



Schweizer Perfektion für zuhause



NACHHALTIGKEITSBERICHT

2016 / 2017



ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1:	Operative Organisation der Metall Zug Gruppe	6
Abb. 2:	Das Strategiehhaus der V-ZUG	11
Abb. 3:	Ausgelieferte Geräte nach Energieeffizienzklassen	14
Abb. 4:	Adora SL Q WP - der sparsamste Waschautomat auf dem Markt	14
Abb. 5:	Energie- und Wasserverbräuche der Adora-Geschirrspüler (1984 bis 2017) Quelle: V-ZUG AG	14
Abb. 6:	Störungsrate seit 2013, indexiert auf Stand 2013	17
Abb. 7:	Durchschnittliche Reaktionszeit von der Meldung bis zur Reparatur	17
Abb. 8:	Energieverbrauch innerhalb von V-ZUG nach Energiequellen (in TJ)	17
Abb. 9:	Entwicklung des Energieverbrauchs innerhalb von V-ZUG pro produziertem Apparat, indexiert auf Stand 2008	17
Abb. 10:	Standortbezogene direkte Emissionen (Scope 1; Strom, Erdgas, Heizöl EL) und direkte Emissionen ausserhalb Standort (Scope 2; Diesel)	17
Abb. 11:	Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag	21
Abb. 12:	Anzahl Frauen und Männer	21
Abb. 13:	Mitarbeiterfluktuation, freiwillig und unfreiwillig (ohne Pensionierungen)	21
Abb. 14:	Ausfallquote durch Berufsunfälle	22
Abb. 15:	Ausfallstunden nach Ursache (BU: Berufsunfälle; NBU: Nichtberufsunfälle)	22

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	2
Editorial	4
V-ZUG im Überblick	6
Unternehmensportrait	6
Wichtige Kennzahlen	7
Produkte und Dienstleistungen	8
Märkte	10
Geschäftsumfeld und Strategie	11
Nachhaltigkeitsschwerpunkte und -zielsetzungen	12
Innovation	13
Zahlen und Fakten	14
Offiziell «Swiss Made»	15
Mehr Nutzen, weniger Verbrauch	15
Produkt und Service verschmelzen	15
Qualität und Umwelt	16
Zahlen und Fakten	17
Digitale Helfer	18
Von Zug in die Welt	19
Zufriedenheit als höchstes Gut	19
Mitarbeitende	20
Zahlen und Fakten	21
Agilität: mehr als ein Mode-Wort	22
«Sprich darüber!»	23
Wer rastet, der rostet	23
Gesellschaft	24
Ein Areal im Umbruch	24
Ein Standard für alle	25
Vernetzung für die Zukunft	25
GRI-Index	26
Allgemeine Standardangaben	27
Spezifische Standardangaben	31

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren



Seit der Publikation unseres Nachhaltigkeitsberichts 2015 sind rund eineinhalb Jahre vergangen. In vielerlei Hinsicht stand diese Zeit im Zeichen des Umbruchs, wie Sie auf den folgenden Seiten erfahren werden. Eine personelle Veränderung in meinem Stab hatte Ende 2016 auch dazu geführt, dass wir die Verantwortlichkeit für die Nachhaltigkeitsberichterstattung neu organisierten. Die Reorganisation führte letztlich dazu, dass wir die Publikation des Berichts zum Kalenderjahr 2016 nicht zeitgerecht erstellen konnten – was auf unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsbestrebungen jedoch keinen Einfluss hatte. Wir entschieden uns deshalb in der Folge, die Nachhaltigkeitsberichterstattung einmalig auf zwei Kalenderjahre auszudehnen. Die Übergangszeit nutzten wir dazu, den Bericht zu verschlanken und den Blick aufs Wesentliche zu erhöhen. Wir sind der Meinung, dass uns dies mit der neuen Struktur gelungen ist: Nach dem Überblickskapitel zur V-ZUG AG finden Sie vier Kapitel, die Ihnen unsere Managementansätze, zentrale Zahlen und Fakten sowie ausgewählte Schwerpunkte in den Bereichen Innovation, Qualität und Umwelt, Mitarbeitende sowie Gesellschaft näher bringen. Für den gezielten Einstieg in unseren Leistungsausweis befindet sich am Berichtsende der gewohnte GRI-Index (G4).

Drei Schwerpunkte der vergangenen beiden Jahre möchte ich an dieser Stelle kurz aufgreifen:

- Die **Digitalisierung** ist in aller Munde und omnipräsent in diesem Bericht. Sie verändert unser technologisches Ökosystem in einem rasanten Tempo. Sie birgt viele Chancen in der Produktentwicklung, den Produktions- und Arbeitsprozessen sowie in der Zusammenarbeit mit dem Handel. Neben einer noch effizienteren und ressourcenschonenderen Arbeit können wir ausserdem Produkte zur Marktreife bringen, die unseren Kundinnen und Kunden einen spürbaren Mehrwert bieten. Digitalisierung bringt aber auch Herausforderungen, zum Beispiel weil Standards bei der Kommunikation im Bereich «Internet of Things» noch nicht fixiert sind (siehe [Innovation](#)).
- **Neue Technologien und Arbeitsformen** verlangen auch von unseren Mitarbeitenden noch mehr Agilität und ein klares Bekenntnis zu lebenslangem Lernen. Deshalb möchten wir unseren Mitarbeitenden das Umfeld und die Instrumente an die Hand geben, um auch künftig ihre Innovationskraft und ihr Qualitätsbewusstsein zum Tragen zu bringen. Im Rahmen unserer HR-Strategie 2022 haben wir im Berichtszeitraum beispielsweise Arbeitsplätze umgestaltet und einen Sprintraum eingerichtet, in dem komplexe Themen in effizienten Workshops innert kurzer Zeit bearbeitet werden können. Durch eine intensivierete Zusammenarbeit verschiedener Fachbereiche fördern wir zudem den Austausch innerhalb von V-ZUG (siehe [Mitarbeitende](#)).
- Nicht nur unser technologisches Ökosystem ist im Umbruch, sondern auch **das lokale Ökosystem**. Mehrere Baustellen zeugen davon. Um unsere Produktionsprozesse und die Logistik effizienter zu gestalten, begannen wir 2014 mit den ersten Schritten. 2016 erreichten wir mit «Mistral», dem neuen Montage- und Logistikgebäude, einen wichtigen Meilenstein. In den nächsten Jahren haben wir Grosses vor: Wir werden unsere Forschung und Entwicklung, die Produktion und Logistik auf dem Nordareal verdichten, so dass auf dem Südareal Platz für neue, innovative Akteure entstehen kann. Mehr zum geplanten Technologiecluster Zug lesen sie im Kapitel Gesellschaft.

Unser nächster Bericht – der Nachhaltigkeitsbericht 2017/2018 – erscheint übrigens bereits im kommenden Herbst; in gleicher Form, allerdings mit zwei weiteren Anpassungen. Die erste ist unseren internen Abläufen und dem effizienten Einsatz zeitlicher Ressourcen geschuldet: Wir bereiten unsere Daten und Informationen nicht mehr pro Kalenderjahr, sondern jeweils für die Periode 1. Juli bis 30. Juni auf. Zweitens bauen wir den Umfang der Berichterstattung auf die V-ZUG Kühltechnik AG und unsere Produktion in China aus.

Ich wünsche Ihnen nun einen informativen und spannenden Einblick in unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen der vergangenen zwei Jahre.

Herzlichst, Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Hoffmann', with a stylized flourish at the end.

Dirk Hoffmann
CEO, V-ZUG AG

V-ZUG IM ÜBERBLICK

UNTERNEHMENS PORTRAIT

Als erfolgreiches Schweizer Traditionsunternehmen entwickelt, produziert und vertreibt die V-ZUG AG seit über 100 Jahren am Standort Zug und in der Schweiz hochwertige und ressourcenschonende Apparate für Küche und Waschraum. Als Schweizer Marktführer bei Haushaltgeräten 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 sind wir ausserdem in rund 20 Ländern auf vier Kontinenten vertreten.

Unser Unternehmen wurde 1913 als Verzinkerei Zug gegründet und ist heute als 100-prozentige Tochter der Metall Zug AG immer noch unabhängig und zum grössten Teil in Familienbesitz. Die V-ZUG AG bildet zusammen mit ihren ausländischen Tochtergesellschaften, den operativ unabhängigen V-ZUG Kühltechnik AG, SIBIRGroup AG und Gehrig Group AG den Geschäftsbereich Haushaltapparate innerhalb der Metall Zug Gruppe (siehe Abbildung 1).

Operative Organisation der Metall Zug Gruppe (Stand 31. Dezember 2017)

METALL ZUG GRUPPE ZUG			
Haushaltapparate	Infection Control	Wire Processing	Corporate
V-ZUG AG Zug	Belimed AG Zug	Schleuniger Holding AG Thun	Metall Zug AG Zug
V-ZUG Kühltechnik AG (CH)	Belimed Sauter AG (CH)	Schleuniger AG (CH)	V-ZUG Immobilien AG (CH)
V-ZUG Australia Pty. Ltd. (AU)	Belimed GmbH (DE)	Schleuniger GmbH (DE)	MZ Infra AG (CH)
V-ZUG Europe BVBA (BE)	Belimed GmbH (AT)	Schleuniger Test Automation GmbH (DE)	
V-ZUG (Shanghai)	Belimed SAS (FR)	Schleuniger, Inc. (US)	
Domestic Appliance Co., Ltd. (CN)	Belimed B.V. (NL)	Schleuniger Japan Co., Ltd. (JP)	
V-ZUG (Changzhou)	Belimed d.o.o. (SI)	Schleuniger Trading (Shanghai) Co., Ltd. (CN)	
Special Components Co., Ltd. (CN)	Belimed Ltd. (UK)	Schleuniger Machinery (Tianjin)	
V-ZUG Hong Kong Co., Ltd. (HK)	Belimed, Inc. (US)	DiIT AG (DE)	
V-ZUG Singapore Pte., Ltd. (SG)	Belimed Medical Equipment (Shanghai) Co., Ltd. (CN)		
SIBIRGroup AG (CH)	STERIFAST Sterilization & Disinfection Systems, Lda. (PT)		
Gehrig Group AG (CH)			
Hildebrand France S.A.R.L. (FR)			
V-ZUG Infra AG (CH)			

Abb. 1: Operative Organisation der Metall Zug Gruppe

WICHTIGE KENNZAHLEN

ÖKONOMIE	
Umsatz, in Mio. CHF (Geschäftsbereich Haushaltapparate*)	EBIT, in Mio. CHF (Geschäftsbereich Haushaltapparate*)
2016: 599.2 Veränderung: -2.0% 2017: 587.4	2016: 76.8 Veränderung: -14.8% 2017: 65.4
QUALITÄT	
Apparatestörungen in Garantie, in Prozent, 2013 = 100%	Ersterledigungsrate bei Störungen, in Prozent
2016: 106% Veränderung: -8% 2017: 96%	2016: 89.5% Veränderung: - 2017: 89.8%
Anzahl Lieferantenaudits (Qualität, Umwelt- und Sozialstandards)	
2016: 41 Veränderung: +20% 2017: 49	
UMWELT	
CO ₂ -Emissionen, direkt und indirekt (Scopes 1+2), energiebezogen, in t CO ₂	Energieverbrauch innerhalb der V-ZUG pro produziertem Gerät, 2008 = 100%
2016: 3335 Veränderung: +2% 2017: 3396	2016: 81.5% Veränderung: +2% 2017: 83.0%
Ausgelieferte Geräte mit Energieeffizienzlabel A oder besser, in Prozent	
2016: 75.7% Veränderung: +5% 2017: 79.8%	
MITARBEITENDE	
Anzahl Mitarbeitende	Ausfallquote durch Berufsunfälle, in Prozent
2016: 1457 Veränderung: +3.6% 2017: 1509	2016: 0.27% Veränderung: - 2017: 0.26%
Frauenanteil, in Prozent	Fluktuation, in Prozent (ohne Pensionierungen)
2016: 20.9% Veränderung: +2% 2017: 21.3%	2016: 5.6% Veränderung: +1.2 PP 2017: 6.8%

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

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

In jedem zweiten Schweizer Haushalt ist heute mindestens eines unserer Geräte in Betrieb. V-ZUG steht für Schweizer Spitzenqualität und wird deshalb vermehrt auch im Ausland nachgefragt.

