisenintervention Schweiz) melden. Diese Dienstleistung bietet V-ZUG all ihren Mitarbeitenden an.»

* Reto C. ist ein Pseudonym.

Zu zweit nach vorne



Daniela Arnold und Christian Roth gehören zu den Innovationstreibern bei V-ZUG. Seit Januar 2017 leiten sie gemeinsam das Team «Technology Development» und beweisen, dass es möglich ist: Karriere, Privatleben und Fachprojekte.

Was ist Ihre letzte verrückte Erfindung?

Christian Roth: Ich weiss nicht, ob sie verrückt ist. Sie war wohl eher eine Antwort auf den heissen Sommer. Wir haben es geschafft, eine Büchse Bier innert 15 Sekunden von 25 auf 5° C zu kühlen.

Ist das nachhaltig?

Daniela Arnold: Die Schnelligkeit des Kühlens hat keinen relevanten Einfluss auf den Energieverbrauch des Kühlschranks. In unserer Arbeit ist es aber so, dass gesteigerter Kundennutzen und Nachhaltigkeit die Haupttreiber für technische Innovationen sind. Zum Beispiel verfolgen wir mit einem Projekt das Ziel, den Mikroplastikaustrag beim Waschen möglichst zu reduzieren.

Sie sind bei V-ZUG bisher die Einzigen, die eine Ko-Leitung innehaben? Wie kam es dazu?

Daniela Arnold: Ich arbeitete früher als Leiterin Innovation und hatte die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit sehr vielen Abteilungen Technologieprojekte umzusetzen. Es hat sich später gezeigt, dass es sinnvoller ist, ein Team zu bilden, das sich ausschliesslich technologischen Innovationen widmet. Da ich mich für die Gründung des Teams stark eingesetzt habe, ist es sozusagen mein «Baby». Da ich aber Teilzeit arbeite und nebst der Personalführung auch gerne in Projekten mitwirke, war und ist eine Ko-Leitung sehr attraktiv für mich.

Christian Roth: Mich faszinieren die Technologiethemen und es gefällt mir, diese an vorderster Front mit zu entwickeln. Da ich mich aber auch sehr für Menschen interessiere, fand ich die Idee spannend, fachliche Arbeit und Führungsaufgaben zu übernehmen. So haben Daniela und ich bei unseren Vorgesetzten einen Vorschlag eingereicht, der erklärte, warum wir eine Ko-Leitung anstreben und inwiefern diese auch für V-ZUG wertvoll ist.

Und? Inwiefern ist sie wertvoll?

Christian Roth: Wir haben den Vorteil von zwei Perspektiven und zwei Meinungsverfügbarkeiten, die in jeden wichtigen Entscheid einfließen. Ich finde das sehr wertvoll. Unsere Arbeit gewinnt dadurch immens an Qualität.

Kritiker würden Ihre Entscheidungsprozesse als ineffizient bezeichnen.

Christian Roth: Effizienz ist immer eine Kosten-Nutzen-Relation. Da wir wichtige Entscheide dank der Ko-Leitung sehr reflektiert fällen, kosten diese zwar auf den ersten Blick mehr, enthalten aber auch weniger Fehler und bewahren uns so vor Folgekosten wie z. B. unnötigen Projekten. Daher bin ich der Meinung, dass unser Modell in der langfristigen Perspektive effizient ist.

Daniela Arnold: Tatsächlich erreichen wir mit der Ko-Leitung sehr schnell eine sehr grosse Qualitätsverbesserung, da wir die sachkritische Diskussion in einem ungewöhnlich frühen Stadium führen können.

Nebst der angesprochenen Qualitätssteigerung: Was bringt die Ko-Leitung dem Unternehmen?

Christian Roth: Ein hoch motiviertes Team. Uns gefällt es, dass wir trotz Leitungsfunktion auch Fachprojekte umsetzen können. Die Mitarbeitenden sind zufrieden, da immer jemand von uns anwesend ist und sie im Zweifelsfalle von zwei Führungspersonen Input einholen können.

Daniela Arnold: Da wir beide in der Arbeitnehmervertretung aktiv sind, ist unsere Ko-Leitung besonders visibel und stärkt die Reputation von V-ZUG als fortschrittliche Arbeitgeberin. Zudem ist unsere Ko-Leitung ein Vorzeigebeispiel, wie man auch in Teilzeit eine Leitungsfunktion innehaben kann und so zum Beispiel als Mutter oder Vater nicht vor der schweren Entscheidung steht: Zeit für Kinder oder Karriere.

Und die Herausforderungen?

Christian Roth: Wir müssen uns konsequent und häufig absprechen. Dafür haben wir jede Woche eine fixe Stunde eingeplant. Zudem haben wir ein gemeinsames elektronisches Notizbuch, in dem wir immer die wichtigsten Informationen notieren, sodass wir jederzeit informiert sind. Auch ist es manchmal unklar, ob wir eine Entscheidung alleine fällen sollen oder in Absprache mit der anderen Person. Dazu braucht es eine offene Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen.

Daniela Arnold: Unser siebenköpfiges Spezialistenteam ist extrem interdisziplinär zusammengestellt. Entsprechend vielfältig sind unsere Projekte. Es kann manchmal eine Herausforderung sein, den Überblick zu behalten. Denn es ist wichtig, dass wir für unsere Mitarbeitenden als Sparringpartner fungieren und Entscheide fällen können. Gleichzeitig ist für uns klar: Unsere Mitarbeitenden sind die Experten. Wir sind dazu da, sie zu unterstützen und ihnen den Rücken freizuhalten, damit sie ihre Arbeit bestmöglich ausführen und sich weiterentwickeln können.

Können Sie eine Ko-Leitung generell empfehlen?

Daniela Arnold: Ich glaube, man muss differenziert betrachten, was ein Team benötigt, was man vom Team und den Leitenden erwartet, und dann entscheiden, welche Leitungsmodelle infrage kommen. Ausserdem wäre ich nie eine Ko-Leitung mit einer mir unbekanntem Person eingegangen.

Christian Roth: Was ich generell empfehlen möchte, ist die Ko-Leitung immer als Möglichkeit zu prüfen. Sie kann Dynamiken und Potenziale freilegen, die in traditionellen Konstellationen weniger zum Zuge kommen.

Und wie beurteilen Sie den Wert ihrer Ko-Leitung für Ihren CV?

Daniela Arnold: Gute Frage. Ich glaube, dass sie einen hohen Wert haben kann – das ist aber wahrscheinlich stark vom Adressaten des CV abhängig. Ein hoher Wert deshalb, weil die Ko-Leitung zeigt, dass man eine hohe Sozialkompetenz hat, etwas das auch in technischen Berufen immer mehr an Relevanz gewinnt. Zudem wird nicht nur ersichtlich, dass wir Führungserfahrung haben, sondern auch, dass wir fachlich durch unsere Projektarbeit am Ball geblieben sind. Das kann sicherlich unsere Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigern.

A scenic landscape featuring rolling green hills under a bright, slightly hazy sky. In the foreground, a large, dark green tree stands on the left. In the middle ground, a small white house with a dark roof is visible, surrounded by other smaller buildings and trees. The hills are covered in lush green grass, and the overall atmosphere is peaceful and rural.

Energie und Klima

Wir emaillieren unsere Backöfen bei über 800 °C, benötigen Energie für den Antrieb unserer automatisierten Anlagen, verwenden unterschiedlichste Materialien und verursachen Abfall in den Wertschöpfungsprozessen. Obwohl unsere Produkte im Einsatz bei Kunden deutlich mehr Energie verbrauchen als bei der Herstellung (siehe «Produkte und Services», Seite 21), arbeiten wir laufend daran, die Umweltbelastung unserer Standorte zu verringern.

