

ARBONIA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2020

ARBONIA 





| | | |
|-----------------------|--|----|
| Nachhaltigkeitsansatz | Nachhaltigkeitsstrategie | 5 |
| | Wesentlichkeitsanalyse | 6 |
| | Nachhaltigkeitsgovernance | 7 |
| | Verhaltenskodex | 7 |
| | Umgang mit Stakeholdern | 7 |
| Climate | Innovative Produkte und Lösungen | 9 |
| | CO ₂ und Energie | 11 |
| | Ressourceneffizienz | 13 |
| | Beschaffung & Lieferkette | 15 |
| Community | Arbeitssicherheit | 17 |
| | Dynamische Unternehmenskultur | 19 |
| | Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen | 21 |
| | Vergütungsstruktur | 21 |
| | Cybersecurity | 21 |
| Cash | Produktmanagement | 22 |
| | Digitalisierung | 23 |
| Anhang | Impressum | 24 |



Nachhaltigkeits- bericht



Die Arbonia Gruppe (Arbonia) präsentiert ihr Nachhaltigkeitsengagement entlang der drei Pfeiler «Climate», «Community» und «Cash» und informiert ihre Stakeholder über aktuelle Entwicklungen und Pläne für eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft. Der Bericht widmet sich detailliert den vier Fokusthemen «Innovative Produkte und Lösungen», «CO₂ und Energie», «Arbeitssicherheit» und «Nachhaltige Geschäftsstrategie & Marktorientierung».

Nachhaltigkeitsansatz



Nachhaltigkeitsstrategie

Die Arbonia verfolgt eine nachhaltige, auf langfristigen Erfolg ausgerichtete Geschäftsstrategie. Das umfassende Nachhaltigkeitsengagement der Divisionen ist sowohl strategisch verankert als auch Teil der operativen Tätigkeit.

Die anhaltende Diskussion um Klimaneutralität und die dafür erforderliche Energieeffizienz, die zunehmende Urbanisierung und der demografische Wandel beeinflussen die strategische Entwicklung der Arbonia. Die Veränderung von Wohnformen führt zu einer steigenden Nachfrage nach Wohnraum in Ballungszentren. Diese trifft auf einen Immobilienmarkt, in dem die Mehrzahl der Gebäude energetisch saniert werden muss, um den Energieverbrauch im Allgemeinen sowie den fossilen im Spezifischen und somit den Ausstoss von Treibhausgasen zu reduzieren.

Es besteht demnach ein hoher Bedarf an Produkten, die den Energieverbrauch in Gebäuden senken und zugleich für ein angenehmes Raumklima sorgen. Die Arbonia hat diesen Trend frühzeitig erkannt und ihr Produktportfolio darauf ausgerichtet. Das Unternehmen fokussiert sich auf innovative System-Lösungen für das Lüften und Heizen von Innenräumen sowie auf Türen und Fenster, die dank ihrer Isolationsleistung dazu beitragen, den Energieverbrauch zu senken.

Die konsequente Ausrichtung auf ein nachhaltiges und langfristiges Geschäftsmodell brachte in den vergange-

nen Jahren Veränderungen mit sich. Die Arbonia tätigte Akquisitionen und Investitionen mit dem Ziel, nachhaltigere Produkte und Produktionsabläufe anbieten zu können. Sie unterstützt Abkommen zur Senkung des Treibhausgasausstosses wie das «Übereinkommen von Paris» der Pariser Klimakonferenz sowie den «European Green Deal» und leistet einen aktiven Beitrag zur Minimierung der globalen Erwärmung (siehe «CO₂ und Energie», Seiten 60 – 64). Die nachhaltige Konzernstrategie wird in der gesamten Unternehmensgruppe umgesetzt, wobei den Divisionen aufgrund der dezentralen Organisation ein hohes Mass an Verantwortung zukommt. Sie entwickeln spezifische Pläne zur Unterstützung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie und zur Erweiterung des Produktportfolios. Ein Beispiel hierfür ist die Akquisition der Vasco Gruppe in der Division HLK im Jahr 2018, die es der Arbonia unter anderem ermöglichte, den Eigenfertigungsanteil am Produkt Fussbodenheizung zu erhöhen.

Derzeit verfeinert die Arbonia ihre Nachhaltigkeitsstrategie für die nächsten Jahre. Neben den bisherigen Zielen, das Produktportfolio und die Produktionsprozesse kontinuierlich zu optimieren, werden aufgrund der 2020

durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse weitere Zielsetzungen folgen. Die Arbonia wird zukünftig die Kennzahlen zur Messung ihrer Nachhaltigkeitsleistung entsprechend ergänzen.

Das Geschäftsjahr 2020 zeigte deutlich, dass die Arbonia mit der nachhaltigen Restrukturierung und Repositionierung der letzten fünf Jahre, die sowohl die Verlagerung einiger Werke an kostengünstigere Standorte im Osten

Europas als auch Investitionen in hocheffiziente sowie ressourcenschonende Anlagen mit sich zog, den richtigen Weg eingeschlagen hat. Die Fokussierung auf nachhaltige Wärmeerzeugung in der Division HLK und Isolation in den Divisionen Fenster und Türen zahlt sich auch finanziell aus.