Die Welt des Kochens

Von der Lagerung über die Zubereitung bis zum Genuss von Lebensmitteln bietet V-ZUG qualitativ hochwertige Produkte für die Küche. Mit Premium Swiss Quality werden Innovation, Funktionalität und Design vereint. So sind beispielsweise die Combi-Steamer im Bereich Küche seit Jahren wegweisend.



Backofen und Herde



Steamer



Mikrowellen



Wärme-, Vakuumier- und Systemschubladen



Kochfelder



Dunstabzüge



Geschirrspüler



Kühlschränke

Die Welt des Waschens

Mit fortschrittlichen Technologien bietet V-ZUG schonende Lösungen zur Textilpflege. Die Adora- und Unimatic-Reihen für Ein- bzw. Mehrfamilienhäuser überzeugen aufgrund ihrer Qualität und hohen Lebensdauer seit den 1950er Jahren im Bereich Waschkraum. Weltneuheiten wie beispielsweise der REFRESH-BUTLER sind angenehme Erleichterungen im Haushalt.

Dienstleistungen

Wir legen Wert auf eine fundierte Beratung beim Kauf sowie bei der Benutzung unserer Geräte. Sämtliche V-ZUG Apparate verfügen über eine Herstellergarantie von 2 Jahren. Unsere Servicetechniker sind bei Störungen, Reparaturen und anderen Serviceleistungen für unsere Kunden vor Ort im Einsatz.



Waschmaschinen



Wäschetrockner



Refresh-Butler



Kassiersystem



Service und Reparatur



Persönliche Beratung



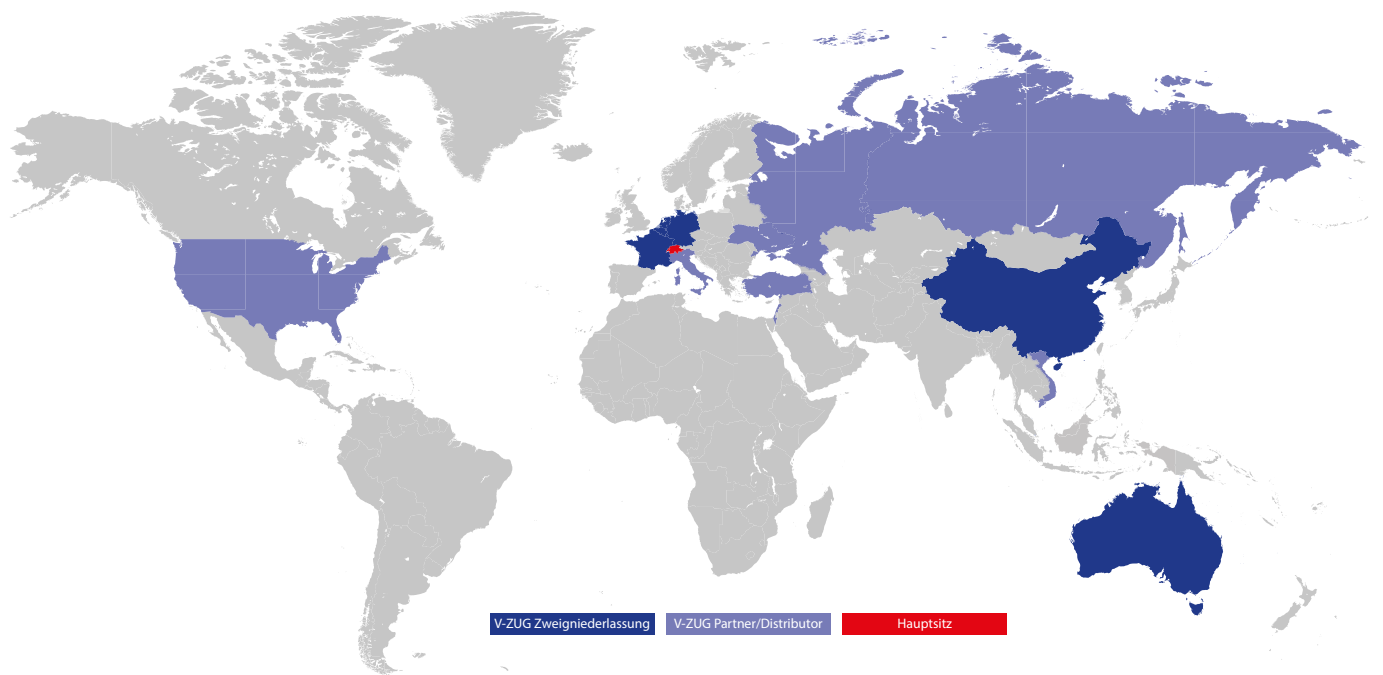
Störungsdienst & Garantie



Wasch- und Kochberatung

MÄRKTE

In der Schweiz unterhält V-ZUG den Hauptsitz in Zug, wo sich Verwaltung, Entwicklung und Logistik sowie ein ZUGORAMA Ausstellungs- und Beratungszentrum befinden. Daneben betreibt das Unternehmen schweizweit neun weitere ZUGORAMA und der Kundenservice operiert dezentral von 16 Service-Centern aus. Im Ausland ist die V-ZUG in 20 Ländern tätig. Die wichtigsten Märkte sind Australien, Belgien, China und Hongkong, Deutschland, Frankreich und die USA.



GESCHÄFTSUMFELD UND STRATEGIE

Globalisierung, Digitalisierung und demographischer Wandel: Unser Geschäft – und die letzten beiden Geschäftsjahre im Besonderen – standen mitunter im Zeichen dieser drei Trends. Wie die Mehrheit der Schweizer Wirtschaftsakteure, versuchen auch wir, Herausforderungen im Zusammenhang mit diesen Entwicklungen aktiv zu begegnen und Chancen, die sich uns bieten, konsequent zu nutzen.

Für unsere Tätigkeit als innovatives Schweizer Industrieunternehmen birgt die fortschreitende Globalisierung Chancen sowohl in den Beschaffungs- als auch in den Absatzmärkten. Basierend auf unserem ungebrochenen Bekenntnis zum Schweizer Produktionsstandort verfolgen wir die Strategie, unsere Position als Schweizer Marktführer zu stärken und gleichzeitig mit unseren Premiumprodukten «Swiss Made» in erfolgsversprechende Märkte zu expandieren. Die in Zug und Arbon produzierten Apparate von V-ZUG erfüllen die strengeren Swissness-Anforderungen 2017. Dies obwohl wir produktionsseitig auch von der kostengünstigen Produktion von Halbfabrikaten (u.a. Wärmepumpen und Ventilatoren) in unserem Werk in China profitieren, das nach höchsten Schweizer Vorgaben und Qualitätsansprüchen produziert. Die Qualität steht ebenso beim Einkauf im Zentrum, wobei wir Qualität auch als Integrität in Sachen Umwelt- und Sozialstandards verstehen und deshalb klare Ansprüche an unsere Lieferanten stellen und die Einhaltung dieser mittels Audits überprüfen (siehe Gesellschaft).

Die Digitalisierung verändert unser technologisches Ökosystem sehr stark und in einem rasanten Tempo. Vor diesem Hintergrund ist es unsere zentrale Herausforderung, nicht die Übersicht und Handlungsfähigkeit zu verlieren.

In diesem Sinne beschäftigen wir uns intensiv damit, wie wir unsere auf Innovation und Qualität ausgerichtete Kultur weiter in profitables Wachstum («Profit vor Wachstum») national und international ummünzen können. Die technologische Entwicklung birgt viele Chancen in der Produktentwicklung, den Produktionsprozessen sowie in der Zusammenarbeit mit dem Handel. Neben einer noch effizienteren und ressourcenschonenderen (Zusammen-)Arbeit können wir ausserdem Produkte zur Marktreife bringen, die unseren Kundinnen und Kunden einen spürbaren Mehrwert bieten (siehe Innovation). Die Problematik liegt darin, dass wichtige Rahmenbedingungen noch nicht fixiert und kritische Themen ungelöst sind. So fehlen beispielsweise Standards bei der Kommunikation im Bereich «Internet of Things», d.h. bei der physischen und virtuellen Vernetzung von Gegenständen. Und bei stetig wachsenden Datenmengen sind der Schutz der Daten (Cyberkriminalität) und Privatsphäre sowie der Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Datenverarbeitung drängende Themen.

Die Schweiz teilt mit den meisten Ländern der westlichen Welt dasselbe demografische Muster: Die gestiegene Lebenserwartung gepaart mit dem Phänomen der «Babyboomer», der geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegsjahre 1945 bis 1964, führten in der Schweiz dazu, dass 2016 gemäss der Denkfabrik Avenir Suisse erstmals mehr inländische Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden als nachgerückt sind. Die in den Arbeitsmarkt nachrückenden Schulabgänger aus geburtenschwachen Jahrgängen sind immer weniger in der Lage, den Bedarf an inländischen Arbeitnehmern und Fachkräften zu decken. Den Mangel an Fachkräften spüren auch wir, wenn auch

bislang nur vereinzelt – was zu einem grossen Teil auf unser sehr gutes Markenimage zurückzuführen ist. Unsere hohe Innovationskraft und ein langfristig profitables Wachstum können wir allerdings nur sichern, wenn wir auch weiterhin am Arbeitnehmermarkt erfolgreich sind, indem wir in unsere Arbeitgebermarke, die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden jeden Alters (lebenslanges Lernen) und in zeitgemässe Arbeitsbedingungen sowie flexible Arbeitsmodelle investieren (siehe Mitarbeitende).

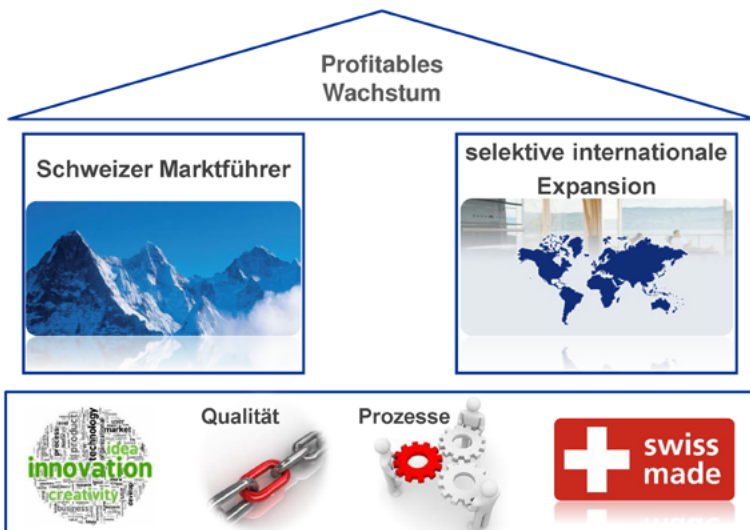


Abb. 2: Das Strategiehaus der V-ZUG

NACHHALTIGKEITSSCHWERPUNKTE UND -ZIELSETZUNGEN

Die Nachhaltigkeit mit ihrer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Dimension zieht sich als klassisches Querschnittsthema durch alle sieben strategischen Kernelemente (siehe Strategiehaus). Der vorliegende Bericht gibt Auskunft über unsere Aktivitäten und Ergebnisse in den vier Schwerpunktbereichen Innovation, Qualität, Umwelt, Mitarbeitende sowie Gesellschaft.

SCHWERPUNKT	AMBITIONEN UND ZIELSETZUNGEN
Innovation	Der Schweizer Marktführer, der ein Leben lang inspiriert und mit einfachen, individuellen und umfassenden Lösungen begeistert.
Qualität und Umwelt	Mehr als 75 Prozent aller verkauften Geräte tragen das Energieeffizienzlabel A oder besser. Ab 2020 produziert die V-ZUG AG CO ₂ -neutral.
Mitarbeitende	Mit der HR-Strategie 2022 steigern wir unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt, gestalten die Führungskultur und fördern unsere Mitarbeitenden und befähigen sie für das Arbeiten im digitalen Zeitalter. Unser betriebliches Gesundheitsmanagement «vitality» treiben wir konsequent voran.
Gesellschaft	Wir leisten mit unserer Arealentwicklung einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Wirtschaftsstandorts Zug.