CO₂-Neutralität: unsere Ambition

Die Reduktion der CO₂-Emissionen ist ein Schwerpunkt unseres Nachhaltigkeitsengagements und langfristig wollen wir CO₂-Neutralität nicht nur für unseren Betrieb am Standort Zug erreichen, sondern für den gesamten Technologiecluster Zug (TCZ) (siehe «Gesellschaft», Seite 45). Deswegen nimmt V-ZUG bei der EnAW (Energie-Agentur der Wirtschaft) teil und hat – gemeinsam mit den anderen Tochtergesellschaften der Metall Zug – eine Zielvereinbarung mit dem Bund unterzeichnet. Darin verpflichten wir uns, die Emissionen kontinuierlich zu senken und ab 2020 am Standort Zug CO₂-neutral zu produzieren. Mit der Umstellung auf Biogas werden wir das Ziel leicht verzögert, per Ende 2020, erreichen. Aufgrund von Abweichungen gegenüber dem ambitionierten Absenkungspfad wird V-ZUG voraussichtlich eine Busse an den Bund zahlen. Und weiterhin leisten wir für die verursachten CO₂-Emissionen freiwillig eine Abgabe von CHF 120 pro Tonne CO₂ an die Metall Zug. Mit diesen Geldern werden Energieeffizienzprojekte wie der Multi-Energy-Hub finanziert.

Autonom und vernetzt: der Multi-Energy-Hub

Der CO₂-arme und weitgehend autonome Multi Energy Hub (MEH) soll künftig den TCZ (siehe «Gesellschaft», Seite 45) und umliegende Bezüger mit möglichst viel lokal erneuerbarer Energie aus Photovoltaik, Grundwasser und Seewasser versorgen. Zur Steigerung der Energieeffizienz wird der MEH nach dem Prinzip der Sektorenkopplung entwickelt. Ein arealübergreifendes konvergentes Netz ermöglicht die Speicherung und Transformation von Energien, z. B. mit der konsequenten Nutzung von Industrieabwärme und neuen Prozessen wie Power-to-Gas. Wir nähern uns der schrittweisen Inbetriebnahme des MEH ab dem Jahr 2020. Der Erhalt der Konzession für die Nutzung zweier Grundwasserbrunnen auf dem Gelände und die Bestellung einer Photovoltaikanlage für den Neubau Zephyr-Hangar sind jüngste Meilensteine.

Höhere Produktivität auf weniger Fläche

Die Reduktion unseres Fussabdrucks auf unserem Stammareal in der Stadt Zug ermöglicht die Entstehung des TCZ und geht einher mit einer Transformation unseres Betriebssystems. Nicht nur Prozesse werden massgeblich verändert, sondern auch die Infrastruktur. Durch die Vertikalisierung der Produktion in den Gebäuden Zephyr-Hangar und Zephyr Zentral, Ost sowie durch die gleichzeitigen Prozessoptimierungen beanspruchen wir künftig nur noch ca. 40% der aktuellen Grundfläche, redu-

zieren die genutzte Geschossfläche und können die Produktivität pro Quadratmeter verdoppeln. Die neuen Gebäude entsprechen hohen Nachhaltigkeitsstandards. Der Zephyr-Hangar ist mit LED-Lichtern ausgestattet und auf dem Dach planen wir eine Photovoltaikanlage. Mit der neuen Presse können wir zudem schon bald die Energieeffizienz im Produktionsprozess deutlich steigern (siehe «175 Tonnen Innovation», Seite 43).

Unser Abfall: zu 80 % recycelbar

In unseren Produktions-, Entwicklungs-, Logistik- und Verwaltungsprozessen entsteht Abfall. Metall, Karton und Papier sowie Holz machen rund zwei Drittel davon aus. Eine weitere wichtige Komponente sind die ausgedienten V-ZUG Geräte. 80% der Materialien können wir recyceln. Die restlichen 20% werden nach herkömmlicher Methode fachgerecht entsorgt. Wir arbeiten daran, die Verwertung der V-ZUG Geräte zu optimieren und überdenken unsere Abfallprozesse. Mit dem neuen V-ZUG Betriebssystem machen wir einen grossen Schritt, denn die im Juni eingebaute Presse sortiert Materialreste automatisch in dafür vorgesehene Container, und eine Software meldet, wenn diese geleert werden müssen. Aber auch kleinere Optimierungen setzen wir um: So rühren V-ZUG Mitarbeitende neuerdings ihren Kaffee mit Holz- anstatt Plastikstäbchen. Durch derartige Veränderungen wollen wir unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und anregen, Umweltfaktoren in ihren täglichen Entscheidungen zu berücksichtigen.

«V-ZUG geht das Thema Nachhaltigkeit **ganzheitlich** an. Dazu gehören **energieeffiziente Geräte** und **ressourcenschonende Prozesse** – aber auch, mit Partnern wie uns, in diesem Fall im Forschungsgebäude NEST, **gemeinsam nachhaltige Innovationen zu entwickeln**. Nur so können wir die Klimaziele, die wir uns gesetzt haben, erreichen und die Umwelt langfristig schonen.»



Prof. Dr. Gian-Luca Bona
Direktor Empa

Zahlen und Fakten

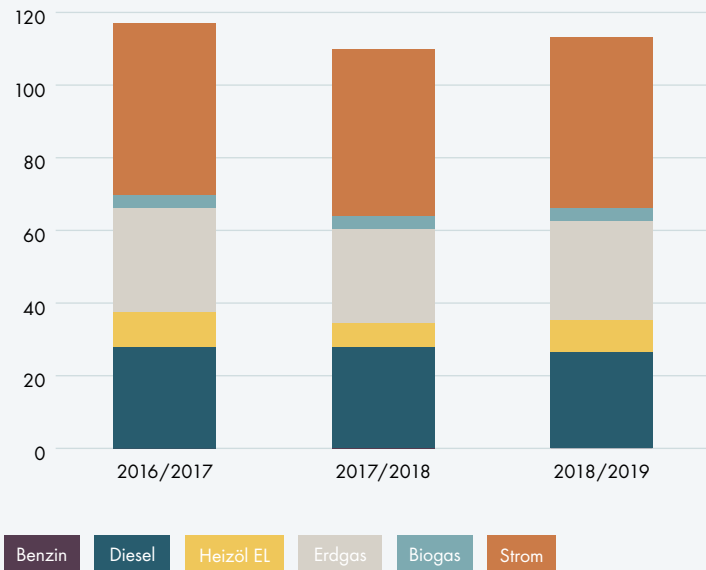


Abb. 14 Energieverbrauch bei V-ZUG nach Energiequelle (in TeraJoule)*

Absoluter Energieverbrauch gestiegen

2018/2019 lag der absolute Energieverbrauch innerhalb der Organisation bei 113,1 TeraJoule. Darin enthalten sind Elektrizität (41,6%), Erd- und Biogas (27,1%), Diesel (23,4%) und Benzin (0,03%) der eigenen Fahrzeugflotte (inkl. Lkw) sowie Heizöl (7,9%). Im Vergleich zur Vorperiode ist der Energieverbrauch um 3,0% gestiegen, gegenüber 2016/2017 jedoch um 3,2% gesunken. Grund dafür ist, dass wir 2017/2018 versuchsweise die Temperatur in den Fertigungshallen in Arbon gesenkt haben. Da die tieferen Temperaturen für die Mitarbeitenden jedoch sehr unangenehm waren und sie zudem dazu führten, dass die Klebstoffe schlechter hafteten, wurde die Heizanlage in dieser Berichtsperiode wieder hochgestellt.