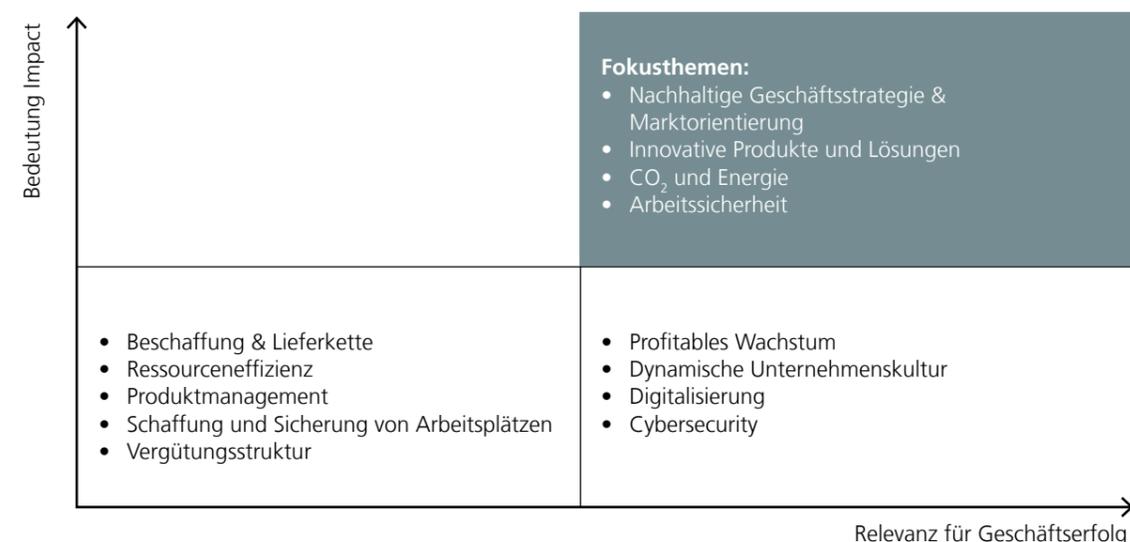


Wesentlichkeitsanalyse

Grundlage dieses Nachhaltigkeitsberichts ist eine 2020 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. In dieser ermittelte die Arbonia, welche Themen für den langfristigen Geschäftserfolg relevant sind, und bei welchen Themen der Konzern bedeutende Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat. Startpunkt war eine breit gefächerte Auflistung, die Themen der Global Reporting Initiative (GRI) Standards, des Sustainability Accounting Standards Board (SASB), die Kriterien von ESG Ratingagenturen sowie die Ausrichtung vergleichbarer Unternehmen umfasste. In einem Kernteam wurden verwandte Themenbereiche konsolidiert und in einem anschliessenden Workshop

bewerteten Vertreter aus allen Divisionen sowie die Konzernfunktionen Human Resources, Legal & Compliance, IT, Corporate Procurement, Group Controlling, Corporate Communications & Investor Relations die Relevanz der Themen. Dieser Prozess wurde von einem externen Spezialisten unterstützt und das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse in einer Matrix abgebildet. Im vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht geht die Arbonia ausführlich auf vier Fokusthemen ein. Die Berichterstattung zu den weiteren wesentlichen Themen wird künftig schrittweise ausgebaut.

Wesentlichkeitsmatrix





Nachhaltigkeitsgovernance

Die Arbonia ist dezentral aufgebaut. Die Konzernleitung – bestehend aus CEO, CFO und den Divisionsleitern – legt die Massnahmen zur Umsetzung der vom Verwaltungsrat vorgegebenen Strategie fest. Die Verantwortung für das operative Geschäft obliegt den Divisionen. Unternehmerische Nachhaltigkeit wird auf Konzernebene durch den CFO der Arbonia gesteuert und die gruppenweite Koordination von der Abteilung Corporate Communications & Investor Relations. Die Umsetzung der definierten Nachhaltigkeitskriterien obliegt

der Verantwortung der Divisionen respektive deren Gesellschaften in Abstimmung und Koordination mit der Gruppe. Wichtigste Initiativen und Projekte bespricht und evaluiert die Konzernleitung monatlich. Das Group Controlling führt zudem regelmässig interne Audits der einzelnen Tochterunternehmen durch, wobei auch Nachhaltigkeitsaspekte analysiert werden.



Verhaltenskodex

Die Arbonia ist sich ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst und bekennt sich daher in ihrem Verhaltenskodex zum Umweltschutz und zum schonenden Umgang mit Ressourcen. Auch die zentralen sozialen und ethischen Werte der Arbonia sind im Kodex festgehalten: Engagement, Verantwortung,

Vertrauen und Zusammenarbeit. Der Kodex wurde zuletzt 2018 überarbeitet und ist für alle Mitarbeitenden bindend. Die Anwendung und Umsetzung im täglichen Kontakt mit internen und externen Partnern ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur.



Umgang mit Stakeholdern

Mit ihren Anspruchsgruppen, die massgeblich ihre ökonomischen, ökologischen und sozialen Ziele beeinflussen, pflegt die Arbonia einen intensiven Austausch. Zu den internen und externen Stakeholdern zählen Mitarbeitende, Aktionäre, Kunden und Arbeitnehmervertretungen, Analysten, Behörden sowie benachbarte Unternehmen, Nachbarn und Gemeinden an den Unternehmensstandorten. Weiter gehören Partner wie Lieferanten, Transportunternehmen, Forschungsinstitute, Kammern und Verbände sowie die Öffentlichkeit dazu.

Zu den wichtigsten Verbänden und Interessensgruppen, denen die Arbonia angehört, zählen Swissmem, die Industrie- und Handelskammer Thurgau, SwissHoldings, die Arbeitgebervereinigung, der Bundesverband Bausysteme und die Handelskammer Deutschland-Schweiz. Der Austausch mit den Stakeholdern findet regelmässig im Rahmen von persönlichen Gesprächen, Sitzungen, Konferenzen und Messen sowie Befragungen statt. Eine Übersicht über den Umgang mit Stakeholdern ist in der folgenden Tabelle zu finden.