INNOVATION

Elektrohaushaltgeräte zum Kochen, Waschen, Trocknen, Gefrieren und Kühlen sind für 9,2% des Stromverbrauchs der Schweizer Privathaushalte und 2,5% des Gesamtenergieverbrauchs der Schweiz verantwortlich (Bundesamt für Energie, 2016). Angesichts der Tatsache, dass in jedem zweiten Schweizer Haushalt mindestens eines unserer Geräte steht, kommt uns damit eine grosse Verantwortung zu.

Mit unseren qualitativ hochstehenden, benutzerfreundlichen und innovativen Haushaltgeräten leisten wir einen Beitrag zu einer ressourcenschonenden Lebens- und Wirtschaftsweise. Unter «nachhaltigen Produkten» verstehen wir Produkte, die nicht nur auf dem neuesten Stand der Technik, sondern auch langlebig sind. Denn unsere Geräte sollen trotz des stetigen technischen Fortschritts und unseren Serviceleistungen nicht morgen schon zum «alten Eisen» gehören. Technische Innovationen und ein hochstehender Service mit Ersatzteilgarantien von bis zu 17 Jahren reichen jedoch nicht aus, um den ökologischen Fussabdruck unserer Geräte zu senken. Wir nehmen deshalb auch Einfluss auf unsere Kunden und ihr Nutzungsverhalten: Verkaufsberatung, Produktinformation und Benutzerführung sowie der Kundendienst spielen dabei eine zentrale Rolle.

Innovationen entstehen weder im stillen Kämmerlein noch durch Zufall, sondern sind das Resultat eines strukturierten, partizipativen Prozesses, der von der breiten Ideengenerierung und -sammlung, über die Bewertung und Priorisierung der Ideen bis hin zur konkreten Umsetzung weniger Ideen reicht. Die Verantwortung für diesen Prozess liegt zwar bei unserem Entwicklungsdepartement, beteiligt an den drei Prozessschritten sind aber unzählige Akteure innerhalb und ausserhalb der V-ZUG, so z.B. Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen, Kunden, (Fach-)Hochschulen, Vereine wie Minergie Schweiz, Architekten, Küchenbauer, Installateure, Spitzenköche, aber auch Mitbewerber. Die Vernetzung dieser verschiedenen Akteure und Bedürfnisse ist in unserem Innovationsprozess essentiell, um gute Ideen zum kommerziellen Erfolg zu führen.

Nachhaltigkeit oder vielmehr ihre konkreten Aspekte ziehen sich wie ein roter Faden durch unsere sechs Innovationsfelder Ressourceneffizienz, Gesundheit und Sicherheit, Spitzenleistung, Wertigkeit, Individualisierung und «Simplicity». Bei letzterem beispielweise, einer Wortschöpfung aus den sich widersprechenden Begriffen Einfachheit und Komplexität, suchen wir die Balance zwischen der wachsenden Komplexität unserer Geräte und der persönlichen Zufriedenheit der Konsumenten. Konkret: Im Rahmen der Benutzerführung machen wir die Konsumenten aktiv auf die Energieverbräuche und auf ressourcenschonende Programme aufmerksam. Das Innovationsfeld Spitzenleistung umfasst ferner nicht nur die Schnelligkeit unserer kundenorientierten Prozesse, sondern auch die Marktführerschaft im Bereich Ressourceneffizienz. Dabei zielen wir nicht auf einzelne Geräte, sondern auf unsere gesamte Geräteflotte und die dazugehörigen Serviceleistungen ab. Zukünftig werden digitale Aspekte unserer Produkte die Nachhaltigkeit gezielt fördern.

Die beiden Berichtsjahre standen neben der konsequenten Innovationsarbeit bezüglich Produkte und Dienstleistungen ausserdem im Zeichen der neuen «Swissness»-Gesetzgebung, die am 1. Januar 2017 in Kraft trat. Getreu unserem Markenversprechen «Swiss Made» erfüllen die in Zug und Arbon produzierten Apparate von V-ZUG die strengeren Swissness-Anforderungen 2017.



ZAHLEN UND FAKTEN

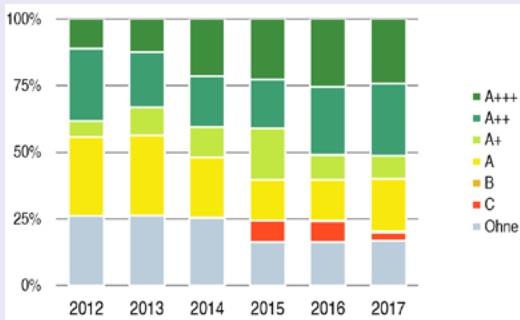


Abb. 3: Ausgelieferte Geräte nach Energieeffizienzklassen

79.8% in der Energieeffizienzklasse A oder höher

Rund vier von fünf im Jahr 2017 verkaufte Geräte entsprechen der europäischen Energieklasse A oder übertreffen diese gar. Bei den von uns selbst produzierten Geräten liegt die Quote der Apparate mit dem Label A, A+, A++ oder A+++ gar bei 100 Prozent. Bei der Kategorie C handelt es sich um Dunstabzugshauben, deren Verbrauch relativ zu anderen Haushaltapparaten tief ist.

Diese Werte sind insofern erfreulich, als dass es für jedes sechste verkaufte Gerät (16%) noch gar keine offiziellen europäischen Energieeffizienzklassifizierungen gibt. Dies betrifft insbesondere Kochfelder, Wärmeschubladen, Coffee-Center, Mikrowellengeräte und Dunstabzüge. Ausserdem ist nicht in jeder Apparate-kategorie eine Klassifizierung höher als A (also A+ bis A+++) möglich.

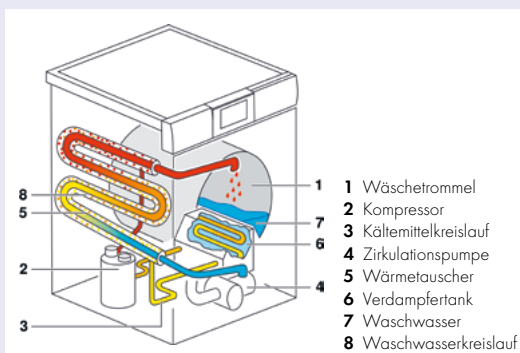


Abb. 4: Adora SL Q WP - der sparsamste Waschautomat auf dem Markt

Seit 2013 der sparsamste Waschautomat

Vor vier Jahren haben wir unseren Waschautomaten Adora SLQ WP mit Wärmepumpentechnologie lanciert. Mit einer Senkung von bis zu 55% des Stromverbrauchs gegenüber einem herkömmlichen Waschautomaten überzeugte er damals und heute gleichermassen. Dank effizienter Wärmepumpentechnologie ist er 2017 im «Alltagsmischbetrieb» mit unterschiedlichen Prozesstemperaturen (20°, 40°, 60°) noch immer das sparsamste Gerät im Markt.

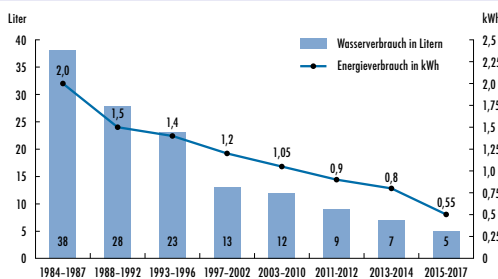


Abb. 5: Energie- und Wasserverbräuche der Adora-Geschirrspüler (1984 bis 2017) Quelle: V-ZUG AG

Geschirrspüler sparsamer denn je

Unsere Effizienzbestrebungen werden am Beispiel der Energie- und Wasserverbräuche der Adora-Geschirrspüler sichtbar: Im Vergleich zu vor 30 Jahren brauchen unsere Apparate 72,5% weniger Energie und 87% weniger Wasser. Als erster Hersteller bauen wir seit 2014 eine hocheffiziente Wärmepumpe in den Adora SL WP Geschirrspüler ein und reduzieren damit den Stromverbrauch gegenüber herkömmlichen Geschirrspülern um fast die Hälfte. Die vom Geschirrspüler abgegebene Wärme fliesst ausserdem in den Latentwärmespeicher und steht dort je nach Programmwahl wieder für den Spülgang zur Verfügung. Im Eco-Programm wird das Spülwasser ausschliesslich von der Wärmepumpe erwärmt, was am wenigsten Energie benötigt.



EcoManagement – die Konsumenten haben die Wahl

Seit 2016 bringen wir das EcoManagement, das bei unseren Waschautomaten erstmals zur Anwendung kam, auch auf unsere Wäschetrockner, Geschirrspüler und weitere Geräte im Sortiment. EcoManagement unterstützt die Konsumenten dabei, dank Prognose und Angabe von Energie- und Wasserverbrauch das ressourcenschonendste Programm für ihre Bedürfnisse zu wählen. Teil von EcoManagement sind verschiedene sparsame Funktionen wie OptiTime. Diese intelligente Startaufschubfunktion in der neusten Adora-Generation startet das Programm nicht wie gängige Aufschubfunktionen erst dann, wenn es nötig ist, damit die Wäsche zur gewünschten Zeit fertig ist. Vielmehr nutzt sie den zur Verfügung stehenden Zeitraum zwischen Eingabe und gewünschter Endzeit, um länger, aber energieeffizienter zu waschen.

Offiziell «Swiss Made»

Wir wollen Schweizer Marktführer bleiben und im Ausland selektiv wachsen. Dazu bauen wir auf ein Fundament aus Innovation, Qualität, Prozessen und «Swiss Made». Was Letzteres genau bedeutet, hat der Schweizer Gesetzgeber in den vergangenen Jahren im revidierten «Swissness»-Gesetz (Markenschutzgesetz) und den dazugehörigen Verordnungen genau ausgeführt. Für uns entscheidend ist die Regelung der Herkunftskriterien für industrielle Produkte: Mindestens 60% der Herstellungskosten (einschliesslich Forschungs- und Entwicklungskosten) müssen in der Schweiz anfallen und jene Tätigkeit, die dem Produkt seine wesentlichen Eigenschaften verleiht, sowie ein «physischer» Fabrikationsschritt müssen ebenfalls in der Schweiz stattfinden. Was komplex tönt, ist es auch: Denn unsere Geräte bestehen aus unzähligen Materialien – wie Edelstahl, den wir vollumfänglich am Standort Zug bearbeiten, Kunststoff und Glas, ebenso aus Komponenten wie Leitungen, Elektronik, Displays, Heizelemente, Motoren oder Sensoren sowie Kleinteile wie Schrauben. 2016 haben wir mit Hilfe des Swissness-Kalkulators des Instituts für Geistiges Eigentum unsere «Swissness» im internen Ressourcenplanungssystem abgebildet. Wir können somit stringent nachvollziehen, wie viel Schweiz in jedem unserer Produkte steckt: Bei unseren Geschirrspülern liegt der «Swissness»-Anteil mit etwas über dem Grenzwert von 60% am tiefsten; bei Backöfen mit bis nahe an 90% am höchsten. Unsere Handelsware, wie beispielsweise Kochfelder, Mikrowellenapparate und Kühlgeräte, genügen zwar unseren hohen V-ZUG-Qualitätsansprüchen, erfüllen aber die «Swissness»-Kriterien nicht, da sie mit Ausnahme der Kühlapparate der V-ZUG Kühltechnik AG (Arbon) nicht in der Schweiz, sondern im umliegenden Ausland gefertigt werden.