CO₂-Emissionen nehmen zu

Unsere Geschäftstätigkeit hatte 2017/2018 insgesamt 4 698 Tonnen energiebezogene CO₂-Emissionen zur Folge. Sie setzen sich zusammen aus den Positionen Diesel (41,4%), Erdgas (32,3%), Heizöl (14,0%), Benzin (0,05%) und Strom (12,2%). Am Standort Zug verursacht der Strom, den wir seit 2014 zu 100% aus Schweizer Wasserkraft beziehen, keine Emissionen. Im Vergleich zur Vorperiode ist der CO₂-Ausstoss damit um 2,4% gestiegen. Diese Entwicklung ist u. a. auf den Heizölverbrauch in Arbon zurückzuführen.

* Anmerkung: Die im Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018 berichteten Zahlen für 2016/2017 und 2017/2018 wurden revidiert aufgrund eines Verrechnungsfehlers beim Erdgas- und Biogasverbrauch.

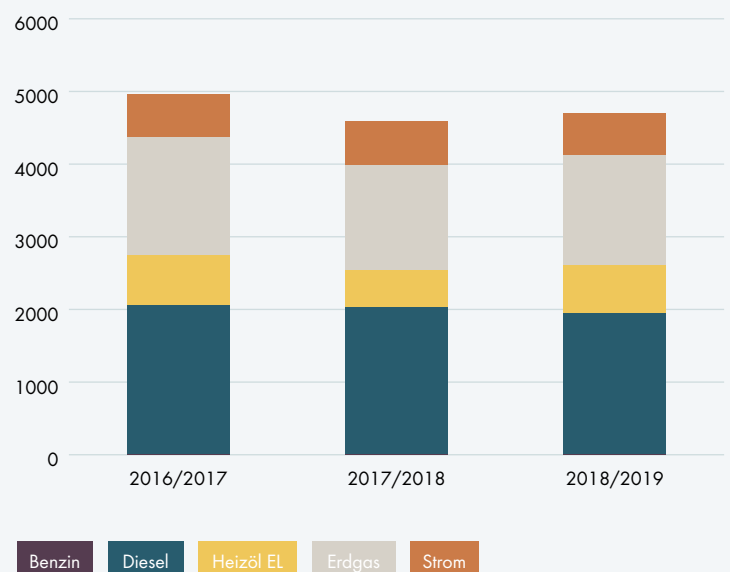


Abb. 15 CO₂-Emissionen
Standortbezogene direkte Emissionen (Scope 1; Diesel, Erdgas, Heizöl EL) und direkte Emissionen ausserhalb des Standorts (Scope 2; Strom) in Tonnen CO₂*

175 Tonnen Innovation

Es war so einiges los in der Nacht vom 12. auf den 13. Juni 2019 an unserem Hauptsitz in Zug. Die neue Presse, ein Herzstück der künftigen Produktionsanlagen, ist nach einwöchigem **Schwertransport** pünktlich bei uns eingetroffen. Die Presse ist in vielerlei Hinsicht äusserst innovativ und ersetzt eine Kombination aus mehreren Pressen und Robotern in der bestehenden Produktion. Die Verlagerung der Presserei ins Nordareal schafft Raum für den **Technologiecluster Zug (TCZ)**. Einige Produktionsschritte, wie beispielsweise der Werkzeugaustausch, gehen bald viel schneller vonstatten und erlauben kleinere Losgrößen und höchst effiziente Arbeitsweisen. «Die neue Presse ist eine eierlegende Wollmilchsau. Mit den eingebauten Servo-Motoren kann eine Energieeffizienzsteigerung von bis zu 30% erzielt werden», erzählt Projektleiter Roland Häfliger stolz. Die elektrischen Servo-Motoren lösen den hydraulischen Antrieb ab und führen zu einer optimierten Nutzung der eingesetzten Energie. Denn die Transferbalken – vergleichbar mit einem Glied, das die Räder einer Lokomotive verbindet – transportieren die zu bearbeitenden Teile durch den Produktionsprozess. Durch die Beschleunigung beim Heben des Stössels und der Verlangsamung während des eigentlichen Umform-Vorgangs verläuft der Produktionsschritt insgesamt schneller und kontrollierter zugleich. «Die neue Presse steht für ein mutiges Bekenntnis zum Werkplatz Zug, ist Ausdruck unserer Innovationsfähigkeit und markiert einen Meilenstein hin zu einer nachhaltigen Produktion – für die Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt hier in Zug», schliesst Roland Häfliger.

Print-2-me: zentral, gemeinsam genutzt und doch privat

Ein neues Drucksystem hilft uns seit Frühjahr 2019 in unserem täglichen Handeln, Papier und Strom zu sparen. Mit Print-2-me werden Druckaufträge zwischengespeichert und können mit dem persönlichen Badge an einem beliebigen Drucker an fast allen Standorten von V-ZUG Schweiz ausgedruckt werden. «Damit ist die Vertraulichkeit im Umgang mit sensiblen Informationen gegeben, was bisher oft ein Argument gegen zentrale Drucker war», erläutert Projektleiter Ernst Stecher. Im Zuge der Umstellung hat V-ZUG ausserdem die Druckerflotte um 30% reduziert. Durch den Einsatz modernster Geräte laufen die Druckprozesse energieeffizienter ab und verursachen weniger CO₂-Emissionen. Der Papierverbrauch verringert sich gemäss Schätzungen dank Print-2-me um 5 bis 10%, denn wenn jemand vergisst, die Seitenanzahl einzuschränken oder auf schwarz-weiss umzustellen, können die Mitarbeitenden einen neuen Druckauftrag erstellen, ohne dass der fehlerhafte bereits ausgeführt wurde. Zudem wird standardmässig doppelseitig gedruckt. «Natürlich gibt es immer Skeptiker. Wir haben versucht, diese frühzeitig einzubinden. Schön war auch zu sehen, dass ein paar Mitarbeitende bereits in der Analysephase auf das Projektteam zugegangen sind und gemeldet haben, wo sie in ihrer Abteilung Möglichkeiten sehen, Drucker abzubauen», berichtet Ernst Stecher erfreut. Ausserdem gewinnt V-ZUG über das neue System wichtige Informationen, um das Druckverhalten besser zu verstehen und weitere Anreize zu schaffen, Prozesse ressourcenschonender zu gestalten.



So viel wie nötig

Aus der Geschichte können wir viel lernen. So findet heute das Logistikkonzept des Milchmanns, der Haushalten jeweils nur so viel Milch vorbeibrachte, dass der Vorrat wieder aufgefüllt war, Anwendung in der Industrie. Dies mit dem Ziel, den Lagerbestand so klein wie möglich und trotzdem stabil zu halten und die Fahrten der Chauffeure nutzenoptimiert durchzuführen. Wir haben zuletzt allerlei Vorbereitungen getroffen, damit im Sommer 2019 der erste externe «Milkrun» bei V-ZUG durchgeführt werden konnte: Anstatt dass wie bisher jeder Lieferant sein Produkt als ganze Lkw-Ladung zu uns transportiert, fahren wir mit einem Fahrzeug zu mehreren Lieferanten in der nahen Umgebung. Abgeholt werden dort jeweils nur diejenigen Teile, die V-ZUG zeitnah weiterverarbeitet. So reduzieren wir die Bestände in den Lagern und sparen Fläche und Energie. Gleichzeitig motivieren wir unsere Lieferanten, die Art und Weise, wie sie ihre Bestände managen, zu überprüfen und allenfalls umzustellen. V-ZUG Chauffeure gehen in Zukunft häufiger bei Zulieferern vorbei und holen kleinere Stückzahlen diverser Produkte ab. «Man kann sich das so vorstellen: Neuerdings enthält jede Lieferung ein ganzes Geschirrsset anstatt nur Messer oder Gabeln. So reduziert V-ZUG Bestände und schafft mehr Sicherheit bezüglich der Materialverfügbarkeit», erklärt Projektmanager Stefan Weitz. Und die häufigeren Lieferintervalle kompensiert V-ZUG mit weniger Leerfahrten aufgrund optimierter Routenplanung und intelligenter Kombination von Auslieferung und Abholung. Darüber hinaus ist der Einsatz von Pendelverpackungen in dem System angedacht, wodurch Verpackungsabfall reduziert und weitere Effizienzsteigerungen erzielt werden können.

