



V-ZUG

Nachhaltigkeitsbericht 2020

Inhalt

Interview mit Peter Spirig, CEO V-ZUG	4
Unternehmensporträt	8
V-ZUG auf einen Blick	9
Das Unternehmen	10
Produkte und Dienstleistungen	12
Märkte	14
Strategie und Nachhaltigkeit	15
Kreislauffähige Produkte und Services	20
Zahlen und Fakten	24
Grössere Auswahl mit weniger Teilen	26
Am Ende des Lebenszyklus	27
Beste Qualität mieten statt besitzen	28
Mitarbeitende	30
Zahlen und Fakten	34
50-jährig und seit 20 Jahren dabei – wie weiter?	37
Mobilität für die Mitarbeitenden und für die Umwelt	38
Im Leben balancieren	39
Acht Fragen an den Leiter Nachhaltigkeit	40
Umwelt, Energie und Klima	43
Zahlen und Fakten	47
CO ₂ -neutral mit V-Forest	48
Bauen, aber nachhaltig	49
Wärme, wenn man sie braucht	50
Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum	51
Zahlen und Fakten	55
Qualitätsstandorte für Qualitätsprodukte	56
Ein einmaliges Ensemble aus klassischer Musik und industrieller Architektur	57
Über diesen Bericht	59
GRI-Index	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Wichtigste Kennzahlen	9
Tabelle 2	Einfluss von V-ZUG auf die SDGs 7, 8, 9, 12, 13	19

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Operative Organisation der V-ZUG Holding AG	10
Abb. 2	Märkte	14
Abb. 3	Wesentlichkeitsmatrix	17
Abb. 4	Wirkungsfelder von V-ZUG in Bezug auf die SDGs	18
Abb. 5	Ausgelieferte Geräte mit Label nach Energieklassen	24
Abb. 6	Störungsrate Schweiz	24
Abb. 8	Durchschnittliche Reaktionszeit in Tagen	25
Abb. 7	Ersterledigungsrate	25
Abb. 9	Grundsätze der Zusammenarbeit	31
Abb. 10	Mitarbeitende nach Pensum	34
Abb. 11	Frauen in Führungsfunktionen	35
Abb. 12	Fluktuationsrate	35
Abb. 13	Ausfallstundenquote aufgrund von Berufsunfällen	36
Abb. 14	Ausfallquote nach Ursache	36
Abb. 15	Energieverbrauch bei V-ZUG nach Energiequelle	47
Abb. 16	CO ₂ -Emissionen	47
Abb. 17	Anzahl Lieferantenaudits mit Sozial- und Umweltkriterien	55

Interview mit Peter Spirig, CEO V-ZUG



Peter Spirig, CEO V-ZUG AG

Corona hat unser aller Leben stark geprägt und viel Selbstverständliches verdrängt. Auch die Nachhaltigkeitsbestrebungen bei V-ZUG?

Auf keinen Fall. Nachhaltigkeit ist und bleibt Teil unserer DNA. Auch die Gesellschaft ist im Vergleich zu 2008, als die Finanzkrise über uns hereinbrach, deutlich sensibilisierter gegenüber dem Thema und nicht mehr bereit, Rückschritte zu machen. Die Corona-Pandemie war ein Schock für alle und für viele Menschen eine persönliche Tragödie. Doch als Gesellschaft sehen wir das Licht am Ende des Tunnels, und wir können hoffen, dass wir in den nächsten Monaten die Pandemie in den Griff kriegen. Nachhaltigkeit hingegen ist ein Thema, das uns immer herausfordert; wir haben, einfach gesagt, die damit verbundenen Zusammenhänge während zu vielen Jahren vernachlässigt. Zu lange haben wir nicht respektiert, dass wir mit den natürlichen Ressourcen – und damit mit unserer Lebensgrundlage – achtsam umgehen müssen. Dieser Grundsatz war schon in der bisherigen Menschheitsgeschichte präsent und wird es auch in Zukunft bleiben. Und anders als bei der Finanzkrise hat Corona das Thema Nachhaltigkeit nicht verdrängt. Bei V-ZUG weichen wir nicht von unserer eingeschlagenen Stossrichtung ab. Im Gegenteil: Wir verstärken unsere Bemühungen eher noch, denn eine zukunftsfähige Gesellschaft ist nur möglich, wenn wir in unserer täglichen Arbeit Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaftlichkeit in Einklang bringen.

Wie hat sich die Corona-Krise auf das Unternehmen ausgewirkt?

Auf unsere Mitarbeitenden hat die Krise einen starken Einfluss – wie vermutlich bei den meisten Unternehmen. Wir konnten aber früh und wirksam geeignete Schutzkonzepte entwickeln. Viele haben im Homeoffice gearbeitet. Organisatorische Massnahmen haben unseren Arbeitsalltag teilweise stark verändert. Die Corona-Krise hat uns unternehmerisch weniger negativ getroffen als ursprünglich befürchtet. Im Jahr 2020 konnten wir unseren Umsatz sogar deutlich steigern. Unsere Lieferketten waren intakt, und Bauprojekte konnten in der Schweiz und in den Ländern, die keinen harten Lockdown beschlossen haben, zu Ende geführt werden.

Natürlich kam V-ZUG zusätzlich zugute, dass viele Menschen mehr Wert auf das Leben zuhause gelegt haben. Der Genuss in den eigenen vier Wänden – auch der kulinarische – rückte stärker ins Zentrum. Das motivierte sicher viele Kunden dazu, in ihre Küchenausstattung zu investieren.

Also ein Glückstreffer, dass V-ZUG trotz Internationalisierungsplänen knapp 90 Prozent des Umsatzes in der Schweiz generiert?

Unser Glückstreffer war vielmehr, dass wir relativ lokale und einfache Lieferketten haben, die sich zum grössten Teil im Umkreis von 500 Kilometer der Deutschschweiz bewegen. So gelangten unsere Vormaterialien trotz Pandemie meistens gut in die Schweiz. Wir hatten nur wenige Lieferngpässe zu verzeichnen und konnten unsere Produktion grossmehrheitlich aufrechterhalten. Unsere global aufgestellten Konkurrentinnen und Konkurrenten hatten diesbezüglich mit deutlich schwierigeren Umständen zu kämpfen. Zudem kam uns zugute, dass unsere ausländischen Hauptmärkte China, Australien, Deutschland oder Benelux zwar von der Pandemie betroffen waren, aber nicht in einem dramatischen Ausmass – zumindest ökonomisch betrachtet. So haben viele Menschen zwar aufs Reisen verzichten müssen, dafür aber in ihre Lebensqualität zuhause investiert. Davon konnten wir profitieren.

V-ZUG veröffentlicht bereits seit acht Jahren einen Nachhaltigkeitsbericht. Inwiefern gehört Nachhaltigkeit zu Ihrer Vision für das Unternehmen?

Aus meiner Sicht brauchen wir weniger eine Vision von Nachhaltigkeit, sondern eine nachhaltige Vision. Für uns ist Nachhaltigkeit kein Schlagwort, sondern ein integraler Bestandteil unserer Identität und unserer Unternehmensstrategie. Persönlich bin ich der Meinung, dass es keinen anderen Weg in die Zukunft gibt als denjenigen, der alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft – in sich vereint und keine zugunsten der anderen vernachlässigt. Meine Vision einer nachhaltigen V-ZUG ist, dass, was immer wir tun und wie wir es tun, in Einklang mit Umwelt und Gesellschaft geschieht und wir dabei eine anständige Rendite erzielen.

Welchen Einfluss hat der Börsengang auf das Nachhaltigkeitsengagement von V-ZUG?

Im Prinzip keinen grossen – zumindest bis jetzt. Die Nachhaltigkeit ist bereits seit Jahren Teil unseres Selbstverständnisses und der Börsengang hat diese Bemühungen weder beschleunigt noch gebremst. Was wir jedoch hoffen, ist, dass uns Investorinnen und Investoren und Aktionäre als nachhaltig engagiertes Unternehmen wahrnehmen und dass sie unsere Leistungen in diesem Bereich anerkennen. Deshalb machen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen sichtbar, positionieren uns entsprechend und lassen gewisse Ratings zu. Wir würden uns sicherlich wünschen, dass die Dimensionen «Engagement gegenüber Umwelt und Gesellschaft» noch stärker in die Bewertung von Unternehmen an der Börse einfließen.

Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Meilensteine, die V-ZUG bezüglich Nachhaltigkeit in den letzten beiden Jahren erreicht hat?

Einen wichtigen Meilenstein haben wir im Umgang mit den Daten erreicht. Seit Jahren kommunizieren wir diese transparent, doch in den letzten beiden Jahren haben wir uns sehr bemüht, um insbesondere die Umweltdaten differenziert zu verstehen und interpretieren zu können. So wissen wir heute zum Beispiel genau, wo wir warum Energie verbrauchen. Und wir sind jetzt in der Lage, die Daten nicht nur rückwirkend zu erheben, sondern daraus auch Aussagen für die Zukunft abzuleiten, Hebel zu identifizieren und strategische, messbare Ziele zu formulieren.



Kühlschrankfabrik der V-ZUG Kühltechnik AG, Sulgen

So haben wir bereits heute einen klaren Fahrplan, wie wir die verbleibenden CO₂-Emissionen noch einmal um 30 Prozent reduzieren können. Dazu tragen zum Beispiel die baulichen Massnahmen in Sulgen (siehe «Buran: Neubau für die V-ZUG Kühltechnik in Sulgen», Geschäftsbericht 2020, Seite 31) oder der Multi Energy Hub in Zug massgeblich bei.

In einem nächsten Schritt werden wir unser Augenmerk auf die indirekten Emissionen (Scope 3) legen und versuchen, deren Ursachen auf den Grund zu gehen, um auch in diesem Bereich wirksame Massnahmen zu planen und umzusetzen. Dabei sind uns das Lieferantenmanagement, der CO₂-Austoss der Produkte in der Nutzungsphase und die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden in ihrem Pendelverhalten besonders wichtig. In den Gesprächen mit unseren Lieferanten adressieren wir klar unsere Erwartungen bezüglich Umweltmanagement und sozialer Verantwortung. Mit V-Forest (siehe «CO₂-neutral mit V-Forest», Seite 48) haben wir ein Aufforstungsprojekt lanciert, das in Zukunft auch Nutzerinnen und Nutzern unserer Produkte ermöglichen soll, ihren CO₂-Fussabdruck zu kompensieren. Das 2020 eingeführte Mobilitätskonzept (siehe «Mobilität für die Mitarbeitenden und für die Umwelt», Seite 38) trägt massgeblich zur Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden bezüglich ihres eigenen Mobilitätsverhaltens bei. Zusammen mit der neuen Stelle «Leiter Nachhaltigkeit», die direkt an mich rapportiert, untermauert diese Initiative die Ernsthaftigkeit unseres Nachhaltigkeitsengagements auch intern. Zudem ist uns die gezielte Förderung unserer Mitarbeitenden ein grosses Anliegen. Mit V-ZUGconnect (siehe «Mitarbeitende», Seite 30) haben wir ein geeignetes Instrument etabliert, um im fortwährenden Dialog mit den Mitarbeitenden frühzeitig Entwicklungsbedürfnisse erkennen und fördern zu können. Ich finde es zudem sehr wichtig, dass Sandra Forster, Leiterin Human Resources, seit letztem Jahr Mitglied der Geschäftsleitung ist. So können wir die Verbindung zwischen Unternehmensstrategie und Personalstrategie stärken sowie wirksamer und schneller auf Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen. Und nicht zuletzt setzen wir damit ein klares Zeichen, dass uns die Mitarbeitenden sehr wichtig sind.

V-ZUG ist international kein Schwergewicht. Was kann das Unternehmen bei globalen Themen, wie die Nachhaltigkeit eines ist, bewirken?

Wir haben gut 2000 Mitarbeitende, leben aber nur einen Standard – unabhängig davon, wo und mit wem wir arbeiten. Eine klare Wertehaltung zu teilen, ist zentral. Auf diese Weise können wir auch als mittelständisches Unternehmen gezielt zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft beitragen. Sei dies durch spezifische Anforderungen an unsere Zulieferer im Umweltbereich, die Sensibilisierung unserer Kundinnen und Kunden im In- und Ausland, durch die hohe Qualität und Lebensdauer unserer Produkte oder die Art und Weise, wie wir mit unseren Stakeholdern in Dialog treten. Zwei Beispiele hierzu: Damit wir in der vorgelagerten Wertschöpfungskette Wirkung entfalten können, ist es unabdingbar, dass wir das Management unserer Lieferanten erreichen und als Kundin klare Anforderungen stellen – und zwar nicht nur bezüglich Qualität und Liefersicherheit, sondern auch bezüglich sozialer und ökologischer Verantwortung. Dann das Projekt Pi: Damit wollen wir im Rahmen des Tech Cluster Zug erschwingliche Mietwohnungen für unsere Mitarbeitenden und weitere Nutzerinnen und Nutzer in der näheren Umgebung des Unternehmens schaffen. Dieses Projekt hat internationale Strahlkraft und stärkt die Wahrnehmung von V-ZUG als Unternehmen, das über seinen eigenen Tellerrand hinweg einen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft leistet. Unser Nachhaltigkeitskompass lenkt alle unsere Tätigkeiten und ist somit immer für alle Partner, Kundinnen, Endkonsumenten und Lieferanten spürbar.

An die Jugendlichen und jungen Erwachsenen von heute denkend: Was braucht es, damit sich auch die «Generation Greta» für V-ZUG Geräte entscheidet?

Transparenz, Konsistenz und Ehrlichkeit. Die junge Generation will die Nachhaltigkeitsbestrebungen nicht suchen, sondern setzt sie voraus. Stösst sie aber auf Widersprüche, wird die Glaubwürdigkeit des Unternehmens schnell in Zweifel gezogen. Wir erleben eine junge Generation, die den Umgang mit digitalen Medien im Blut hat und sich in kürzester Zeit alle Informationen besorgt, die sie haben möchte. Für unsere Geräte und Dienstleistungen bedeutet dies: Das ganze Angebot muss stimmig sein. Das Produkt, der Service und die Kommunikation müssen sich gegenseitig unterstützen. Gleichzeitig liegt der Schlüssel zum Erfolg in der Einfachheit von Handhabung und Pflege. Die Konsumentinnen und Konsumenten wollen sich nicht aktiv mit dem Gerät auseinandersetzen. Vielmehr soll es möglichst selbsterklärend komplexe Aufgaben bewältigen. Zudem müssen wir eine gewisse Offenheit besitzen, um neue Geschäftsmodelle zu entwickeln, diese mit Kundinnen und Kunden zu besprechen und mit ihrer Hilfe weiterzuentwickeln. Wir dürfen nie das Gefühl haben, alles selbst am besten zu wissen. Vielmehr wollen wir den Nutzerinnen und Nutzern noch besser zuhören und lernen, damit umzugehen, dass sich Bedürfnisse in Zukunft schneller verändern.

Unternehmens- porträt



V-ZUG auf einen Blick

Ökonomie (V-ZUG Holding AG)

Nettoerlös in Mio. CHF	Betriebsgewinn (EBIT) in Mio. CHF
2019: 543,6	2019: 29,6
Veränderung: +4,7%	Veränderung: +66,2%
2020: 569,4	2020: 49,2

EBIT in % des Nettoerlöses
2019: 5,4%
Veränderung: +3,2%p.
2020: 8,6%

Mitarbeitende

Anzahl Mitarbeitende exkl. Temporärmitarbeitender*	Anteil Frauen in Kaderpositionen
2019: 1709	2019: 18,6%
Veränderung: +1,3%	Veränderung: +1,7%p.
2020: 1732	2020: 20,3%

Ausfallquote durch Berufsunfälle
2019: 0,21%
Veränderung: -0,01%p.
2020: 0,20%

* Die V-ZUG Holding AG zählte per 31.12.2020 1999 FTE (inkl. Temporärmitarbeitender). Die Anzahl Mitarbeitende bezieht sich auf den Umfang des Nachhaltigkeitsberichts (siehe Erläuterung zu Tabelle 1).

Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum

Anzahl Lieferantenaudits (Qualitäts-, Umwelt- und Sozialstandards)
2019: 104
Veränderung: -36%
2020: 67

Kreislauffähige Produkte und Services

Apparatestörungen in Garantie, 2015/2016 = 100%	Ersterledigungsrate bei Störungen
2019: 77,7%	2019: 90,8%
Veränderung: +10,8%p.	Veränderung: +0,6%p.
2020: 88,5%	2020: 91,4%

Ausgelieferte Geräte mit Energieeffizienz-Label A oder besser
2019: 96,8%
Veränderung: 0,0%
2020: 96,8%

Umwelt, Energie und Klima

Energieverbrauch innerhalb von V-ZUG pro produziertes Gerät, 2016/2017 = 100%	CO ₂ -Emissionen, direkt und indirekt, energiebezogen, in t CO ₂
2019: 99%	2019: 4709
Veränderung: +1,0%p.	Veränderung: -4,1%
2020: 100%	2020: 4518

Tabelle 1 Wichtigste Kennzahlen

Wenn nicht anders erwähnt, bezieht sich der Bericht inkl. Kennzahlen auf die drei Gesellschaften V-ZUG AG, V-ZUG Kühltechnik AG, V-ZUG (Changzhou) Special Components Co. Ltd. (nachfolgend V-ZUG genannt).

Das Unternehmen

Die V-ZUG Holding AG mit ihren rund 2000 Mitarbeitenden entwickelt, produziert und vertreibt seit über 100 Jahren hochwertige und ressourcenschonende Geräte für Küche und Textilpflege. Als Schweizer Marktführerin bei Haushaltsgeräten zeichnen wir uns durch einen herausragenden Service und Support sowie zukunftsweisende Innovationen aus. Damit stellen wir immer wieder unsere Technologieführerschaft unter Beweis. Mit dem Premiumsortiment wachsen wir gezielt in 16 ausgewählten Ländern auf vier Kontinenten. 1913 wurde unser Unternehmen als Verzinkerei Zug gegründet. Mit der Abspaltung von der Metall Zug Gruppe im April 2020 haben wir den Weg in die Eigenständigkeit angetreten. Am 25. Juni 2020 wurden die Aktien der V-ZUG Holding AG zum ersten Mal an der SIX Swiss Exchange gehandelt. Die Metall Zug AG hält weiterhin rund 30 Prozent der Aktien der V-ZUG Holding AG als strategische Beteiligung. Die V-ZUG AG bildet zusammen mit ihren ausländischen Tochtergesellschaften, der V-ZUG Kühltechnik AG und der operativ unabhängigen SIBIRGroup AG den Geschäftsbereich Haushaltapparate innerhalb der V-ZUG Holding AG (siehe Abb. 1).



Abb. 1 Operative Organisation der V-ZUG Holding AG

¹⁾ Gegründet per 11. Januar 2021.

²⁾ Umfirmierung im Dezember 2020.

Corporate Governance

Die Führungsorganisation der V-ZUG Gruppe beruht im Grundsatz auf zentraler Verantwortung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung der V-ZUG Holding AG. Die Gesellschaft mit Sitz in Zug ist die einzige kotierte Einheit der V-ZUG Gruppe. Die V-ZUG Gruppe richtet sich nach allen rechtlichen und regulatorischen 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 (siehe «Corporate Governance», Geschäftsbericht 2020, Seite 47).

Kompetenzregelung

Die V-ZUG Gruppe wird konzernmässig geführt, wobei die operative Verantwortung für die Führung und Zielerreichung beim CEO und der Geschäftsleitung liegt. Der Verwaltungsrat hat gemäss Gesetz die höchste Entscheidungskompetenz und legt unter anderem die organisatorischen, finanzplanerischen sowie buchhalterischen Richtlinien fest, die von der V-ZUG Gruppe einzuhalten sind. Entscheide werden vom gesamten Verwaltungsrat getroffen. Dabei wird er von zwei Ausschüssen unterstützt: dem Prüfungsausschuss (Audit Committee) sowie dem Personal- und Vergütungsausschuss. Der Verwaltungsrat tagt in der Regel alle zwei bis drei Monate (siehe «Corporate Governance», Geschäftsbericht 2020, Seite 47). Die Führung des laufenden Geschäfts für die V-ZUG Gruppe hat er an die Geschäftsleitung übertragen. Zwecks Kompetenzregelung zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung hat der Verwaltungsrat ein Organisationsreglement erlassen. Dieses enthält fundamentale Compliance-Grundsätze, die für die gesamte V-ZUG Gruppe Gültigkeit haben. Die Geschäftsleitung der V-ZUG Holding AG besteht derzeit aus acht Mitgliedern. Ende 2020 wurde sie durch Sandra Forster-Bernacchia, Direktorin Human Resources (HR), komplettiert. Damit unterstreichen wir, wie wichtig die Mitarbeitenden für das Unternehmen sind, und stärken den Konnex zwischen der Gesamtstrategie und dem Personalmanagement.



Produkte und Dienstleistungen



Im Schnitt steht in jedem Schweizer Haushalt ein Gerät unseres Traditionsunternehmens – ob Kühlschrank, Backofen/Steamer, Kochfeld, Waschmaschine/Wäschetrockner oder Geschirrspüler. Unsere Schweizer Spitzenqualität steht für langlebige, innovative Produkte und perfektionierte Serviceleistungen während der gesamten Betriebszeit. Wir sind verantwortlich für unsere Produkte – und dies während ihrer gesamten Lebensdauer. So achten wir bereits bei der Entwicklung darauf, dass unsere Produkte möglichst kreislauffähig sind. Ziel ist, dass sie während ihrer ganzen Lebensphase – von der Beschaffung der Einzelteile bis zur Entsorgung und Verwertung – möglichst keine negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben. Im Gegenteil: Sie sollen zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft beitragen (siehe Kapitel «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20). So auditieren wir zum Beispiel unsere Lieferanten regelmässig – auch in Bezug auf ausgewählte Nachhaltigkeitskriterien (siehe «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 53). Wir achten auf ressourcenschonende Produktionsprozesse und den optimierten Einsatz von Materialien. Zudem übernehmen wir Verantwortung dafür, dass unsere Geräte optimal und umweltgerecht entsorgt und verwertet werden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass die Produkte möglichst umweltschonend sind, wenn sie zur Anwendung kommen. Infolgedessen erreichen unsere Spitzengeräte regelmässig auch minimale Verbrauchswerte – der nachfolgende Beitrag zu unserem Geschirrspüler mit eingebauter Wärmepumpe nimmt Bezug darauf. Doch nur wer weiss, wie die eigenen Produkte zu nutzen sind, kann den eigenen Energieverbrauch im Haushalt minimieren. Wir wollen die Nutzerinnen und Nutzer unserer Geräte dabei unterstützen: Mit unserem EcoManagement sensibilisieren und motivieren wir sie dazu, sich im Haushalt Tag für Tag ökologisch zu verhalten. Die Funktion ermöglicht es ihnen, den Wasser- und Stromverbrauch ihrer V-ZUG Geräte zu überprüfen und bewusst sparsame Programme zu nutzen.