Mehr Nutzen, weniger Verbrauch

Auf diesen einfachen Grundsatz lassen sich die V-ZUG-Produktinnovationen letztlich reduzieren. Unsere Konsumenten profitieren von Produkten, die sicher, einfach und komfortabel in der Handhabung sind und ihnen, wo sinnvoll und möglich, einen gesunden Lebensstil ermöglichen. 2016 haben wir mit unserer Vakuumschublade die Sous-vide-Küche für zuhause komplettiert. Mit der Schublade lassen sich unverarbeitete oder bereits gekochte Zutaten zur Aufbewahrung vakuumieren. Vor allem aber lassen sich vakuumversiegelte Speisen im Combi-Steamer nach der Sous-vide-Methode garen. Diese Methode ist in den weltbesten Restaurants beliebt, weil sie ein einzigartiges Erlebnis von Geschmack, Textur, Frische und Optik schafft. Durch den Luftabschluss werden Vitamine, Aromen, Mineral- und Farbstoffe beim Garen geschont. In Sachen Verbrauch (Effizienz) unserer Apparate geben wir uns mit nichts weniger als der Führungsposition im Markt zufrieden. Im Innovationsprozess haben wir uns in der Berichtsperiode deshalb unter anderem mit der Nutzung von Solarthermie (Warmwasseranschluss) bei Waschmaschinen, der Wärmerückgewinnung in den Wasch- und Trockenprozessen und einer optimierten Regelungstechnik dank präziseren Sensoren in unseren Öfen beschäftigt. Obwohl noch Zukunftsmusik für die Branche in der Schweiz, beobachten wir auch die Entwicklung der EU-Effizienzlabels für Haushaltgeräte genau. Die EU will in den nächsten Jahren die mittlerweile recht verwirrende Kennzeichnung mit den Labels wie A+++ abschaffen und durch eine einfache Skala von A bis G ersetzen, bei dem die Kriterien laufend nachgebessert werden, so dass A dauerhaft die beste Klasse ist.

Produkt und Service verschmelzen

In der digitalen Wirtschaft müssen wir «das Produkt» neu definieren. Unsere Apparate sind zunehmend in Abhängigkeit zu ihrer Wertschöpfungskette, vor allem der Nahrungsmittelkette, und in einem Netzwerk mit anderen Geräten zu verstehen. 2016 und 2017 haben wir uns deshalb intensiv, unter Einbezug verschiedener Partner, Gedanken zu diesen beiden Geschäftsszenarien gemacht. Künftig wollen wir auf jenen Nutzen fokussieren, den wir für die Nahrungsmittelkette mit unserer Kernkompetenz «Küche» generieren. Für die Konsumenten stehen heute Gesundheit, Bequemlichkeit und Lifestyle im Fokus. Von der Ernte auf dem Feld bis zum perfekt gegarten Gericht auf dem heimischen Teller durchlaufen die verschiedenen Zutaten mehrere Stufen. Ab dem Einkauf oder der Lieferung werden sie in Form von (Convenience-)Produkten oder Frischmenüs sozusagen in unsere Obhut übergeben. V-ZUG-Geräte sorgen für die richtige Lagerung und Kühlung der Produkte, massgeschneiderte Rezepte für deren Zubereitung und den optimalen Garprozess. Neben dieser Vernetzung entlang der Nahrungsmittelkette wollen wir gleichzeitig erste Wahl bei vernetzten Lösungen für zuhause sein. Das sogenannte «Smart Home» ist bereits heute teilweise Realität: Mit V-ZUG-Home können unsere Kunden ihre Haushaltgeräte – Premium-Backöfen, Combi-Steamer, Geschirrspüler, Waschmaschinen und Wäschetrockner – vernetzen und via App konfigurieren, Benachrichtigungen empfangen und Software-Updates ausführen. In beiden Fällen ist das Bereitstellen einer halboffenen Schnittstelle – fachdeutsch: API für Anwendungsprogrammierschnittstelle – entscheidend. Damit begünstigen wir die schnelle Verbreitung von vernetzten eigenen und fremden Geräten und profitieren von innovativen Anwendungen und Geschäftsmodellen Dritter, die sich um unsere Geräte und die Plattform V-ZUG-Home drehen.

QUALITÄT UND UMWELT

Die Kombination aus motivierten, gut ausgebildeten Mitarbeitenden und modernster Technologie ermöglicht uns die sprichwörtliche V-ZUG-Qualität. Unsere Produkte stehen für Zuverlässigkeit, Langlebigkeit und höchsten Bedienungskomfort. Bereits vor gut 30 Jahren haben wir als Erste in der Branche ein zertifiziertes Qualitätsmanagement nach ISO 9001 etabliert. Heute steuern wir die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen über ein integriertes Qualitätsmanagementsystem, das zusätzlich zu ISO 9001 die Bereiche Umwelt (ISO 14001) und Arbeitssicherheit (OHSAS 18001) einschliesst und sowohl am Hauptsitz als auch in den Ausstellungs-, Beratungs- und Service-Centern seine Wirkung entfaltet. Die Standorte in Arbon und Changzhou sind ebenfalls nach ISO 9001 zertifiziert.

Qualität hat viele Gesichter: Das wichtigste ist und bleibt die Qualität der Haushaltgeräte selbst. Bevor ein Gerät unser Werk in Zug verlässt, muss es im Durchschnitt 600 Funktions- und Sicherheitstests bestehen. Erst dann können wir sicher sein, dass unsere Produkte das halten, was wir mit «Schweizer Perfektion für zuhause» versprechen. Unter Qualität verstehen wir aber auch den sogenannten Prozesskomfort, also inwiefern unsere Geräte den Nutzerinnen und Nutzern den Alltag erleichtern und einen modernen Lebensstil ermöglichen. Dazu gehört zum Beispiel, dass unsere Geräte gesundes Kochen und hygienisches Waschen unterstützen, dass sie während des Betriebs leise und sparsam sind und sich einfach bedienen lassen. Des Weiteren tragen unsere Beratungs- und Serviceleistungen zur Qualität bei. Unser Kundendienstverzeichnet jährlich rund 1,5 Millionen Kundenkontakte – das sind über 4000 Kontakte täglich. Jeder einzelne ist eine Chance, unsere Kunden von der hohen Qualität der V-ZUG-Geräte zu überzeugen. Ausserdem sind jeden Tag rund 300 Servicetechniker für V-ZUG unterwegs. Verteilt auf 16 Service-Center in der Schweiz beraten und beliefern sie unsere Kunden, schliessen neue Geräte an oder beheben Störungen und reparieren Defekte – ob im Mehrfamilienhaus in der Stadt oder in einer Hütte auf einer abgelegenen Alp.

Hat eines unserer Geräte nach 10 bis 20 Jahren – bei Küchengeräten liegt die durchschnittliche Lebensdauer bei 15 Jahren – seinen Dienst getan und soll ersetzt werden, leisten wir über die Beteiligung bei der Stiftung SENS unseren Beitrag. V-ZUG ist im Rahmen der FEA (Fachverband Elektroapparate für Haushalt und Gewerbe Schweiz) Gründungs- und Stiftungsmitglied von SENS. In allen elektrischen und elektronischen Geräten sind wertvolle, seltene Rohstoffe, aber teilweise auch sehr giftige Stoffe enthalten. Um die Umwelt zu schützen und die Rohstoffe wiederverwenden zu können, setzt sich SENS zusammen mit Herstellern, Importeuren, Händlern, Sammelstellen und Recyclern für eine fachgerechte Entsorgung und Wiederverwertung von Elektro- und Elektronikgeräten ein.

Im Berichtszeitraum haben wir mit der Einführung eines neuen integrierten Prozessmanagements, inklusive Chancen-, Risiko- und Stakeholder-Management, die internen Voraussetzungen für die neuen Revisionen 2015 von ISO 9001 und ISO 4001-Zertifizierungen geschaffen. Ausserdem sind wir mit einem Pilotprojekt erfolgreich in die automatisierte Qualitätskontrolle bei der Gerätemontage gestartet (siehe [Digitale Helfer](#)) und haben mit «Mistral» ein Montage- und Logistikgebäude in Betrieb genommen, das unsere Effizienz deutlich erhöht (siehe [Gesellschaft](#)).



ZAHLEN UND FAKTEN

Apparatestörung in Garantie

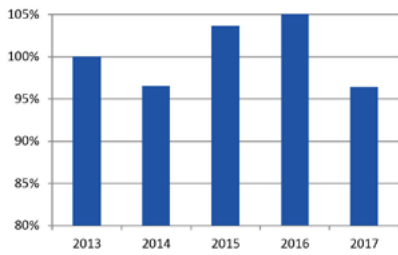


Abb. 6: Störungsrate seit 2013, indiziert auf Stand 2013

Investition in Qualität zahlt sich aus

Apparatestörungen sind lästig – besonders bei Haushaltsapparaten, die im täglichen Einsatz stehen. Da diese Störungen überdies finanzielle Folgen für uns haben, Stichwort: Qualitätskosten, investieren wir kontinuierlich in robustere Fertigungsprozesse und neue Produktlinien. Im Vergleich zu 2013 konnten wir die Anzahl Störungen um 4 % reduzieren und damit letztlich auch unsere Qualitätskosten senken. Die Schwankungen im Zeitraum zeigen aber, dass vereinzelte Sondereffekte die für uns wichtige Kennzahl stark beeinflussen können. In 2015/2016 führten wir proaktiv eine Kulanzaktion zur Reparatur von Türscharnieren bei Kühlgeräten durch. Die freiwillige Aktion von V-ZUG zum Austausch der fehlerhaften Teile eines branchenweit liefernden Komponenten-Herstellers wurde durch unsere Kunden als weiterer Beweis unseres Qualitätsversprechens begrüßt.

Reaktionszeit in Tagen

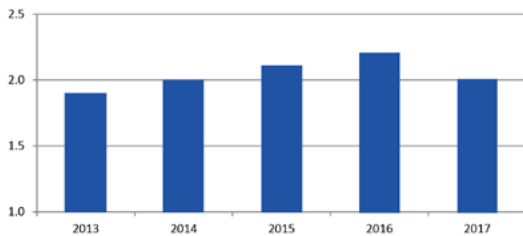


Abb. 7: Durchschnittliche Reaktionszeit von der Meldung bis zur Reparatur

Unser Service – schnell und effektiv

Tritt trotzdem einmal eine Apparatestörung 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 Ersterledigungsrate zentrale Kennzahlen, die wir bei jedem Serviceauftrag erheben. 2013 bis 2017 betrug unsere durchschnittliche Reaktionszeit von der Meldung bis zur Reparatur rund zwei Tage. Die Ersterledigungsrate lag im selben Zeitraum bei gut 90 %. Mit anderen Worten: In neun von zehn Fällen konnten wir das Problem auf der Stelle lösen. Diese Qualitäten schätzen unsere Kunden und Partner gleichermaßen.

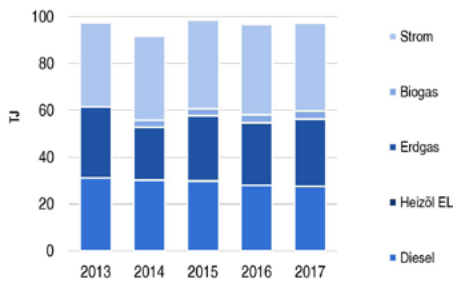


Abb. 8: Energieverbrauch innerhalb von V-ZUG nach Energiequellen (in TJ)

Absoluter Energieverbrauch stabilisiert

Unser absoluter Energieverbrauch nahm über die letzten fünf Jahre um rund 1 % ab. Darin enthalten sind Elektrizität (39 %), Brennstoffe (33 %; Biogas und Erdgas, seit 2017 gänzlich ohne Heizöl) und Treibstoffe (Diesel der eigenen LKW- und Servicefahrzeugflotten). Im selben Zeitraum hat unser Apparateabsatz (eigene und Handelsprodukte) um knapp 9 % zugenommen. Begünstigt wurde dieses Resultat unter anderem durch unsere Reduzierung der Feinverteilung mit LKWs und damit der getätigten Fahrkilometer bzw. des Dieserverbrauchs.



Abb. 9: Entwicklung des Energieverbrauchs innerhalb von V-ZUG pro produziertem Apparat, indiziert auf Stand 2008

Relativer Energieverbrauch kontinuierlich gesunken

Während der absolute Energieverbrauch seit 2013 um 1 % abnahm (vgl. oben), haben wir den Energieverbrauch pro produziertem Gerät im selben Zeitraum um 7 % verringert. Seit dem Basisjahr 2008 sind wir in unserer Produktion sogar 17 % energieeffizienter geworden. Dies tröstet aber nur teilweise über den unerfreulichen Anstieg von 2016 auf 2017 um 2 % hinweg. Wir werden 2018 alles daran setzen, wieder auf den Absenkpfad zurückzukehren.