An aerial photograph of a city, likely Zurich, Switzerland, showing a mix of traditional and modern architecture. In the foreground, there are green fields and a parking lot. The middle ground is dominated by several large, modern buildings with white facades and green roofs. The background features a large body of water (Lake Zurich) and snow-capped mountains under a clear sky. A white rectangular box is overlaid on the center of the image, containing the word "Gesellschaft".

Gesellschaft

Mit der Gründung der Verzinkerei Zug haben wir 1913 in Zug Wurzeln geschlagen und sind in den über 100 Jahren gemeinsamer Geschichte ein integraler Bestandteil der Zuger Gesellschaft geworden. Unsere Wahlheimat hat uns geprägt. Wir leben die Schweizer Werte wie Innovation, Perfektion, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit konsequent und tragen sie mit unserem Namen, unseren Produkten und unserem Service-Verständnis in die Haushalte im In- und Ausland. In der langen Unternehmensgeschichte haben wir tragfähige Beziehungen zu unseren Nachbarn, zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie den Behörden von Stadt und Kanton aufgebaut. Wir bringen uns zu den Themen Wasserverbrauch, Energieeffizienz oder gesunde Ernährung in lokalen und regionalen Initiativen und Vereinen ein. So unterstützen wir z. B. das Kompetenzzentrum für Energie und Ressourceneffizienz WERZ und sind Gründungsmitglied des Vereins «Innovationspark Zentralschweiz». Zusätzlich setzen wir uns für kulturelle und gemeinnützige Organisationen am Standort Zug ein. So waren wir als Königspartner des Eidgenössischen Schwing- und Älplerfests (ESAF), das 2019 in Zug stattfand, intensiv in die Planung und Umsetzung involviert und haben die Durchführung mit 67 freiwilligen V-ZUG Helfern stark unterstützt (siehe «Königspartner am Eidgenössischen Schwing- und Älplerfest (ESAF)», Seite 49). Der Aussenwelt gewähren wir mit dem regelmässigen stattfindenden «Tag der offenen Tür» und nahezu täglichen Besucherführungen Einblicke in unsere Arbeit. Die Anstellungsbedingungen von V-ZUG erleichtern explizit die Ausübung öffentlicher Ämter, damit sich unsere Mitarbeitenden in Gesellschaft und Politik engagieren können. Dieses enge Beziehungsnetz legt den Grundstein für ein unternehmerfreundliches Klima, das uns auch in Zukunft erlaubt, international konkurrenzfähig zu sein und von Zug aus das Label «Swiss Made» in die Welt zu tragen.

Der Technologiecluster Zug – ein Innovationsquartier

Um weiter erfolgreich am Standort Zug forschen, entwickeln und produzieren zu können, machen wir unseren Denk- und Werkplatz fit für die Zukunft. Auf unserem Stammareal entsteht ein ganz neuer Stadtteil, der dem Unternehmen V-ZUG, dem Industriestandort Zug und dem Produktionsstandort Schweiz neue Chancen eröffnet. Mit der Lancierung des sogenannten **Technologieclusters Zug** (TCZ) modernisieren wir unseren Standort in Zug und wollen gleichzeitig zusätzliche Firmen, Start-ups und Institutionen ansiedeln. In den vielfältigen Beziehungen und Synergien zwischen diesen zukünftigen Benutzern sehen wir ein grosses Potenzial. Mit dem am 24. Oktober 2018 in Kraft getretenen Bebauungsplan haben wir einen ersten Meilenstein erreicht. Auf acht Baufeldern entsteht ein vernetztes, qualitativ hochstehendes, urbanes Ökosystem mit Arbeitsplätzen in Innovation, Produktion und Ausbildung. V-ZUG investiert gleichzeitig in eine intelligente Infrastruktur, die von Dritten genutzt werden kann. So kann das Areal zu einem Wahrzeichen für den Kanton, die Stadt und die Marke Zug werden. Um ein solches Bauvorhaben umzusetzen, bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit den lokalen Behörden und eines offenen Dialoges mit der lokalen Bevölkerung. Anfang 2019 haben wir in Zusammenarbeit mit der Zuger Wirtschaftskammer die Veranstaltungsreihe «Zukunftsstadt Zug» lanciert, die Themen der urbanen Entwicklung mit namhaften Experten aufgreift und den Austausch mit Interessierten sowie lokalen Unternehmen, Politik und Bewohnern ermöglicht. Zusätzlich informieren wir einmal jährlich mit der Informationsveranstaltung «TCZ – aus erster Hand» über den Fortschritt aktueller Projekte. Für unsere Organisation ist die Umsetzung des TCZ ein komplexer Transformationsprozess: Bei laufendem Betrieb entsteht bis 2025 eine neue digitale, vertikale Fabrik (siehe «Energie und Klima», Seite 39).

Grundwerte leben

Dreh- und Angelpunkt unseres unternehmerischen und damit auch gesellschaftlichen Handelns bilden unsere Grundwerte, die seit Mitte 2016 im Verhaltenskodex der Metall Zug Gruppe festgehalten sind: nachhaltige und langfristige Wertschöpfung, Exzellenz sowie Integrität im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit. Der Kodex gilt für alle Mitarbeitenden, Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte. Bei Fällen, die mutmasslich im Widerspruch zu unseren Grundwerten oder konkreten Prinzipien wie dem Bestechungsverbot stehen, sind die Mitarbeitenden angehalten, dies ihren Vorgesetzten oder der internen Rechtsabteilung zu melden. Wichtig dabei: Solche Meldungen werden vertraulich behandelt. Mitarbeitende, die in gutem Glauben eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex melden, haben aufgrund der Meldung keine negativen Folgen im Hinblick auf ihr Arbeitsverhältnis zu befürchten. Diese Grundwerte und Prinzipien vertreten wir ebenso gegenüber unseren Lieferanten und tragen sie somit über unsere Organisation hinaus in Gesellschaft und Wirtschaft. Wir alle sind Zeitzeugen der zunehmenden Digitalisierung, die unendlich viele Möglichkeiten eröffnet und unsere Gesellschaft auf allen Ebenen zunehmend prägen wird. Mit dem V-ZUG Innovation LAB wollen wir diese Möglichkeiten kreativ ausloten. Zusammen mit unseren Partnern schafft das Team eine Umgebung, in der es laufend neue Ideen, Experimente und zukunftsweisende Innovationen entwickelt. Dabei behält es auch die potenziellen Risiken im Auge. Ein Thema, das mit der zunehmenden Vernetzungsfähigkeit unserer Haushaltsgeräte an Relevanz gewinnt, ist die Datensicherheit. Haushaltsgeräte sind integriert in die privatesten Lebensräume und gelangen an Daten über persönliche Verhaltensweisen. Wir nehmen das Bedürfnis unserer Kunden nach Integrität und Privatsphäre und die damit verbundene Verantwortung im Bereich Datenschutz und -sicherheit sehr ernst. Bereits seit Mai 2018 ist V-ZUG konform mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung und holt bei Kunden die Einwilligung zur Speicherung von Daten ab, auch wenn dies gesetzlich nicht vorgeschrieben ist.