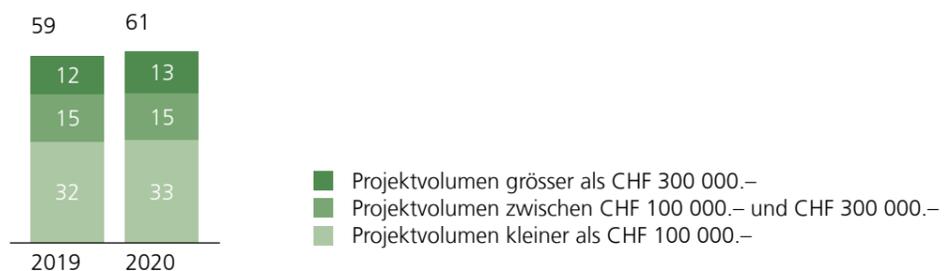
Einbezug von Stakeholdern und deren Anliegen

| Stakeholder | Form der Einbeziehung | Anliegen |
|---|--|--|
| Kunden | In- und externe Kundenbefragungen Persönliche Gespräche | Produktqualität, Produktlebenszyklus, Kundenzufriedenheit |
| Mitarbeitende | Mitarbeitergespräche, Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften, CEO-Botschaften | Arbeitsicherheit, Strategie, Nachhaltigkeitsperformance |
| Aktionäre und Investoren | Generalversammlung, Vertretung durch Verwaltungsrat, Roadshows | Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Zukunftsperspektiven, Strategie, Nachhaltigkeitsperformance |
| Analysten | Roadshows, Konferenzen, Medienmitteilungen | Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Zukunftsperspektiven, Strategie, Nachhaltigkeitsperformance |
| Behörden | Regelmässiger Austausch, Genehmigungsprozesse für bestimmte Anlagen und Abläufe | Erfüllung gesetzlicher und behördlicher Auflagen |
| Nachbarn und Gemeinden | Regelmässiger Austausch, Sponsoring | Sicherung von Arbeitsplätzen, Förderung des kulturellen Lebens, Lärm- und Emissionsschutz |
| Partner wie Transportunternehmen, Lieferanten, Forschungsinstitute und Verbände | Lieferantenbefragungen, regelmässiger Austausch | Transportschadenminimierung, Informationsaustausch, partnerschaftliche und faire Zusammenarbeit |
| Öffentlichkeit | Medienmitteilungen | Aktuelle Informationen zum Unternehmen |



Innovative Produkte und Lösungen

Auch Gutes kann verbessert werden. Weiterentwicklung und Optimierung von Produkten und Lösungen haben bei der Arbonia einen hohen Stellenwert. Marktgerechte und energiesparende Angebote sowie grüne Technologien stehen im Fokus. Auch in der Produktion und im Vertrieb schonen die Gesellschaften wertvolle Ressourcen und setzen zugleich auf kompromisslose Qualität.



Innovationsprojekte der Divisionen

Mit zahlreichen Innovationsprojekten treiben die Divisionen die Optimierung ihrer Produkte stetig voran.



Division Türen

Kunden und Partner mit Innovationen begeistern

Die Division Türen erreicht mit ihren innovativen Produkten und Lösungen immer wieder ein Alleinstellungsmerkmal und gewinnt Marktanteile dazu. Der Fokus liegt sowohl auf technischen Fortschritten als auch auf innovativem Design, das nicht nur Bewohner, sondern auch die Monteure der Produkte zufriedenstellt. Beispiele hierfür sind die neue Wohnbaulinie, die neue Brandschutz-Zulassung von RWD Schlatter oder die 2019 lancierte Premiumkante mit Nullfugentechnologie von Prüm und Garant. Eine besondere technische Innovation ergab sich aus der Minderheitsbeteiligung am Berliner (D) PropTech-Unternehmen KIWI.KI GmbH. Deren «SmartDOOR» ist eine Tür von Prüm oder Garant, erweitert um die von aussen nicht sichtbare, digitale Zugangstechnologie von KIWI. Dank dem digitalen Zugangssystem können Wohnungsunternehmen ihr Schlüsselmanagement digitalisieren und den Komfort für ihre Mieter erhöhen. Verwalter und Eigentümer können Zutrittsrechte in Echtzeit online anpassen und kommen so ohne aufwendige Schlüsselübergaben aus.

Materialien effizient nutzen und Fehler vermeiden

Produktinnovationen sollen bekanntlich ressourceneffizient und wirtschaftlich sein. RWD Schlatter erreichte dieses Ziel 2020 bspw. durch die Vereinheitlichung bestimmter Bauteile, die nun in allen Türen eingesetzt werden können. Auch Prüm und Garant konnten durch einheitliche Rohlingaufbauten den Materialeinsatz reduzieren und effizientere Abläufe gewährleisten. Geringere Materialbestände und die Minimierung des Ausschusses machen die Produktion im Sinne des Lean Managements effizienter. Ferner verbesserte RWD Schlatter 2020 das Datenmanagement im Produktionssystem, um Verwechslungen oder Falschbestellungen weiter zu reduzieren. Die Herausforderung, mit

geringem Materialeinsatz hochwertige Produkte zu entwickeln, wird die Division auch in den kommenden Jahren beschäftigen. Regelmässige Kundenumfragen stellen sicher, dass Ansprüche der Käufer im Innovationsprozess berücksichtigt werden. Ebenso gestalten die Gesellschaften der Division kommende Normen und Vorschriften durch aktive Mitarbeit in Ausschüssen und Gremien mit. Hierdurch können neue Anforderungen frühzeitig bei der Entwicklung berücksichtigt werden.