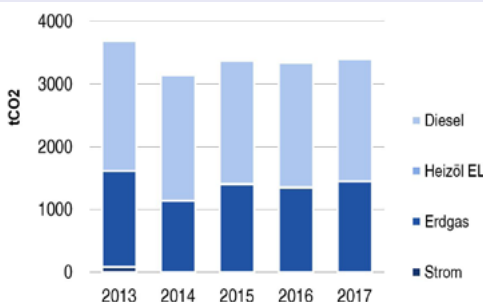


Abb. 10: Standortbezogene direkte Emissionen (Scope 1; Strom, Erdgas, Heizöl EL) und direkte Emissionen ausserhalb Standort (Scope 2; Diesel)

CO₂-Emissionen 8 % tiefer als 2013

2017 hat V-ZUG insgesamt 3396 Tonnen energiebezogene CO₂-Emissionen verursacht. Sie setzen sich zusammen aus den Positionen Erdgas (43 %) und Diesel (57 %) aus. Keine Emissionen verursacht unser Strom, den wir seit 2014 zu 100 % aus Schweizer Wasserkraft beziehen, sowie das Biogas. Im Vergleich zu 2013 konnten wir den CO₂-Ausstoss um 8 % reduzieren.

Digitale Helfer

Die Digitalisierung hat viele Facetten. Für uns als Industrieunternehmen wirkt sich die «dritte industrielle Revolution» nicht nur auf unsere Produkte und Geschäftsmodelle (siehe Innovation), sondern auch auf die Produktion und den Service aus. An erster Stelle steht das grosse Potenzial, genauer und effizienter zu arbeiten. In der Produktion haben wir 2016 und 2017 deshalb weiter in die Mechanisierung und Robotisierung investiert. Automatische Nachbestellungen von verbauten Kleinteilen, fahrerlose Stapler und automatisierte Endkontrollen unserer Apparate gehören künftig zum Standardrepertoire. Bei der Endmontage der Geräte sind wir ausserdem mit einem Pilotprojekt für ein videogestütztes Assistenzsystem in eine neue Ära aufgebrochen. Der Montageassistent – intern salopp «schlauer Klaus» genannt – beobachtet über



eine Kamera den aktuellen Montageschritt unserer Spezialisten und erkennt in Echtzeit, ob ein Bauteil richtig oder falsch montiert wurde, was er mit grünem oder rotem Lichtstrahl quittiert. In der Testphase haben wir dank «Klaus» nicht nur die Fehlerquote gesenkt und die Effizienz gesteigert, der digitale Helfer kam auch bei den Mitarbeitenden gut an, da er ihnen half, allfälligem Stress durch Zeitdruck vorzubeugen. Eine Aufrüstung weiterer Montageplätze haben wir 2017 vollzogen. Auch für unsere Service-Mitarbeitenden sind neue digitale Lösungen im Einsatz. Mit neuen mobilen Tablets sind alle Techniker in der Schweiz online vernetzt. Die Diagnose erfolgt vor Ort durch direkte Verbindung mit dem Gerät des Kunden, Reparaturanweisungen und alle relevanten Informationen zur Fehlerbehebung sind online verfügbar und reduzieren die Ausfallzeit aus Sicht des Kunden.





Von Zug in die Welt

Unsere in Zug gefertigten Apparate werden per LKW, Bahn und Schiff in insgesamt 20 Länder auf vier Kontinenten geliefert. Die Warenflüsse innerhalb der Schweiz wickeln wir hauptsächlich über die Strasse und Bahn ab. Für uns sind täglich 14 LKW und ein 3,5t-Kleintransporter im Einsatz. Weitere Transportkapazitäten stellen uns zwei Logistikdienstleister zur Verfügung, sie übernehmen auch die Feinverteilung in der Westschweiz. Wenn möglich setzen wir auf den kombinierten Verkehr, d.h. den Transport auf Strasse und Schiene mittels Wechselbrücken, die vom LKW auf den Bahnwaggon und anschliessend wieder zurück geladen werden. Insgesamt verlassen durchschnittlich acht Wechselbrücken pro Woche unseren Produktionsstandort. Wir profitieren so auch von der günstigeren Bahnverkehrssituation über Nacht, dem sogenannten Nachtsprung, der uns den Transport in die Romandie erleichtert. Ausserdem verfügen wir über einen eigenen Bahnanschluss, über den wir 2017 im Durchschnitt wöchentlich 2 Bahnbewegungen abgewickelt haben. Diese Infrastruktur möchten wir künftig noch stärker nutzen und mehr Güter über die Schiene transportieren, z.B. zwischen Arbon (V-ZUG Kühltechnik) und Zug. Derzeit kämpfen wir allerdings noch mit der Wirtschaftlichkeit eines solchen Ausbaus. Der internationale Warentransport läuft fast ausschliesslich über See. Aufgrund unserer selektiven Expansion haben wir deshalb nebst dem Hauptlager in Zug weitere Lagerkapazitäten bei unseren ausländischen Tochterfirmen. Um lange Warentransporte über Kontinente und unterschiedlichste Klimazonen ohne Schäden sicherzustellen, sind alle Container mit speziellen Schock und Feuchtigkeitssensoren ausgerüstet.

Zufriedenheit als höchstes Gut

Sämtliche Qualitätsbestrebungen entlang der Wertschöpfungskette gipfeln letztlich in der Zufriedenheit der Kunden. Ob die Kunden mit den V-ZUG-Produkten und -Serviceleistungen tatsächlich zufrieden sind, erfahren wir auf unterschiedliche Weise: informell über die tagtäglichen persönlichen Kontakte der Service-Mitarbeitenden, via Service-Hotline oder grosser Kundenumfrage, die wir alle drei Jahre durchführen. Bei mehr als 5,5 Millionen im Einsatz stehenden Geräten ist das zentrale Qualitäts- und Zufriedenheitskriterium, dass die Apparate ohne Störungen funktionieren. In den letzten Jahren konnten wir diese Zahl reduzieren (siehe Abbildung 6). Falls es trotzdem einmal zu einer Störung kommt, ist es für die betroffenen Kunden – die dann schlimmstenfalls nicht mehr Kochen oder Waschen können – entscheidend, dass unsere Service-Mitarbeitenden einerseits schnell vor Ort sind und andererseits die Störung tatsächlich beheben können. 2017 lag die durchschnittliche Reaktionszeit bei exakt zwei Tagen und die Ersterledigungsrate betrug hohe 89,8%. In den wenigen Fällen, in denen Kunden mit der Serviceleistung nicht zufrieden waren – 2017 waren es 42 Beanstandungen auf 320'000 Servicegänge bzw. 0,13 Promille – gehen wir den Ursachen genau auf den Grund. Künftig wird die Kundenzufriedenheit wohl um ein wichtige Facette reicher: Mit der zunehmenden Komplexität und Vernetzung unserer Geräte im Rahmen von «smart home» rückt nämlich auch das Thema Security, also der Schutz der Privatsphäre unserer Kunden und ihrer Daten, ins Zentrum. Weshalb wir schon heute viel in die Sicherheit unserer Geräte investieren und unsere Anstrengungen künftig sogar noch ausbauen werden.



MITARBEITENDE

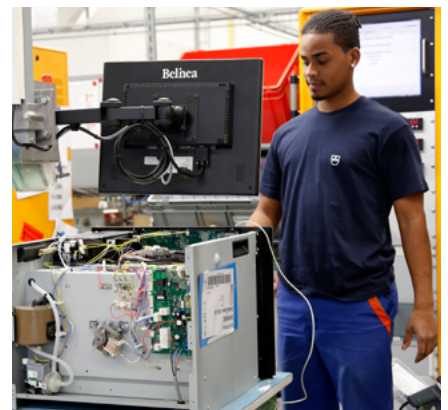
Die «V-ZUG-Familie» umfasst insgesamt rund 1'600 Spezialistinnen und Spezialisten, die in der Schweiz (rund 1'500) und in 20 Ländern auf vier Kontinenten für das Unternehmen im Einsatz sind. Unsere hochwertigen Produkte und Dienstleistungen sind nur dank hoch motivierter und kompetenter Mitarbeitenden möglich. Wir bieten Anstellungsmöglichkeiten für Menschen unterschiedlichster Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus. Die Bandbreite reicht vom Auszubildenden – rund 80 Lernende in zwölf verschiedenen Lehrberufen – über den ungelerten Mitarbeitenden bis hin zur promovierten Akademikerin. Die Altersbandbreite zwischen 16 und 65 schöpfen wir bewusst aus. Dieser Mix ist Herausforderung und Bereicherung zugleich.

Wir sind bestrebt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeitenden sicher sind und sich wohl fühlen. Dazu gehören faire und geregelte Anstellungsverhältnisse, ein Gesundheitsmanagement, hohe Standards im Bereich Arbeitssicherheit (nach OHSAS 18001), vielseitige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten (V-ZUGacademy) sowie Vielfalt und Chancengleichheit. Unsere Grundsätze haben wir in der Personalpolitik von V-ZUG, den arbeitsvertraglichen Bestimmungen, den Ethikrichtlinien sowie den Führungsrichtlinien festgehalten. Die Personaldienstleistungen werden operativ durch den HR-Bereich mit den Fachgruppen Businesspartner, Services, Personalentwicklung, Berufsbildung und Gesundheitsmanagement sichergestellt. Sämtliche anstellungsrelevanten Aspekte überprüfen und überwachen wir anhand von aussagekräftigen Kennzahlen (siehe Zahlen und Fakten) in einem internen Jahresbericht zu Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit, einem Risikoreport sowie mittels Mitarbeiterbefragungen.

Die Berichtsperiode stand für uns massgeblich im Zeichen der Entwicklung und Implementierung einer vorausschauenden HR-Strategie 2022. Diese wird in den nächsten Jahren weiter ausgerollt und soll dafür sorgen, dass unsere Mitarbeitenden auch künftig Produkte und Dienstleistungen höchster Qualität liefern können. Mit dem Abschluss der ersten Phase des neu aufgebauten betrieblichen Gesundheitsmanagements «vitality», dessen fortlaufender Systematisierung und der Weiterentwicklung des Personalentwicklungskonzepts im Rahmen der V-ZUGacademy haben wir erste Teile der HR-Strategie 2022 erfolgreich umgesetzt.

Die HR-Strategie 2022 umfasst die folgenden Schwerpunkte:

- Werte- und Führungskultur gestalten: Die Werte- und Führungskultur orientiert sich am veränderten Arbeitsumfeld und den neuen Anforderungen seitens Mitarbeitenden. Die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen wir zur Gestaltung neuer, agiler Führungsformen und ermöglichen flexiblere Arbeitsformen.
- Arbeitgeber positionieren: Arbeitgeberattraktivität und Personalmarketing gewinnen zunehmend an Bedeutung. Mit gezielten Massnahmen zeigen wir unseren eigenen und potenziellen Mitarbeitenden auf, was wir bieten und was wir erwarten.
- Mitarbeitende fördern und erhalten: Ein wesentlicher Teil unseres integrierten Personalentwicklungskonzepts ist die V-ZUGacademy, welche die Schwerpunkte der Aus- und Weiterbildungsangebote aller Mitarbeitenden und Führungskräfte plant.
- Agilität und Flexibilität steigern: Durch die Einführung der Jahresarbeitszeit schaffen wir ab 2018 die Voraussetzungen für flexible Modelle zur Gestaltung der Arbeitszeiten. Agile Methoden und digitale Arbeitsmittel werden zunehmend Teil der täglichen Arbeitswelt. Wir sind daher besorgt um die Befähigung der Mitarbeitenden in Zeiten des «digitalen Wandels» mit neuen Instrumenten und «digitalen Kollegen» (zusammen) zu arbeiten.