Effizienter Tausendsassa in der Küche

Unsere AdoraSpülen V6000 mit Wärmepumpe gehört zurzeit zu den schnellsten, sparsamsten, flexibelsten und komfortabelsten Geschirrspülern für Privathaushalte. Im Programm Eco wird das Spülwasser ausschliesslich von der Wärmepumpe erwärmt. Damit erreicht der Geschirrspüler die Energieeffizienzklasse A gemäss der neuen, verschärften Energieverbrauchskennzeichnung, die im März 2021 in Kraft getreten ist – was einzigartig sein dürfte. Mit dem Programm Eco reinigt der Geschirrspüler normal verschmutztes Geschirr mit dem absoluten Minimum an Wasser und Energie und verbraucht nur 0,49kWh Strom. Würden alle Schweizer Haushalte mit dem Programm Eco der Adora spülen, könnte man mehr als das Doppelte des jährlichen Stromverbrauchs der Stadt Zug einsparen. Zudem weiss die Adora, wann das Geschirr sauber ist. So spült sie im Automatikprogramm nur so lange bis das gewünschte Ergebnis vorliegt – im Idealfall mit einem sehr tiefen Wasserverbrauch von fünf Litern. Damit spart das Gerät bis zu 30 Prozent Wasser sowie Energie und Regeneriersalz.



Die Welt der optimalen Textilpflege

Da Menschen gerne saubere Kleidung tragen, tendieren sie dazu, zu viel Waschmittel zu verwenden. Für die Umwelt ist das suboptimal, da die Waschmaschine den übermäßigen Schaum in der Trommel mit Wasser bekämpfen muss und so viel mehr Wasser verbraucht, als eigentlich nötig wäre. Mit OptiDos stellen wir ein anwenderfreundliches Instrument zur Verfügung, mit dem jeder Haushalt unkompliziert Ressourcen sparen kann. OptiDos, eine Anfang 2019 lancierte Produktfunktion, nimmt einem die Entscheidung bei der Waschmitteldosierung ab. Die Nutzerinnen und Nutzer müssen nur die Wasserhärte einmalig einstellen, bei Bedarf den Verschmutzungsgrad eingeben und das Programm wählen – die Waschmaschine erledigt den Rest. Denn mithilfe dieser Angaben und einer ausgeklügelten Sensorik eruiert die Waschmaschine selbstständig die optimale Dosierung des Waschmittels.

Services

Wir begleiten unsere Kundinnen und Kunden persönlich beim Kauf sowie bei der Benutzung unserer Geräte. Aufgrund der Covid-19-Pandemie haben wir unsere Online-Beratung ausgebaut und waren auch während des Lockdowns, als die Ausstellungs- und Beratungszentren (ZUGORAMAs) geschlossen waren, für unsere Kundinnen und Kunden da. Mit Online-Beratungsterminen von jeweils 90 Minuten konnten wir die Qualität unserer Kundenbetreuung aufrechterhalten. Auch nach dem Kauf helfen unsere Fachleute mit Tipps und Tricks, maximal von den Möglichkeiten der Geräte zu profitieren. Alle, die ihre eigenen V-ZUG Geräte noch besser kennen lernen möchten, profitieren von einer kostenlosen Vorführung in einem unserer ZUGORAMAs oder von einer persönlichen Heimberatung. Je nach Gerätewahl wird für die Heimberatung ein Unkostenbeitrag verrechnet.

Besonders stolz sind wir auf unsere Servicetechnikerinnen und -techniker, die schnell reagieren bei Störungen, Reparaturen und anderem Servicebedarf. Auch sie waren und sind aufgrund der Pandemie mit ungewohnten Situationen konfrontiert. Mit den adäquaten Schutzmassnahmen und einem guten Gespür für die Befindlichkeit der Kundinnen und Kunden konnten sie ihren hohen Standard beibehalten (siehe Kapitel «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20).



Märkte

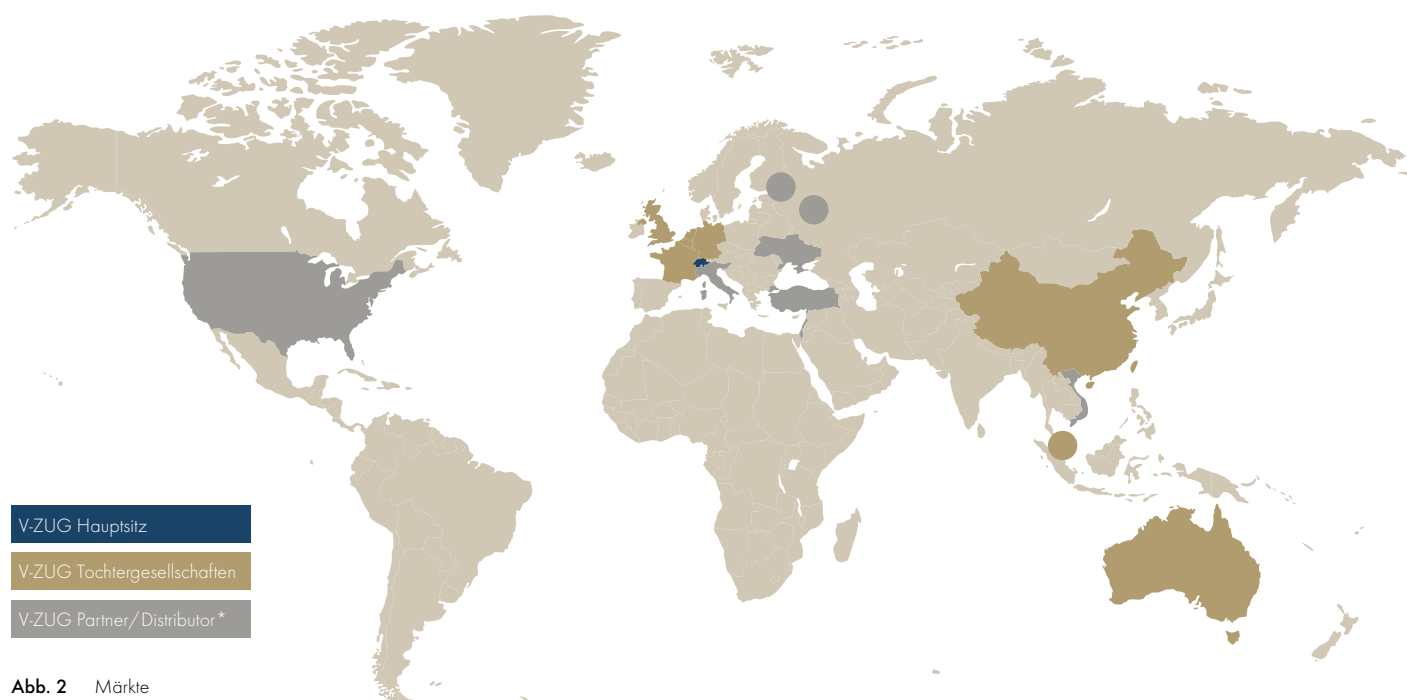


Abb. 2 Märkte

Globale Präsenz

In der Schweiz unterhält V-ZUG den Hauptsitz in Zug, wo sich Verwaltung, Entwicklung, Produktion und Logistik sowie ein ZUGORAMA befinden. Schweizweit unterstützen wir unsere Handelspartner und Kundinnen und Kunden mit neun weiteren ZUGORAMAs. Im Ausland ist die V-ZUG Gruppe in 16 Ländern tätig. Die wichtigsten Auslandsmärkte sind Deutschland, Benelux, Frankreich, Grossbritannien, Australien, China und Hongkong, Singapur und die USA. Wir bedienen anspruchsvolle Kundinnen und Kunden mit Premium-Geräten und exzellentem Service. Zudem unterhalten wir eine Produktionsstätte für Halbfabrikate wie Wärmepumpen und Ventilatoren im chinesischen Changzhou. Für alle Produkte und Marken werden umfassende Service- und Supportdienstleistungen geboten. Im Heimmarkt Schweiz sind für die V-ZUG AG und die SIBIRGroup AG mehr als 300 Servicetechnikerinnen und -techniker von 24 Service-Centern aus im Einsatz. International hat V-ZUG in den von ihr bedienten Märkten das Serviceangebot zur aktiven Unterstützung der Marke weiter aufgebaut (siehe «Marktumfeld», Geschäftsbericht 2020, Seite 14).

* In Russland insb. in den Metropolitanregionen Moskau und St. Petersburg.

Strategie und Nachhaltigkeit

Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung und Neoökologie haben vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie zusätzlich an Dynamik gewonnen und werden unsere Geschäftsentwicklung in Zukunft stark beeinflussen. Strategisch richten wir uns darauf ein und stärken unsere Resilienz in einer turbulenten Zeit, indem wir agil operieren, unsere Kernkompetenzen stärken und unsere Partnerschaften pflegen.

Trotz verschärftem Wettbewerb in der Schweiz wollen wir auch in Zukunft in unserem Heimmarkt führend sein und unseren Marktanteil nachhaltig und stetig ausbauen. Das schaffen wir über unser Angebot: innovative Technologie, Produkte und Dienstleistungen – aber auch über unsere Marke und die stärkere Positionierung bei den Endkundinnen und -kunden. Wir glauben jedoch nicht nur an die Schweiz als Absatzmarkt, sondern auch als Werkplatz. Unsere Zukunft in der Schweiz sichern wir, indem wir mit einem hohen Anspruch an Qualität die Zukunft unserer Branche mitgestalten und als zuverlässige Partnerin die Attraktivität unserer Standortgemeinden mitprägen. Gleichzeitig nutzen wir die Chancen der globalisierten Welt und internationalisieren uns weiter. Dabei setzen wir auf Premium-Segmente und lassen unsere Qualitäten wirken: Kundennähe, Langlebigkeit und Nachhaltigkeit der Haushaltsgeräte sowie erstklassiger Service.

Die Digitalisierung verändert unser aller Leben und ebenso das Lösungsangebot von V-ZUG in einem rasanten Tempo. Wir sehen dies als Chance und nutzen die technologischen Möglichkeiten für digitale Lösungen, Produkte und Geschäftsmodelle. Unsere Geräte bieten unseren Kundinnen und Kunden durch digitale Anwendungen wie V-ZUG-Home oder EcoManagement (siehe Kapitel «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20) mehr Bedienungskomfort sowie Transparenz bezüglich des Ressourcenverbrauchs der jeweiligen Anwendung. Auch in der Produktion und Entwicklung eröffnet uns die Digitalisierung neue Wege, schneller und effizienter zusammenzuarbeiten sowie neue Produkte und Lösungen zu entwickeln und herzustellen (siehe Kapitel «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20). Gleichzeitig richtet sich der Fokus auf digitale Vertriebskanäle (insbesondere im B2B-, aber auch im B2C-Markt) für mehr Effizienz und Bequemlichkeit. Automatisierte Prozesse sollen den Kundinnen und Kunden ermöglichen, bei der V-ZUG Gruppe in Zukunft noch einfacher bestellen zu können. Viele Facetten der Digitalisierung zahlen auf den anhaltenden Wertewandel unserer Gesellschaft ein, die sich so bewusst ist wie noch nie, dass die natürlichen Ressourcen unseres Planeten endlich sind. Zukünftige Kundengenerationen haben ein hohes Bedürfnis nach ehrlicher und transparenter Produktinformation, damit sie informierte Kaufentscheidungen treffen können. Das entspricht dem Anspruch, den wir an uns selbst stellen. Deshalb werden wir weiter daran arbeiten, unsere Kundinnen und Kunden klar, verständlich und schnell zu informieren, und sie dabei unterstützen, unsere Produkte bedürfnisgerecht nutzen zu können.

Nachhaltigkeit – seit Langem Teil unserer DNA

Bei V-ZUG denken wir Nachhaltigkeit nicht nur, sondern leben sie. Wir engagieren uns seit vielen Jahren für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Mit einem aktiven Gerätepark von ungefähr 4,5 Millionen steht im Schnitt in jedem Schweizer Haushalt ein V-ZUG Haushaltsgeschäft. Wir sind uns bewusst, dass wir damit einen grossen Einfluss auf die Umweltbilanz dieser Haushalte haben. Wir produzieren seit 2020 klimaneutral und fertigen möglichst emissionsarm und ressourcenschonend umweltfreundliche und langlebige Geräte. Nachhaltigkeit bedeutet für uns aber mehr als nur unser ökologischer Fussabdruck: Wir wollen zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft beitragen und verstehen Nachhaltigkeit als ein ganzheitliches Konzept, das unsere gesamte Wertschöpfungskette umfasst – gesellschaftlich, ökologisch und unternehmerisch. Konkret: Wir engagieren uns für das Wohl aller Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, insbesondere aber für das Wohl unserer Mitarbeitenden. Wir bekennen uns klar und konsequent zu einer Investitionsstrategie, die Innovationen und Effizienzgewinne ermöglicht. So investiert V-ZUG mit der Arealtransformation im Rahmen des Grossprojekts Tech Cluster Zug und mit dem Neubauprojekt der V-ZUG Kühltechnik in Sulgen nicht nur in den nachhaltigen Ausbau unserer Produktionsstätten, sondern auch in die Wettbewerbsfähigkeit der beiden Wirtschaftsregionen. Die Schweiz ist für uns trotz hoher Lohnkosten ein wichtiger Erfolgsfaktor: Innovationskraft, Expertise, ein tief verankertes Qualitätsbewusstsein sowie eine hohe Sensibilität für Themen der Nachhaltigkeit sind der ideale Nährboden für unser Unternehmen. In unserem Nachhaltigkeitsbericht berichten wir seit 2012 jährlich über unser Engagement und die erzielten Fortschritte.

Wirksam mit der Sustainability Workforce

Um die Nachhaltigkeit als treibende Kraft für unsere Zukunftsfähigkeit zu nutzen, haben wir seit Juni 2020 mit Marcel Niederberger einen dezidierten Leiter Nachhaltigkeit bestimmt. Er rapportiert direkt an den CEO und leitet eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe, die V-ZUG Sustainability Workforce. Das motivierte Team aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Abteilungen (siehe Interview mit Marcel Niederberger «Acht Fragen an den Leiter Nachhaltigkeit», Seite 40) treibt die strategische Verankerung voran, legt die Themenschwerpunkte fest und identifiziert mögliche Projekte, die einen besonders hohen Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt haben. Seit 2020 hat das Team intensiv an der Standortbestimmung der Nachhaltigkeit bei V-ZUG weitergearbeitet und Handlungsfelder vertieft und konkretisiert.



Strategisch verankern – wirkungsvoll umsetzen

2018 und 2019 haben wir unsere Wesentlichkeitsmatrix überarbeitet. In umfassenden Interviews mit externen und internen Anspruchsstellern haben wir die Relevanz der Themen diskutiert und bewertet. Die daraus abgeleitete Wesentlichkeitsmatrix bildet die Grundlage für unsere Aktivitäten. Im Jahr 2021 werden wir die Wesentlichkeitsmatrix überprüfen und anschliessend die strategischen Ziele weiterentwickeln und verabschieden.

Die Themen der Wesentlichkeitsmatrix haben wir zu vier thematischen Zielbildern verdichtet: «Kreislauffähige Produkte und Services», «Mitarbeitende», «Umwelt, Energie und Klima» sowie «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum». Diese von der Geschäftsleitung verabschiedeten Zielbilder beschreiben die langfristige Nachhaltigkeitsvision von V-ZUG. Die Bewertung der Relevanz aus Sicht von V-ZUG beinhaltet immer auch die Perspektive, wie stark die Themen intern bereits vorangetrieben werden oder wo bereits gute Fortschritte erreicht wurden. Damit ist zum Beispiel zu erklären, warum aus Sicht von V-ZUG das Thema Treibhausgase tiefer eingeschätzt wird (im Sinne von: Es wird schon sehr viel zu diesem Thema unternommen) als aus externer Sicht.

Die nicht priorisierten Themen berücksichtigen wir ebenfalls in unseren Aktivitäten oder sie haben bereits einen hohen Stellenwert innerhalb von V-ZUG, z. B. gehört der Geschirrspüler Adora zu den Sparsamsten im Wasserverbrauch und das V-ZUG Women’s Network engagiert sich für das Thema Diversität.

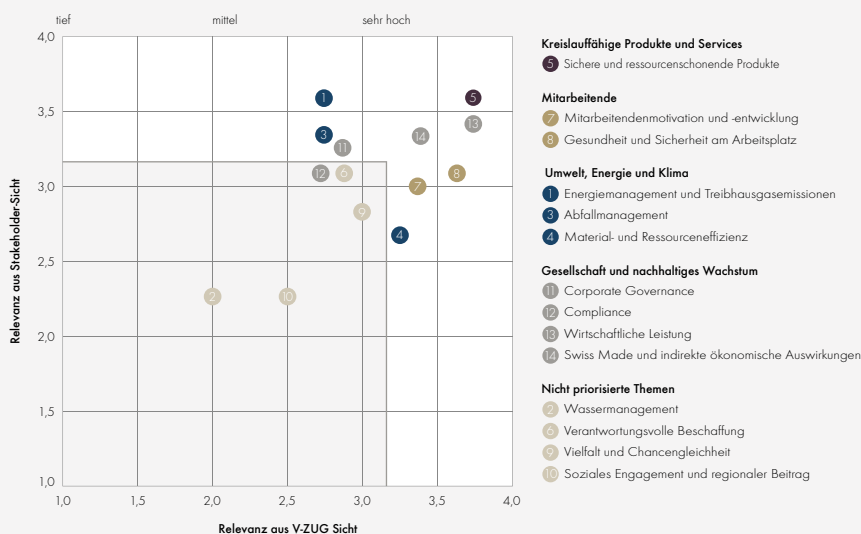


Abb. 3 Wesentlichkeitsmatrix

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)



Abb. 4 Wirkungsfelder von V-ZUG in Bezug auf die SDGs

Einfluss auf die UN Sustainable Development Goals

Wir orientieren uns zunehmend an internationalen Massstäben und sind deshalb 2020 als eines der ersten Unternehmen der Schweiz dem Programm Swiss Triple Impact (STI-Programm) beigetreten – einem Programm, das sich der Umsetzung der Agenda der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und der Agenda 2030 der Schweiz (mit den 17 Sustainable Development Goals, nachfolgend SDGs genannt) verschrieben hat.

Das nationale Programm unterstützt Unternehmen aller Grössen und Branchen dabei, ihre Zukunftsfähigkeit zu stärken, indem sie die SDGs in ihre operativen Abläufe integrieren. In Workshops und mittels Fragebögen haben wir uns intensiv mit der Fragestellung auseinandergesetzt, auf welche der 17 SDGs V-ZUG den grössten Einfluss hat. Dabei besteht kein Zweifel: Um die Agenda 2030 erfolgreich umzusetzen, müssen wir uns für alle SDGs engagieren. Indem wir aber unsere Kräfte bündeln und uns auf Themengebiete konzentrieren, in denen wir als Unternehmen einen grossen Einfluss haben, können wir am meisten bewirken.



«V-ZUG war eines der ersten Unternehmen, das am Programm Swiss Triple Impact teilgenommen hat. Ihr Engagement ist echt und greift tief. Ich wünsche V-ZUG den Mut, weniger bescheiden zu sein und sich öffentlich zu einer klaren Nachhaltigkeitsvision zu bekennen.»

Chantal Calame, STI Engagement Lead, B Lab Schweiz

2021 werden wir im Rahmen der definierten Zielbilder der Wesentlichkeitsmatrix die für uns wichtigen SDGs 7 (bezahlbare und saubere Energie), 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), 12 (verantwortungsvoller Konsum und Produktion) und 13 (Massnahmen zum Klimaschutz) adressieren. Unseren Einfluss auf diese SDGs umreissen wir jeweils kurz in den themenspezifischen Kapiteln.

Die folgende Tabelle zeigt auf, welchen Einfluss wir auf die SDGs 7, 8, 9, 12 und 13 haben:


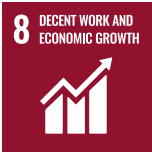



SDG	Einfluss von V-ZUG
 <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ressourcenschonende und energieeffiziente Produkte in der Anwendung ▪ Nutzung und Ausbau erneuerbarer Energien an unseren Produktionsstandorten, z. B. Bau des Multi Energy Hubs im Rahmen des Grossprojekts Tech Cluster Zug, der Nutzerinnen und Nutzer des Areals nach Fertigstellung und Inbetriebnahme mit lokaler, erneuerbarer Energie versorgen wird ▪ Energieeffizienz in unseren Prozessen und in der Gebäudebewirtschaftung, z. B. durch Nutzung von Energie aus Abwärme
 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investitionen in die Aus- und Weiterbildung sowie die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden über alle Generationen ▪ Vielfältige, interessante Laufbahnen und Förderung der Mitarbeitenden ▪ Hohe Arbeitssicherheit und positive Einflussnahme auf die Gesundheit der Mitarbeitenden ▪ Förderung von Chancengerechtigkeit und Diversität ▪ Beiträge an die Standortattraktivität von Zug und Sulgen und Schaffung attraktiver und vielfältiger Stellen für den lokalen Arbeitsmarkt ▪ Etablierung von hohen Arbeitsstandards in der Lieferkette ▪ Fokus auf gesundes Wirtschaftswachstum mit Rücksicht auf Mensch und Umwelt
 <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung kreislauffähiger Produkte ▪ Innovationskraft nach innen und aussen ▪ Moderne, ressourcenschonende Industrie und Infrastruktur, insbesondere in der Arealentwicklung in Zug sowie auch beim Neubau in Sulgen ▪ Anwendung hoher ökologischer Baustandards und innovativer nachhaltiger Baumethoden in der Arealentwicklung in Zug
 <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Langlebige, servicierbare Qualitätsprodukte mit einer Ersatzteilgarantie von bis zu 15 Jahren ▪ Transparente Produktinformation für kompetente Kaufentscheidungen ▪ Sensibilisierung der Endkundinnen und -kunden für Umweltschutz ▪ Ökologisches Haushalten «auf Knopfdruck» ▪ Unterstützung in gesunder, ausgewogener Ernährung und Verhindern von Food Waste ▪ Energie- und ressourceneffiziente Produktion ▪ Einsatz kreislauffähiger Materialien
 <p>13 CLIMATE ACTION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klima- und umweltschädliche Emissionen verhindern, reduzieren, kompensieren ▪ CO₂-neutrale Produktion seit 2020, inkl. Kompensation ▪ Kompensation mit interner CO₂-Lenkungsabgabe von CHF 120 pro Tonne CO₂ ▪ Kompensation über das Aufforstungsprojekt «V-Forest» ▪ Etablierung ökologischer Standards in der Lieferkette ▪ Sensibilisierung der Mitarbeitenden, z. B. über das neue Mobilitätskonzept

Tabelle 2 Einfluss von V-ZUG auf die SDGs 7, 8, 9, 12, 13

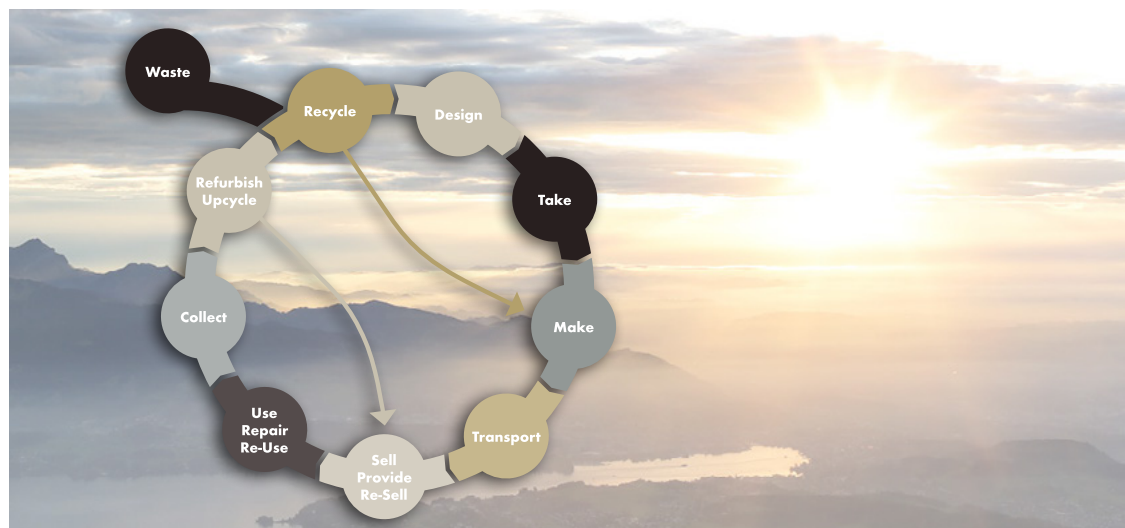
Kreislauffähige Produkte und Services



Die Verantwortung für unsere Produkte endet nicht mit der Auslieferung. Im Gegenteil: Die gesamte Lebensdauer steht im Fokus unserer kontinuierlichen Bestrebung, innovativere, nachhaltigere und zukunftsfähige Lösungen zu schaffen. Diese hohen Qualitätsansprüche prägen unsere Arbeit im Einkauf (siehe «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51), in Entwicklung, Produktion, Kundenbetreuung bis zur Entsorgung. Noch bevor sie ausgeliefert werden, durchlaufen V-ZUG Geräte durchschnittlich 600 Funktions- und Sicherheitstests. Sie sind Teil unseres durchgängigen Qualitätsmanagements nach ISO 9001.