«Mit V-ZUG haben wir eine **motivierte** und **verlässliche Partnerin** für die Weiterentwicklung des **Wirtschafts- und Kulturraumes Zug**. Mit dem geplanten Technologiecluster Zug schafft V-ZUG Raum für **lebendige, unternehmerische Kreativität** – ein Magnet für spannende Start-ups und Kulturschaffende, welche die Stadt **inspirieren** werden.»

Heinz Tännler
Regierungsrat Kanton Zug

Kreativer Nordpol

Im März 2019 feierten die Zugerinnen und Zuger eine Eröffnung im Norden des V-ZUG Areals: Mit dem Projekt «Nordpol» ermöglicht V-ZUG die Zwischennutzung des leerstehenden Gebäudes an der Industriestrasse 61. Neben kulturellen und sozialen Projekten wie der Waldstock-Bar oder dem Verein mit Herz beheimatet «Nordpol» auch das FabLab Zug. Als die Initianten Luz Maria Molinari, Moritz Hassler, Rouven Küng und Michael Hobbins mit der Idee einer FabLab-Werkstatt an Lukas André, Head Marketing Technologiecluster Zug bei Metall Zug, herantraten, war dieser sofort davon angetan. Es handelt sich dabei um öffentliche, digitale Werkstätten, in denen der Konsument zum Produzenten wird und seine eigenen Ideen entwickeln, programmieren und mittels 3-D-Druckern oder Laser-Cuttern herstellen kann. «Wir fanden diese Projektidee spannend», kommentiert Julia Häcki, Project Leader Corporate Development, Metall Zug. «Sie passt ins Konzept des innovativen, nachhaltigen Ökosystems, das mit dem [Technologiecluster Zug \(TCZ\)](#) umgesetzt wird.» «Nordpol» ist zeitlich begrenzt und dauert voraussichtlich bis September 2019 mit Option auf Verlängerung. Anschliessend wird FabLab an einen neuen Standort umziehen. In der über 20 Jahre andauernden Umgestaltung des Areals wird es noch viele weitere Zwischennutzungsmöglichkeiten geben. «Nordpol» heisst das Projekt übrigens, weil sich das Gebäude ganz im Norden des TCZ befindet; mit Ausnahme des Tennisclubs handelt es sich sogar um das nördlichste Gebäude der Stadt Zug. Der TCZ wird das aufstrebende, wachsende Quartier «Zug Nord» weiter beleben. Mit dem Zwischennutzungsprojekt «Nordpol» wollen wir gemeinsam mit der Stadt in diese neue Ära aufbrechen.

80 Meter ab Boden: Projekt Pi

Wohnen und leben in Zug ist teuer. Im Rahmen unseres Grossprojektes [«Technologiecluster Zug» \(TCZ\)](#) haben wir uns deshalb zum Ziel gesetzt, preisgünstigen, attraktiven und nachhaltigen Wohnraum für Mitarbeitende zu schaffen. So entstand das Projekt «Pi», an dem V-ZUG beteiligt ist: Ein Holzhochhaus, dessen Konstruktion in der Schweiz bisher einmalig sein dürfte – nicht nur wegen seiner Rekordhöhe von 80 Metern. «Wir wollen nicht nur Wohnraum, sondern echten Lebensraum schaffen, der den sich über die Zeit ändernden Wohnbedürfnissen der heutigen Familien gerecht wird», sagt Beat Weiss, Geschäftsführer V-ZUG Immobilien AG. So werden die Familienwohnungen im Hochhaus mit vielfältigen zusätzlichen Angeboten wie Wohnateliers, Gästestudios oder weiteren zumietbaren Räumen bereichert. «Es ist beispielsweise denkbar, dass sich Bewohnende eine Werkstatt oder einen Musikraum teilen oder dass eine Pop-up-Galerie für Ausstellungen zur Verfügung steht», erläutert Beat Weiss weiter. Die sogenannte Piazza, Auftakt zu jeder der zehn vertikalen Nachbarschaften, hebt die strikte vertikale Trennung der Geschosse auf und schafft Raum für Begegnung: Die Bewohnenden nutzen ihre Piazza ganz nach ihren Bedürfnissen – etwa für kulturelle Veranstaltungen, Apéros oder eine Bibliothek, die zum Schmökern einlädt. Es ist uns ein zentrales Anliegen, Gesellschaft und Gemeinschaft zu ermöglichen und der Anonymität entgegenzuwirken. So soll z. B. zuoberst auf dem Gebäude zusätzlich ein Gemeinschaftsraum mit Dachgarten entstehen – mit Weitsicht über den Zugersee und die umliegenden Berge. 2024 sollen die ersten Mieter einziehen können.

Königspartner am Eidgenössischen Schwing- und Älplerfest (ESAF)

«Als bekannt wurde, dass mit dem Eidgenössischen Schwing- und Älplerfest der grösste wiederkehrende Sportanlass der Schweiz vom 23. bis 25. August 2019 nach Zug kommt, war klar, dass wir als traditionelles und tief verwurzeltes Zuger Unternehmen diese Veranstaltung mittragen werden», meint Christian Bärlocher, Head Global Marketing, mit Begeisterung. Das «Eidgenössische» empfing mindestens 420 000 Besucherinnen und Besucher. Damit war das ESAF 2019 eines der grössten Volksfeste der Schweiz. Entsprechend stolz sind die Zugerinnen und Zuger. «Ich war das erste Mal an einem Schwingfest und bin total begeistert von der friedlichen und weltoffenen Stimmung, die hier herrscht», schwärmte die 31-jährige Jacqueline Mangarelli aus Menzingen, eine der vielen Besucherinnen. Als Königspartner hatte V-ZUG einen starken Auftritt am nationalen Schwingfest: zum Beispiel mit der V-ZUG Arena, dem Public Viewing für 8000 Besucher. Oder mit der V-ZUG Wöschgang-Arena, die den Besuchern ermöglichte, gratis die Wasserflaschen aufzufüllen und an einem Wettbewerb teilzunehmen. Doch das war nicht der alleinige Hauptgrund für unser Engagement, sondern dass wir diese einmalige Gelegenheit nutzen wollten, um gemeinsam mit dem Kanton, der Stadt und der Bevölkerung ein dreitägiges Volksfest zu feiern, das von Tradition, Sportgeist und Fairness lebt – Werte, die wir teilen. «Natürlich haben wir die Veranstaltung auch genutzt, um unsere Kundenbeziehungen zu pflegen. Unsere Aussendienstmitarbeitenden hatten täglich die Möglichkeit, Kunden zum Schwingfest einzuladen», ergänzt Christian Bärlocher. Über 300 der begehrten Tickets hatten wir an unsere Mitarbeitenden verlost und weitere 160 über Social Media und die eigene Schwingfest-Microsite an Externe. Christian Bärlocher war nicht der einzige V-ZUG Mitarbeiter, den das ESAF-Fieber gepackt hatte. «Viele von uns hatten sich als freiwillige Helfer gemeldet und haben vor Ort dazu beigetragen, dass das «Eidgenössische» zum vollen Erfolg wurde», schlussfolgert der Marketingleiter fröhlich.