ZAHLEN UND FAKTEN

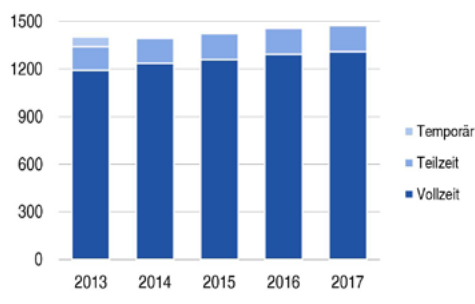


Abb. 11: Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag

Die V-ZUG-Familie wächst

Wir wachsen weiter. Im Jahr 2017 waren 1'509 Personen bei V-ZUG (in der Schweiz) angestellt. Das sind 7% mehr als noch vor vier Jahren. Ein Grossteil (87%) unserer Mitarbeitenden arbeitet im Vollzeitpensum bei V-ZUG. 18% der Mitarbeitenden sind unter 30 Jahre alt, 51% zwischen 30 und 50 Jahre und 32% über 50. Bewusst schöpfen wir die volle Altersbandbreite zwischen 16 und 65 aus. V-ZUG beteiligt sich ausserdem aktiv an der Sensibilisierungskampagne «Alter hat Potenzial» des Kantons Zug.

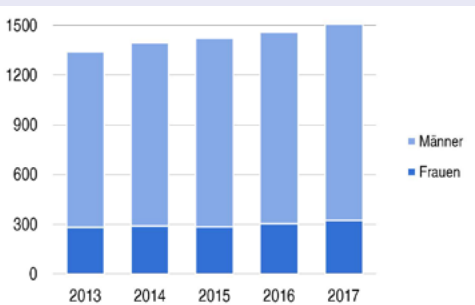


Abb. 12: Anzahl Frauen und Männer

Frauen deutlich untervertreten

Der Frauenanteil betrug in den letzten Jahren rund 21%. Mit Schnupperlehren für Schülerinnen und Schüler, flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitstellen möchten wir die bei uns ausgeübten und gelehnten Berufe – insgesamt zehn – auch bei Frauen attraktiver machen. Der Grundsatz des gleichen Lohns für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit und Leistung ist für uns eine Selbstverständlichkeit: 2016 haben wir die Lohngleichheit von Mann und Frau auch extern prüfen lassen und das Zertifikat nach L&M-Aba-24® bestätigt die diskriminierungsfreie Entlohnung unserer Mitarbeitenden.

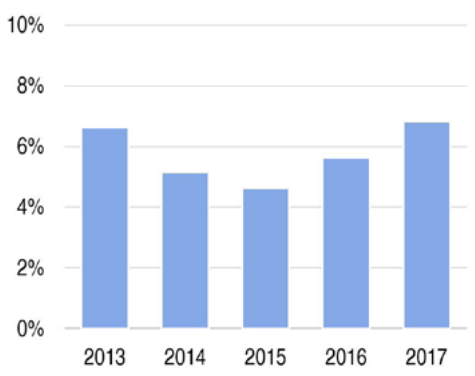


Abb. 13: Mitarbeiterfluktuation, freiwillig und unfreiwillig (ohne Pensionierungen)

Mitarbeiterfluktuation auf konstant tiefem Niveau

2017 begrüsst wir 175 neue Mitarbeitende bei V-ZUG; in derselben Periode verliessen 103 Personen unser Unternehmen. Dies entspricht einer Fluktuationsrate (ohne Pensionierungen) von 6.8% und liegt somit etwas höher als im 2016 (5.6%). Der Fünfjahresvergleich zeigt, dass wir als wertorientiertes Unternehmen im Familienbesitz eine verhältnismässig tiefe Fluktuationsrate haben. 18% unserer Mitarbeitenden arbeiten bereits seit mehr als 20 Jahren bei uns.

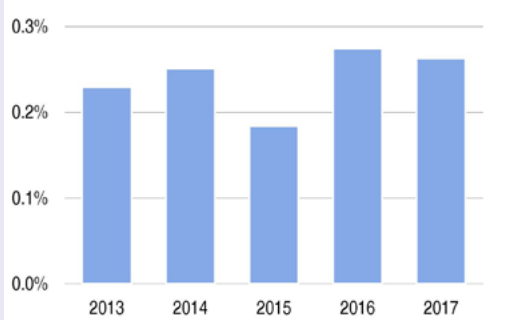


Abb. 14: Ausfallquote durch Berufsunfälle

Berufsunfälle und Ausfallquote leicht gesunken

Mit 83 Berufsunfällen verzeichneten wir 2017 im Vergleich zum Vorjahr (85) eine leichte Abnahme. Die Ausfallquote, d.h. der Anteil der Ausfallstunden an allen geleisteten Arbeitsstunden, betrug 0.26 % in 2017 (2016: 0.27 %). Rund 45 % der Berufsunfälle gehören zur Kategorie der Bagatellfälle, z.B. Prellungen, Schnittwunden, o.ä. mit einer Ausfallzeit von unter drei Tagen. Sie 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. 2016 haben wir ausserdem eine vollständige Sicherheitsbeurteilung sämtlicher Arbeitsplätze vorgenommen.

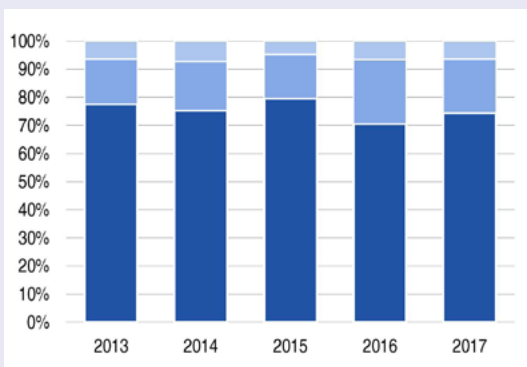


Abb. 15: Ausfallstunden nach Ursache (BU: Berufsunfälle; NBU: Nichtberufsunfälle)

Ausfallstunden absolut um 5 % gesunken

Während die Ausfallstunden durch Berufs- bzw. Nichtberufsunfälle sowie Krankheit absolut von 2016 auf 2017 um 5 % sanken, stagnierte die Ausfallquote im selben Zeitraum bei etwas über 4 %. Knapp drei von vier Abwesenheitsstunden unserer Mitarbeitenden waren 2017 auf Krankheitsfälle zurückzuführen. Während die krankheitsbedingten Ausfallstunden 2016 und 2017 identisch blieben (vgl. auch «Sprich darüber!»), sanken die Ausfallstunden durch Freizeitunfälle um erfreuliche 21 % im Vergleich zum letztjährigen Hoch. Mittels verstärkter Information, Sensibilisierung und kleiner «Anstusser», z.B. in Form von Aktionen, versuchen wir, unsere Mitarbeitenden über das Arbeitsumfeld hinaus in der Freizeit (v.a. beim Sport) zu mehr Vorsicht zu bewegen.

Agilität: mehr als ein Mode-Wort

Unser Geschäfts- und Arbeitsumfeld unterliegt einem rasanten Wandel, der unsere Mitarbeitenden täglich aufs Neue fordert. Die Digitalisierung ermöglicht innovative, technisch anspruchsvolle Produkte und Lösungen, aber auch die Produktionsmittel und Formen der Zusammenarbeit verändern sich. Vor diesem Hintergrund ist es für uns als Markt- und Technologieführerin unabdingbar, unseren Mitarbeitenden das Umfeld und die Instrumente an die Hand zu geben, um auch künftig ihre Innovationskraft und ihr Qualitätsbewusstsein voll zum Tragen zu bringen. Die Berichtsperiode markiert in diesem Sinne einen internen Wandel. Nicht nur das Firmenareal ist sichtbar im Umbruch (siehe Gesellschaft), sondern wir haben auch hinter den Kulissen im Rahmen der Revision unserer HR-Strategie begonnen, die Weichen für die Zukunft zu stellen. Die für 2018 geplante Einführung der Jahresarbeitszeit ermöglicht den Mitarbeitenden eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeiten. Umgestaltete Arbeitsplätze und neue Sprinträume, in denen komplexe Themen in effizienten Workshops innert kurzer Zeit bearbeitet werden, bieten den Mitarbeitenden am Standort Zug eine inspirierende Umgebung für ihre Arbeit. Durch die intensivierete Zusammenarbeit verschiedener Fachbereiche fördern wir zudem den Austausch innerhalb von V-ZUG. Zur Pflege unserer Führungskultur haben wir ein neues Kompetenzmodell erarbeitet, das den aktuellen Entwicklungen Rechnung trägt und auf Verbindlichkeit, Offenheit und Vertrauen setzt. Und auch in der Fertigung haben wir die Abläufe umgestellt: In den sogenannten Montagezellen haben wir die Flexibilität gesteigert und gleichzeitig die Arbeitsinhalte attraktiver und anspruchsvoller gestaltet. Ein Mitarbeitender übernimmt nun die Verantwortung für ein komplettes Produkt und setzt jeweils selbständig das gesamte Gerät von A bis Z zusammen.

«Sprich darüber!»

Unser CEO Dirk Hoffmann gibt seinem Gesprächspartner zum Abschluss zu Protokoll: «Weil uns das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Herzen liegt, denn nur gesund können wir leistungsfähig sein und bleiben.» Der Rahmen zu dieser Aussage ist nicht etwa eine interne Sitzung oder ein Gespräch mit einem Journalisten. Seine Worte spricht Hoffmann vor laufender Kamera in einem internen Sensibilisierungsvideo, das wir zusammen mit der Stiftung Krisenintervention Schweiz produziert haben. Der traurige Auslöser für diese Kooperation und schliesslich das Video an die Mitarbeitenden waren drei Ereignisse, die die V-ZUG aufrüttelten: 2016 begingen gleich zwei Mitarbeitende Suizid und ein Fall von Vandalismus auf dem Firmengelände sorgte für Aufsehen. Nach der Trauer über die Todesfälle und die Frustration über die Zerstörungswut Einzelner entschieden wir uns dazu, die Umstände konstruktiv und mit Hilfe der Krisenintervention Schweiz zu analysieren – und zu handeln. Das erwähnte Video ist nur eine von vielen Massnahmen, die wir in der Folge getroffen haben, um rechtzeitig und offener über gesundheitliche Probleme oder Unzufriedenheit von Mitarbeitenden zu sprechen. Aus diesem Grund haben wir unser betriebliches Gesundheitsmanagement «vitality», das auf den drei Elementen Prävention/ Gesundheitsförderung, Früherkennung von gesundheitlichen Problemen sowie Betreuung bei Arbeitsunfähigkeit fusst, weiter systematisiert. Unter dem Motto «Sprich darüber! Hinschauen, ansprechen, handeln» legen wir noch mehr Augenmerk auf die Früherkennung, indem wir unsere Mitarbeitenden und Führungspersonen stärker dafür sensibilisieren, Unzufriedenheit oder Probleme zu identifizieren und frühzeitig anzusprechen.

Wer rastet, der rostet

Der demografische Wandel ist bei V-ZUG mit ihrer traditionell tiefen Fluktuationsrate besonders greifbar (siehe [Zahlen und Fakten](#)). 2017 waren 32% der Mitarbeitenden über 50 Jahre alt und lediglich 18% unter 30. Mit einem Durchschnittsalter von 44,2 Jahren gehört damit nur eine Minderheit unserer Belegschaft zu jenen beiden Generationen, die mit den heutigen Informations- und Kommunikationstechnologien gross geworden sind. Unsere Rolle als Markt- und Technologieführerin können wir nur deshalb immer wieder aufs Neue behaupten, da uns der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden – neudeutsch: employability – ein wichtiges Anliegen ist. Anders ausgedrückt: Wir können die demografische Entwicklung nicht beeinflussen, jedoch unseren Umgang damit. Employability beinhaltet für uns neben der klassischen Aus- und Weiterbildung, die allen Mitarbeitenden im Alter von 16 bis 65 Jahren offen steht, auch das Heranführen der Mitarbeitenden an sich ständige wandelnde Berufsbilder: Der Montearbeiter beispielsweise entwickelt sich zunehmend zum Anlagenoperateur. Employability bedeutet im Zeitalter der Digitalisierung ebenso, den Umgang mit neuen Technologien und Instrumenten zu erleichtern und allfällige Bedenken oder gar Ängste proaktiv zu begegnen. So mag für die einen ein Tablet ein zeitgemässes Arbeitsinstrument im Aussendienst darstellen, für andere stellt die Controlling-Funktion der verwendeten App eine ungewohnte Form der «Überwachung» dar. Und zu guter Letzt bedeutet Arbeitsmarktfähigkeit auch Förderung und Erhaltung der Gesundheit: Mit unserem Gesundheitsmanagement «vitality» möchten wir dafür sorgen, dass Mitarbeitende bis über die Pensionierung hinaus fit und uns möglichst lange erhalten bleiben.