Den Kreis schliessen

Unsere langlebigen Haushaltsgeräte sollen noch Jahre nach dem Verkauf Freude bereiten. Die Ersatzteilgarantie von bis zu 15 Jahren legt den Grundstein hierfür. Zusätzlich können unsere Geräte nachträglich smart gemacht und mit Produktfunktionen erweitert werden. Damit schützen wir die Investitionen der Kundinnen und Kunden und leisten einen Beitrag zum nachhaltigen Einsatz von Ressourcen. Um die Produktion und die Lagerung so effizient wie möglich zu gestalten, modularisieren wir unsere Geräte und Modelle immer mehr mit der Plattformtechnologie (siehe «Grössere Auswahl mit weniger Teilen», Seite 26).



Kreislaufwirtschaft - Den ganzen Lebenszyklus betrachten

Ein zentraler Ansatz für uns Richtung nachhaltige Zukunft liegt in der Kreislauffähigkeit der Produkte. Dabei wollen wir die verwendeten Materialien so lange wie möglich im Kreislauf halten und setzen heute hauptsächlich auf Recycling. Das heisst: Wir rezyklieren die verwendeten Materialien wie Stahl und Aluminium. Dies unter anderem mit dem Ziel, das rezyklierte Material in neuen Produkten wiederzuverwenden. Obwohl unsere durchschnittliche Recyclingrate in der Schweiz bereits über 80 Prozent beträgt (siehe «Am Ende des Lebenszyklus», Seite 27), wollen wir die Kreislauffähigkeit unserer Produkte ambitioniert vorantreiben.

Es gibt aber auch ganze Geräte, die noch voll funktionstüchtig sind, aber von den Nutzerinnen und Nutzern trotzdem ersetzt werden. Im Handel mit gebrauchten Geräten sehen wir Potenzial, das wir in den kommenden Jahren für V-ZUG zunehmend nutzen möchten.

Damit dies gelingt, beziehen wir die Aspekte der Kreislauffähigkeit von Beginn an in die Entwicklung ein. Um weitere Fortschritte zu machen, schaffen wir zunächst Transparenz und identifizieren wir die grössten Hebel. Dazu haben wir im Berichtsjahr erste Geräte in einem Life Cycle Assessment detailliert analysiert. Es erlaubt uns, die Umweltbelastung unterschiedlicher Materialien gegeneinander abzuwägen und Erkenntnisse daraus in das Produktdesign einfliessen zu lassen. In diesem Zusammenhang suchen wir auch den Austausch mit Expertinnen und Experten, beispielsweise über das Netzwerk Ressourceneffizienz Schweiz (Reffnet).

Kreislaufwirtschaft bedeutet für uns aber auch, unsere Geschäftsmodelle kritisch zu überdenken: Könnte man eine Waschmaschine nicht analog einem Auto mieten oder leasen? Mit Konzepten wie der Sharing Economy hinterfragen wir, wie wir Kundinnen und Kunden unsere Leistungen zur Verfügung stellen und den besten Service bieten können (siehe «Beste Qualität mieten statt besitzen», Seite 28).



Adora Waschmaschine zerlegt als Basis für die Ökobilanz



Qualitätsprodukte für mehr Nachhaltigkeit zuhause

Der Energie- und Wasserverbrauch ist beim Gebrauch unserer Geräte wesentlich grösser als bei deren Produktion. Diesen Hebel für eine nachhaltige Zukunft nutzen wir, indem wir ressourcenschonende Geräte fertigen. Und zwar ohne Kompromisse beim Ergebnis oder beim Bedienungskomfort. Unsere Endkundinnen und -kunden regen wir an, ihre Geräte umweltschonend zu nutzen: Das integrierte EcoManagement informiert über den prognostizierten und den tatsächlichen Energie- und Wasserverbrauch und mit der Eco-Option lässt sich der ökologische Fussabdruck eines Standardprogramms einfach verringern. Mit OptiDos fügen V-ZUG Waschmaschinen der Wäsche nur so viel Waschmittel wie nötig bei und helfen damit, Wasser und Waschmittel zu sparen.

Viele unserer Geräte lassen sich mit dem WLAN verbinden. Diese Vernetzung bietet zahlreiche Chancen für innovative Dienstleistungen. So haben wir im Berichtsjahr mit der Konzeptionierung einer Gamification-App begonnen. Kundinnen und Kunden können ihre Ergebnisse mit anderen vergleichen und darum wetteifern, wer es schafft, am wenigsten Strom und Wasser zu verbrauchen. Andererseits ermöglicht die Vernetzung, dass Servicemitarbeitende aus der Ferne auf die Geräte zugreifen und Störungen im Vorfeld analysieren können. Kundinnen und Kunden profitieren von einem raschen und unkomplizierten Service. Weiter begünstigen wir den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen. Mit SmartStart können unsere Kundinnen und Kunden den Geschirrspüler so programmieren, dass er erst dann startet, wenn erneuerbarer Strom – beispielsweise von der hauseigenen Solaranlage – verfügbar ist.

Gesteigerte Energieeffizienz fordert neue Labels

Nach 25 Jahren mit den vertrauten Energylabels für Haushaltsgeräte übernimmt die Schweiz ab März 2021 eine neue und verschärfte EU-Verordnung für die Energieverbrauchskennzeichnung. Davon sind zunächst unsere Waschmaschinen, Wäschetrockner, Geschirrspüler sowie Kühl- und Gefriergeräte betroffen. Diese wurden während des Berichtsjahrs neu eingestuft. Weil Geräte immer effizienter wurden, reichte die ursprüngliche Skala von A bis G nicht mehr aus und wurde laufend mit A+, A++ und A+++ erweitert. Mit der Reskalierung steigen die Anforderungen an die Sparsamkeit und man kehrt zurück zu den Klassen A bis G. Damit werden Ballungen in den Bestklassen vermieden und Kundinnen und Kunden können die Energieeffizienz wieder einfacher vergleichen. Das heisst, es gibt wieder Luft nach oben – eigentlich. Denn unsere Spitzengeräte erreichen auch auf der neuen Skala die Klasse A. Grund dafür ist die von V-ZUG entwickelte Wärmepumpe. Wir zeigen, was technisch möglich ist, und optimieren nicht nur bei den offiziellen Deklarationsprogrammen. So tragen unsere Kundinnen und Kunden zum Umweltschutz bei, unabhängig davon, für welches Programm sie sich entscheiden.

Zahlen und Fakten

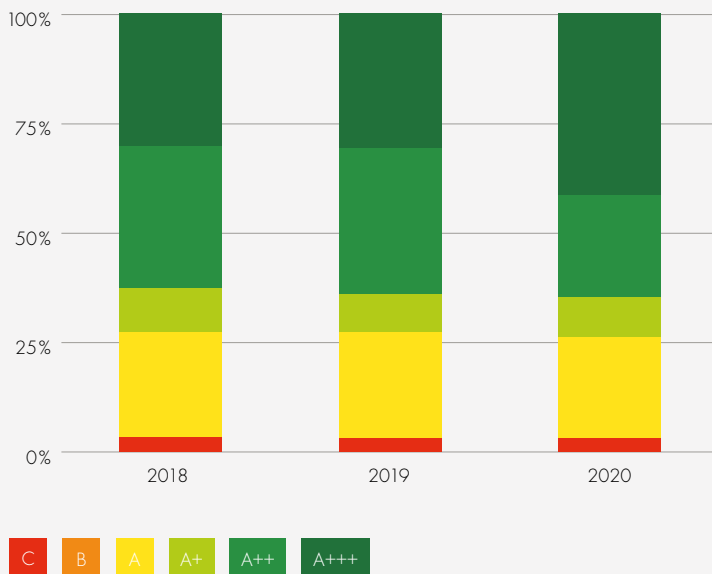


Abb. 5 Ausgelieferte Geräte mit Label nach Energieklassen

Geräte von V-ZUG sind energieeffizient

Der Anteil Geräte von V-ZUG, die mit der europäischen Energieklasse A oder höher ausgeliefert werden, hat sich über die Jahre bei rund 97% eingependelt. Mit der Einführung der neuen Geschirrspüler konnte 2020 der Anteil der A+++-Geräte markant gesteigert werden.

Zudem gibt es Gerätekategorien, die keine Energieklassifizierung haben. Bei V-ZUG sind das die Kategorien Kochfelder, Wärmeschubladen und Mikrowellen. Dieser Anteil beträgt konstant ca. 18% der insgesamt ausgelieferten Geräte.

Störungsursachen gehen wir auf den Grund

Die Störungsrate ist 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 13,8% angestiegen. Im Vergleich zum Basisjahr 2015/2016 ist die Rate insgesamt um 11,5% gesunken. Der Anstieg gegenüber 2019 ist auf Störungen bei verbauten Elektronikkomponenten sowie auf Probleme mit den Bottichen von Geschirrspülern zurückzuführen. Treten derartige Häufungen auf, gehen wir den Ursachen auf den Grund und leiten schnellstmöglich Massnahmen ein. Wir investieren kontinuierlich in die Qualität unserer Produkte und Herstellungsprozesse.

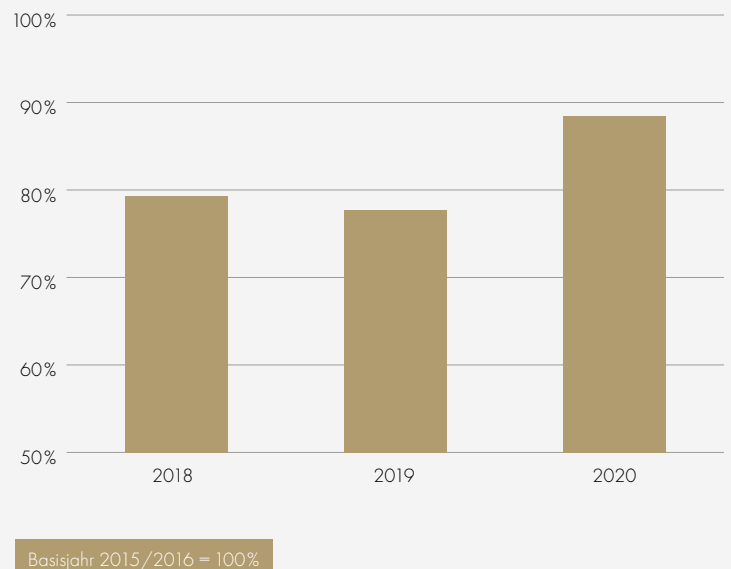


Abb. 6 Störungsrate Schweiz (indexiert auf den Stand 2015/2016)

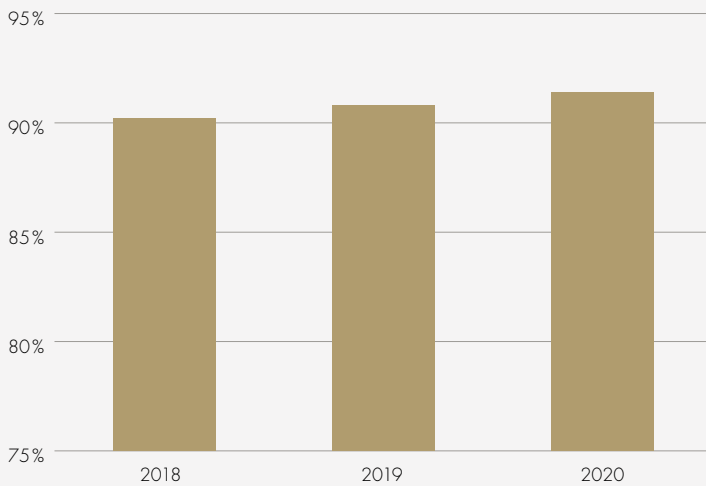


Abb. 7 Ersterledigungsrate (Schweiz)

Reaktionszeit angestiegen – Ersterledigungsrate gesteigert

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.

Die Ersterledigungsrate hat sich weiterhin erfreulich entwickelt und erreichte 2020 einen neuen Höchstwert von 91,4%, dies als Resultat konsequenter Schulung und Optimierung der einzelnen Prozessschritte.

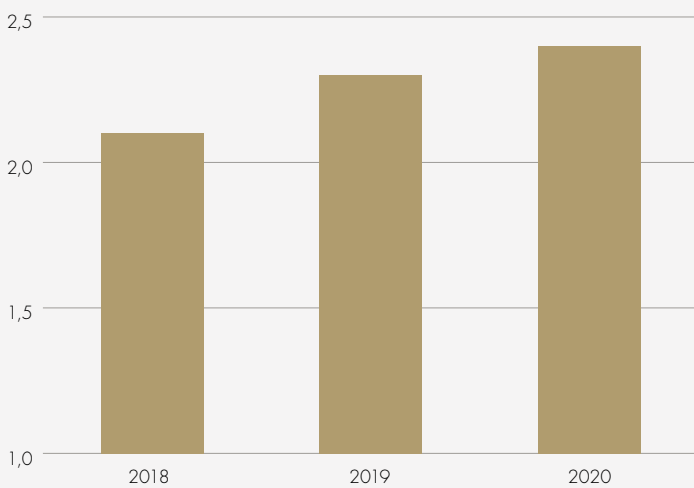


Abb. 8 Durchschnittliche Reaktionszeit in Tagen (Schweiz)

Seit 2018 ist die durchschnittliche Reaktionszeit gestiegen. Grund dafür war die SAP-Umstellung in den Jahren 2018 und 2019. Die dabei teilweise entstandenen Systemprobleme konnten in der Zwischenzeit behoben und stabilisiert werden.

Die Pandemie und die damit einhergehenden Massnahmen zum Schutz von Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden waren insbesondere bei der Ausführung von Servicearbeiten anspruchsvoll. Aufgrund von Schutzmassnahmen wie präventive Quarantäne oder dem Schutz besonders gefährdeter Personen fehlten immer wieder personelle Kapazitäten. Dies resultierte in Reaktionszeiten über dem langjährigen Schnitt. Erfreulicherweise waren die Resultate direkter Kundenzufriedenheitsbefragungen dennoch positiv. Demnach waren mehr als 95% der Kundinnen und Kunden entweder begeistert oder sehr zufrieden.

Grössere Auswahl mit weniger Teilen

Nach sechs Jahren Entwicklung beruht unsere im März 2021 lancierte Excellence Line ebenfalls auf dem komplett neu konzipierten Basisbaukasten, wie auch bereits die 2020 auf den Markt gebrachte Advanced Line. Backöfen und Steamer mögen sich in ihrer Funktion unterscheiden, doch heute gibt es bei den verwendeten Bauteilen eine Übereinstimmung von bis zu 90 Prozent. «Dem war nicht immer so», erinnert sich Roy Keller, Gesamtprojektleiter Excellence Line. «Wenn wir jeweils eines unserer Modelle weiterentwickelt hatten, mussten wir für jedes andere Modell neue Teile konzipieren, um von derselben Innovation Gebrauch zu machen.» Für die Kundinnen und Kunden war dies nicht erkennbar, denn erst wenn man sich das Innenleben der thermischen Geräte anschaute, bemerkte man die grossen Unterschiede im Aufbau. Damit ist nun Schluss. Dank der sogenannten Plattformtechnologie sparen wir knapp 400 Teile ein und können gleichzeitig besser auf die Präferenzen unserer Kundinnen und Kunden eingehen – ganz nach der Devise: Nach aussen Varianz schaffen, nach innen uniform bleiben. «Unsere Produktionsabläufe wurden viel effizienter», fügt Roy Keller stolz an, «durch die Vereinheitlichung der Fertigungsschritte arbeiten wir mit weniger Montagebändern und sind schneller in der Entwicklung.» Nicht nur im Produktionsablauf konnten wir so die Effizienz erhöhen, sondern auch entlang der ganzen vorgelagerten Wertschöpfungskette: Durch weniger Teile verkleinern wir die Anzahl unserer Lieferanten, reduzieren unsere Transportfahrten und benötigen weniger Lagerfläche. Der technische Neustart gab uns auch die Möglichkeit, verwendete Materialien zu hinterfragen und gewisse schädliche Zusatzstoffe zu verbannen. Solch eine Umstellung bedingt, dass Entwicklung, Fertigung, Montage und Service eng zusammenarbeiten. Hierbei kam uns die physische Nähe am Werkplatz Zug zugute. Zukünftig könnte das Baukastensystem noch mehr Produktkategorien beinhalten.



Am Ende des Lebenszyklus

«Noch nie zuvor hat eine Kundin dies verlangt», staunt Adrian Scheiber, Geschäftsführer der Immark AG Schattdorf noch ein paar Monate später. Im Herbst 2020 kam V-ZUG mit dem Wunsch auf ihn zu, genauer herauszufinden, wie die Recyclingquote ihrer Adora-Waschmaschinen aussieht. «Dazu haben wir 10 Tonnen Adoras in einem separaten Batch rezykliert und versucht Optimierungsmöglichkeiten zu finden» erklärt er. Dass die Waschmaschinen zu über 90 Prozent rezyklierbar sind, freut Marcel Niederberger, Leiter Nachhaltigkeit bei V-ZUG. «Viel spannender war es aber zu sehen, dass wir insbesondere beim Einsatz des Materialmixes einen grossen Hebel für eine bessere Kreislauffähigkeit unserer Produkte haben.» Neben Stahl, Aluminium und Kupfer sind in den Geräten verschiedene Arten von Kunststoff verbaut. Indem wir die Vielzahl der Kunststoffarten minimieren und Kunststoffe nur dort einsetzen, wo nötig, können wir unsere Recyclingquote steigern. Weiteres Potenzial steckt darin, dass Motoren, Kondensatoren, Kabel und Leiterplatten als ganze Teile entnommen werden können. Die Mitarbeitenden der Immark AG Schattdorf entfernen diese Komponenten, bevor der Querstromzersetzer – ein grosser Kessel mit rotierenden Schiffsketten am unteren Ende – die Waschmaschine maschinell zerkleinert. Hierbei könnten in Zukunft Explosionszeichnungen der Adora-Maschinen helfen, die begehrten Teile schnell zu finden. Solche Überlegungen gingen aus den gemeinsamen Workshops zwischen den Recyclingprofis und dem Entwicklungsteam von V-ZUG hervor. Gemeinsam wollen wir weitere Chancen identifizieren, um die maximal rezyklierbaren Haushaltsgeräte von morgen zu entwickeln.



Recycling Test
Adora Waschmaschinen

Beste Qualität mieten statt besitzen

Das Zeitalter von Digitalisierung und Sharing Economy veranlasst uns, bestehende Geschäftsmodelle zu hinterfragen. Diese Trends weisen weg von «Besitz» hin zu «Nutzung» – flexibel, individuell und lückenlos. Im Berichtsjahr haben wir mit dem Marktversuch «Clean & Simple» im B2B-Geschäft darauf reagiert: Anstatt Haushaltsgeräte zu kaufen, schliesst die Kundin oder der Kunde einen Nutzmietvertrag mit V-ZUG ab. Neben Inbetriebnahme und Installation sind auch Servicedienstleistungen sowie der Ersatz defekter Geräte gedeckt – ob Waschmaschine oder Wäschetrockner, die Geräte bleiben in Besitz von V-ZUG. In der Folge können wir deren Mehrwert entlang des ganzen Lebenszyklus maximieren sowie die Lebensdauer verlängern, indem wir eine lückenlose Wartung garantieren und die Geräte bei Bedarf upgraden. Insbesondere aber erlaubt uns dieses Modell, den Kreis zu schliessen. Bereits heute sind saubere Entsorgung und Recycling über unseren Entsorgungspartner sowie das Schweizer Entsorgungsnetzwerk sichergestellt. Wir versprechen uns jedoch einen höheren Wiederverwendungsgrad, wenn V-ZUG den Prozess kontrolliert und Erkenntnisse daraus in die Entwicklungsprozesse einfließen. Und da V-ZUG den Kundinnen und Kunden das Gerät abnimmt, wenn dieses nicht mehr benötigt oder ein anderes Produkt gewünscht wird, können wir einer frühzeitigen Entsorgung vorbeugen. Im Jahr 2021 setzen wir den Versuch fort und werden anhand der gewonnenen Erkenntnisse und Kundenrückmeldungen darüber entscheiden, in welcher Form und für welche Produkte wir damit fortfahren.



«Unsere Ressourcen sind endlich. Gemeinsam mit V-ZUG suchen wir nach umweltschonenden Lösungen und überlegen, wie die kreislauffähige Waschmaschine der Zukunft aussieht. Diese kollegiale und spannende Zusammenarbeit mit einer pionierfähigen Partnerin ist ein Gewinn für unser Unternehmen und mich persönlich.»