Ersteller: Andreas Busslinger / Copyright: Eidg. Schwing- und Älplerfest 2019 Zug

Über diesen Bericht

Dies ist der siebte Nachhaltigkeitsbericht von V-ZUG. Er bezieht sich auf die Periode vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019 (Stichtag 30. Juni 2019) und behandelt die bedeutenden ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von V-ZUG. Falls nicht weiter spezifiziert, umfassen die in den vier Schwerpunktkapiteln beschriebenen Managementansätze die V-ZUG AG mit ihrem Hauptsitz am Standort Zug, die V-ZUG Kühltechnik AG mit Sitz in Arbon sowie die ausländischen Tochtergesellschaften, insbesondere die V-ZUG (Changzhou) Special Components Co. Ltd., westlich von Schanghai. Die Nachhaltigkeitskennzahlen beziehen sich, wenn nicht anders vermerkt, auf die Schweizer Produktionsstandorte in Zug und Arbon sowie den Standort in Changzhou. Sie umfassen den Zeitraum von Juli 2016 bis Juni 2019 (drei Jahre). Kennzahlen, die sich unabhängig von der Organisationseinheit auf den Schweizer Markt beziehen, sind entsprechend benannt.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards verfasst. Im Rahmen ihres kontinuierlichen Strategieprozesses berücksichtigt V-ZUG auch die verschiedenen Faktoren im Querschnittsthema Nachhaltigkeit, beobachtet aktuelle und neue Trends und erarbeitet Lösungen im Hinblick auf Herausforderungen oder sich bietende Chancen. Die Auswahl der hier porträtierten Kennzahlen, Aktivitäten und Auswirkungen geht einerseits zurück auf die Wesentlichkeitsmatrix 2019 (siehe [Abb. 4, Seite 19](#)) und andererseits auf eine Reihe von Interviews mit V-ZUG Führungspersonen und Fachexperten im Zeitraum von Mai bis Juli 2019.

Wir verstehen diesen Bericht als eine wichtige Voraussetzung für einen kontinuierlichen und systematischen Dialog mit unseren verschiedenen Anspruchsgruppen, indem wir die Transparenz hinsichtlich unserer Leistung im Nachhaltigkeitsbereich erhöhen und sie so für unsere Stakeholder nachvollziehbar und bewertbar machen. Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text zum Teil nur die männliche Form gewählt, selbstverständlich beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.

GRI-Index

Allgemeine Standardangaben

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
Strategie und Analyse		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers des Unternehmens zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	Siehe «Interview mit Dirk Hoffmann», Seite 4–6.
Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name des Unternehmens	V-ZUG AG
GRI 102-2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 12–15, «Produkte und Services», Seite 21–27
GRI 102-3	Hauptsitz des Unternehmens	Zug, Schweiz
GRI 102-4	Namen und Anzahl der Länder, in denen V-ZUG operiert oder in wesentlichem Umfang tätig ist	Siehe «Unternehmensporträt», «Märkte», Seite 16
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, zu 100 Prozent im Besitz der Metall Zug AG
GRI 102-6	Märkte, die bedient werden	<p>V-ZUG unterhält in Australien, Belgien, China, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Hongkong, Luxemburg und Singapur eigene Vertriebsgesellschaften resp. Niederlassungen. Zudem sind die V-ZUG Produkte auch in Israel, Italien, im Libanon, in Malaysia, in den Niederlanden, in Russland, in der Türkei, in den USA, in der Ukraine und in Vietnam via Distributoren erhältlich. Mit dem Heimmarkt Schweiz werden insgesamt 20 Märkte bedient.</p> <p>Belieferte Branchen: Privatkunden, Fachhandel, Immobilienverwaltungen und -eigentümer</p> <p>Art der Abnehmer und Empfänger: Die Produkte von V-ZUG werden einerseits über den Handel vertrieben. Der Handel verkauft sie an Installateure und präsentiert sie unter anderem in Ausstellungen, in denen sich die Endverbraucher informieren können. Des Weiteren betreibt V-ZUG schweizweit zehn Ausstellungs- und Beratungszentren, wo die Produkte direkt an den Endkunden verkauft werden. Wichtige Kundengruppen neben den reinen Handelsfirmen und Küchenbauern sind vor allem die Liegenschaftsverwaltungen und -eigentümer sowie deren Beauftragte (z. B. Architekten, Generalunternehmer).</p> <p>Privatkunden werden über den Fachhandel, Küchenbauer, Generalunternehmer und Architekten bedient.</p>

Indikator	Beschreibung	Kommentar / Verweis
GRI 102-7	Grösse des Unternehmens (Anzahl Beschäftigte, Gesamtzahl Geschäftsstandorte; Umsatzerlöse; Gesamtkapitalisierung aufgeschlüsselt nach Verbindlichkeiten und Eigenkapital; Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen)	Anzahl Beschäftigte (inkl. Temporärmitarbeitender): 1803 (Stichtag: 30.6.2019) Anzahl Geschäftsstandorte: 33 Umsatzerlöse: vertraulich Gesamtkapitalisierung: vertraulich Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen: vertraulich
GRI 102-8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anzahl Beschäftigte nach Arbeitsvertrag und Geschlecht ▪ Anzahl unbefristet Angestellte nach Beschäftigungsart und Geschlecht ▪ Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal sowie nach Geschlecht ▪ Gesamtbelegschaft nach Region und Geschlecht 	Siehe «Mitarbeitende», Seite 31 Siehe «Mitarbeitende», Seite 31 Siehe «Mitarbeitende», Seite 31 Mitarbeitende Schweiz (exkl. Temporärmitarbeitender): 1701 Mitarbeitende China: 30
GRI 102-41	Prozentsatz aller Mitarbeitenden, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind (GAV)	Alle Mitarbeitenden in der Schweiz sind dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Arbeitgeberverbands der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) unterstellt. Der bestehende GAV wurde planmässig am 1. Juli 2018 erneuert und bleibt fünf Jahre gültig, bis zum 30. Juni 2023. Die Arbeitnehmerverbände Angestellte Schweiz, Unia, Syna, Kaufmännischer Verband Schweiz, Schweizer Kader Organisation (SKO) und der Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie sind als Verhandlungspartner eingebunden.
GRI 102-9	Beschreibung der Lieferkette des Unternehmens	V-ZUG kauft direkt über den Lieferanten ein.
GRI 102-10	Wichtige Veränderungen bezüglich Grösse, Struktur und Eigentumsverhältnissen des Unternehmens <ul style="list-style-type: none"> ▪ Standortänderungen oder Veränderungen der Geschäftstätigkeit ▪ Änderungen in der Struktur der Lieferkette 	Keine Veränderung.
GRI 102-11	Wie wird das Vorsorgeprinzip (die Behandlung potenziell negativer Auswirkungen auf die Umwelt) im Unternehmen umgesetzt?	Das Vorsorgeprinzip ist in den ethischen Grundsätzen und den Führungsrichtlinien von V-ZUG verankert und wird mit einem integrierten Managementsystem (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit) überwacht. Die Zertifizierungen nach ISO 9001, 14001 und OHSAS 18001 leisten durch präventive Massnahmen im Betrieb ebenfalls einen Beitrag zum Vorsorgeprinzip.

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
GRI 102-12	Auflistung extern entwickelter wirtschaftlicher, ökologischer oder gesellschaftlicher Chartas, Prinzipien oder anderer Initiativen, die von dem Unternehmen unterstützt oder befürwortet werden	V-ZUG ist in den folgenden Partnerschaften engagiert: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Präsidium des Vereins Innovationspark Zentralschweiz ▪ Leading Partner von MINERGIE® Schweiz (freiwillig) ▪ Zusammenarbeit mit dem aha! Allergiezentrum Schweiz ▪ Mitgliedschaft im Vorstand und Vorsitz im Ausschuss «Industrie und Technologie» der Zuger Wirtschaftskammer ▪ Mitgliedschaft im Vorstand ifz (Technologie Forum Zug) ▪ In der Produktion arbeitet das Unternehmen mit der Behindertenwerkstätte zuwebe zusammen und ermöglicht so behinderten Menschen eine Integration in den Arbeitsprozess
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	V-ZUG ist unter anderem Mitglied von SWISSMEM, dem Schweizerischen Verband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, und Mitglied vom FEA (Fachverband Elektroapparate für Haushalt und Gewerbe Schweiz). Bei beiden Verbänden ist V-ZUG im Vorstand vertreten.