GESELLSCHAFT

Seit der Gründung der Verzinkerei Zug 1913 ist die Geschichte der Stadt Zug eng mit der unsrigen verknüpft. In der langen Unternehmensgeschichte, die mit dem Zusammengang mit der Metallwarenfabrik Zug 1976 um ein wichtiges Kapitel erweitert wurde, haben wir starke Beziehungen zu zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Behörden der Stadt aufgebaut. Diese Beziehungen pflegen wir aktiv und mit Weitsicht, denn sie sind eine wichtige Voraussetzung 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.

Als familiengeführtes Schweizer Industrieunternehmen mit über 100-jähriger Geschichte sind wir nicht einfach ein Wirtschaftsakteur oder Arbeitgeber, sondern wahrhaftig ein Teil der Gesellschaft. Sozusagen als Bürger pflegen wir gute Beziehungen zur unseren unmittelbaren Nachbarn, bringen uns in den Themen Wasserverbrauch, Energieeffizienz und gesunde Ernährung in lokalen und regionalen Initiativen und Vereinen ein, unterstützen kulturelle und gemeinnützige Organisationen am Standort Zug und geben der Aussenwelt mittels Tagen der offenen Tür oder Besucherführungen Einblicke in unsere Arbeit. Unsere Anstellungsbedingungen erleichtern explizit die Ausübung öffentlicher Ämter. Besonders wichtig sind uns Kontakte zu öffentlichen Bildungseinrichtungen.

Dreh- und Angelpunkt unseres unternehmerischen und damit auch gesellschaftlichen Tuns bilden unsere Grundwerte, die seit Mitte 2016 im Verhaltenskodex der Metall Zug Gruppe festhalten und erläutert sind: Nachhaltige und langfristige Wertschöpfung, Exzellenz sowie Integrität im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit. Der Kodex gilt für alle Mitarbeitenden und Verwaltungsräte. Bei Fällen, die mutmasslich im Widerspruch mit unseren Grundwerten oder konkreten Prinzipien wie dem Bestechungsverbot stehen, sind die Mitarbeitenden angehalten, dies ihrem 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 auch gegenüber unseren Lieferanten.

Ein Areal im Umbruch

Auf dem V-ZUG-Areal werden nicht nur hinter verschlossenen Türen Stahlbleche gestanzt, geschweisst und emailliert sowie Öfen, Trockner oder Waschmaschinen montiert; nein, auch ausserhalb der Produktionshallen herrscht emsiges Treiben. Mehrere Baustellen prägen das aktuelle Bild. Der erste Spatenstich erfolgte bereits 2014: Um Prozesse kompakter und flexibler zu gestalten, begannen wir mit dem Bau eines neuen Montage- und Logistikgebäudes «Mistral», das Ende 2016 plangemäss in Betrieb ging. Es bietet rund 5000 Quadratmeter Fläche für die Produktion unserer Wäschetrockner und Steamer. Nach der Qualitätsprüfung und Verpackung werden diese Apparate automatisch ins Hochregallager transportiert. Anfang 2017 haben sich zudem die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von V-ZUG und Belimed im Gebäude eingerichtet. Ein weiterer Schritt erfolgt mit der Planung



der grossen Produktionsanlage «Zephyr» (Baustart: 2018). Mistral und Zephyr ermöglichen es uns, unsere Forschung und Entwicklung, die Produktion und Logistik auf dem Nordareal zu verdichten. So kann ab 2024 das Südareal neu entwickelt werden und zusammen mit dem Nordareal zum künftigen Technologiecluster Zug verschmelzen. Sowohl die Stadt als auch der Kanton Zug unterstützen diese Vision für ein Zentrum für Technologie und Innovation. Entstehen soll im neuen Stadtteil eine Community von grosser Wirtschaftskraft, industrieller Kompetenz und Synergie. Produktive Arbeit, Forschung und Entwicklung vermischen sich organisch mit attraktiven urbanen Nutzungen und öffentlichem Leben. Doch der Technologiecluster Zug hört nicht einfach an den Grenzen des Firmengeländes auf, er soll kraft seiner Ausstrahlung zur regionalen Marke werden, die den Standort Zug zum Innovations- und Technologiezentrum im Herzen der Schweiz macht und den Unternehmen der Metall Zug Gruppe sowie Industrie- und Hightech-Unternehmen Raum bietet.

Ein Standard für alle

Als Traditionsunternehmen und Schweizer Marktführer stehen wir mit unserer Marke für Qualität. Unser integriertes Qualitätsmanagementsystem (siehe [Qualität und Umwelt](#)) umfasst deshalb die V-ZUG AG in Zug, die Produktionsstätte in China und die V-ZUG Kühltechnik AG in Arbon (Bild). Ausserdem berücksichtigen wir sämtliche Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsaspekte – zusammen mit Menschenrechtsaspekten – bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit unseren



Lieferanten. Seit 2009 nehmen unsere Verträge mit Lieferanten explizit Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und relevanter internationaler Normen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und deren Kinderrechtskonvention. Um allfällige Qualitäts- und Nachhaltigkeitsrisiken frühzeitig zu erkennen und das integrierte Management unserer Lieferanten zu überprüfen, werden alle neuen Zulieferer einem Erstaudit unterzogen. Hierbei richten wir besonderes Augenmerk auf die Themen Kinder- und Zwangsarbeit. In den Rahmen-Liefervereinbarungen ist insbesondere der Verdacht auf Kinderarbeit ein Kriterium, das zur Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Lieferanten führt. Mit bestehenden Lieferanten führen wir jährliche Lieferantenbewertungen durch. Hierzu haben wir 2017 ein neues Bonus-Malus-System eingeführt. Die Bonus-/Malus-Regelung wird in der Qualitätssicherungsvereinbarung (QSV) definiert. Die QSV ist ein integraler Bestandteil des Lieferantenvertrags. In der QSV werden Leistungskennzahlen definiert, die bei Erreichung bzw. Nicht-Erreichung eine positive bzw. negative Auswirkung auf den Stückpreis haben.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 90 integrierte Lieferantenaudits durchgeführt. Verstösse mussten erfreulicherweise keine beanstandet werden.

Vernetzung für die Zukunft

Um den gesellschaftlichen und technologischen Wandel aktiv zu gestalten, vernetzen wir uns konsequent mit verschiedenen Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie mit Unternehmen aus unserem Ökosystem. Unter dem Titel «Building Excellence» haben wir uns 2016 zusammen mit den Zentralschweizer Kantonen, Unternehmen aus der Region sowie der Hochschule Luzern zum **Verein Innovationspark Zentralschweiz** formiert. Unser CEO Dirk Hoffmann präsidiert den Verein, der zukünftig national und international wegweisende Forschung und schnelle Lösungen im Bereich «Smart Networks & Digital Systems» durch branchenübergreifende Zusammenarbeit der Unternehmungen und den Forschungspartnern (open Innovation, rapid prototyping) entwickelt. 2017 entschied sich der Verein, den künftigen Innovationspark Zentralschweiz, der 2019 den offiziellen Betrieb aufnehmen soll, am Standort Suurstoffi in Rotkreuz zu planen. Der Innovationspark Zentralschweiz beabsichtigt, sich als Partner des Innovationspark Zürich bei der nationalen Stiftung **Switzerland Innovation** akkreditieren zu lassen. Der Entscheid dazu wird für 2018 angestrebt.

GRI-INDEX

Dies ist der fünfte Nachhaltigkeitsbericht der V-ZUG AG. Er bezieht sich auf die Geschäfts- und Kalenderjahre 2016 sowie 2017 (Stichtag 31.12.2017) und behandelt die bedeutenden ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von V-ZUG. Die in den fünf Schwerpunktkapiteln beschriebenen Managementansätze umfassen 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 Shanghai. Die Umweltkennzahlen beziehen sich, wenn nicht anders vermerkt, auf den Schweizer Produktionsstandort in Zug.

Dieser Bericht enthält Standardangaben aus den «GRI G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung». Im Rahmen ihres kontinuierlichen Strategieprozesses berücksichtigt V-ZUG auch die verschiedenen Faktoren im Querschnittsthema Nachhaltigkeit, beobachtet aktuelle und neue Trends (siehe Geschäftsumfeld und Strategie) und erarbeitet Lösungen im Hinblick auf Herausforderungen oder sich bietende Chancen. Die Auswahl der hier portraitierten Kennzahlen, Aktivitäten und Auswirkungen geht einerseits zurück auf die Relevanzmatrix 2014 (siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2014](#)) und andererseits auf eine Reihe von Interviews mit V-ZUG-Führungspersonen in den vier Schwerpunktbereichen.

Wir verstehen diesen Bericht als eine wichtige Voraussetzung für einen kontinuierlichen und systematischen Dialog mit unseren verschiedenen Anspruchsgruppen, indem wir die Transparenz über unsere Leistung im Nachhaltigkeitsbereich erhöhen und sie so für unsere Stakeholder nachvollzieh- und bewertbar machen. In diesem Sinne werden wir künftig die Nachhaltigkeitsberichterstattung an den neuen GRI Standards ausrichten.

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/ VERWEIS																		
STRATEGIE UND ANALYSE																				
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers des Unternehmens zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	siehe Editorial																		
ORGANISATIONSPROFIL																				
G4-3	Name des Unternehmens	V-ZUG AG																		
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	siehe Produkte und Dienstleistungen																		
G4-5	Hauptsitz des Unternehmens	Zug, Schweiz																		
G4-6	Namen und Anzahl der Länder, in denen V-ZUG operiert oder in wesentlichem Umfang tätig ist	siehe Märkte																		
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht, zu 100 Prozent im Besitz der Metall Zug AG																		
G4-8	Märkte, die bedient werden	<p>V-ZUG unterhält in Australien, Belgien, China, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Hongkong, Irland, Israel, Libanon, Luxemburg, Malaysia, den Niederlanden, Norwegen, Russland, Schweden, Singapur, Ukraine und den USA eigene Vertriebsgesellschaften resp. Niederlassungen. 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 10 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). Privatkunden werden über den Fachhandel, Küchenbauer, Generalunternehmer und Architekten bedient.</p>																		
G4-9	Grösse des Unternehmens (Anzahl Beschäftigte, Gesamtzahl Geschäftsstandorte; Umsatzerlöse; Gesamtkapitalisierung aufgeschlüsselt nach Verbindlichkeiten und Eigenkapital; Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen)	<p>Anzahl Beschäftigte: 1509 (2017) Anzahl Geschäftsstandorte: 33 Umsatzerlöse: MCHF 587.4 (GB Haushaltapparate) Gesamtkapitalisierung: siehe Metall Zug AG Menge der gelieferten Produkte und Dienstleistungen: geheim</p>																		
G4-10	<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 	<p>Die folgenden Zahlen beziehen sich auf alle Mitarbeitenden in der Schweiz am 31. Dezember 2017:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total</td> <td>322</td> <td>1187</td> </tr> <tr> <td>Vollzeitpensum</td> <td>191</td> <td>1152</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitpensum</td> <td>131</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Direktion und Kader 1-3</td> <td>60</td> <td>329</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeitende</td> <td>262</td> <td>858</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	Total	322	1187	Vollzeitpensum	191	1152	Teilzeitpensum	131	35	Direktion und Kader 1-3	60	329	Mitarbeitende	262	858
	Frauen	Männer																		
Total	322	1187																		
Vollzeitpensum	191	1152																		
Teilzeitpensum	131	35																		
Direktion und Kader 1-3	60	329																		
Mitarbeitende	262	858																		