Adrian Scheiber, Geschäftsführer, Immark AG Schattdorf



Einfluss auf SDGs 7, 9, 12 und 13

V-ZUG bietet Konsumentinnen und Konsumenten langlebige, ressourcenschonende Geräte für ein modernes Zuhause. Nutzerinnen und Nutzer sensibilisieren wir mit spezifischen Funktionen für den Umweltschutz und machen ökologisches Haushalten einfach. Aktuell fokussieren wir uns stark auf die Kreislauffähigkeit unserer Produkte. Unser Ziel ist es, Produkte aus Materialien und Komponenten zu fertigen, die aufgewertet, repariert, wiederverwendet, umgebaut oder materiell verwertet werden können. Dadurch bleiben unsere hochwertigen Geräte längerfristig im Kreislauf und schaffen nachhaltig Mehrwert.

Solch zirkuläre Ansätze sind notwendig, um unser Wirtschaftssystem ressourceneffizienter auszugestalten und Wohlstand von Umweltbelastung zu entkoppeln. Hier kann und will V-ZUG mitdenken und vorausgehen.

Mitarbeitende



Dass V-ZUG seit über 100 Jahren besteht und sich erfolgreich entwickelt, verdanken wir dem Engagement unserer Mitarbeitenden. Sie setzen sich für die Strategie ein und stellen unseren Kundinnen und Kunden erstklassige Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung. Wir wollen deshalb, dass die rund 2000 Mitarbeitenden von V-ZUG mit ihren Tochtergesellschaften im In- und Ausland zufrieden sind, sich wohl fühlen und sich entfalten können. Das Fundament bilden die neu lancierten Zusammenarbeitsgrundsätze: «Wir», «Verantwortung», «Respekt», «Vertrauen», «Wertschätzung» und «Begeisterung».

Wir

- Gemeinsam sind wir stärker.
- Ich bringe das «Wir» voran.
- Ich gehe Zielkonflikte transparent an.

Verantwortung

- Ich lebe vor, mache den ersten Schritt, bin initiativ.
- Ich trage aktiv bei, Lösungen und Ergebnisse zu erzielen.
- Ich stehe zu Fehlern.
- Ich handle unternehmerisch und nachhaltig.
- Ich übertrage Verantwortung.

Vertrauen

- Ich vertraue mir und meinen Fähigkeiten.
- Ich bin integer und handle vertrauensvoll wie auch verbindlich.
- Ich gehe umsichtig mit dem Vertrauen meines Gegenübers um.

Respekt

- Wir begegnen uns mit Anstand und Offenheit.
- Ich berücksichtige die Kompetenzen anderer.
- Ich respektiere meine Mitmenschen, deren Ansichten und nutze diese Vielfalt.

Wertschätzung

- Ich nehme mir Zeit.
- Ich höre aktiv zu.
- Ich spreche Lob aus und zeige Entwicklungswege auf.

Begeisterung

- Ich nehme eine positive Haltung ein.
- Ich handle aus Überzeugung.
- Ich stehe mit Begeisterung und Engagement für das Ganze ein.

Abb. 9 Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Schwerpunkte im Personalmanagement leiten sich aus der Gesamtstrategie ab. Um diesen Konnex zu stärken, ist der Bereich Human Resources (HR) seit November 2020 direkt in der Geschäftsleitung vertreten. Das HR stellt alle Dienstleistungen rund um den HR Life Cycle sicher und erarbeitet die Personalstrategie. Deren Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung zwischen HR-Business-Partnern und -Partnerinnen, Führungskräften und internen Fachgruppen. Aussagekräftige Kennzahlen dienen als wichtige Messgrößen und Indikatoren und werden regelmässig erhoben (siehe «Zahlen und Fakten», Seite 34).



Kommunizieren und mitwirken – unsere wichtigsten Werkzeuge

Der Dialog auf Augenhöhe, zeitnahes Feedback über alle Hierarchiestufen und eine wertschätzende Führungskultur sind uns ein Anliegen. Zentral hierfür ist V-ZUGconnect, das dem Austausch über Befinden, Leistung, Kompetenzen und Perspektiven einen Rahmen gibt (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019, Seite 34). Ergänzend fühlen wir regelmässig über breit angelegte Befragungen den Puls der Mitarbeitenden und erhalten spezifisches Feedback aus thematischen Meinungserhebungen (siehe «Im Leben balancieren», Seite 39). In einer neu geschaffenen Funktion verstärkt zudem seit Oktober 2020 eine Spezialistin die interne Kommunikation.

Wir wollen, dass unsere Mitarbeitenden bei strategischen Themen mitwirken. In der Sustainability Workforce beispielsweise treiben diverse Fachkräfte unser Nachhaltigkeitsengagement voran und regen Mitarbeitende an, am Arbeitsplatz wie auch privat nachhaltig zu handeln und damit die Überzeugungen von V-ZUG mitzutragen. Aus einer freiwilligen Initiative ist das V-ZUG Women's Network entstanden, das sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzt.

Vielfalt als Erfolgsfaktor

In unserem Unternehmen kommen Persönlichkeiten mit vielfältigen Qualifikationen, kulturellen Hintergründen und Lebenssituationen zusammen. Als Treiber von Innovation und Motivation ist uns der Generationenmix genauso wichtig wie der Kompetenz-, Kultur- oder Gender-Mix. Vielfalt ist daher nicht nur eine Frage der Wertehaltung, sondern vielmehr ein Erfolgsfaktor, den wir bewusst pflegen. Dass wir uns mit Respekt begegnen, Rücksicht aufeinander nehmen und keine Art der Diskriminierung tolerieren, ist Teil unseres Selbstverständnisses und im Verhaltenskodex verankert.

Mit flexiblen Arbeitsmodellen wie Teilzeit, Jobsharing oder Mobile Office gehen wir auf individuelle Bedürfnisse ein. Die Mitarbeitenden definieren die konkrete Ausgestaltung gemeinsam mit ihren Vorgesetzten. Grundsätzliche Rahmenbedingungen sind in der internen Weisung für mobiles Arbeiten festgehalten. Weiter fördert V-ZUG die Balance von Beruf und Privatleben. Mitarbeitende profitieren von einem externen Familienservice und junge Eltern vom Peer-Coaching parents@work (siehe «Im Leben balancieren», Seite 39).

Zukunftsfähigkeit für unsere Mitarbeitenden und V-ZUG

Zukunftsfähige Kompetenzen und die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden wollen wir aus eigener Kraft aufbauen bzw. sichern, um so auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Mit der V-ZUGacademy bieten wir interne Kurse, Trainee- und Talentförderprogramme sowie Kader- und Führungsausbildungen an. Ebenso unterstützen wir externe Ausbildungen und bieten für Nachwuchstalente ein Mentoring mit einem externen Partner an.

Unsere Weiterbildungsstrategie orientiert sich am internen Kompetenzmodell. Es ist Ausdruck einer individuellen kompetenz- und leistungsorientierten Evaluation. Lebenslanges Lernen – insbesondere im Kontext der Digitalisierung – genießt einen ebenso hohen Stellenwert wie eine stringente Nachfolgeplanung und die Förderung junger Talente. Um die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden spezifisch zu stärken, haben wir das Pilotprojekt «Laufbahncheck» durchgeführt (siehe «50-jährig und seit 20 Jahren dabei – wie weiter?», Seite 37). Und das Entwicklungsprogramm V-ZUGtalents hilft bei der Planung von Projekt-, Fach- oder Führungslaufbahnen. Teamübergreifende Personalthemen und Nachfolgeregelungen besprechen wir ausführlich in den jährlich durchgeführten Entwicklungsroundtables.

Gesundheit und Sicherheit – mit und ohne Krise

Die Covid-19-Pandemie hat das Thema Gesundheit ins Zentrum gerückt. Um Schutzkonzepte und Vorschriften wirksam umzusetzen, hat V-ZUG eine interne Taskforce aufgestellt. Sie trifft Entscheide zeitnah und unkompliziert, leitet Massnahmen ein und stellt die interne Kommunikation sicher. Nebst wöchentlicher E-Mail-Updates sind relevante Informationen im Intranet abrufbar und eine Melde- und Auskunftsstelle nimmt Fragen entgegen. Eine Umfrage im Frühjahr 2020 gab weiter Aufschluss darüber, wie unsere Mitarbeitenden mit der Situation zurechtkommen. Aus dieser Art von Austausch und den laufend erfassten Pandemiekenzzahlen erkennen wir Handlungsbedarf rasch und können über die Taskforce umgehend reagieren.

In der Krisensituation profitierte V-ZUG von einem etablierten und nach ISO 45001 zertifizierten Management für Gesundheit und Arbeitssicherheit. Mit V-ZUGvitality machen wir die physische und psychische Gesundheit regelmässig zum Thema. Denn Gesundheit, Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Leistungsfähigkeit stehen in Wechselwirkung zueinander. In schwierigen Lebenssituationen können sich Mitarbeitende an eine externe Beratungsstelle wenden. Bei längeren gesundheitsbedingten Ausfällen unterstützt das betriebliche Case Management die Betroffenen auf dem Weg zurück in die Arbeit (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019, Seite 35).



«V-ZUG steht für Verlässlichkeit, hohe Qualitätsansprüche und Glaubwürdigkeit – auch als Arbeitgeberin. Eine inspirierende, innovationsfördernde Unternehmenskultur sowie zufriedene Mitarbeitende sind kein Zufall – gemeinsam mit meinem Team und den Führungskräften arbeiten wir täglich daran.»

Sandra Forster-Bernacchia, Direktorin Human Resources bei V-ZUG

Zahlen und Fakten

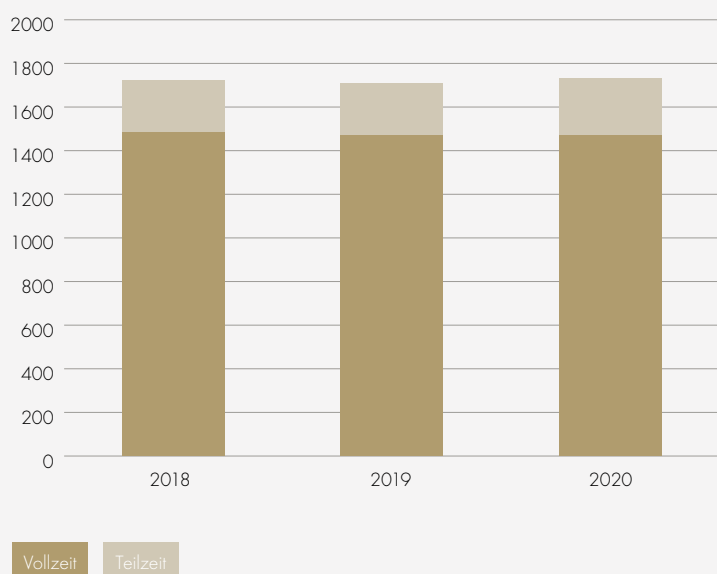


Abb. 10 Mitarbeitende nach Pensum

Teilzeit: ein immer beliebteres Arbeitsmodell

85% der Mitarbeitenden von V-ZUG arbeiten Vollzeit. Die Teilzeitquote ist im Jahr 2020 weiter angestiegen auf 15% (2019: 14%). Teilzeitarbeit ist oft ein Thema im Bewerbungsprozess und auch intern erhalten wir regelmässig Anfragen. Solchen Wünschen – die je nach Lebensumständen und -phasen ändern – kommt V-ZUG bestmöglich nach. Dies begünstigt auch einen gesunden Generationenmix: 18% unserer Mitarbeitenden sind unter 30 Jahre alt, 50% zwischen 30 und 50, und 32% über 50. Bewusst schöpfen wir die volle Bandbreite aus und investieren gezielt in die Aus- und Weiterbildung sowie die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden (siehe «50-jährig und seit 20 Jahren dabei – wie weiter?», Seite 37).



Mehr Frauen in obersten Führungsstufen

Der Frauenanteil in den obersten Führungsstufen von V-ZUG ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Prozentangaben beziehen sich auf den gesamten Frauenanteil in Verwaltungsrat (VR), Geschäftsleitung (GL) und Kader 1. Damit liegt V-ZUG über dem schweizweiten Durchschnitt (gemäss Schilling Report 2020, Topmanagement 18 % Frauen). Der Frauenanteil bei V-ZUG insgesamt (inkl. VR) lag in den letzten drei Jahren zwischen 20,5% und 22,0%. In den letzten zwei Jahren ist es uns gelungen, die Vertretung von Frauen in den Führungsstufen der Verteilung in der gesamten Belegschaft anzugleichen. Lag der Frauenanteil in Kaderpositionen – d. h. VR, GL sowie Fach-, Projekt-, und Führungskaderpositionen 1 bis 3 – im Jahr 2018 noch bei 17,1%, ist er bis Ende 2020 auf 20,3% gewachsen. Nebst einem gesunden Geschlechtermix und ausgeglichener Verteilung über alle Stufen ist es V-ZUG ein Anliegen, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu leisten. Deshalb lassen wir die Lohngleichheit regelmässig extern prüfen. Das jeweils für vier Jahre gültige Zertifikat nach L&M-Aba-24[®] bestätigt die diskriminierungsfreie Entlohnung der Mitarbeitenden.

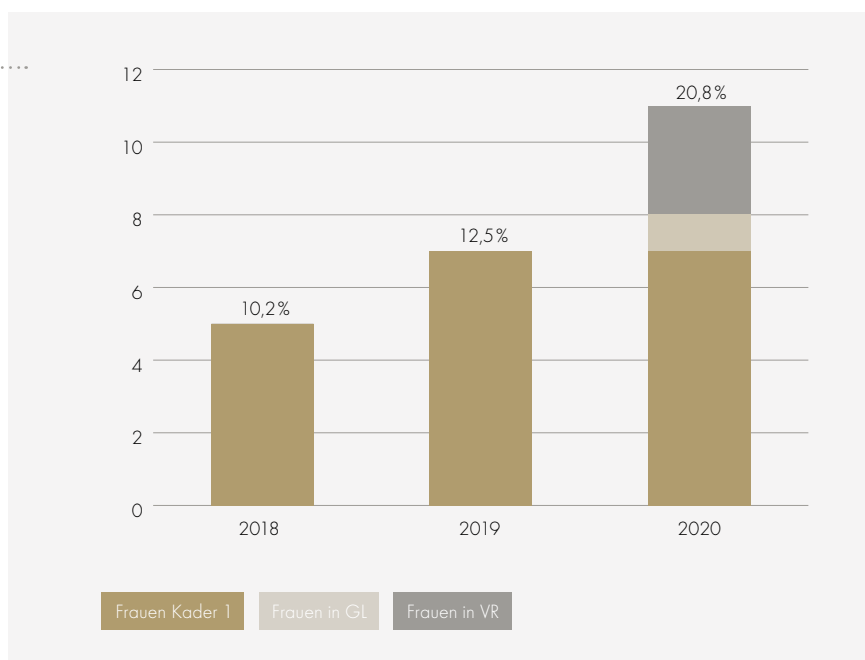


Abb. 11 Frauen in Führungsfunktionen

Die nächste Erneuerung ist 2021 vorgesehen. In Bezug auf die VR-Zahlen gilt es zu beachten, dass die V-ZUG Holding AG mit Eintragung vom 28. November 2019 im Handelsregister gegründet wurde. Die Vertretung der Geschlechter im VR wird deshalb nur per Jahresende 2019 und 2020 abgebildet.

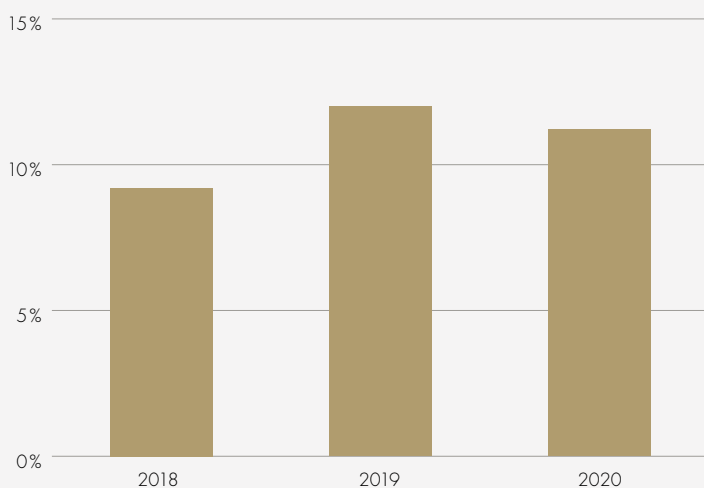


Abb. 12 Fluktuationsrate

Fluktuationsrate leicht gesunken

2020 begrüsst wir bei V-ZUG 246 neue Mitarbeitende. In derselben Periode verliessen 194 Personen unser Unternehmen. Dies entspricht einer Fluktuationsrate (exklusiv Pensionierungen und Lernender) von 11,2% und einem Rückgang von 0,8 Prozentpunkte gegenüber 2019. Die nach wie vor leicht erhöhte Fluktuation im langfristigen Vergleich sehen wir im Zusammenhang mit dem laufenden Transformationsprozess. Dieser wirkt sich auf die Unternehmensorganisation, Prozessabläufe sowie Arbeitsgebiete und -inhalte aus.

Berufsunfälle: eine seltene Ursache für Ausfälle

Im Berichtsjahr verzeichnet V-ZUG 75 Berufs-unfälle. Diese generierten rund 7000 Ausfall-stunden und machen damit – konstant im Vergleich zu 2019 – rund 5–6% aller Ausfall-stunden aus. Rund die Hälfte waren Bagatell-unfälle (z. B. Prellungen, Schnittwunden o. Ä. mit einer Ausfallzeit von unter drei Tagen). Sie passieren am häufigsten in der Produktion und im Service – oftmals wegen Unachtsamkeit und Stress. Arbeitssicherheit bleibt deshalb einer unserer Qualitätsschwerpunkte. Wir setzen Massnahmen gezielt um und informieren und schulen unsere Mitarbeitenden, damit sie auf Gefahren am Arbeitsplatz sensibilisiert sind und ihre Eigenverantwortung besser wahrnehmen können.

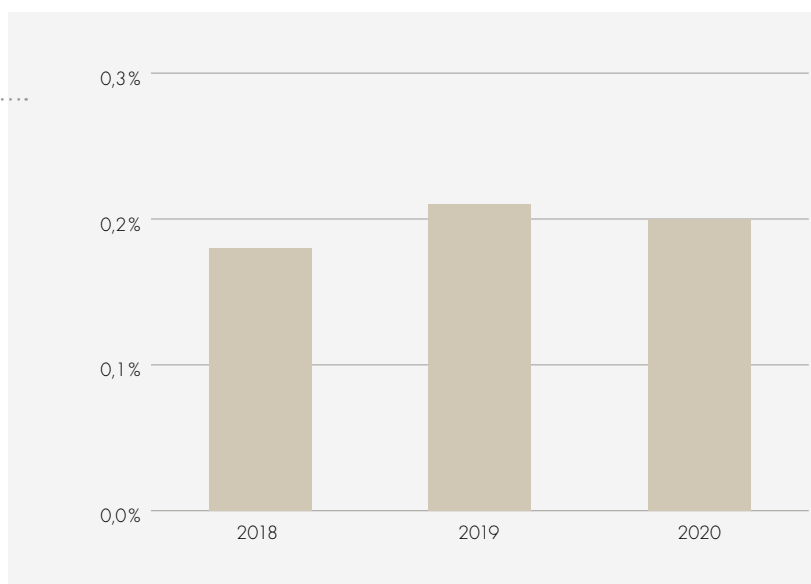


Abb. 13 Ausfallstundenquote aufgrund von Berufsunfällen

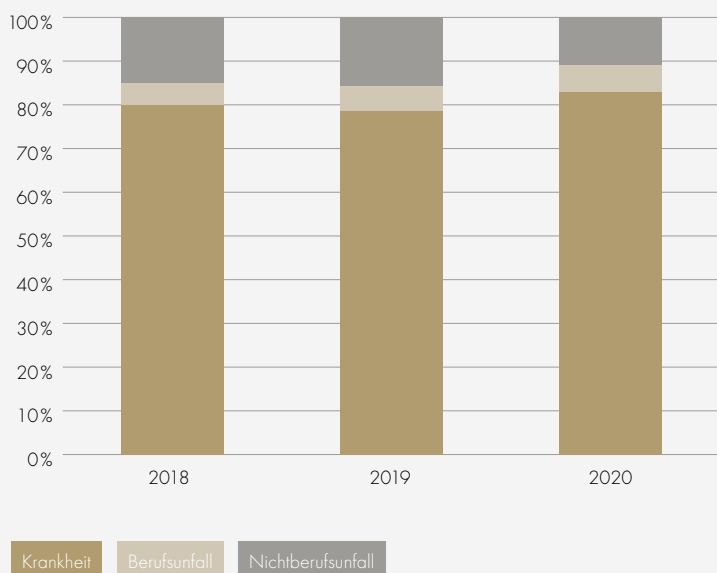


Abb. 14 Ausfallquote nach Ursache

Tiefere Ausfallquote dank weniger Freizeitunfällen

Die Ausfallstundenquote 2020 beträgt 3,5% und ist Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte gesunken. Dass die Zahl rückläufig ist, obwohl die Beschäftigung bei V-ZUG im gleichen Zeitraum gestiegen ist, liegt daran, dass die Ausfallstunden aufgrund von Nichtberufsunfällen ausserordentlich tief waren: 2020 machten Unfälle in der Freizeit 11% aus, 2018 und 2019 rund 15%. Die Entwicklung erklären wir uns mit der Einschränkung sportlicher Aktivitäten während des Covid-19-bedingten Lockdowns. Mit 83% sind Krankheiten die häufigste Ursache von Abwesenheiten. Ihr Anteil 2020 um 4,5 Prozentpunkte zugenommen. Der Anstieg relativiert sich jedoch, wenn wir berücksichtigen, dass die Beschäftigung bei V-ZUG gleichzeitig um rund 3% gestiegen ist.

50-jährig und seit 20 Jahren dabei – wie weiter?

Im beruflichen Werdegang folgt oft ein (scheinbar) logischer Schritt dem nächsten. Viele machen ihre Arbeit gerne und gut. Aber wer bestimmt die Richtung? Und entspricht der Weg den eigenen Wünschen? Wir möchten die Mitarbeitenden motivieren, ihre berufliche Entwicklung in die Hand zu nehmen und gemeinsam mit V-ZUG die eigene Laufbahn zu gestalten. Im Zuge digitaler Transformation und Globalisierung fördern wir die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden gezielt – denn arbeitsmarktfähige Mitarbeitende bedeuten Zukunftsfähigkeit für V-ZUG. Im Pilotprojekt «Laufbahncheck» mit dem Berufsinformationszentrum Zug (BIZ Zug) nahmen 38 Mitarbeitende aus dem Bereich Service Deutschschweiz eine Standortbestimmung vor, aktualisierten ihren Lebenslauf und werteten ihren Werdegang aus. Im Gespräch mit den Expertinnen und Experten des BIZ Zug wurden anschliessend interessante Erkenntnisse und Entwicklungspfade besprochen. «Der Laufbahncheck war ein willkommener Anstoss, mich mit meiner beruflichen Situation auseinanderzusetzen und einen bewussten Entscheid für die Zukunft – und in meinem Fall für den eingeschlagenen Weg bei V-ZUG – zu treffen» so Albert Sutter, Teamchef und Cheftechniker im Sektor Textilpflege, der seit 21 Jahren bei V-ZUG arbeitet. Damit umschreibt er die Ziele des Projekts treffend: Eine berufliche 180°-Wendung ist denkbar. Im Vordergrund aber steht die Sensibilisierung für den beruflichen Standort und mögliche Zweigstellen, damit unsere Mitarbeitenden ihren Weg bewusst beschreiten. Die abschliessende Evaluation der Universität Bern kam zu einem positiven Ergebnis. Nun wird das Projekt breiter ausgerollt und kommt ab 2021 für die individuelle Laufbahnplanung bei V-ZUG zum Einsatz.