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

GRI 102-45	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auflistung aller Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss des Unternehmens aufgeführt sind. ▪ Angabe, welche Unternehmen der Nachhaltigkeitsbericht umfasst 	<p>Siehe «Das Unternehmen», Seite 11</p> <p>Siehe «Über diesen Bericht», Seite 50</p>
GRI 102-46	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten. ▪ Umsetzung der Berichterstattungsgrundsätze zur Festlegung der Inhalte 	Die für V-ZUG relevanten Nachhaltigkeitsaspekte wurden 2018 und 2019 im Rahmen des Nachhaltigkeitsstrategieprozesses erarbeitet. Im Dialog mit internen und externen Stakeholdern und unter Einbezug externer Berater hat V-ZUG wesentliche Nachhaltigkeitsthemen evaluiert und eine entsprechende Wesentlichkeitsmatrix erstellt. Siehe auch Unternehmensporträt «Nachhaltigkeit bei V-ZUG: neue Strategie <Sustainability@V-ZUG>», Seite 17–20.
GRI 102-47	Auflistung sämtlicher wesentlicher Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	Siehe Unternehmensporträt «Nachhaltigkeit bei V-ZUG: neue Strategie <Sustainability@V-ZUG>», Seite 19.
GRI 102-48	Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe für Neuformulierung	2018/2019 hat V-ZUG im Dialog mit internen und externen Stakeholdern und unter Einbezug externer Berater wesentliche Nachhaltigkeitsthemen evaluiert, eine entsprechende Wesentlichkeitsmatrix erstellt und Zielbilder erarbeitet. Die Struktur des Nachhaltigkeitsberichts 2018/2019 orientiert sich an diesen Zielbildern. Siehe «Nachhaltigkeit bei V-ZUG: neue Strategie <Sustainability@V-ZUG>», Seite 20.
GRI 102-49	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichten	Die Struktur der Berichterstattung wurde angepasst. Sie orientiert sich an den neu entwickelten Zielbildern. Siehe auch «Nachhaltigkeit bei V-ZUG: neue Strategie <Sustainability@V-ZUG>», Seite 20.

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40	Liste der vom Unternehmen eingebundenen Anspruchsgruppen (z. B. Zivilgesellschaft, Kunden, Mitarbeitende etc.)	Die im Nachhaltigkeitsstrategieprozess 2018/2019 eingebundenen Stakeholdern waren: Mitarbeitende, Kunden, Händler, Investoren sowie Stakeholder aus dem Forschungs- und Bildungsbereich.
GRI 102-42	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	Die wichtigen Anspruchsgruppen wurden im Dialog mit Departementen definiert. Dabei wurde ein starker Fokus auf Marktnähe gelegt. So spielten die Aussenbeziehungen des Verkaufs und des Einkaufs eine besonders wichtige Rolle bei der Ermittlung der Stakeholder. Die Abteilung Einkauf steht mit unseren Lieferanten in regem Austausch, die Abteilung Verkauf sowie die Abteilung Marketing sind für den Verkauf an Händler und Handwerker sowie für deren Information über neue Produkte zuständig.
GRI 102-43	Ansatz des Unternehmens zur Einbindung von Stakeholdern (inkl. Häufigkeit nach Art der Stakeholder-Gruppe) und Angabe, ob der Einbezug vor allem in der Berichtsvorbereitungsphase erfolgt	Die Stakeholder von V-ZUG werden wie folgt einbezogen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kunden: Kundenbefragungen, Kundenkontakte (rund 300 Servicetechniker im Aussendienst und Kundendienst), zur Vermeidung von Fehlanwendungen werden zusätzlich kostenlose Gerätevorführungen durch V-ZUG Kundenberater angeboten, Kundenzeitschrift («Zuger Rötel»), Besucherführungen am Produktionsstandort Zug ▪ Mitarbeitende: Mitarbeiterbefragung, Mitarbeiterzeitschrift «BLUEline» und Online-Plattform «BLUEonline» ▪ Investoren/Aktionäre: Familienunternehmen ▪ Lieferanten: Lieferanten-Audits ▪ Händler: jährliche Produktpräsentation und 15 Fachtagungen pro Jahr, Swissbau und ca. 15 weitere Messen ▪ Gewerkschaften: im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) ▪ Behörden: Mitarbeit als Energieberater beim Energienetz Zug ▪ Medien: Information durch Head Corporate Communications & Investor Relations ▪ Forschung und Bildung: Vorstandstätigkeit im Verein Innovationspark Zentralschweiz, Referententätigkeit der Direktionsmitglieder, Teilnahme an Arbeitsgruppen mit Bildungsinstitutionen, Beirat im WERZ Institut für Wissen, Energie und Rohstoffe Zug
GRI 102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung von Stakeholdern aufgekommen sind, und wie das Unternehmen darauf reagiert hat; Angabe der Stakeholder-Gruppe, die ein Thema vorgebracht hat	Keine.

Berichtsprofil

GRI 102-50	Berichtszeitraum	Juli 2018 bis Juni 2019, Stichtag: 30. Juni 2019
GRI 102-51	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	Dezember 2018

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
GRI 102-52	Berichtszyklus	Jährlich. Veröffentlichung ab 2018 jeweils im Herbst
GRI 102-53	Anlaufstelle für Fragen	Dirk Hoffmann, info@vzug.com (CEO V-ZUG während der Berichtsperiode vom 1.7.2018 bis 30.6.2019).
GRI 102-54 bis 56	Vom Unternehmen gewählte «In Übereinstimmung»-Option	Der Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018 von V-ZUG wurde in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt. In diesem Index sind die Verweise auf die entsprechenden Informationen und Daten im Bericht zu finden. Der Bericht wurde nicht extern auditiert.
GRI 102-56	Strategie und Praktiken des Unternehmens hinsichtlich externer Prüfung des Berichts	Nicht extern geprüft

Unternehmensführung

GRI 102-18	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Führungsstruktur des Unternehmens (inkl. aller Komitees des höchsten Kontrollorgans) ▪ Auflistung aller Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich sind. 	<p>Die operative Führungsstruktur der Geschäftsleitung gliedert sich in folgende Departemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CEO: HR, Strategic Project Portfolio Management, Global Marketing Services, Product Management und Corporate Design ▪ International Division ▪ Finanzen und Controlling ▪ Technical Division: Operations, Engineering Appliances, Engineering Electronics Software & Shared Services, Global Quality Management, Infrastructure & Maintenance ▪ Markt Schweiz: Marketing Services Schweiz: Verkauf Markt Schweiz, Global Service & Support, ▪ Business Development: Digital Products & Services, Market Project Management Office, IT, Innovation Services & Technology, Innovation LAB <p>Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nachhaltigkeitskonferenz auf Stufe Geschäftsleitung und VR ▪ Gremium interne Auditoren Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit ▪ Ausschuss Gesetzeskonformität ▪ Strategieklausur der GL (zweimal pro Jahr)
------------	---	--