Kennzahlen Innovative Produkte und Lösungen: Division Türen

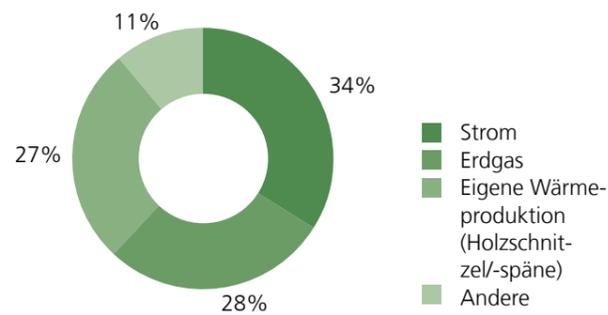
| | 2020 | 2019 | Delta |
|--|-------|-------|-------|
| Mitarbeitende in Forschung & Entwicklung (FTE) | 25 | 22 | 14% |
| Ausgaben für Forschung & Entwicklung (TCHF) | 2 925 | 2 769 | 6% |
| Ausgaben für Forschung & Entwicklung als Anteil vom Umsatz | 0.8% | 0.8% | |
| Anteil Nettoumsatz Dritte mit neuen Produkten ¹ | 19.6% | 15.0% | |
| Anteil Investitionen in neue Einnahmequellen | 56.3% | 53.1% | |

¹ Als neue Produkte definiert sind Produkte, die während der letzten drei Jahre eingeführt wurden.



CO₂ und Energie

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie und die Reduktion des CO₂-Ausstosses sind Aufgaben, die alle Arbeitsbereiche des Unternehmens betreffen – von der Produktentwicklung über die Herstellung bis hin zu Transport und Logistik. Entsprechend hoch ist der Stellenwert dieser Themen bei der Arbonia und sie ist entschlossen, einen wesentlichen Beitrag zum Klima- und Ressourcenschutz zu leisten. Auch steigende Kundenerwartungen bezüglich Nachhaltigkeit und wachsende gesetzliche Anforderungen lassen die Arbonia ihr Engagement in diesen Bereichen verstärken.



Energieverbrauch nach Energieträger 2020

Knapp 90% des Energieverbrauchs der Arbonia wird mit Strom, Erdgas und den betriebseigenen Wärme-erzeugungsanlagen gedeckt.

Daten- und Berechnungsgrundlagen

Die Umweltkennzahlen beinhalten den Ressourcenverbrauch aller produzierenden Gesellschaften der Arbonia Gruppe sowie des Hauptsitzes in Arbon. Reine Vertriebsgesellschaften wurden aufgrund ihrer vergleichsweise geringen Umweltauswirkungen vernachlässigt. Die Berechnung des Treibhausgasinventars folgt den Richtlinien des WRI/WBCSD Greenhouse Gas Protocol.

Scope 1: Emissionen aus eigenen Heizungen.

Scope 2: Emissionen, die aufgrund der Produktion von eingekauftem Strom und eingekaufter Fernwärme entstehen. Verwendete Emissionsfaktoren: IEA 2020 und DEFRA 2020.

Umweltkennzahlen

| | 2020 | 2019 | Delta |
|--|----------------|----------------|-------------|
| Energieverbrauch in MWh | 363 619 | 351 080 | 4% |
| Davon erneuerbar | 33.5% | 31.1% | |
| Strom | 125 623 | 121 894 | 3% |
| Eigene Stromproduktion ¹ | 8.8% | 9.1% | |
| Total erneuerbarer Strom | 19.4% | 20.0% | |
| Wärme | 203 357 | 189 253 | 7% |
| Eigene Wärmeherstellung (Holzschnitzel/-späne) | 97 529 | 84 976 | 15% |
| Erdgas | 100 403 | 99 572 | 1% |
| Heizöl | 3 066 | 3 513 | -13% |
| Fernwärme | 2 360 | 1 193 | 98% |
| Treibstoffe | 34 639 | 39 932 | -13% |
| Diesel | 32 987 | 38 576 | -14% |
| Benzin und Liquified Petroleum Gas (LPG) | 1 652 | 1 356 | 22% |
| Energieverbrauch in kWh/CHF Nettoumsatz | 0.26 | 0.25 | 5% |
| Treibhausgasemissionen in tCO₂e | 80 352 | 79 759 | 1% |
| Scope 1 | 32 129 | 33 309 | -4% |
| Eigene Wärmeherstellung (Holzschnitzel/-späne) ² | 1 507 | 1 313 | 15% |
| Erdgas | 20 579 | 20 409 | 1% |
| Heizöl | 820 | 939 | -13% |
| Diesel | 8 820 | 10 314 | -14% |
| Benzin und Liquified Petroleum Gas (LPG) | 403 | 334 | 21% |
| Scope 2 | 48 223 | 46 450 | 4% |
| Strom | 47 699 | 46 185 | 3% |
| Fernwärme | 524 | 265 | 98% |
| Treibhausgasemissionen in kgCO₂e/CHF Nettoumsatz | 0.058 | 0.056 | 2% |

¹ Die eigene Stromproduktion erfolgt mittels Photovoltaikanlagen und einer Windturbine. Diese Anlagen verursachen im Betrieb keine CO₂-Emissionen.

² Direkte Emissionen aufgrund der Entstehung der Treibhausgase Methan und Lachgas, die während dem Wachstum nicht absorbiert werden. Biogene CO₂-Emissionen werden gemäss GHG Protocol ausserhalb der Scopes berichtet und beliefen sich auf 34 483 t CO₂e in 2020 und 30 045 t CO₂e in 2019.