Mobilität für die Mitarbeitenden und für die Umwelt



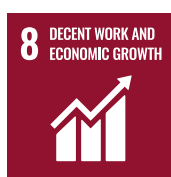
Motorisierte Mobilität ist eine der grössten Verursacherinnen umweltschädlicher Emissionen. Um unsere Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren, hat eine interne Projektgruppe ein zeitgemässes, flexibles Mobilitätskonzept ausgearbeitet. Durch finanzielle Anreize und ökologische Zusatzangebote animieren wir Mitarbeitende am Hauptsitz, ihr Mobilitätsverhalten zu überdenken. Unser Ziel ist es, den motorisierten Individualverkehr spätestens im Jahr 2022 auf unter 40 Prozent zu reduzieren.

Alle Mitarbeitenden ohne Firmenfahrzeug erhalten seit Juli 2020 einen Mobilitätsbeitrag. Doch wer länger als 25 Minuten von Tür zu Tür unterwegs ist und auf Auto und Motorrad verzichtet, profitiert von einem zusätzlichen Ökobonus – und zwar variabel je nach täglicher Entscheidung. «Früher habe ich das Auto genommen. Jetzt fahre ich bei jedem Wetter mit dem Velo, tue etwas für die Gesundheit und komme viel entspannter an», meint Fabian Langenegger, Leiter Electronic und Control Maintenance bei V-ZUG. Auch hybride Lösungen werden unterstützt: So ermöglicht die Zusammenarbeit mit Nextbikes, Fahrräder in der Stadt Zug und weiteren Städten in der Zentralschweiz gratis auszuleihen. Und durch die Partnerschaft mit Mobility nutzen Mitarbeitende unsere Poolfahrzeuge zu vergünstigten Konditionen auch privat. «Diese Flexibilität ist ein kritischer Erfolgsfaktor, der sonst oft für das Privatauto spricht», erläutert Christian Roth, Personalentwickler bei V-ZUG und Mitglied der Projektgruppe.

Die Einführung des Mobilitätskonzepts verlief reibungslos. Ob wir das angepeilte Ziel – auch ohne Homeoffice-Empfehlung – erreichen, wird sich noch weisen. Unabhängig davon entwickeln wir das Regelwerk und das Angebot im Sinne einer nachhaltigen Zukunft laufend weiter.

Im Leben balancieren

Zwischen Beruf, Familie und Freizeit gilt es stets die Balance zu halten – physisch, mental, emotional, sozial und materiell. Weil unsere Mitarbeitenden viel Zeit bei der Arbeit verbringen, können wir dazu beitragen, dass sie das Gleichgewicht nicht verlieren. Rund 76 Prozent stimmen zu, dass es ihnen gelingt, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, so das Ergebnis der letzten Life-Balance-Umfrage. Es hat sich gezeigt, dass Kinderbetreuung eine grosse Herausforderung für Eltern ist und dass mehr Mitarbeitende als erwartet Angehörige betreuen und unterstützen. Und offenbar sind viele Angebote wie Sozialberatung, Familienservice oder auch flexible Arbeitsmodelle in der Belegschaft zu wenig bekannt. Um mehr Mitarbeitende zu erreichen und die «Lebensbalance» weiter zu verbessern, haben wir einen Flyer über die Arbeitgeberinnenleistungen von V-ZUG gestaltet und an alle Mitarbeitenden verteilt, die Informationen im Intranet prominenter aufbereitet und das Wichtigste in die internen Einführungstrainings von Mitarbeitenden und Führungskräften integriert. Wir ermöglichen ausserdem, dass Mitarbeitende in vergleichbaren Lebenssituationen voneinander lernen. So ist V-ZUG beispielsweise Mitglied bei parents@work, um firmeninternes Peer-Coaching unter jungen Eltern zu fördern. Fabian Britschgi, Leiter Gesundheitsmanagement bei V-ZUG, meint dazu: «Wo sinnvoll, bieten wir Hand. Doch wenn immer möglich, verfolgen wir sogenannte Empowerment-Strategien. Das heisst, wir bestärken Mitarbeitende darin, selbst Wege und Mittel für die persönliche Balance zu finden.»



Einfluss auf SDG 8

Über die Art und Weise, wie wir das Arbeitsumfeld und die Arbeitsverhältnisse ausgestalten und wo wir Arbeitsplätze schaffen, beeinflussen wir SDG 8. Wir orientieren uns an hohen Standards im Personalmanagement und investieren in sichere und attraktive Arbeitsplätze sowie die Kompetenzen und die Arbeitsmarktfähigkeit aller Mitarbeitenden. Damit wollen wir interessante Perspektiven für die Mitarbeitenden schaffen und insbesondere auch jungen Menschen hervorragende Lehrausbildungen und spannende Entwicklungspfade bieten. Wir fördern Diversität und Chancengleichheit, integrieren Menschen mit Beeinträchtigungen und leisten gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

Acht Fragen an den Leiter Nachhaltigkeit

Seit Juni 2020 ist Marcel Niederberger Leiter Nachhaltigkeit bei V-ZUG. Er rapportiert direkt an den CEO und treibt mit der internen Sustainability Workforce die Nachhaltigkeit bei V-ZUG voran.



Marcel Niederberger,
Leiter Nachhaltigkeit

Seit Juni 2020 sind Sie der Nachhaltigkeitsverantwortliche bei V-ZUG. Was ist Ihre Vision?

Ich habe zwei Visionen, sie tangieren aber unterschiedliche Ebenen. Ghandi hat einmal gesagt: «Die Welt hat genug für jedermanns Bedürfnisse, aber nicht für jedermanns Gier.» Diese Aussage entspricht meiner innersten Überzeugung und meiner persönlichen Vision einer nachhaltigen Zukunft unseres Planeten. Dazu möchte ich auch mit meiner Arbeit bei V-ZUG beitragen. Auf unternehmerischer Ebene verfolge ich eine Vision im Sinne eines Dreisatzes: nachhaltig wachsen, die Ressourceneffizienz steigern und einen positiven Beitrag leisten. Nachhaltig wachsen bedeutet, dass wir innerhalb unserer planetaren Grenzen wachsen und zum Beispiel in nachhaltige Technologien und Gebäude investieren. Wollen wir schonend mit den Ressourcen umgehen, müssen diese effizienter eingesetzt werden können – sei dies in der Produktion oder wenn V-ZUG Geräte im Einsatz sind. Beim positiven Beitrag geht es sehr konkret um die Frage, was wir der Gesellschaft zurück- und den Mitarbeitenden mitgeben können. Obwohl wir diesbezüglich schon einiges unternehmen, indem wir sehr gezielt in ihre Weiterentwicklung investieren und Lehrstellen anbieten, glaube ich, dass wir unser Engagement in diesem Bereich weiter wirksam ausbauen können.

Wie sieht die Zwischenbilanz Ihres Engagements aus?

Ich bin selten ganz zufrieden. Aber ich finde es sehr positiv, wie meine neu geschaffene Stelle und die Art und Weise, wie wir uns mit der Sustainability Workforce aufgestellt haben, intern angekommen sind. Unser langfristiges Ziel ist es, Nachhaltigkeit im Denken und Handeln der Mitarbeitenden zu verankern, denn die drei Sphären «People», «Planet» und «Profit» sollen in alle Entscheidungen mit einfließen. Wenn wir also eine neue Technologie einsetzen wollen oder müssen, sollten wir die Wahl nicht nur auf der Basis von Funktionalität und Kosten treffen, sondern auch die Dimensionen Umwelt und Gesellschaft gleichberechtigt in den Entscheidungsprozess miteinfließen lassen. Das bedeutet auch einen kulturellen Wandel und dauert bestimmt einige Jahre. Wenn wir das geschafft haben, dann haben wir einen Meilenstein erreicht. Bis dahin betrachte ich es als meine Aufgabe, die Faktenlage so aufzuarbeiten, dass Entscheidungen unter Berücksichtigung der drei Sphären überhaupt möglich sind.

Und Ihre Highlights im Jahr 2020?

Für mich persönlich ist es die Tatsache, dass ich mich tagtäglich mit Themen beschäftigen darf, die überaus sinnstiftend sind. Das motiviert mich extrem. Beruflich gesehen ist eines der Highlights, dass ich eine Sustainability Workforce aus Menschen zusammenstellen konnte, die eine hohe intrinsische Motivation haben und in ihren Abteilungen einen grossen und wichtigen Beitrag leisten können. Zudem freut es mich, dass mit Sandra Forster nun auch Human Resources in der Geschäftsleitung vertreten ist. Das ist ein richtiges und starkes Signal dafür, wie wichtig uns unsere Mitarbeitenden sind. Nicht zuletzt ist es für mich ein Highlight, dass wir V-Forest umsetzen können. Dieses CO₂-Kompensationsprojekt hat grosses Kommunikationspotenzial, und es unterstützt uns dabei, das Thema Klima gut und breit zu adressieren. Mit dem Mobilitätskonzept haben wir ein spannendes Sensibilisierungsprojekt gestartet, indem wir Mitarbeitende dazu motivieren, ihr eigenes Mobilitätsverhalten zu reflektieren. Und es erfüllt mich mit Stolz und Freude, zu sehen, wie V-ZUG die nachhaltige Transformation der Produktionsstätten in Zug und auch in Sulgen mit dem neuen Kühltankwerk vorantreibt. Das ist sehr zukunftsweisend und motivierend.

Wo sind die grössten Herausforderungen?

In gewissen Themen ist es eine Herausforderung, Transparenz zu schaffen – man denke zum Beispiel an unsere vorgelagerten Lieferketten und die Kreislauffähigkeit. Hier müssen wir noch die richtigen Werkzeuge oder Masseinheiten finden. Da die Nachhaltigkeit mit der Sustainability Workforce dezentral organisiert ist und deren Mitglieder die meiste Zeit in ihre Haupttätigkeiten investieren, sind die personellen Ressourcen limitiert. So können wir unser Nachhaltigkeitsengagement nicht immer ganz so voranzutreiben, wie wir es uns vorstellen. Ich bin daher auf die Unterstützung der Abteilungen angewiesen, unsere Arbeit personell und finanziell mitzutragen. Eine weitere Herausforderung ist, dass in einer Firma immer eine Vielzahl von Interessen aufeinandertreffen. 2021 werden wir unser Profil weiter schärfen und unsere Kräfte konzentrieren.

Welche Änderungen erwarten Sie im Bereich Nachhaltigkeit für Ihre Branche?

Klassische Nachhaltigkeitsbereiche wie Ecodesign sind schon lange wichtig, und sie bleiben wichtig. Doch die Effizienzthemen sind aufgrund der immensen Fortschritte in den letzten Jahren etwas ausgereizt. In Zukunft werden die Themen «smarte Vernetzung» und «nachhaltige Geschäftsmodelle» zentral werden, und wir werden uns verstärkt mit Trends wie «Product as a Service» oder «Second Life Market» beschäftigen. Die jüngeren Generationen wollen nicht mehr besitzen, sondern nur einen Service nutzen. Und was wir bereits heute spüren: Die Konsumenten verlangen nach mehr Transparenz bezüglich ihrer Produkte. Kunden sind bereit, einen Aufpreis für nachhaltige Produkte zu bezahlen. Sie können aber nur mit der entsprechenden Informationsgrundlage kompetente Kaufentscheidungen fällen. Diesem Anspruch wollen wir verstärkt gerecht werden.

Was ist der grösste Nachhaltigkeitstrend am Horizont für Haushaltsgeräte?

Die Erkenntnis vom Impact in der Nutzungsphase. Im Moment geht es noch darum, welche Geräte wir verkaufen. Im nächsten Schritt geht es darum, die Kunden dabei zu begleiten, wie sie ihre Geräte möglichst ökologisch nutzen. Mithilfe der Digitalisierung können wir die Vielfalt der Funktionen viel zweckgerichteter zugänglich machen. In Zukunft wird es nicht mehr darum gehen, so viele Features wie möglich anzubieten, sondern darum, die richtigen zur Verfügung zu stellen.

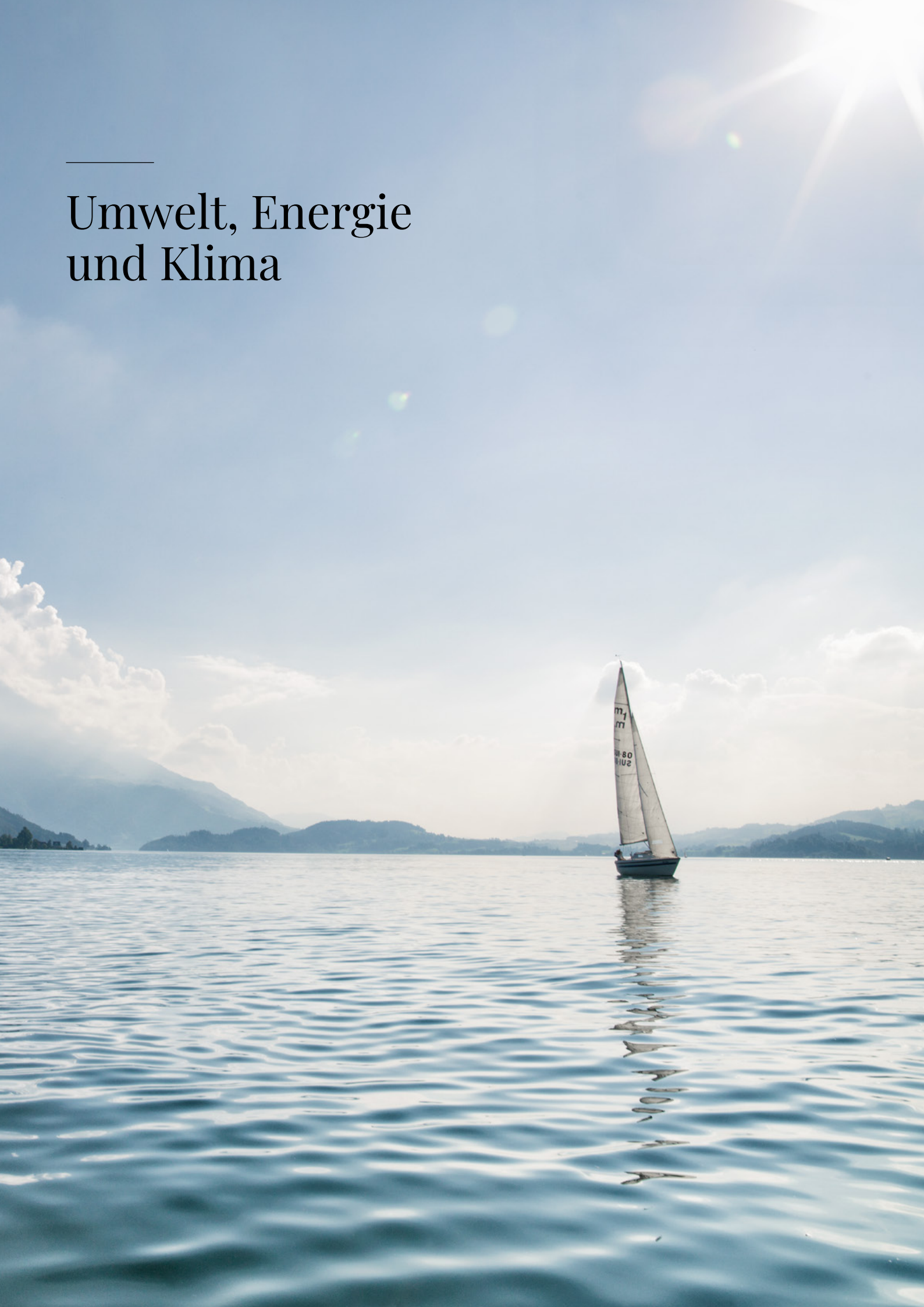
Welche Ziele möchten Sie 2021 erreichen?

Ich möchte die Nachhaltigkeitszielbilder inhaltlich schärfen, strategische Ziele entwickeln und Verantwortlichkeiten klären. So können wir Ende Jahr eine Vision, eine überarbeitete Strategie und eine wirksame Nachhaltigkeitsroadmap mit allozierten Ressourcen haben. Mit der Workforce haben wir eine gute Kraft, das zu orchestrieren.

Ihre drei Wünsche an eine gute Fee?

An eine gute Fee darf ich idealistische Wünsche haben, nicht? Als Gesellschaft haben wir die letzten 200 Jahre lang extreme Fortschritte gemacht – man denke an Bildung, Lebenserwartung oder die Industrialisierung. Und wenn man zuoberst auf der Pyramide sitzt, ist es schön. Was wir nicht geschafft haben, ist, dies innerhalb der planetaren Grenzen zu tun. Wir leben auf Pump. Mein erster Wunsch wäre also, alle diese Errungenschaften zu haben – aber innerhalb der planetaren Grenzen. Mein zweiter Wunsch: die gerechte Verteilung. Diese Fortschritte sind nur nachhaltig, wenn alle davon profitieren können und sie nicht auf Kosten anderer gehen. Der dritte Wunsch ist, dass wir so viele positive und gute Menschen wie möglich auf dem Planeten haben.

Umwelt, Energie und Klima



Wir emaillieren unsere Backöfen bei 800 °C, benötigen Energie für den Antrieb unserer automatisierten Anlagen, verwenden unterschiedlichste Materialien und verursachen Abfall in den Wertschöpfungsprozessen. Mit einem effektiven Umweltmanagement – zertifiziert nach ISO 14001 am Standort Zug – arbeiten wir stetig daran, unseren Fussabdruck zu verringern. Gleichzeitig bleibt es eine wichtige Frage, wie die Umweltbelastung unserer Produkte aussieht, nachdem sie die Werke verlassen haben (siehe Kapitel «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20).

Seit 2020: Swiss-Made-Geräte CO₂-neutral produziert

Unsere Geschäftstätigkeiten verursachen nach wie vor Treibhausgasemissionen. Dabei schlagen insbesondere der Energieverbrauch für die Produktionsprozesse, das Heizen sowie die Logistik zu Buche (siehe «Zahlen und Fakten», Seite 47). V-ZUG ergreift deshalb Massnahmen, um Emissionen zu verhindern, zu reduzieren und zu kompensieren. Strom beziehen wir weitestgehend aus erneuerbaren Quellen. Wir investieren in energietechnisch intelligente und effiziente Anlagen (siehe «Wärme, wenn man sie braucht», Seite 50), optimieren unsere Transportströme (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019, Seite 44) und stellen künftig fast gänzlich auf erneuerbare Energiequellen um.

Mit einer freiwilligen, internen CO₂-Lenkungsabgabe unterstützen wir nachhaltige Geschäftsentscheide. Diese haben wir 2018 in Zusammenarbeit mit der Metall Zug Gruppe eingeführt. Die Gesellschaften der Gruppe bezahlen CHF 120 pro ausgestossene Tonne CO₂ in einen Fonds. Die Gelder finanzieren nachhaltige Projekte und Massnahmen von V-ZUG, wie beispielsweise den Ausbau der Abwärmenutzung, Investitionen in PV-Anlagen oder die mögliche zukünftige Umstellung auf Elektromobilität. Weiter hat V-ZUG eine Zielvereinbarung zur CO₂-Reduktion, inklusive des vorgegebenen Absenkungspfads, mit dem Bund unterzeichnet. Bis 2022 nehmen wir am Standort Zug bewusst eine Verfehlung des Absenkungspfads in Kauf, um unsere Mittel in ein zukunftsweisendes nachhaltiges Energieversorgungssystem anstelle kurzfristiger Massnahmen in alten Bestandsgebäuden zu investieren.

Emissionsfrei arbeitet die V-ZUG Gruppe heute noch nicht. Doch wir reduzieren unsere Emissionen stetig und kompensieren die verbleibenden seit 2020. In den Kompensationsumfang fallen direkte Emissionen wie der Treibstoffverbrauch unserer Fahrzeuge oder die Erdgas- und Erdölheizungen der Gebäude, in denen wir arbeiten. Dies entspricht dem sogenannten Scope 1 gemäss Greenhouse Gas Protocol. Ebenso gleichen wir indirekte Emissionen aus, die bei der Produktion des Stroms entstehen, den wir beziehen (Scope 2), sowie diejenigen, die wir über unsere Geschäftsflüge verursachen (Scope 3). Rückwirkend ist dies bereits teilweise seit 2018 in



Zug und seit 2019 auch in Arbon der Fall. Die Baugruppenfertigung in Changzhou ist seit 2020 CO₂-neutral. Somit wurden 2020 alle Swiss-Made-Geräte von V-ZUG erstmals CO₂-neutral produziert. Die Kompensationsbeiträge gehen zugunsten eines Aufforstungsprojekts der Ripa Gar Stiftung (siehe «CO₂-neutral mit V-Forest», Seite 48). Die Organisation hat in Schottland bereits 800 000 Bäume unter Aufsicht des UK Woodland Carbon Codes angepflanzt. Die Beiträge von V-ZUG lassen den heimischen Mischwald weiter wachsen, der langfristig CO₂ speichern wird. Intern prüfen wir bereits, ob und wie wir künftig zusätzliche indirekte Emissionen (Scope 3) kompensieren können, z. B. die Emissionen in der Nutzungsphase unserer Geräte, indem sich Kundinnen und Kunden von V-ZUG ebenfalls am Projekt beteiligen und so einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten können.

Ökologische Infrastruktur für eine erfolgreiche Zukunft

V-ZUG investiert in sozial, wirtschaftlich und auch ökologisch nachhaltige Standorte (siehe Kapitel «Umwelt, Energie und Klima», Seite 43, und Immobilienprojekte», Geschäftsbericht 2020, Seite 31). Wir bauen umweltfreundlich und mit innovativen Methoden. Mit der Entwicklung vom Stammareal der V-ZUG zu einem Technologiecluster Zug (Tech Cluster Zug) wollen wir vorausgehen und neue Standards setzen: Wir verfolgen bewusst eigene Prinzipien zur ökologischen Erstellung von Neubauten. Dabei legen wir den Fokus auf Holzbau, Reduktion und Optimierung von Beton sowie kompakte Bauten.