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
Ethik und Integrität		
GRI 102-16	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschreibung der Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation 	<p>Die wichtigsten Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien von V-ZUG sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhaltenskodex der Metall Zug Gruppe ▪ die arbeitsvertraglichen Bestimmungen (AVB) ▪ Nachtrag 1 zu den AVB (ethische Grundsätze) ▪ Führungsrichtlinien der V-ZUG AG ▪ ISO-Zertifikat 9001 und 14001 (inkl. Anhang) ▪ OHSAS-Zertifikat 18001 (inkl. Anhang) ▪ EU-Datenschutz-Grundverordnung <p>Ethikrichtlinien «Ethische Grundsätze» (Nachtrag zu den arbeitsvertraglichen Bestimmungen der V-ZUG AG)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einhaltung von Gesetzen und Normen 2. Unabhängigkeit der Entscheidungen 3. Unbestechlichkeit und Verbot der Bestechung 4. Unparteilichkeit und Fairness 5. Achtung und Wahrung der Rechte und Würde von Personen 6. Achtung und Wahrung von Eigentum der V-ZUG AG und von Dritten 7. Vertraulichkeit und Verbot der Nutzung von Insiderinformationen 8. Vermeidung von Interessenkonflikten 9. Schutz natürlicher Ressourcen

Spezifische Standardangaben

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis																								
Wirtschaft																											
Wirtschaftliche Leistung	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 10.																								
	GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Finanzkennzahlen können aufgrund der Börsenrelevanz nicht publiziert werden. Wir verweisen auf den Geschäftsbericht 2018 der Metall Zug AG.																								
Umwelt																											
Materialien	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Produkte und Services», Seite 22–23, und «Energie und Klima», Seite 40–41																								
	GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Material</th> <th>Einheit</th> <th>2018 / 2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eisen</td> <td>1000t</td> <td>6.62</td> </tr> <tr> <td>Edelstahl</td> <td>1000t</td> <td>1.72</td> </tr> <tr> <td>Aluminium</td> <td>1000t</td> <td>0.14</td> </tr> <tr> <td>Buntmetall</td> <td>1000t</td> <td>0.07</td> </tr> <tr> <td>Öle, Fette, Schmierstoffe</td> <td>1000t</td> <td>0.02</td> </tr> <tr> <td>Gefahrstoffe</td> <td>1000t</td> <td>0.46</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1000t</td> <td>9.01</td> </tr> </tbody> </table>	Material	Einheit	2018 / 2019	Eisen	1000t	6.62	Edelstahl	1000t	1.72	Aluminium	1000t	0.14	Buntmetall	1000t	0.07	Öle, Fette, Schmierstoffe	1000t	0.02	Gefahrstoffe	1000t	0.46	Total	1000t	9.01
	Material	Einheit	2018 / 2019																								
	Eisen	1000t	6.62																								
	Edelstahl	1000t	1.72																								
	Aluminium	1000t	0.14																								
	Buntmetall	1000t	0.07																								
	Öle, Fette, Schmierstoffe	1000t	0.02																								
Gefahrstoffe	1000t	0.46																									
Total	1000t	9.01																									
GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Energie und Klima», Seite 40–41.																									
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe «Energie und Klima», «Zahlen und Fakten», Seite 42.																									
GRI 302-3	Energieintensität	Siehe «Energie und Klima», «Zahlen und Fakten», Seite 42.																									
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Siehe «Produkte und Services», «Zahlen und Fakten», Seite 24.																									
Energie	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Energie und Klima», Seite 40–41.																								
	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe «Energie und Klima», «Zahlen und Fakten», Seite 42.																								
	GRI 302-3	Energieintensität	Siehe «Energie und Klima», «Zahlen und Fakten», Seite 42.																								
	GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Siehe «Produkte und Services», «Zahlen und Fakten», Seite 24.																								

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
Emissionen	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Energie und Klima», Seite 40–41.
	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	<p>Für Scope 1 wurden folgende Emissionen berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direkter Ausstoß von Treibhausgasen aus allen Quellen, die sich im Eigentum von V-ZUG befinden oder von V-ZUG kontrolliert werden. Die folgenden Prozesse finden bei V-ZUG nicht statt und wurden deshalb ausgeschlossen: Verbrennungsprozesse, wie das Abfackeln von gasförmigen Abfallstoffen ▪ Emissionen aus Verbrennungsprozessen und quellen entsprechend der berichteten direkten Primärenergie. <p>Nicht berücksichtigt wurden bislang direkte nicht-energiebezogene Treibhausgasemissionen. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um Kältemittel, die in der Produktion in die Atmosphäre entweichen.</p> <p>Siehe «Energie und Klima», «Zahlen und Fakten», Seite 42.</p>
	GRI 305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	<p>Für Scope 2 wurden folgende Emissionen berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indirekte Treibhausgasemissionen, die aus der Erzeugung eingekaufter Elektrizität am Hauptsitz in Zug resultieren (Scope 2). Dies entspricht dem berichteten Stromverbrauch. <p>Siehe «Energie und Klima», Seite 42.</p>
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Umwelt	GRI 308-2	Zahl der Lieferanten, die auf Umweltauswirkungen überprüft wurden	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8.
Produkte und Services	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Produkte und Services», Seite 22–23.

Gesellschaft

Beschäftigung	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Mitarbeitende», Seite 29–30.
	GRI 401-1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitender und Personalfuktuation	<p>Anzahl neu eingestellter Mitarbeitender: 204</p> <p>Rate neu eingestellter Mitarbeitender: 12,1 %</p>
Arbeitssicherheit	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Mitarbeitende», Seite 29–30.
	GRI 403-9	Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage	Siehe «Mitarbeitende», «Zahlen und Fakten», Seite 32–33.

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
Aus- und Weiterbildung	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Mitarbeitende», Seite 29–30.
	GRI 404-2	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	Die berufliche Weiterbildung liegt als Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit im Interesse und in der Verantwortung sowohl von V-ZUG als auch der Mitarbeitenden und wird deshalb gefördert. Mit dem dreistufigen Kompetenzmodell und «V-ZUGconnect» unterstützt V-ZUG gezielt die Förderung individueller Fähigkeiten und eine Kultur des lebenslangen Lernens. Die Mitarbeitenden haben auf Verlangen das Recht auf Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung innerhalb oder ausserhalb des Betriebs, wenn gewisse Bedingungen erfüllt sind. V-ZUG beteiligt sich auf Antrag teilweise oder voll an den Weiterbildungskosten. Weitere Informationen siehe «Mitarbeitende», Seite 29.
Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	405-1	Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen und der Angestellten nach Geschlecht und Altersgruppe	Siehe «Mitarbeitende», Seite 31.
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechte	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8.
	GRI 414-2	Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8.
Kundengesundheit und -sicherheit	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Produkte und Services», Seite 22–23.
	GRI 416-1	Prozentsatz der massgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit geprüft werden	In sämtlichen Bedienungsanleitungen unserer Geräte finden sich Hinweise zum sicheren Gebrauch, zur ordnungsgemässen Entsorgung des Verpackungsmaterials und des Geräts sowie Tipps zur Einsparung von Energie (und Wasser, bei Waschautomaten). Unsere Geräte genügen der Norm IEC 60335-1 (Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch). Des Weiteren genügen unsere Geräte auch der RoHS- sowie der WEEE-Richtlinie der EU. Für die WEEE-Richtlinie bedeutet dies insbesondere, dass alle V-ZUG Geräte entsprechend der Norm gekennzeichnet sind und Hinweise zur korrekten Entsorgung in der Bedienungsanleitung zu finden sind. Zusätzlich beschreiben wir in den Installationsanleitungen der Geräte, die sich direkt an die Installationsfachkräfte richtet, was beim Einbau unserer Geräte berücksichtigt werden muss, um ein optimales und möglichst energieeffizientes Funktionieren zu ermöglichen.
	GRI 416-2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Kundensicherheit	Keine Vorfälle in den Jahren 2018 und 2019.