Division Türen

Das Energiemanagement für eine kontinuierliche Verbesserung

Das Energiemanagement nach ISO 50001 hat in der Division Türen einen hohen Stellenwert. Ziel ist die laufende Reduktion des Energieeinsatzes und des Treibhausgasausstosses. Für entsprechende Massnahmen steht ein jährliches Budget zur Verfügung. 2020 konnte bspw. bei Garant durch die Neustrukturierung von Maschinen und Anlagen ein Filterhaus eingespart werden, wodurch Abluftleitungen und zugehörige Motoren rückgebaut werden konnten. Weiter wurde auf einem Drittel der Produktionsfläche auf LED-Beleuchtung umgerüstet. Prüm hat sich für 2021 das Ziel gesetzt, durch den vollständigen Austausch der Beleuchtung durch LEDs den Energieverbrauch um 100'000 kWh pro Jahr zu senken.

Interne und externe Audits geben Klarheit

Das Energiemanagementsystem schärft das Bewusstsein für Einsparungen und in- sowie externe Kontrollen machen die Entwicklung der Verbrauchswerte transparent. So wertet bspw. Garant monatlich festgelegte Energieleistungskennzahlen aus. Die Messstellen zur Überwachung und Auswertung des Energieverbrauchs wurden hierfür erweitert. Auch Prüm ermittelt jeden Monat die Energieleistungskennzahlen. Für 2020 setzte sich das Unternehmen das Ziel, maximal 11,09 kWh je produziertem Teil aufzuwenden. Diese Vorgabe wurde bereits Ende Oktober übertroffen. Dies einerseits dank neuer, energieeffizienter Anlagen für die Produktion der Premiumkante und andererseits dank einer ausserordentlich guten Auftragslage, die zur Folge hatte, dass das energieaufwendige Anlaufen und Herunterfahren der Maschinen aufgrund von Sonderschichten entfiel. Zusätzlich zur internen Verbrauchsüberwachung lassen Prüm und Garant ihre Energiemanagementsysteme jährlich extern vom TÜV überprüfen und zertifizieren. Auch Invado in Polen überwacht den Stromverbrauch im Betrieb, insbesondere hinsichtlich des Produktionsvolumens. Jedes Jahr vergleicht das Unternehmen die Werte mit denen des Vorjahres. Gemäss Vorschriften finden in regelmässigen Intervallen zudem ausführliche Audits statt. In Zukunft will die Division ihr Energiemanagement weiter ausbauen und optimieren.

Energieeffiziente Maschinen zahlen sich aus

Die Division Türen verfolgt mehrere Ansätze zur Senkung des Energieverbrauchs. Bei RWD Schlatter konnte eine neue, eigene Lackieranlage in Betrieb genommen werden, wodurch die Transporte zu einem externen Dienstleister wegfielen. Zudem kann die Gesellschaft die Lackierprozesse und die Qualität nun besser steuern. Ein weiterer wichtiger Punkt sind neue, energieeffizientere Maschinen und Prozesse, die eine konsequente Investitionspolitik bedürfen. Wo immer ein Maschinenaustausch anfällt, schafft die Division moderne, energiesparende Geräte an. Ein Beispiel hierfür ist das deutlich effizientere CNC-Bearbeitungszentrum von RWD Schlatter und im Maschinenpark von Invado der Ersatz von grossen Motoren durch energiesparende Elektroschnecken, gekoppelt an Frequenzumwandler. Auch bei der Beleuchtung werden Einsparungen realisiert, Invado stellt bspw. derzeit auf LED-Leuchten um.

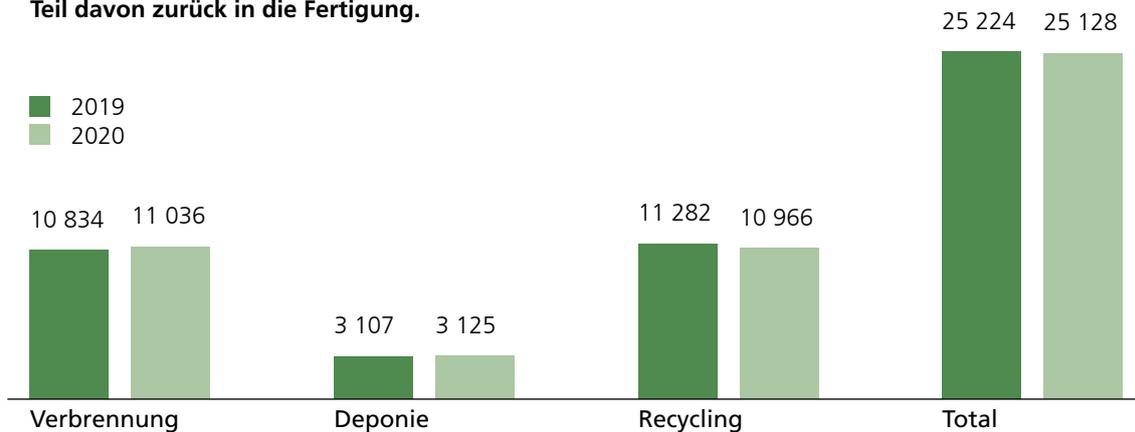
Produktionsabfälle sinnvoll nutzen

2020 verwirklichte Invado ein grosses Wärmeenergieprojekt: Ein neu installierter Biotec-Kessel ermöglicht die thermische Verwertung von unbedenklichen Produktionsabfällen. Die gewonnene Wärmeenergie wird für die Heizung und Warmwasseraufbereitung genutzt. Auch in der bestehenden Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlage (KWK) im Türenwerk von Prüm werden Reststoffe aus der Produktion – Holzspäne und -staub – verbrannt. Die produzierte Wärme heizt einen Grossteil der Fabrik und treibt eine Turbine zur Stromgewinnung an. In der KWK-Anlage wird über das Jahr gesehen mehr Strom und Wärme produziert als der Standort verbraucht. Deshalb können umliegende Industrien die überschüssige, grüne Energie kaufen. Auch im Bereich Verpackungen macht die Division Fortschritte, so können durch weniger Folien- und Styroporverpackungen Ressourcen geschont und Abfälle minimiert werden.