Das Obergeschoss unseres neuen Produktionsgebäudes in Zug ist hierfür beispielhaft. Es ist uns gelungen, das Tragwerk aus Holz zu realisieren (siehe «Bauen, aber nachhaltig», Seite 49). Nach der Fertigstellung im Jahr 2020 nehmen unsere Mitarbeitenden ab Juni 2021 in dessen hellen Räumlichkeiten die Produktion auf. Für die Vertikalisierung der Produktion gelingt uns damit ein wichtiger Schritt. Die Produktivität pro Quadratmeter steigt und Raum für Neues entsteht (siehe Kapitel «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51).



Obergeschoss im neuen Produktionsgebäude Zephyr Hangar

Als zentrales Element der Nachhaltigkeit des Tech Cluster Zug wird der Multi Energy Hub das Areal und die angrenzende Nachbarschaft künftig mit erneuerbarer Energie aus Photovoltaik, Grundwasser und Seewasser versorgen. Die Wärme- und Kältezentrale kann in unserem Hochregallager eingebaut werden, nachdem wir im Berichtsjahr die Lagerkapazität optimiert haben. Beim Neubau der V-ZUG Kühltechnik AG (siehe Segmentsbericht «Immobilien», Geschäftsbericht 2020, Seite 29) haben wir ebenfalls die Voraussetzungen für eine umweltfreundliche Energieversorgung geschaffen. Die Solaranlage auf dem Dach produziert erneuerbaren Strom. Und dank der Möglichkeit der Grundwassernutzung deckt die eingebaute Wärmepumpe bis zu 80 Prozent des jährlichen Heizbedarfs CO₂-neutral ab.

Emissionsarm transportieren

V-ZUG ist der Ursprung von Transportströmen, die wiederum Emissionen erzeugen. Sei dies zwischen unseren Produktionsstandorten und den Lieferanten oder bei der Auslieferung und dem Unterhalt unserer Geräte. Distanzen und damit Transportwege verkürzen wir dadurch, dass die Mehrheit unserer Zulieferer in der Schweiz oder im umliegenden Europa sind (siehe Kapitel «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51). Aktuell fokussieren wir uns darauf, unsere Logistikprozesse, die wir direkt steuern können, zu verbessern. Mit unserem Milkrun-Ansatz optimieren wir beispielsweise die Routenplanung unserer eigenen LKWs dank intelligenter Kombination von Auslieferung und Abholung (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019, Seite 44). Zudem möchten wir unsere Fahrzeugflotte schrittweise elektrifizieren.

Unser Abfall: zu 80 Prozent rezyklierbar

Wir achten darauf, dass in unseren Arbeitsprozessen so wenig Abfall wie möglich entsteht und Materialien mehrheitlich wiederverwertet werden. Sortenreine Stanzabfälle in den Herstellungsprozessen werden automatisch in dafür vorgesehene Container sortiert und anschliessend dem Recycling zugeführt. Neben Metall fallen in unseren Produktions-, Entwicklungs- und Verwaltungsprozessen auch Karton, Papier und Holz an. Stoffe, die wir nicht wieder dem Kreislauf zuführen können, entsorgen wir fachgerecht. Inklusive zurückgenommener Geräte führen wir rund 80 Prozent in Recyclingprozesse zurück. Die Prozesse rund um das Abfallmanagement optimieren wir stetig. Für interne Warenströme prüfen wir beispielsweise den Einsatz wiederverwendbarer Pendelverpackungen.



Zahlen und Fakten

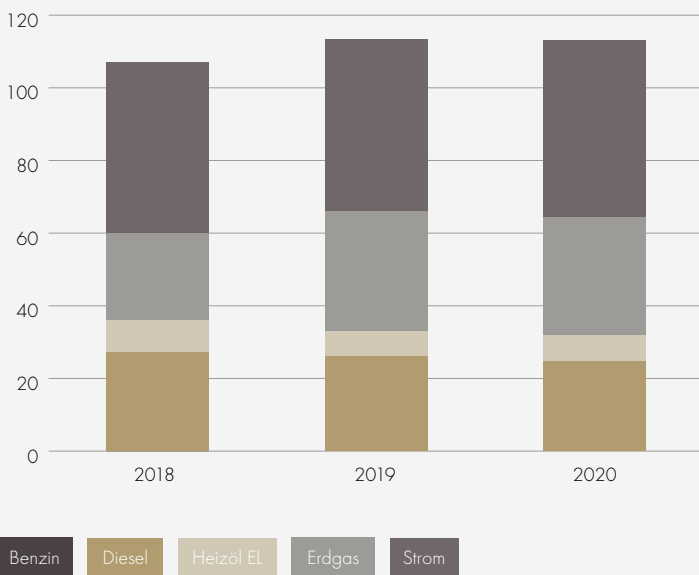


Abb. 15 Energieverbrauch bei V-ZUG nach Energiequelle (in Terajoule)

Absoluter Energieverbrauch konstant

2020 lag der absolute Energieverbrauch von V-ZUG bei 113,2 Terajoule. Darin enthalten sind Elektrizität (43,1%), Erdgas (28,8%), Heizöl (6,3%) sowie Diesel (21,7%) und Benzin (0,03%) unserer Fahrzeugflotte. Im Vergleich zu 2019 hat sich der Energieverbrauch kaum verändert (-0,3%). Dank weniger Servicefahrten, einer besseren Fahrzeugtechnik und optimierter Routenplanung ist der Treibstoffverbrauch gesunken. Hingegen verbrauchten wir 2019 und 2020 mehr Erdgas, weil wir zugunsten der Qualität in der Oberflächentechnik die Temperatur des Emailierofens um 20 °C erhöhen mussten.

Reduzierte CO₂-Emissionen

Die ausgewiesenen direkten und indirekten CO₂-Emissionen von V-ZUG beliefen sich 2020 auf rund 4500 Tonnen CO₂. Grund für die Reduktion um 4,0% gegenüber 2019 ist, dass wir weniger Diesel verbrauchten, und V-ZUG Mitarbeitende wegen Covid-19 selten mit dem Flugzeug reisten. Damit sind die CO₂-Emissionen auf dem Niveau von 2018, obwohl wir zugunsten der Qualität in der Oberflächentechnik die Temperatur des Emailierofens um 20 °C erhöhen mussten, und dadurch der Erdgasverbrauch anstieg.

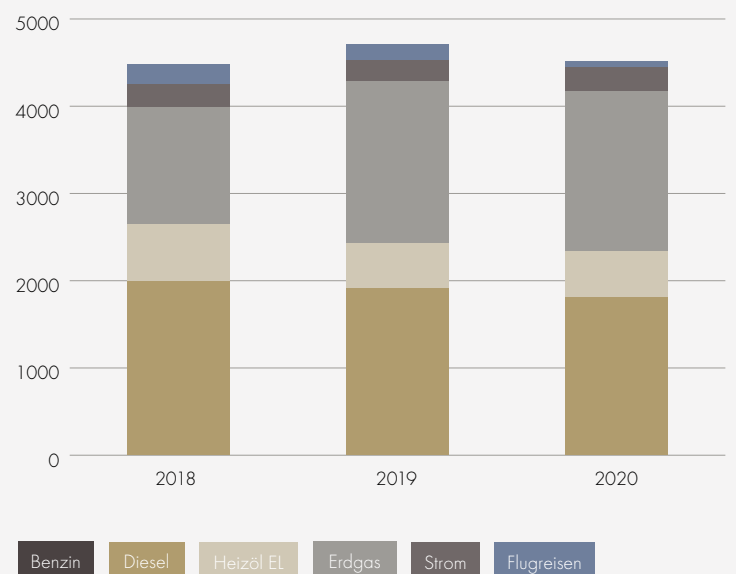


Abb. 16 CO₂-Emissionen (in Tonnen CO₂)

Standortbezogene, direkte Emissionen (Scope 1) durch den Verbrauch von Diesel, Erdgas, Heizöl und Benzin (minimaler Anteil) sowie indirekte Emissionen aufgrund von Strom (Scope 2) und Flugreisen (Scope 3).

CO₂-neutral mit V-Forest



V-Forest, Schottland

Wir verbessern uns kontinuierlich, doch schaffen es noch nicht, CO₂-Emissionen gänzlich zu vermeiden. Um trotzdem bereits heute klimaneutral zu sein, kompensieren wir seit 2020 unsere direkten Emissionen vollständig und unsere indirekten Emissionen teilweise in Zusammenarbeit mit der Ripa Gar Stiftung. Und zwar mit unserem eigenen Wald, dem «V-Forest». V-ZUG hat sich dafür entschieden, weil Aufforstung bis heute eine der effizientesten Methoden ist, um der Atmosphäre CO₂ zu entziehen und langfristig zu binden. Unabhängig davon, wo die Emissionen entstehen. Der V-Forest wächst im schottischen Glen Lochay, Perthshire, und macht Klimaschutz erlebbar und fassbar. Doch weshalb ein Projekt knapp 1800km nordwestlich von Zug? «Natürlich hätten wir die Bäume gerne in der Schweiz pflanzen lassen, doch bei Projekten dieser Grösse zählt nicht nur die geografische Nähe» erklärt Marcel Niederberger, Leiter Nachhaltigkeit bei V-ZUG. Schottland verfügt über die benötigte Fläche, gute Institutionen und spezifisches Know-how. Denn der Handlungsbedarf ist gross: 80 Prozent des Landes war einmal unterhalb von 600 Metern komplett bewaldet. Industrialisierung und intensive Agrarwirtschaft liessen diesen Anteil jedoch zwischenzeitlich auf 5 Prozent schrumpfen. Ein weiterer entscheidender Vorteil: Das Gebiet in den Highlands liegt in einer feuchten, kühlen Region. Der Planungshorizont erreicht dadurch 80 bis 100 Jahre, selbst unter Berücksichtigung des Klimawandels. Am Projekt der Ripa Gar Stiftung gefällt uns aber besonders, dass der ursprüngliche, wilde Zustand des Tals wiederhergestellt werden soll. Im schottischen Mischwald kann einheimische Flora und Fauna gedeihen und die Natur ihr Gleichgewicht finden.

Bauen, aber nachhaltig

Beim fussballfeldgrossen Zephyr Hangar setzen wir auf einen alten Industrieklassiker: das gezackte Sheddach. Ansonsten erinnert wenig an eine klassische Produktionshalle. Die abgescrängten Dachflächen lassen nicht nur natürlichen Lichteinfall zu, sondern bieten auch Platz für unsere bisher grösste Photovoltaikanlage. Doch was stützt das Dach? «Hauptsächlich Fichten- und Tannenholz aus der Region», erklärt Julia Häcki, Projektleiterin Tech Cluster Zug AG. Mit Holz als Hauptbaumaterial für das zweite Obergeschoss fallen im Vergleich zu einem Stahlbau etwa zwei Drittel weniger Treibhausgasemissionen an. Die Herstellung ist zum einen weniger CO₂-intensiv, zum anderen wird Kohlenstoff durch die Holzbauweise langfristig gebunden. Ein weiterer Vorteil von Holzgebäuden ist, dass sie leichter sind und dadurch weniger starke Fundamente aus Beton benötigen. Obwohl Beton eine schlechtere CO₂-Bilanz hat, verzichten wir nicht kategorisch darauf, sondern verwenden ihn dort, wo er uns Vorteile bringt. «Uns ist es wichtig, nachhaltige und innovative Lösungen zu finden. Dabei orientieren wir uns nicht an gängigen Standards, sondern schauen uns die konkreten Möglichkeiten vor Ort an und setzen auf Leuchtturm-Projekte», ergänzt Julia Häcki. Die Zusammenarbeit mit dem ETH-Spin-off Neustark beispielsweise verdeutlicht unsere Herangehensweise. Anstatt Kies und Sand verwenden wir Recycling-Granulat aus dem Gebäuderückbau für die Betonherstellung. Dieses Granulat wird zusätzlich mit CO₂ behandelt. Dadurch ist es weniger porös und reduziert den Bedarf an Bindemittel aus Zement. Und weil das Granulat CO₂ permanent bindet, wird es zu einem Speicher für das klimaschädliche Gas, das sonst in die Atmosphäre entweichen würde.



«V-ZUG macht nicht <business as usual>. Die hohen Ansprüche an ökologisches Bauen prägen unsere Arbeit in der Arealentwicklung des künftigen Tech Clusters. Selbstständiges Denken wird grossgeschrieben und Neues gewagt. Dass wir neuartige, nachhaltige Lösungen verfolgen und ausprobieren, ist eine einzigartige Motivation und Bereicherung.»

Julia Häcki, Projektleiterin Tech Cluster Zug AG

Wärme, wenn man sie braucht

Die Herstellung unserer Geräte benötigt nicht nur Energie, sondern erzeugt auch Abwärme. Um so energieeffizient und emissionsfrei wie möglich zu produzieren, setzen wir mit unserem Multi Energy Hub (MEH) zukünftig auf lokal vorhandene, erneuerbare Energie. «Wir haben uns bei diesen hohen Investitionen bewusst für eine nachhaltige Lösung entschieden» erklärt Carina Heuberger, Koordinatorin Lean & Operations Development. Wir wollen künftig die Abwärme unserer Produktionsprozesse in das Versorgungssystem einbinden. Im Sommer speichern wir die Prozesswärme im Grundwasser und entziehen sie wieder, beispielsweise zum Heizen im Winter. «Um das Ökosystem nicht zu stören, dürfen wir das Grundwasser nicht beliebig stark erwärmen», ergänzt Carina Heuberger und verweist auf die Gewässerschutzverordnung des Bundes. Zwei 140 Meter tiefe Grundwasserbrunnen sind erstellt. Zudem werden Fernwärme und -kälte aus dem Circulago-Seewasseranschluss zur Verfügung stehen. Wir planen jedoch nicht, alle Produktionsprozesse in das Abwärmenetz des MEH zu integrieren. Denn der Leitungsbau für Maschinen, die nur unregelmässig zum Einsatz kommen, lohnt sich nicht. Und teilweise liegt die Lösung viel näher: Wärme ist Energie, die schnell verloren geht. Je näher – sowohl räumlich als auch zeitlich – wir sie nutzen, desto besser. Die neue Oberflächentechnik wird 2021 in Betrieb genommen. Die Abwärme vom Emailieren können wir dann direkt in den vorgeschalteten Anlagen wiederverwenden, ohne die Energie zwischenzeitlich an den MEH zu übergeben.

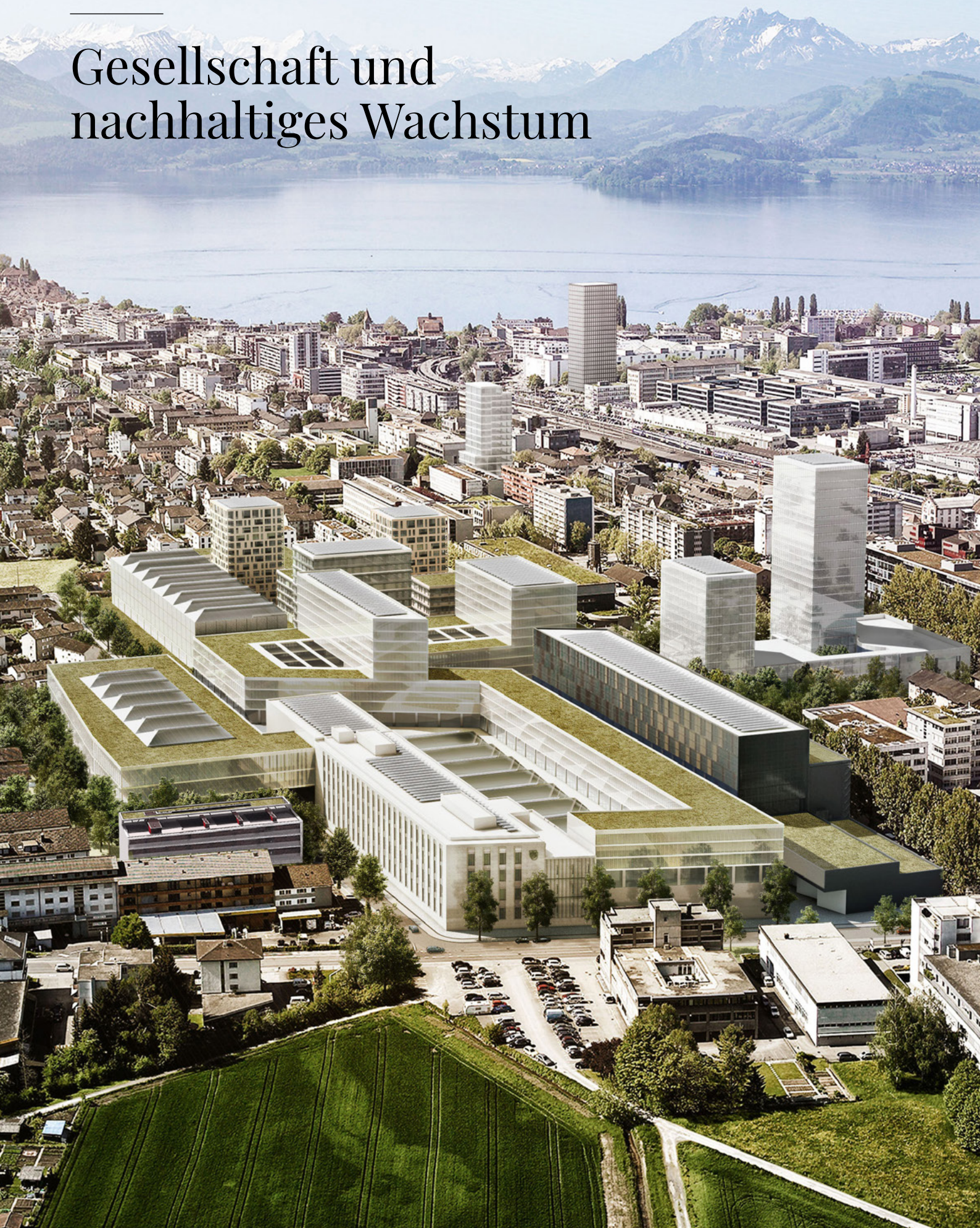


Einfluss auf SDGs 7, 9, 12, 13

Klimawandel, Umweltbelastung und der Verlust an Biodiversität sind globale Probleme, die uns alle betreffen. Für den Tech Cluster Zug stellt V-ZUG die Produktion sprichwörtlich auf den Kopf und reduziert den Bodenbedarf. Unter Einbezug ökologischer Baulösungen entstehen innovative, nachhaltige Werkplätze. Mit Pionierprojekten wie dem Multi Energy Hub wollen wir starke Zeichen und Impulse setzen. In Zug wie in Sulgen nutzen wir immer mehr erneuerbare Energie. Gleichzeitig optimieren wir unsere Prozesse und Maschinen, um V-ZUG Geräte energie- und ressourceneffizient herzustellen. Eine interne CO₂-Abgabe

setzt hierbei gezielt Anreize. Verbleibende CO₂-Emissionen kompensieren wir. Die Kompensationsbeiträge unterstützen die Aufforstung in einem eigenen Waldprojekt, dem V-Forest. Der wachsende Wald entzieht der Atmosphäre CO₂ und speichert dieses langfristig. Gleichzeitig hilft er, die Biodiversität in einer von Abholzung stark betroffenen Region wiederherzustellen und langfristig zu stärken.

Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum



Seit der Gründung der Verzinkerei Zug im Jahr 1913 ist unser Unternehmen ein integraler Bestandteil der Zuger Gesellschaft. Unsere Wahlheimat hat uns geprägt. Wir leben Schweizer Werte wie Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit und tragen sie mit unserem Namen, unseren Produkten und unserem Service-Verständnis in die Haushalte im In- und Ausland. In der über 100-jährigen Unternehmensgeschichte haben wir tragfähige Beziehungen zu unseren Nachbarn, Geschäftspartnern, zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie den Behörden aufgebaut. Über Sponsoring unterstützen wir sportliche Aktivitäten, das kulturelle Leben und soziale Einrichtungen (siehe «Unsere Engagements» auf der V-ZUG Website). Ebenso erleichtern unsere Anstellungsbedingungen, dass sich Mitarbeitende gesellschaftlich und politisch engagieren. Bei Besucherführungen und Werkrundgängen gewähren wir Schulgruppen, Studierenden, Kundinnen und Kunden oder auch Geschäftspartnern Einblicke in unsere Arbeit. Das daraus entstehende Beziehungsnetz legt den Grundstein für ein unternehmerfreundliches Klima und ein nachhaltiges Wachstum.

Investitionen in unseren Heimvorteil

Hohe Bildungsstandards, Innovationskraft, fortschrittliche Infrastruktur, gute Lebensqualität und die Marke Schweiz steigern unsere Wettbewerbsfähigkeit und erlauben uns, auch in Zukunft das Label «Swiss Made» in die Welt zu tragen. Um weiterhin erfolgreich am Standort Zug zu forschen, zu entwickeln und zu produzieren, machen wir unseren Denk- und Werkplatz fit für die Zukunft. Mit der Umsetzung des Tech Clusters Zug entsteht in enger Zusammenarbeit mit anderen Partnern auf unserem Stammareal ein integriertes Innovationsquartier für V-ZUG, den Wirtschaftsraum Zug und den Werkplatz Schweiz. In der Berichtsperiode konnten wir wichtige Fortschritte wie die Fertigstellung des Gebäudes «Zephyr Hangar» verzeichnen (siehe «Bauen, aber nachhaltig», Seite 49), das ab Mitte 2021 einen Teil unserer vertikalen Fabrik beherbergt. Diese schafft Raum, um auf dem bestehenden Produktionsareal weitere Firmen, Start-ups oder Hochschulen anzusiedeln. Zudem bauten wir am Standort Sulgen im Kanton Thurgau ein neues Kühlschrankschrankwerk (siehe «Qualitätsstandorte für Qualitätsprodukte», Seite 56).

Die Heimvorteile in der Schweiz ergeben sich aus vielfältigen Standortfaktoren für Arbeiten, Wohnen und Freizeit. Wir betrachten also unsere Standorte immer im Gesamtkontext. Deswegen engagieren wir uns auch für visionäre Vorhaben wie das Projekt Pi: Ein 80m hohes Holzhochhaus, in dem preisgünstiger, attraktiver und nachhaltiger Wohnraum für unsere Mitarbeitenden und weitere Nutzerinnen und Nutzer in der Stadt Zug entsteht (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019, Seite 48).

Verantwortung in der ganzen Wertschöpfungskette

Wie und mit wem wir zusammenarbeiten, ist von strategischer Bedeutung. Die Lieferanten, deren Produkte wir in unseren Haushaltsgeräten verbauen, nehmen dabei eine besonders wichtige Rolle ein. Rund 60 Prozent sind in der Schweiz domiziliert, ca. 30 Prozent im umliegenden Europa. Elektronikkomponenten beziehen wir grösstenteils aus den hochspezialisierten Märkten in Asien. Unser IPO-Büro in Shanghai schafft Nähe zu diesen relevanten Zulieferern.