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR / VERWEIS
G4-11	Prozentsatz aller Mitarbeitenden, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind (GAV)	Alle Mitarbeitende in der Schweiz sind dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Arbeitgeberverbands der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) unterstellt. Der bestehende GAV wurde am 1. Juli 2013 erneuert und bleibt fünf Jahre gültig, bis zum 30. Juni 2018. Die Arbeitnehmerverbände Angestellte Schweiz, Unia, Syna, Kaufmännischer Verband Schweiz, Schweizer Kader Organisation (SKO) und der Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie sind als Verhandlungspartner eingebunden.
G4-12	Beschreibung der Lieferkette des Unternehmens	V-ZUG kauft direkt über den Lieferanten ein.
G4-13	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 	Siehe GRI-Index
G4-14	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.
G4-15	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 «Technologie & Industrie» der Zuger Wirtschaftskammer ▪ Mitgliedschaft im Vorstand tfz (Technologie Forum Zug) ▪ In der Produktion arbeitet das Unternehmen mit der Behindertenwerkstätte zuwebe zusammen und ermöglicht so behinderten Menschen eine sinnvolle Integration in den Arbeitsprozess
G4-16	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 in deren Vorstand vertreten.
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN		
G4-17	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auflistung aller Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss des Unternehmens aufgeführt sind. ▪ Angabe, welche Unternehmen der Nachhaltigkeitsbericht umfasst 	Siehe Unternehmensportrait
G4-18	<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 unter Einbezug eines externen Beraters ermittelt und in der Sitzung vom 6. März 2014 mit Geschäftsleitung und Verwaltungsrat aufgrund einer Vorlage priorisiert und verabschiedet.
G4-19	Auflistung sämtlicher wesentlicher Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wirtschaftliche Leistung ▪ Materialien ▪ Energie ▪ Produkte und Dienstleistungen ▪ Emissionen ▪ Transport ▪ Beschäftigung ▪ Kundengesundheit und Sicherheit ▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ▪ Aus- und Weiterbildung

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR / VERWEIS
G4-20	<p>Beschreibung jedes wesentlichen Aspektes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wesentlichkeit innerhalb des Unternehmens ▪ wenn nicht wesentlich innerhalb des Unternehmens, dann Liste der Einheiten aus G4-17, für die der Aspekt wesentlich ist 	<p>Die in G4-19 genannten Aspekte wurden ausschliesslich für die V-ZUG AG (ohne ihre Tochterunternehmen) ermittelt.</p> <p>Die Berichtsgrenzen sind identisch mit dem Geltungsbereich der zertifizierten Managementsysteme von V-ZUG (ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001), die unseren Hauptsitz am Standort Zug/Schweiz, die Schweizer Ausstellungs- und Beratungszentren sowie die Service-Center in der Schweiz umfassen.</p> <p>Während sich die hier wiedergegebene Nachhaltigkeitspolitik auf das Gesamtunternehmen bezieht, sind Daten im Bereich einzelner Leistungsindikatoren (insbesondere im Energiebereich) zurzeit nur für den Hauptstandort in Zug, nicht aber für die Niederlassungen von V-ZUG ausserhalb Zugs verfügbar. Dies hängt zum Teil mit der Tatsache zusammen, dass gewisse Indikatoren in den Niederlassungen (z.B. als Mieter von Immobilien) kaum beeinflusst werden können.</p>
G4-21	<p>Beschreibung jedes wesentlichen Aspektes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Angabe, ob Aspekt ausserhalb des Unternehmens relevant ist ▪ Falls ja, Angabe der Einheiten, für die der Aspekt relevant ist 	<p>Die in G4-19 genannten Aspekte wurden ausschliesslich für die V-ZUG AG (ohne ihre Tochterunternehmen) in der Schweiz ermittelt.</p>
G4-22	<p>Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe für Neuformulierung</p>	<p>Die Struktur der Berichterstattung wurde angepasst. Die Änderungen und Beweggründe werden im Editorial beschreiben.</p>
G4-23	<p>Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichten</p>	<p>Die Struktur der Berichterstattung wurde angepasst. Die Änderungen und Beweggründe werden im Editorial beschreiben.</p>
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
G4-24	<p>Liste der vom Unternehmen eingebundenen Anspruchsgruppen (z.B. Zivilgesellschaft, Kunden, Mitarbeitende, etc.)</p>	<p>Die wichtigsten Anspruchsgruppen von V-ZUG sind: Kunden, Mitarbeitende, Investoren, Lieferanten, Händler, Gewerkschaften, Behörden, Medien, sowie Stakeholder aus den Forschungs- und Bildungsbereichen.</p>
G4-25	<p>Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder</p>	<p>Die wichtigen Anspruchsgruppen wurden gemäss den Aussenbeziehungen definiert, welche die verschiedenen Departemente und Abteilungen pflegen. So ist zum Beispiel der HR-Bereich für die bestehenden Mitarbeitenden zuständig, sie wendet sich aber auch über Rekrutierungsveranstaltungen an zukünftige Mitarbeitende. 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 deren Information über neue Produkte zuständig.</p>
G4-26	<p>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</p>	<p>Die Stakeholder von V-ZUG werden wie folgt einbezogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kunden: Kundenbefragungen, Kundenkontakte zur Vermeidung von Fehlanwendungen werden zusätzlich kostenlose Gerätevorführungen durch V-ZUG Kundenberater angeboten, Kundenzeitschrift («Zuger Röteli»), Tag der offenen Tür und Besucherführungen am Produktionsstandort Zug ▪ Mitarbeitende: Mitarbeiterbefragung, Mitarbeiterzeitschrift «BLUEline» und Online-Plattform «BLUEonline», internes Social Media YAMMER ▪ Investoren/Aktionäre: Familienunternehmen ▪ Lieferanten: Lieferanten-Audits ▪ Händler: jährliche Produktpräsentation und 15 Fachtagungen pro Jahr ▪ Gewerkschaften: im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) ▪ Behörden: Mitarbeit als Energieberater beim Energienetz Zug ▪ Medien: Information durch Head Corporate Communications & Investor Relations (Metall Zug AG) ▪ Forschung und Bildung: Vorstandstätigkeit im Verein Innovationspark Zentralschweiz, Referententätigkeit der Direktionsmitglieder, Teilnahme an Arbeitsgruppen mit Bildungsinstitutionen

INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR / VERWEIS
G4-27	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		
G4-28	Berichtszeitraum	Kalenderjahre 2016 und 2017
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	Oktober 2016
G4-30	Berichtszyklus	Jährlich; siehe Editorial
G4-31	Anlaufstelle für Fragen	Dirk Hoffmann, CEO, info@vzug.com
G4-32	Vom Unternehmen gewählte «In Übereinstimmung»-Option	Der Nachhaltigkeitsbericht 2016/2017 von V-ZUG enthält Standardangaben aus den «GRI G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung». In diesem Index sind die Verweise auf die entsprechenden Angaben im Bericht zu finden.
G4-33	Strategie und Praktiken des Unternehmens hinsichtlich externer Prüfung des Berichts	Nicht extern geprüft
UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
G4-34	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: Qualität, HR, Strategie & Internationale Märkte ▪ Kaufmännisches Departement inkl. Finanzen und IT ▪ Entwicklung ▪ Operations: Produktion, Logistik und Einkauf ▪ Marketing: Verkauf Markt Schweiz, global Marketing und globaler Service ▪ Business Development: Digitale Geschäftsentwicklung, Sibir, Gehrig <p>Komitees, welche 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
ETHIK UND INTEGRITÄT		
G4-56	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> <p>Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen (AVB)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Nachtrag 1 zu den AVB (ethische Grundsätze) ▪ Die Personalpolitik der V-ZUG AG ▪ Die Führungsrichtlinien der V-ZUG AG ▪ ISO-Zertifikat 9001 und 14001 (inkl. Anhang) ▪ OHSAS Zertifikat 18001 (inkl. Anhang) <p>Ethikrichtlinien «Ethische Grundsätze» (Nachtrag zu den arbeitsvertraglichen Bestimmungen [AVB] 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. Der Schutz natürlicher Ressourcen

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																								
WIRTSCHAFT																											
Wirtschaftliche Leistung	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Unternehmensportrait, Wichtige Kennzahlen und Geschäftsumfeld und Strategie.																								
	G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Finanzkennzahlen können aufgrund der Börsenrelevanz nicht publiziert werden. Wir verweisen auf den Geschäftsbericht 2017 der Metall Zug AG.																								
UMWELT																											
Materialien	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Qualität und Umwelt																								
	G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Einheit</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eisen</td> <td>1'000t</td> <td>4.73</td> <td>4.77</td> </tr> <tr> <td>Edelstahl</td> <td>1'000t</td> <td>1.64</td> <td>1.46</td> </tr> <tr> <td>Aluminium</td> <td>1'000t</td> <td>0.03</td> <td>0.02</td> </tr> <tr> <td>Öle, Fette, Schmierstoffe</td> <td>1'000t</td> <td>0.01</td> <td>0.00</td> </tr> <tr> <td>Gefahrstoffe</td> <td>1'000t</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> </tr> </tbody> </table>		Einheit	2016	2017	Eisen	1'000t	4.73	4.77	Edelstahl	1'000t	1.64	1.46	Aluminium	1'000t	0.03	0.02	Öle, Fette, Schmierstoffe	1'000t	0.01	0.00	Gefahrstoffe	1'000t	0.02	0.02
				Einheit	2016	2017																					
			Eisen	1'000t	4.73	4.77																					
			Edelstahl	1'000t	1.64	1.46																					
			Aluminium	1'000t	0.03	0.02																					
Öle, Fette, Schmierstoffe	1'000t	0.01	0.00																								
Gefahrstoffe	1'000t	0.02	0.02																								
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Qualität und Umwelt																									
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Siehe Zahlen und Fakten																									
G4-EN5	Energieintensität	Siehe Zahlen und Fakten																									
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Siehe Zahlen und Fakten																									
Emissionen	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Qualität und Umwelt																								
	G4-EN15	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 direkter 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 Zahlen und Fakten</p>																								

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS																								
	G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Für Scope 2 wurden folgende Emissionen berücksichtigt: <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 Energieverbrauch. <p>Siehe Zahlen und Fakten</p>																								
Produkte und Dienstleistungen	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Qualität und Umwelt																								
GESELLSCHAFT																											
Beschäftigung	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Mitarbeitende																								
	G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter und Personalfuktuation	<p>Gesamtzahl neu eingestellte Mitarbeitende in der Schweiz 2017 nach Altersgruppe und Geschlecht:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>11</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>27</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>9</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table> <p>Anzahl Mitarbeitende in der Schweiz, die V-ZUG 2017 verlassen haben (Fluktuation) nach Altersgruppe und Geschlecht</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Frauen</th> <th>Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>unter 30 Jahre</td> <td>12</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>30-50 Jahre</td> <td>10</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>über 50 Jahre</td> <td>6</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	11	53	30-50 Jahre	27	64	über 50 Jahre	9	11		Frauen	Männer	unter 30 Jahre	12	15	30-50 Jahre	10	48	über 50 Jahre	6	12
	Frauen	Männer																									
unter 30 Jahre	11	53																									
30-50 Jahre	27	64																									
über 50 Jahre	9	11																									
	Frauen	Männer																									
unter 30 Jahre	12	15																									
30-50 Jahre	10	48																									
über 50 Jahre	6	12																									
Arbeitsicherheit	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Mitarbeitende																								
	G4-LA6	Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage	Siehe Zahlen und Fakten																								
Aus- und Weiterbildung	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Mitarbeitende																								
	G4-LA10	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 wie auch der Mitarbeitenden und wird deshalb gefördert. 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. Für soziale Härtefälle besteht ein Wohlfahrtsfonds. Weitere Informationen siehe Mitarbeitende.																								
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Qualität und Umwelt sowie Gesellschaft																								
	G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	Siehe Qualität und Umwelt sowie Gesellschaft																								

ASPEKT	INDIKATOR	BESCHREIBUNG	KOMMENTAR/VERWEIS
Kundengesundheit und -sicherheit	G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	Siehe Qualität und Umwelt sowie Gesellschaft
	G4-PR1	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 und Hinweise zur korrekten Entsorgung in der Bedienungsanleitung zu finden sind. Zusätzlich beschreiben wir in den Installationsanleitungen der Geräte, die sich direkt an die Handwerker richtet, was beim Einbau unserer Geräte berücksichtigt werden muss, um ein optimales und möglichst energieeffizientes Funktionieren zu ermöglichen.
	G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Kundensicherheit	Keine Vorfälle in den Jahren 2016 und 2017