Ressourceneffizienz

Die Arbonia pflegt einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Cleveres Produktdesign und eine möglichst fehlerfreie Produktion stellen sicher, dass Materialien effizient genutzt werden. Ganz vermeiden lassen sich Produktionsreste zwar nicht, dank Recycling fließt jedoch immerhin ein Teil davon zurück in die Fertigung.



Abfall nach Entsorgungsmethode (in Tonnen)

Kennzahlen Ressourceneffizienz

| | 2020 | 2019 | Delta |
|-----------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Fehlerkosten in % vom Nettoumsatz | 1.6 | 1.7 | -5% |
| Abfall in t | 25 128 | 25 224 | -0.4% |
| Gewerbeabfall | 15 925 | 15 821 | 1% |
| Verbrennung | 4 967 | 4 801 | 3% |
| Deponie | 2 002 | 2 153 | -7% |
| Recycling | 8 956 | 8 867 | 1% |
| Sonderabfall | 9 203 | 9 403 | -2% |
| Verbrennung | 6 069 | 6 033 | 0.6% |
| Deponie | 1 123 | 955 | 18% |
| Recycling | 2 011 | 2 415 | -17% |

Die Zahlen zu Gewerbe- und Sonderabfällen decken alle produzierenden Gesellschaften der Arbonia Gruppe sowie den Hauptsitz in Arbon ab. Reine Vertriebsgesellschaften wurden vernachlässigt.



Division Türen

Die Division Türen erreicht eine maximale Nutzung von Materialien durch die Reduktion von Ausschuss und stabile, einfache Prozesse. Reststoffe aus der Produktion werden so weit wie möglich wiederverwertet. Aber auch Information und Schulung der Mitarbeitenden ist wichtig, um die Ressourceneffizienz zu verbessern. Die Division verbindet dieses Thema eng mit der Produktqualität, denn hochwertige Produkte bedeuten weniger Kundenreklamationen und dadurch auch weniger Ausschuss. Weiter wollen die Gesellschaften der Division auch ihre Lagerbestände reduzieren und die Liefergenauigkeit verbessern.

Bei Invado ist die Nachhaltigkeitszertifizierung der Produkte ein wichtiges Thema. Immer mehr Käufer achten auf schadstoffarme Materialien und auf das Siegel des Forest Stewardship Council (FSC). Invado will deshalb zukünftig mehr Produkte mit FSC-Label sowie Produkte, die weniger Formaldehyd abgeben, auf den Markt bringen. 2020 konnte das Unternehmen sowohl das Verkaufsvolumen zertifizierter Produkte als auch die Materialeffizienz deutlich steigern. Auch bei den anderen Gesellschaften der Division Türen steht die Emissionskontrolle im Fokus. Daher werden die Produkte von Prüm und Garant regelmässig einer Schadstoffprüfung durch das ECO-Institut unterzogen und entsprechend zertifiziert.

Prüm, Garant und RWD Schlatter erzielten 2020 weitere Erfolge. Prüm harmonisierte ihre eingesetzten Materialien und konnte deshalb grössere Mengen zu besseren Preisen einkaufen wie auch Transportkosten reduzieren. Dank einer Anpassung der Konstruktionsprozesse und der damit einhergehenden Auslagerung eines Teilprozesses an einen effizienteren Zulieferer konnten Prüm und Garant die Fertigung vereinfachen und den Ausschuss reduzieren.



Beschaffung & Lieferkette

Die Arbonia setzt in ihrer Produktion hauptsächlich Holz, Stahl, Aluminium sowie Kunststoff ein und achtet nicht nur in der eigenen Organisation, sondern auch bei ihren Zulieferern auf Nachhaltigkeit. Da ein Grossteil der Materialien von Lieferanten aus der EU bezogen wird, ist ein hoher Standard bereits gesetzlich verankert. Nichtsdestotrotz spielen ökologische und soziale Kriterien bei der Auswahl von Lieferanten eine immer grössere Rolle. Der Konzern stärkt das Bewusstsein für ESG-Kriterien beim Einkauf und arbeitet an einem konzernweiten Standard zur Lieferantenbewertung, der ESG-relevante Inhalte aufnimmt. Technisch soll diese Bewertung auf einer eProcurement-Plattform des Konzerns abgebildet werden.

Die Abteilung Corporate Procurement hat im Rahmen der Digitalisierung des Einkaufs im Berichtsjahr damit begonnen, eine solche Plattform als technischen Layer über die ERP-Systeme der Divisionen zu etablieren. So können im Baukastenprinzip modernste Beschaffungsprozesse abgebildet werden. Die Plattform ermöglicht zukünftig auch eine effiziente Vernetzung mit Lieferanten, externen Informationsanbietern und Dienstleistern. Für die Lieferantenbewertung sollen neben den intern generierten auch externe Kennzahlen wie bspw. Bonität, Risikoindikatoren oder ESG-Ratings zu einer holistischen Bewertung zusammengeführt werden. Derzeit prüft die Arbonia, wie bereits 2021 für die 200 grössten Lieferanten Bonitätskennzahlen und ESG-Informationen im System erfasst werden können. Gleichzeitig evaluiert sie den Einkauf eines externen ESG-Ratings für ihre

wichtigsten Lieferanten, um zu prüfen, wie viele Lieferanten und welcher Teil des Einkaufsvolumens mit einer ESG-Beurteilung abgedeckt sind. Bereits jetzt müssen Lieferanten garantieren, dass die Menschenrechte geachtet und insbesondere Kinder- und Zwangsarbeit unterbunden werden. Da über 95% des Einkaufsvolumens aus der EU bzw. dem EWR stammen, geht die Arbonia davon aus, dass diesbezüglich keine Risiken in der Supply Chain bestehen.