Das Lieferantenmanagement fusst auf unserer Beschaffungsstrategie, die klaren Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards folgt. Zu Beginn jeder Lieferantenbeziehung stehen Auswahl, Qualifizierung und Integration. Self-Assessments, Geheimhaltungsvereinbarungen, das Einholen von Finanzauskünften und gegebenenfalls Pre-Audits gehören zu den Onboarding-Prozessen. Erst wenn alle Schritte erfolgreich abgeschlossen sind, wird eine Firma in unser Lieferantenportfolio aufgenommen. Die Beschaffung läuft dabei immer über offizielle Kanäle, und wir achten darauf, möglichst direkt beim Hersteller oder via offizielle Distributoren einzukaufen.

Besuche vor Ort und regelmässige Kommunikation stärken die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis. Und mit einem verlässlichen Forecast zum Einkaufsvolumen schaffen wir eine gute Vertrauensbasis. Audits führen wir primär selbst durch (siehe «Zahlen und Fakten», Seite 55). Sie umfassen insbesondere auch ökologische und soziale Themen sowie Aspekte ethischer Geschäftsführung. Bei Nichteinhaltung unserer Spezifikationen erstellen wir mit unseren Partnern Aktionspläne. Auf diese Weise entstehen langfristig tragfähige Partnerschaften.

Die Integration eines neuen Lieferanten ist eine Investition. Deshalb haben wir Aufwand und Ertrag ganzheitlich im Blick. Soziale und ökologische Gesichtspunkte wie Arbeitsbedingungen oder der Einsatz wiederverwendbarer Verpackungen werden ebenso berücksichtigt wie geografische Distanz und Lieferfrequenz. Aktuell erarbeiten wir – ausgehend von unserem internen Verhaltenskodex – einen Lieferantenkodex. Zudem wollen wir die Beziehungen mit einer kleineren Anzahl von Lieferanten vertiefen. Dieses Vorhaben geht Hand in Hand mit der Modularisierung unserer Produkte (siehe Kapitel «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20).

Starke Grundwerte

Ethische Geschäftspraktiken sind die Basis gesellschaftlicher Verantwortung. Wir agieren nach unseren Grundwerten: nachhaltige und langfristige Wertschöpfung, Exzellenz sowie Integrität im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit. Sie sind im Verhaltenskodex festgehalten, und über unsere Handlungsweisen tragen wir sie nach innen und aussen. Der Kodex ist für alle Mitarbeitenden, inklusiv der Mitglieder des Verwaltungsrats, verbindlich. Sie sind darin angehalten, potenzielle Verstösse ihren Vorgesetzten oder der internen Rechtsabteilung mitzuteilen. Wichtig dabei: Solche Hinweise werden vertraulich behandelt. Mitarbeitende, die in gutem Glauben eine Meldung machen, haben keine negativen Folgen im Hinblick auf ihr Arbeitsverhältnis zu befürchten.

Unsere Arbeitswelt wird zusehends digitaler, und wir verarbeiten grosse Datenmengen. Daraus eröffnen sich viele Chancen, und die Vernetzung bzw. die Vernetzbarkeit der V-ZUG Geräte erhöht sich. Diese sind in die privaten Lebensräume unserer Kundinnen und Kunden integriert und gelangen an Daten über individuelle Verhaltensweisen. Wir nehmen das Bedürfnis nach Integrität und Privatsphäre und die damit verbundene Verantwortung im Bereich Datenschutz und -sicherheit sehr ernst. V-ZUG bearbeitet Personendaten in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Datenschutzrecht, insbesondere mit dem Schweizer Datenschutzgesetz sowie der Datenschutz-Grundverordnung der EU.



Zahlen und Fakten

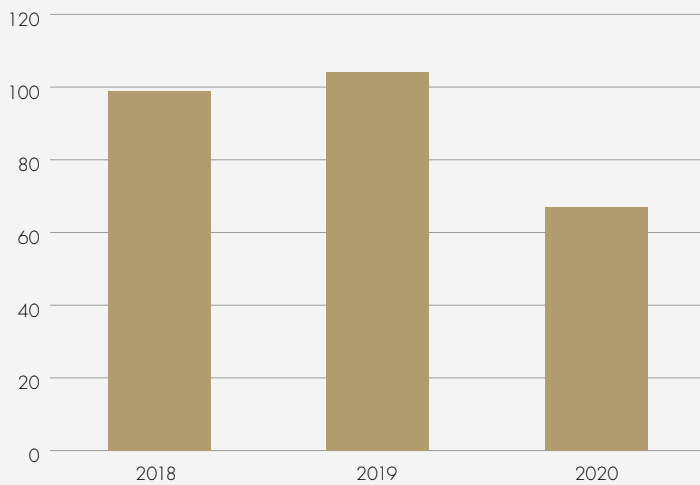


Abb. 17 Anzahl Lieferantenaudits mit Sozial- und Umweltkriterien

Lieferantenaudits

Regelmässig auditiert V-ZUG ihre Lieferanten. Aufgrund verschärfter Zutrittsregelungen unserer Zulieferer sowie eingeschränkter Reisetätigkeit infolge der Covid-19-Pandemie fanden im Jahr 2020 deutlich weniger Prüfungen statt.

Qualitätsstandorte für Qualitätsprodukte

«Eine Selbstverständlichkeit war die Standortwahl in unserer angestammten Region keineswegs – aber wohl eine logische Konsequenz unserer Strategie und unserer Überzeugungen», urteilt Andreas Albrecht, Geschäftsführer der V-ZUG Kühltechnik AG, rückblickend. Mit der Übernahme der Forster Kühltechnik AG in Arbon im Kanton Thurgau vor knapp acht Jahren hat V-ZUG angefangen, Kühlschränke selbst zu produzieren und die Entwicklungseinheit auszubauen. Um die Innovationskraft weiter auszuschöpfen und auch ökologischen Standards nachzukommen, wollen wir die Produktion modernisieren. Der gemietete Standort ohne Kaufoption schränkte den Handlungsspielraum jedoch ein. Deshalb planten wir von Anfang an, den Firmensitz zu verlagern und eine neue Fabrik zu bauen. Im Oktober 2020 feierten wir das Richtfest des Neubaus im rund 20 km entfernten Sulgen.

Die Standortwahl beruht auf einem gründlich durchdachten Entscheid. Ausschlaggebend waren die Mitarbeitenden und ihr Know-how. In der Schweiz profitieren wir zudem von allgemein hohen Bildungsstandards, gemeinsamer Kultur und Sprache, und verringern Logistikkrisiken. «Wir haben die Kühlschranksparte über die Jahre professionalisiert und innerhalb von V-ZUG positioniert. Um diesen Weg weiterzuverfolgen und überzeugende Produkte zu fertigen, sind wir auf hervorragende Prozesse und die besten Mitarbeitenden angewiesen», fügt Andreas Albrecht an. Mit dem neuen, umweltfreundlich gebauten Gebäudekomplex (siehe Kapitel «Umwelt, Energie und Klima», Seite 43) investiert V-ZUG in den Werkplatz Schweiz und erhält die Arbeitsplätze für die Region.



«Es ist heutzutage nicht mehr selbstverständlich, dass ein Unternehmen auf den Werkplatz Schweiz setzt. Mit ihrem Standortbekenntnis sichert V-ZUG attraktive, vielfältige und innovative Arbeitsplätze im Kanton Thurgau. Der Umzug nach Sulgen ist ein Meilenstein auf dem Weg in eine erfolgreiche Zukunft – für V-ZUG und unsere Wirtschaftsregion.»

Daniel Wessner, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau

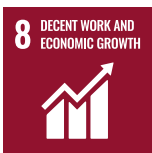
Ein einmaliges Ensemble aus klassischer Musik und industrieller Architektur



Sommerklänge im Zephyr Hangar
(Bild Adi Hadodo)

Ganz neue Töne erklingen auf unserem Fabrikareal im Sommer 2020, als die Künstlerinnen und Künstler des Sommerklänge-Festivals ihre Instrumente im frisch fertiggestellten Zephyr Hangar auspackten. Bach, Mendelssohn und Schubert erfüllten den grossen, noch leerstehenden Holzsaal unserer neuen Werkhalle (siehe «Bauen, aber nachhaltig», Seite 49). «Wir fürchteten, dass unser Kammermusikfestival wegen Corona nicht stattfinden kann. Mit dem Zephyr Hangar hat uns V-ZUG glücklicherweise einen Ort zur Verfügung gestellt, der nicht nur gross genug für die Umsetzung des Schutzkonzepts war, sondern dazu noch eine einzigartige Atmosphäre und wunderbare Akustik bot», schwärmt Madeleine Nussbaumer, die künstlerische Leiterin des Festivals.

Solche Zwischennutzungen sind auch für V-ZUG eine Bereicherung. Wir wollen unser Unternehmen zugänglich machen – auch physisch – und vermitteln, wer wir sind, wofür wir stehen und was hier entsteht. Informelle Begegnungen wie diese sind wichtig und ergänzen den formalen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Bei der Arealtransformation legen V-ZUG und ihre Umsetzungspartner (siehe Tech Cluster Zug) grossen Wert auf die Bedürfnisse der Bevölkerung. Mit dem eingeleiteten Wandel wird das Quartier aufgewertet, nachbarschaftliche Strukturen gestärkt, intelligente Infrastruktur für alle gebaut und städtebauliche Verdichtung ermöglicht. Das schafft Raum für öffentliche Plätze und andere Begegnungszonen und steigert das gute Miteinander von Industrie bzw. Arbeiten, Wohnen und Freizeit gezielt.



Impact auf SDG 8, 9 und 12

Innovative Lösungen sind die Treiber unserer Zukunftsfähigkeit. Die interne Innovationskraft fördern wir gezielt und stärken sie mit externen Partnerschaften. Das zeigt sich auch darin, dass wir in eine moderne, ressourcenschonende Industrie investieren. An unseren Standorten entwickeln wir eine nachhaltige, integrierte Infrastruktur im Austausch mit lokalen Anspruchsgruppen und zugunsten der Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt. Wir schaffen attraktive Industriearbeitsplätze und unterstützen lokales Gewerbe, indem wir Waren und Dienst-

leistungen regional einkaufen. Mit unseren partnerschaftlichen Beziehungen fördern wir ökologische und soziale Standards in der gesamten Lieferkette. Ausserdem verpflichten wir uns zu einem nachhaltigen Geschäftsmodell. Über transparente Produktinformation ermöglichen wir nachhaltigen Konsum, sensibilisieren wir Nutzerinnen und Nutzer via unsere Geräte für Umweltschutz (siehe Kapitel «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20), helfen wir Food Waste zu reduzieren und fördern wir gesunde Ernährung.

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht behandelt die bedeutenden ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen von V-ZUG und erläutert unser Engagement für eine nachhaltige Zukunft. Die letzte Publikation erschien im Herbst 2019 für die Periode vom 1. Juli 2018 bis 30. Juni 2019. Im Zuge des Börsengangs im Jahr 2020 haben wir entschieden, die Berichtsperiode des Nachhaltigkeitsberichts derjenigen des Geschäftsberichts anzugleichen. Aus diesem Grund beziehen sich die dargelegten Inhalte ausnahmsweise auf eine 1,5-jährige Periode vom 1. Juli 2019 bis zum 31. Dezember 2020 (Stichtag 31. Dezember 2020).

Falls nicht weiter spezifiziert, umfassen die vier Kapitel die Managementansätze der V-ZUG AG mit Hauptsitz in Zug, der V-ZUG Kühltechnik AG mit Sitz in Arbon sowie der ausländischen Tochtergesellschaft, V-ZUG (Changzhou) Special Components Co. Ltd., westlich von Schanghai. Der Umfang gilt gleichermassen für die aufgeführten Kennzahlen für den Zeitraum 2018 bis 2020 (drei Jahre) und umfasst 1732 Mitarbeitende, exkl. Temporärmitarbeitender (zum Vergleich: die V-ZUG Holding AG zählte per 31.12.2020 1999 FTE inkl. Temporärmitarbeitender). Angaben, die sich unabhängig von den Organisationseinheiten auf den Schweizer Markt beziehen, sind entsprechend gekennzeichnet. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Die Auswahl der porträtierten Kennzahlen, Aktivitäten und Auswirkungen geht zurück auf die Wesentlichkeitsmatrix (siehe Abb. 3, Seite 17), eine Analyse basierend auf den Sustainable Development Goals (siehe Abb. 4, Seite 18) und auf eine Reihe von Interviews mit internen Führungspersonen und Fachexperten im Zeitraum von Dezember 2020 bis Februar 2021.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text zum Teil nur die männliche Form gewählt, selbstverständlich beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.

Wir veröffentlichen diesen Bericht zum achten Mal, weil wir ihn als wichtige Voraussetzung für den kontinuierlichen und systematischen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen verstehen. Es ist unser Anspruch, Fortschritte und Herausforderungen transparent, nachvollziehbar und bewertbar darzustellen. Fragen und Rückmeldungen nehmen wir gerne entgegen über marcel.niederberger@vzug.com.

GRI-Index

Der nachfolgende GRI-Index basiert auf der aktuellen Wesentlichkeitsmatrix von V-ZUG (siehe Abb. 3, Seite 17), die V-ZUG 2018 unter Einbezug externer und interner Stakeholder erarbeitet hat. Relevante Informationen sind im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht sowie im *Geschäftsbericht 2020* transparent dargestellt und werden mit weiteren Angaben im Index ergänzt. Die Zuordnung der relevanten GRI-Standards zu den im Wesentlichkeitsprozess bewerteten Themen und übergreifenden Zielbildern ist in der tabellarischen Übersicht dargestellt:

Zielbild	Thema	GRI-Indikator
Kreislauffähige Produkte und Services	Sichere und ressourcenschonende Produkte	GRI 301, GRI 306, GRI 416
Mitarbeitende	Mitarbeitermotivation und -entwicklung	GRI 401, GRI 404
	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	GRI 403
Umwelt, Energie und Klima	Energiemanagement und Treibhausgasemissionen	GRI 302, GRI 305
	Abfallmanagement	GRI 306
	Material- und Ressourceneffizienz	GRI 301
Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum	Corporate Governance	GRI 102-18
	Compliance	GRI 102-16, GRI 419
	Wirtschaftliche Leistung	GRI 201
	Swiss Made und indirekte ökonomische Auswirkungen	GRI 203

Ergänzende Indikatoren zu weiteren Themen, die in der Berichterstattung inkludiert sind:

Zielbild	Thema	GRI-Indikator
Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum	Verantwortungsvolle Beschaffung	GRI 308, GRI 414
Mitarbeitende	Vielfalt und Chancengleichheit	GRI 405

Allgemeine Angaben

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweise
Organisationsprofil (2016)		
GRI 102-1	Name des Unternehmens	V-ZUG Holding AG
GRI 102-2	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8, «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20.
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», Seite 8.
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht; börsenkotiert an der SIX Swiss Exchange
GRI 102-6	Belieferte Märkte	<p>V-ZUG unterhält in Australien, Belgien, China, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Hongkong, Luxemburg, den Niederlanden und Singapur eigene Vertriebsgesellschaften bzw. Niederlassungen. Zudem sind Produkte von V-ZUG in Israel, in Italien, im Libanon, in Russland, in der Türkei, in der Ukraine, in den USA und in Vietnam via Distributoren erhältlich. Mit dem Heimatmarkt Schweiz werden insgesamt 19 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 weltweit 16 Ausstellungs- und Beratungszentren (sogenannte ZUGORAMAs). Wichtige Kundengruppen - neben den Handelsfirmen und Küchenbauern - sind vor allem Liegenschaftsverwaltungen und -eigentümer sowie deren Beauftragte (z. B. Architekten, Generalunternehmer). Privatkunden beziehen V-ZUG Geräte über den Fachhandel, Küchenbauer, Generalunternehmer und Architekten.</p>
GRI 102-7	Grösse des Unternehmens	<p>Anzahl Beschäftigte (inkl. Temporärmitarbeitender): 1811 (Stichtag: 31.12.2020 für V-ZUG AG, V-ZUG Kühltechnik und V-ZUG (Changzhou) Special Components Co. Ltd.)</p> <p>Organisationsstruktur und Anzahl Gesellschaften: siehe «Organisation» auf Website</p> <p>Nettoerlös: siehe Geschäftsbericht 2020, Seite 69</p> <p>Angebotene Produkte und Dienstleistungen: siehe «Unternehmensporträt», Seite 8, und «Produkte» auf der Website</p>

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweise
GRI 102-8	Informationen zu Mitarbeitenden	<p>Anzahl Beschäftigte nach Arbeitsvertrag</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Festangestellte Mitarbeitende: 1732 ▪ Temporär angestellte Mitarbeitende: 79 <p>Anzahl festangestellte Mitarbeitende nach Beschäftigungsart</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vollzeitbeschäftigte: 1469 ▪ Teilzeitbeschäftigte: 263 <p>Anzahl festangestellte Mitarbeitende nach Geschlecht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anzahl Mitarbeiterinnen: 379 ▪ Anzahl Mitarbeiter: 1353 <p>Anzahl festangestellte Mitarbeitende nach Region:</p> <p>V-ZUG AG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende aus der Schweiz: 1212 ▪ Mitarbeitende aus dem EU-Ausland: 142 ▪ Mitarbeitende aus Nicht-EU-Land: 213 <p>V-ZUG Kühltechnik AG:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende aus der Schweiz: 39 ▪ Mitarbeitende aus dem EU-Ausland: 70 ▪ Mitarbeitende aus Nicht-EU-Land: 20 <p>V-ZUG (Changzhou) Special Components Co. Ltd.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeitende aus der Schweiz: 0 ▪ Mitarbeitende aus dem EU-Ausland: 0 ▪ Mitarbeitende aus Nicht-EU-Land: 36 <p>Die Kennzahlen beziehen sich auf die Mitarbeitenden in den Gesellschaften V-ZUG AG, V-ZUG Kühltechnik und V-ZUG (Changzhou) Special Components Co. Ltd. per Sticht datum 31.12.2020. Eine zweistufige Kategorisierung nach Geschlecht wird aktuell nicht vorgenommen.</p> <p>Siehe «Mitarbeitende», Seite 30.</p>
GRI 102-9	Beschreibung der Lieferkette	Siehe «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51, und GRI 102-6 zu Vertriebskanälen.
GRI 102-10	Wichtige Veränderungen bezüglich Grösse, Struktur und Eigentumsverhältnissen des Unternehmens	<p>Im Juni 2020 spaltete sich die V-ZUG Gruppe von der Metall Zug Gruppe ab. Gleichzeitig erfolgte die Börsenkotierung an der SIX Swiss Exchange. Die Metall Zug AG hält weiterhin rund 30% an der V-ZUG Holding AG und bleibt Ankeraktionärin.</p> <p>Siehe «Abspaltung und Kotierung» auf der Website.</p>
GRI 102-11	Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip	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, ISO 14001 und ISO 45001 leisten durch präventive Massnahmen im Betrieb ebenfalls einen Beitrag zum Vorsorgeprinzip.

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweise
GRI 102-12	Externe Initiativen	<p>V-ZUG ist in den folgenden Partnerschaften engagiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ActionJam ▪ aha! Allergiezentrum Schweiz (Kooperation) ▪ amk - Arbeitsgemeinschaft Die Moderne Küche ▪ EEBUS ▪ Electrosuisse - Fachverband für Elektro-, Energie- und Informationstechnik ▪ ETH-Foundation ▪ Europa Forum ▪ HSLU - Fachhochschulrat ▪ Innovationspark Zentralschweiz ▪ Küchen-Verband Schweiz ▪ LACE - Labor für eine Kreislaufwirtschaft, Nationalfonds-Projekt 73 (Projektpartner) ▪ MINERGIE® Schweiz (Vorstand und Leading Partner) ▪ PWN Professional Women's Network ▪ öbu - Verband für nachhaltiges Wirtschaften ▪ Reffnet (Netzwerk Ressourceneffizienz Schweiz) ▪ SENS eRecycling ▪ Suissetec ▪ Swiss Triple Impact Program (STI Program) ▪ tfz - Technologie Forum Zug (Vorstand) ▪ WERZ Institut für Wissen, Energie und Rohstoffe Zug (Beirat) ▪ Zuger Wirtschaftskammer, Mitgliedschaft im Vorstand und Vorsitz im Ausschuss «Industrie und Technologie» ▪ Zürcher Handelskammer <p>In der Produktion in Zug arbeitet die V-ZUG AG mit der Stiftung zuwebe zusammen und ermöglicht so beeinträchtigten Menschen eine Integration in den Arbeitsprozess. Die V-ZUG Kühltechnik AG in Arbon unterhält seit vielen Jahren eine Partnerschaft mit Obvita, die sich für die Integration von Menschen mit Sehbehinderung und psychischen Problemstellungen in das berufliche und gesellschaftliche Leben einsetzt. Via die Kooperation übernimmt eine Arbeitsgruppe von Obvita regelmässig Montagearbeiten in der Kühlschrankproduktion von V-ZUG.</p>
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenverbänden	<p>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). In beiden Organisationen ist V-ZUG im Vorstand vertreten. Weiter ist das Unternehmen Mitglied im Verband IG exact (Excellence in Applied Electronics and Technologies) und economiesuisse.</p>
Strategie (2016)		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers des Unternehmens zum Stellenwert der Nachhaltigkeit für Strategie und Organisation.	Siehe «Interview mit Peter Spirig, CEO V-ZUG», Seite 4.

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweise
Ethik und Integrität (2016)		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards und -normen der Organisation	<p>Die wichtigsten Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien von V-ZUG sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhaltenskodex der V-ZUG Gruppe (zugänglich via Website), inkl. Richtlinien für ethische Geschäftsentscheide ▪ Arbeitsvertragliche Bestimmungen (AVB) ▪ Nachtrag 1 zu den AVB (ethische Grundsätze) ▪ ISO-Zertifikat 9001, 14001 und 45001 (jeweils inkl. Anhang) ▪ EU-Datenschutz-Grundverordnung ▪ Schweizer Datenschutzgesetz ▪ Internes Kompetenzmodell
Unternehmensführung (2016)		
GRI 102-18	Führungsstruktur	<p>Der Verwaltungsrat der V-ZUG Holding AG unterhält einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) sowie einen Personal- und Vergütungsausschuss (Details unter «Corporate Governance» auf der Website).</p> <p>Die operative Führungsstruktur der Geschäftsleitung gliedert sich in folgende Direktionen (Details unter «Geschäftsleitung» auf der Website):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CEO: Global Marketing Services, Sustainability (seit 01.02.2021) ▪ International Division: Market Subsidiaries, Distributors, OEM Business ▪ Finance Division: Group Finance and Controlling ▪ Market Division: Market Switzerland, Global Service und Support, Market Project Management Office ▪ Operation Division: Supply Chain Management, Project Management, Global Quality Management, Industrial Engineering, Cross Product Manufacturing, Manufacturing, Procurement ▪ Engineering Division: Innovation / Services and Technology, Engineering Appliances, Engineering Electronics / SW and Shared Services, Strategic Industrial Engineering, Corporate Design ▪ Business Development Division: Digital Products & Services, IT, Product Management, Innovation LAB, Sustainability (bis 31.01.2021) ▪ Human Resources Division <p>Komitees, die für die Entscheidungsfindung bei ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gremium interne Auditoren Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit ▪ Ausschuss Gesetzeskonformität ▪ Strategieklausur der Geschäftsleitung (zweimal pro Jahr) ▪ Arbeitsgruppe «V-ZUG Sustainability Workforce» unter der Führung des Leiters Nachhaltigkeit
Einbindung von Stakeholdern (2016)		
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	<p>Die im Nachhaltigkeitsstrategieprozess 2018/2019 eingebundenen Stakeholder-Gruppen waren: Mitarbeitende, Kunden, Händler, Investoren sowie Stakeholder aus dem Forschungs- und Bildungsbereich. Die aus der Konsultation resultierende Wesentlichkeitsmatrix (siehe Abb. 3, Seite 17) bildet eine wichtige Grundlage für die Berichterstattung.</p> <p>Siehe auch GRI 102-43.</p>

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweise
GRI 102-41	Tarifverhandlungsvereinbarungen	<p>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.</p> <p>Für V-ZUG ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden ihre Interessen vertreten und an der Entwicklung des Unternehmens mitwirken können. Gemäss GAV vertritt die Arbeitnehmervertretung die Interessen der Belegschaft gegenüber dem HR und der Geschäftsleitung und setzt sich für die Einhaltung der GAV-Bestimmungen ein. Darüber hinaus will sie die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden fördern, bringt sich ein für attraktive Arbeitsbedingungen und fungiert als Anlauf- und Beratungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten. Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung werden in vordefinierten Wahlkreisen von allen Mitarbeitenden bis Kaderstufe 2 gewählt.</p>
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	<p>Die wichtigen Anspruchsgruppen wurden im Dialog mit den internen Departementen definiert. Die Marktnähe lag dabei im Fokus. So spielten die Aussenbeziehungen des Verkaufs, des Einkaufs und der Produktentwicklung eine besonders wichtige Rolle bei der Ermittlung der Stakeholder. In enger Abstimmung mit den besagten Abteilungen haben wir mit sechs sorgfältig ausgewählten Stakeholdern (Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Wissenschaft) und sechs internen Stakeholdern aus unterschiedlichen Bereichen umfassende Interviews geführt.</p>
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	<p>Die Stakeholder von V-ZUG werden wie folgt einbezogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kundinnen und Kunden: Kundenbefragungen, Kundenkontakte (rund 300 Servicetechnikerinnen und -techniker im Aussendienst und Kundendienst), Kundenzeitschrift («ZugerRötel» im Markt Schweiz, «V-ZUG Inspirations» in internationalen Märkten), Besucherführungen am Produktionsstandort Zug ▪ Mitarbeitende: Mitarbeiterbefragung, Mitarbeiterzeitschrift «BLUEline», Intranet und Yammer (interne Social-Media-Plattform); Fachstelle Interne Kommunikation sowie diverse zentrale und dezentrale Funktionen (u. a. Human Resources, Legal and Compliance, Führungskräfte) ▪ Investoren/Aktionäre: Generalversammlungen, Geschäftsbericht, Investoren-Roadshows ▪ Lieferanten: Lieferanten-Audits ▪ Händler: jährliche Produktpräsentation und diverse Fachtagungen, Swissbau und weitere Messen (im Jahr 2020 konnten viele Messen wegen der Covid-19-Pandemie nicht stattfinden; Fachtagungen wurden online durchgeführt) ▪ Gewerkschaften: im Rahmen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) ▪ Medien: Information durch Head Corporate Communications & Investor Relations ▪ Forschung und Bildung: Vorstandstätigkeiten (z. B. Verein Minergie), Referententätigkeit der Direktionsmitglieder, Teilnahme an Arbeitsgruppen mit Bildungsinstitutionen, Beirat im WERZ Institut für Wissen, Energie und Rohstoffe Zug (siehe GRI 102-12) <p>Um die Vielfalt der Funktionen zu erleben, werden zusätzlich kostenlose Gerätevorführungen durch V-ZUG Kundenberatende angeboten.</p> <p>Siehe auch GRI 102-40.</p>
GRI 102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	<p>Keine. Siehe «Wesentlichkeitsmatrix», Seite 17.</p>

Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweise
Vorgehensweise in der Berichterstattung (2016)		
GRI 102-45	Berichtsumfang	Der Geschäftsbericht umfasst die Gesellschaften der V-ZUG Holding AG Der Nachhaltigkeitsbericht umfasst (wenn nicht anderweitig ausgewiesen) die drei Gesellschaften V-ZUG AG, V-ZUG Kühltechnik AG und V-ZUG (Changzhou) Special Components Co., Ltd. (siehe «Über diesen Bericht», Seite 59).
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	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 (siehe Abb. 3, Seite 17) erstellt. Per Juni 2020 wurde das Nachhaltigkeitsmanagement der V-ZUG neu strukturiert und u. a. die Funktion «Leiter Nachhaltigkeit» geschaffen. Der Leiter Nachhaltigkeit, rapportiert direkt an den CEO und leitet eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe, die V-ZUG Sustainability Workforce. Gemeinsam treiben sie die strategische Verankerung der Nachhaltigkeit voran und setzen Massnahmen um. Im Rahmen der Neuorganisation wurden die Schwerpunkte im Nachhaltigkeitsmanagement überprüft und weiter präzisiert. Die Themen Kreislaufwirtschaft und Lieferantenmanagement gewannen an Bedeutung, und die Bezeichnungen der Zielbilder wurden aktualisiert. Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8, und GRI 102-48.
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8.
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Aufgrund der Neuorganisation des Nachhaltigkeitsmanagements (siehe GRI 102-46) wurden die inhaltlichen Schwerpunkte leicht überarbeitet und die Bezeichnungen der Zielbilder ergänzt. Weiter entschied V-ZUG, die Berichterstattungsperiode dem Geschäftsjahr anzugleichen, und rapportiert ab 2020 nach Kalenderjahr (siehe GRI 102-50).
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	In der Berichtsperiode wurden keine erheblichen Veränderungen vorgenommen. Adjustierungen der inhaltlichen Schwerpunkte sowie des Berichtszeitraums sind in GRI 102-46 und GRI 102-48 erläutert.
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Juli 2019 bis Dezember 2020, Stichtag: 31. Dezember 2020
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	22. Oktober 2019
GRI 102-52	Berichtszyklus	Jährlich (mit Ausnahmen wegen Anpassungen des Berichtszeitraums)
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Marcel Niederberger, marcel.niederberger@vzug.com (Leiter Nachhaltigkeit)
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 von V-ZUG wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt.
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	In diesem Index sind die Verweise auf die entsprechenden Informationen und Daten im Bericht zu finden. An geeigneter Stelle ist vermerkt, auf welcher Version (Jahr) der GRI-Standards die Angaben basieren.
GRI 102-56	Externe Prüfung	Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde nicht extern auditiert.

Spezifische Angaben

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis																											
Wirtschaft																														
Wirtschaftliche Leistung GRI 201 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8.																											
	GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Siehe «Finanzbericht», Geschäftsbericht 2020 (Seite 67).																											
Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 203 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Unternehmensporträt», Seite 8, und «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51.																											
	GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	V-ZUG investiert über diverse Projekte und Partnerschaften in die Produktionsstätten und eine nachhaltige, integrierte Infrastruktur, insbesondere am Stammareal in Zug (siehe Tech Cluster Zug) sowie mit dem Neubau in Sulgen der V-ZUG Kühltechnik AG. Siehe «Umwelt, Energie und Klima», Seite 43, «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51, und Segmentsbericht «Immobilien», Geschäftsbericht 2020, Seite 29.																											
Umwelt																														
Materialien GRI 301 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20, und «Umwelt, Energie und Klima», Seite 43.																											
	GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Eingesetztes Material nach Art in Tonnen: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Materialart</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eisen</td> <td>6203</td> <td>6405</td> <td>6884</td> </tr> <tr> <td>Edelstahl</td> <td>1600</td> <td>1796</td> <td>1537</td> </tr> <tr> <td>Aluminium</td> <td>160</td> <td>171</td> <td>196</td> </tr> <tr> <td>Buntmetall</td> <td>79</td> <td>80</td> <td>87</td> </tr> <tr> <td>Öle, Fette, Schmierstoffe</td> <td>24</td> <td>24</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Gefahrstoffe</td> <td>444</td> <td>430</td> <td>459</td> </tr> </tbody> </table>	Materialart	2018	2019	2020	Eisen	6203	6405	6884	Edelstahl	1600	1796	1537	Aluminium	160	171	196	Buntmetall	79	80	87	Öle, Fette, Schmierstoffe	24	24	24	Gefahrstoffe	444	430
Materialart	2018	2019	2020																											
Eisen	6203	6405	6884																											
Edelstahl	1600	1796	1537																											
Aluminium	160	171	196																											
Buntmetall	79	80	87																											
Öle, Fette, Schmierstoffe	24	24	24																											
Gefahrstoffe	444	430	459																											
Energie GRI 302 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Umwelt, Energie und Klima», Seite 43.																											
	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Absoluter Energieverbrauch in Terajoule: <table border="1"> <thead> <tr> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>110,0</td> <td>113,5</td> <td>113,2</td> </tr> </tbody> </table> Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 47, in «Umwelt, Energie und Klima».	2018	2019	2020	110,0	113,5	113,2																					
2018	2019	2020																												
110,0	113,5	113,2																												

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis																								
	GRI 302-3	Energieintensität	Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 47, in «Umwelt, Energie und Klima».																								
	GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Siehe GRI 302-3.																								
Emissionen GRI 305 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Umwelt, Energie und Klima», Seite 43.																								
	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	<p>Für Scope 1 wurden folgende Emissionen berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> direkte Emissionen von Treibhausgasen aus Quellen berücksichtigt, die sich im Eigentum von V-ZUG befinden oder von V-ZUG kontrolliert werden. <p>Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalente (Scope 1):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Benzin</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Diesel</td> <td>1992</td> <td>1914</td> <td>1810</td> </tr> <tr> <td>Heizöl</td> <td>655</td> <td>517</td> <td>528</td> </tr> <tr> <td>Erdgas</td> <td>1347</td> <td>1851</td> <td>1829</td> </tr> <tr> <td>Total Scope 1</td> <td>3997</td> <td>4284</td> <td>4169</td> </tr> </tbody> </table> <p>Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 47, sowie Erläuterung der Scopes für die CO₂-Neutralität (Seite 47) in «Umwelt, Energie und Klima».</p>		2018	2019	2020	Benzin	3	2	2	Diesel	1992	1914	1810	Heizöl	655	517	528	Erdgas	1347	1851	1829	Total Scope 1	3997	4284	4169
	2018	2019	2020																								
Benzin	3	2	2																								
Diesel	1992	1914	1810																								
Heizöl	655	517	528																								
Erdgas	1347	1851	1829																								
Total Scope 1	3997	4284	4169																								
	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 (V-ZUG AG) sowie den Standorten in Arbon (V-ZUG Kühltechnik AG) und Changzhou (V-ZUG (Changzhou) Special Components Co., Ltd.) resultieren. Dies entspricht dem berichteten Stromverbrauch. In Zug und Arbon bezieht V-ZUG emissionsarmen Strom aus Wasserkraft bzw. Kernenergie. <p>Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalente (Scope 2):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>262</td> <td>247</td> <td>280</td> </tr> </tbody> </table> <p>Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 47, sowie Erläuterung der Scopes für die CO₂-Neutralität (Seite 47) in «Umwelt, Energie und Klima».</p>		2018	2019	2020		262	247	280																
	2018	2019	2020																								
	262	247	280																								
	GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	<p>Für Scope 3 wurden folgende Emissionen berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indirekte Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen mit dem Flugzeug <p>Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalente (Scope 3):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>227</td> <td>178</td> <td>69</td> </tr> </tbody> </table>		2018	2019	2020		227	178	69																
	2018	2019	2020																								
	227	178	69																								

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis																																																												
			<p>Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 47, sowie Erläuterung der Scopes für die CO₂-Neutralität (Seite 47) in «Umwelt, Energie und Klima».</p> <p>Auf folgende indirekte Emissionen in Scope 3 nimmt V-ZUG positiven Einfluss:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung von V-ZUG Geräten: Durch die Reduktion des Energieverbrauchs unserer Produkte in der Nutzungsphase senken wir die daraus resultierenden Emissionen kontinuierlich (siehe «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20) ▪ Pendelverkehr der Mitarbeitenden: Durch die Einführung des Mobilitätskonzepts am Standort Zug motiviert V-ZUG ihre Mitarbeitenden zu emissionsarmem Transport (siehe «Mobilität für die Mitarbeitenden und für die Umwelt», Seite 38, in «Mitarbeitende») ▪ Einge kaufte Produkte und Services: Durch die bewusste geografische Nähe zum Grossteil der Lieferanten reduziert V-ZUG Emissionen, die durch Transporte in der Lieferkette entstehen (siehe «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51) 																																																												
Abwasser und Abfall	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20, und «Umwelt, Energie und Klima», Seite 43.																																																												
GRI 306 (2016)	GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	<p>Abfall nach Art in Tonnen:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Abfallart</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Altholz</td> <td>612</td> <td>832,8</td> <td>600,3</td> </tr> <tr> <td>Industrie-/Gewerbesperrgut</td> <td>298</td> <td>263,7</td> <td>216</td> </tr> <tr> <td>Kunststoffe</td> <td>82,1</td> <td>67,2</td> <td>53,3</td> </tr> <tr> <td>Metallschrott</td> <td>1583,2</td> <td>1632,9</td> <td>1624,9</td> </tr> <tr> <td>Papier/Karton</td> <td>833,9</td> <td>745,5</td> <td>505,3</td> </tr> <tr> <td>Öle, Fette, Schmierstoffe</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Sonderabfälle</td> <td>14</td> <td>13</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Zurückgenommene Haushaltsgeräte</td> <td>1266,3</td> <td>1116,4</td> <td>1086,3</td> </tr> <tr> <td>Rest (Altpneus, Elektroschrott, Grünabfälle)</td> <td>25,3</td> <td>52,6</td> <td>26,6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Abfall nach Entsorgungsart:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Entsorgungsart</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recycling</td> <td>80,1%</td> <td>76,4%</td> <td>79,7%</td> </tr> <tr> <td>Kompostierung</td> <td>0,3%</td> <td>0,2%</td> <td>0,2%</td> </tr> <tr> <td>Verbrennung</td> <td>19,3%</td> <td>23,2%</td> <td>19,7%</td> </tr> <tr> <td>Sonderabfall</td> <td>0,3%</td> <td>0,3%</td> <td>0,3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Metallschrott und zurückgenommene Haushaltsgeräte werden rezykliert und Altholz verbrannt. Gefährliche Abfälle (Öle, Fette, Schmierstoffe und weitere Sonderabfälle) machen einen kleinen Teil der Abfallmenge aus und werden gesondert entsorgt und rezykliert.</p>	Abfallart	2018	2019	2020	Altholz	612	832,8	600,3	Industrie-/Gewerbesperrgut	298	263,7	216	Kunststoffe	82,1	67,2	53,3	Metallschrott	1583,2	1632,9	1624,9	Papier/Karton	833,9	745,5	505,3	Öle, Fette, Schmierstoffe	5	6	9	Sonderabfälle	14	13	13	Zurückgenommene Haushaltsgeräte	1266,3	1116,4	1086,3	Rest (Altpneus, Elektroschrott, Grünabfälle)	25,3	52,6	26,6	Entsorgungsart	2018	2019	2020	Recycling	80,1%	76,4%	79,7%	Kompostierung	0,3%	0,2%	0,2%	Verbrennung	19,3%	23,2%	19,7%	Sonderabfall	0,3%	0,3%	0,3%
Abfallart	2018	2019	2020																																																												
Altholz	612	832,8	600,3																																																												
Industrie-/Gewerbesperrgut	298	263,7	216																																																												
Kunststoffe	82,1	67,2	53,3																																																												
Metallschrott	1583,2	1632,9	1624,9																																																												
Papier/Karton	833,9	745,5	505,3																																																												
Öle, Fette, Schmierstoffe	5	6	9																																																												
Sonderabfälle	14	13	13																																																												
Zurückgenommene Haushaltsgeräte	1266,3	1116,4	1086,3																																																												
Rest (Altpneus, Elektroschrott, Grünabfälle)	25,3	52,6	26,6																																																												
Entsorgungsart	2018	2019	2020																																																												
Recycling	80,1%	76,4%	79,7%																																																												
Kompostierung	0,3%	0,2%	0,2%																																																												
Verbrennung	19,3%	23,2%	19,7%																																																												
Sonderabfall	0,3%	0,3%	0,3%																																																												

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis																				
Umweltbewertung der Lieferanten GRI 308 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51.																				
	GRI 308-2	Zahl der Lieferanten, die auf Umweltauswirkungen überprüft wurden	Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 55, in «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum».																				
Soziales																							
Beschäftigung GRI 401 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Mitarbeitende», Seite 30.																				
	GRI 401-1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitender und Personalfluktuat	Anzahl neu eingestellte Mitarbeitende: <table border="1"> <thead> <tr> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>187</td> <td>185</td> <td>246</td> </tr> </tbody> </table> Rate neu eingestellter Mitarbeitender: <table border="1"> <thead> <tr> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11,1%</td> <td>10,8%</td> <td>14,2%</td> </tr> </tbody> </table> Personalfluktuat: <table border="1"> <thead> <tr> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9,2%</td> <td>12,0%</td> <td>11,2%</td> </tr> </tbody> </table>	2018	2019	2020	187	185	246	2018	2019	2020	11,1%	10,8%	14,2%	2018	2019	2020	9,2%	12,0%	11,2%		
2018	2019	2020																					
187	185	246																					
2018	2019	2020																					
11,1%	10,8%	14,2%																					
2018	2019	2020																					
9,2%	12,0%	11,2%																					
	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Mitarbeitende», Seite 30.																				
	GRI 403-9, 403-10	Berufsunfälle, Krankheiten und Ausfalltage	Bei Unfällen wird unterschieden zwischen berufsbedingten und nicht berufsbedingten Vorfällen. Bei Erkrankungen erfolgt keine derartige Unterscheidung in der statistischen Erfassung. Ausfallstunden nach Ursache: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ursache</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Krankheit</td> <td>88 897</td> <td>96 439</td> <td>100 784</td> </tr> <tr> <td>Berufsunfall</td> <td>5 731</td> <td>6 864</td> <td>6 877</td> </tr> <tr> <td>Nichtberufsunfall</td> <td>16 696</td> <td>19 319</td> <td>13 234</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>111 324</td> <td>122 622</td> <td>120 895</td> </tr> </tbody> </table> Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 34, in «Mitarbeitende».	Ursache	2018	2019	2020	Krankheit	88 897	96 439	100 784	Berufsunfall	5 731	6 864	6 877	Nichtberufsunfall	16 696	19 319	13 234	Total	111 324	122 622	120 895
Ursache	2018	2019	2020																				
Krankheit	88 897	96 439	100 784																				
Berufsunfall	5 731	6 864	6 877																				
Nichtberufsunfall	16 696	19 319	13 234																				
Total	111 324	122 622	120 895																				
Aus- und Weiterbildung GRI 404 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Mitarbeitende», Seite 30.																				

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis																																																												
	GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Die berufliche Weiterbildung liegt als Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit im Interesse und in der Verantwortung sowohl von V-ZUG als auch der Mitarbeitenden. 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 30.																																																												
Diversität und Chancengleichheit	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Mitarbeitende», Seite 30.																																																												
GRI 405 (2016)	405-1	Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen und der Angestellten nach Geschlecht und Altersgruppe	<p>Mitarbeitende nach Geschlecht und Hierarchiestufe: (inkl. Verwaltungsrat)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Geschlecht</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Frauen in VR</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Männer in VR</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Frauen in GL</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Männer in GL</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Frauen in Kader</td> <td>86</td> <td>98</td> <td>104</td> </tr> <tr> <td>Männer in Kader</td> <td>410</td> <td>419</td> <td>413</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiterinnen</td> <td>288</td> <td>254</td> <td>274</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiter</td> <td>932</td> <td>932</td> <td>933</td> </tr> <tr> <td>Total Frauen</td> <td>374</td> <td>352</td> <td>382</td> </tr> <tr> <td>Total Männer</td> <td>1347</td> <td>1360</td> <td>1356</td> </tr> </tbody> </table> <p>Mitarbeitende nach Alter (exkl. Verwaltungsrat):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Altersgruppe</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Unter 30</td> <td>293</td> <td>286</td> <td>313</td> </tr> <tr> <td>30-50</td> <td>888</td> <td>875</td> <td>863</td> </tr> <tr> <td>Über 50</td> <td>541</td> <td>548</td> <td>556</td> </tr> </tbody> </table> <p>Siehe «Mitarbeitende», Seite 30, sowie «Corporate Governance», Geschäftsbericht 2020, Seite 47, für Detailinformationen zu den Mitgliedern in VR und GL (inkl. Altersangabe).</p>	Geschlecht	2018	2019	2020	Frauen in VR	0	0	3	Männer in VR	0	3	3	Frauen in GL	0	0	1	Männer in GL	6	6	7	Frauen in Kader	86	98	104	Männer in Kader	410	419	413	Mitarbeiterinnen	288	254	274	Mitarbeiter	932	932	933	Total Frauen	374	352	382	Total Männer	1347	1360	1356	Altersgruppe	2018	2019	2020	Unter 30	293	286	313	30-50	888	875	863	Über 50	541	548	556
Geschlecht	2018	2019	2020																																																												
Frauen in VR	0	0	3																																																												
Männer in VR	0	3	3																																																												
Frauen in GL	0	0	1																																																												
Männer in GL	6	6	7																																																												
Frauen in Kader	86	98	104																																																												
Männer in Kader	410	419	413																																																												
Mitarbeiterinnen	288	254	274																																																												
Mitarbeiter	932	932	933																																																												
Total Frauen	374	352	382																																																												
Total Männer	1347	1360	1356																																																												
Altersgruppe	2018	2019	2020																																																												
Unter 30	293	286	313																																																												
30-50	888	875	863																																																												
Über 50	541	548	556																																																												
Soziale Bewertung der Lieferanten	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51.																																																												
GRI 414 (2016)	GRI 414-2a	Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	Siehe «Zahlen und Fakten», Seite 55, in «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum».																																																												

Aspekt	Indikator	Beschreibung	Kommentar/Verweis
Kunden- gesundheit und -sicherheit GRI 416 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Kreislauffähige Produkte und Services», Seite 20, und «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51.
	GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf Gesundheit und Sicherheit	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 entsprechen der Norm IEC 60335-1 (Sicherheit elektrischer Geräte für den Hausgebrauch). Des Weiteren genügen unsere Geräte 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 richten, was beim Einbau unserer Geräte berücksichtigt werden muss, um ein optimales und möglichst energieeffizientes Funktionieren zu ermöglichen.
	GRI 416-2	Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	Keine Vorfälle.
Sozioökonomische Compliance GRI 419 (2016)	GRI 103-1 bis 3	Angaben zum Managementansatz	Siehe «Gesellschaft und nachhaltiges Wachstum», Seite 51.
	GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Aus Vertraulichkeitsgründen keine Veröffentlichung detaillierter Angaben.