Die Arbonia beschafft die für ihre Produktion benötigten Materialien, Halbfabrikate und Produkte bevorzugt von lokalen Lieferanten, um die ansässige Wirtschaft zu fördern und Lieferwege zu minimieren. Das gesamte Einkaufsvolumen der Arbonia betrug in den letzten Jahren etwa eine Milliarde Schweizer Franken pro Jahr. Davon bezog die Arbonia knapp 65% von lokalen Lieferanten, also solchen aus demselben Land wie die einkaufenden Gesellschaften der Arbonia. Wenn Lieferanten dazu gezählt werden, die ihren Sitz in einem der Länder haben, in denen auch die Arbonia Standorte hat, beträgt der Anteil sogar gut 80%.



Die Mitarbeitenden der Arbonia sind treibende Kraft, Botschafter und wesentliche Träger des Ziels der Arbonia, ihre Heimmärkte mit energieeffizienten, hochwertigen und langlebigen Bauprodukten zu beliefern, um energetische Neubauten und Sanierungen für eine ressourcenschonende Zukunft zu fördern. Sie haben sich unter den erschwerten Bedingungen und persönlichen Einschränkungen aufgrund des globalen medizinischen Notstands während der COVID-19-Pandemie als besonders engagiert, zielstrebig und zuverlässig gezeigt.

Die Arbonia hatte in dieser ungewöhnlichen Zeit der Pandemie weder mit einer überdurchschnittlichen Anzahl an Absenzen oder Fluktuationen, noch mit reduzierten Verfügbarkeiten im Vertrieb zu kämpfen. Dadurch konnten die Produktionskapazitäten auf einem hohen Niveau gehalten werden. Besonders die Leistungsbereitschaft und Gewissenhaftigkeit in der Umsetzung der notwendigen Schutzmassnahmen im geschäftlichen wie auch privaten Umfeld haben hierzu beigetragen.



Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit ist mehr als die Vermeidung von Unfällen im Betrieb. Prävention, Ergonomie und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind ebenso relevant. Für die Arbonia ist Arbeitssicherheit ein Schlüsselthema. Entwicklungen werden intern und extern laufend überwacht und auch in Mitarbeiterschulungen spielen Risikovermeidung und Gesundheitsschutz eine zentrale Rolle.

Die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit decken die Mitarbeitenden aller produzierenden Gesellschaften der Arbonia Gruppe sowie des Hauptsitzes in Arbon ab. Reine Vertriebsgesellschaften wurden nicht berücksichtigt.

Kennzahlen Arbeitssicherheit

| | 2020 | 2019 | Delta |
|---|------|------|-------|
| Anteil der Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit abgedeckt sind | 98% | 71% | |
| Abwesenheitsrate | 6.2% | 7.6% | |
| Unfallhäufigkeitsrate (Anzahl Unfälle pro 200 000 Arbeitsstunden) | 4.0 | 4.1 | -3% |

Mit der Einführung eines divisionsweiten Systems, konnte die Division Fenster die Arbeitssicherheit im Geschäftsjahr 2020 über die jeweiligen nationalen Standards weiter erhöhen.



Division Türen

Arbeitssicherheit als Schlüsselwert

Für die Division Türen hat der Arbeitsschutz eine hohe Relevanz, weil er Verletzungen und Erkrankungen verhindern und in extremen Fällen sogar Leben retten kann. So bezeichnet Invado Arbeitssicherheit als Schlüsselwert und fasst die Mission zu Arbeitsschutz und Hygiene griffig zusammen: «Sicherheit an erster Stelle. Immer». Die Division analysiert und kontrolliert laufend den Status beim Arbeitsschutz, um sich kontinuierlich zu verbessern. Sollten sich Unfälle ereignen, werden deren Ursachen und Folgen genau ausgewertet, um für die Zukunft Gefahren ausschliessen zu können.

Das Bekenntnis zur Arbeitssicherheit hat auch Vorteile für die betrieblichen Abläufe und die Wirtschaftlichkeit und senkt zudem das Haftungsrisiko: Gesunde Mitarbeitende bedeuten geringe Ausfallzeiten, Arbeitsprozesse sind gut planbar, Maschinen werden optimal genutzt und die Produktqualität ist hoch. Für die Mitarbeitenden ist es motivierend und es stärkt ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen, wenn sich ihr Arbeitgeber für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden engagiert und sie in die Verbesserung der Arbeitssicherheit einbezieht. RWD Schlatter verpflichtet sich in jedem Werkvertrag auch gegenüber ihrer Kunden, einen Standard bezüglich Arbeitssicherheit einzuhalten.

Die Aufgabe geht alle an

Die Division sensibilisiert ihre Mitarbeitenden kontinuierlich mit entsprechenden Informationen zum Thema Arbeitssicherheit. Strikte Vorgaben und Kontrollen führen zu hohen Sicherheitsstandards. Eigene Komitees kümmern sich um die verschiedenen Aspekte der Arbeitssicherheit, bei Prüm und Garant sind das bspw. der Arbeitsschutzausschuss, der Arbeitskreis Gesundheit, der Shopfloor und der Betriebsratsausschuss Arbeits- und Gesundheitsschutz. Arbeitsschutz ist aber auch die Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeitenden und jeder ist verpflichtet, Gefährdungen und Beinaheunfälle zu melden. Durch standardisierte Prozesse minimiert die Division Gefahren so weit wie möglich. Prüm und Garant nutzen bspw. eine Gefahrstoffdatenbank und Gefährdungsbeurteilungen. Spezifische Mitarbeiterunterweisungen zu Sicherheitsthemen sind bei Prüm, Garant und Invado Standard. Bei RWD Schlatter ist die Arbeits-

sicherheit im Qualitätsmanagement bereits inkludiert, wird aber durch die Sicherheitsbeauftragten und das Shopfloor-Management kontinuierlich weiterentwickelt.

Für die Gesundheit aktiv

Mitarbeitende haben Zugang zu arbeitsmedizinischen Dienstleistungen und Gesundheits-Förderprogrammen. Die Division subventioniert die Mitgliedschaft in Fitnessstudios und Yoga- oder Pilateskurse. Durch die Förderung der Ergonomie möchte die Division Gesundheitsproblemen der Mitarbeitenden, wie etwa Rückenschmerzen, vorbeugen. 2020 hat RWD Schlatter bspw. in neue Maschinen investiert, um die Arbeitsbelastung zu senken. Durch den Austausch älterer und den Einbau neuer Kräne konnte in den Bereichen Zuschnitt, Fertigung und Lackierung die Ergonomie und zugleich die Effizienz erhöht werden. Mit der Automatisierung einzelner Produktionsschritte wurde darüber hinaus die Arbeitssicherheit erhöht. Jeder neue Mitarbeitende erhält eine Sicherheitsunterweisung für seinen Arbeitsplatz, dazu kommen regelmässige Trainings, die auf die Anforderungen verschiedener Arbeitsbereiche zugeschnitten sind. So gibt es bspw. Schulungen für Techniker, Ingenieure und Staplerfahrer und Unterweisungen, die dazu berechtigen, elektrische und Gasanlagen zu bedienen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie mussten bei Prüm und Garant 2020 allerdings alle Trainings zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgesagt werden.

Risikoschutz in Zeiten von COVID-19

Die COVID-19-Pandemie stellte die Arbeitssicherheit vor erhebliche Herausforderungen. Bei Prüm und Garant drehten sich 2020 so gut wie alle Aktivitäten der Abteilung Arbeitssicherheit um den Schutz vor dem Virus. Dank des innerbetrieblichen COVID-19-Managements kam es zu keinerlei Produktionsausfällen und zu keinen bekannten dauerhaften Gesundheitsschäden. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen 2020 zieht auch Invado ein positives Fazit beim Thema Arbeitssicherheit: In einem im Auftrag der ADEO Gruppe durchgeführten ISC-Arbeitsschutz-Audit erreichte Invado die Gesamtnote B mit einer Bewertung von 97 aus 100 möglichen Punkten.



Dynamische Unternehmenskultur

Die Arbonia lebt eine dynamische, offene Unternehmenskultur und schafft ein angenehmes, wertschätzendes und förderndes Arbeitsumfeld. Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit geniessen einen hohen Stellenwert. Löhne, Sozialleistungen und Verträge entsprechen den Prinzipien eines verantwortungsvollen Konzerns. Das wirkt sich positiv auf die Motivation der Mitarbeitenden aus, reduziert die Fluktuation und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit.

Faire Bedingungen motivieren Mitarbeitende

Der Grossteil der Mitarbeitenden der Arbonia war 2020 in vier Ländern beschäftigt: In Deutschland, (38%), Polen (20%), der Slowakei (18%) und in der Schweiz (12%). Die restlichen rund 12% der Mitarbeitenden verteilen sich auf die Länder Russland, Frankreich, Tschechien, Italien, Spanien, Belgien und Niederlande. Während der Arbeitsmarkt in jedem Land unterschiedlich reguliert ist, gelten an allen Standorten übergeordnete Leitlinien des Konzerns und der Divisionen. Unter Zuhilfenahme dieser will die Arbonia Mitarbeitende halten und qualifiziertes Personal hinzugewinnen.

Als Arbeitgeberin vergleicht sich die Arbonia regelmässig mit anderen Unternehmen und steht im Dialog mit Branchenverbänden und weiteren Stakeholdern. So will der Konzern sicherstellen, dass er sein hohes Niveau als fairer und marktgerechter Arbeitgeber halten und weiter optimieren kann, um Arbeitskräfte zu binden und für neue Bewerber attraktiv zu sein. Die Arbonia misst ihren Erfolg als Arbeitgeberin auch mit der Fluktuationsquote. Diese betrug 2019 16.2% und konnte im Berichtsjahr auf 13.9% reduziert werden.

Gleiche Chancen für Alle

Die Arbonia duldet keinerlei Diskriminierung: Mitarbeitende dürfen weder aufgrund von Geschlecht, Sexualität, Ethnie oder Religion benachteiligt werden. In der Gebäudelizulieferbranche ist die Mehrheit der Beschäftigten männlich. Das ist auch bei der Arbonia nicht anders, gleichwohl möchte der Konzern mehr weibliche Mitarbeitende gewinnen und weitere Schlüssel- und Führungspositionen mit Frauen besetzen.

Verbindlicher Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex des Konzerns schreibt unter anderem die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden fest. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei ihrem Eintritt in die Arbonia eine Schulung zum Verhaltenskodex. Bei Verstössen können sie sich direkt an ihre Vorgesetzten, die Abteilung Human Resources oder die Whistleblowingstellen wenden. Dort kann Fehlverhalten gemeldet werden und nach der Meldung läuft ein festgelegter Prozess zur Bearbeitung ab. Falls erforderlich, werden organisatorische oder personelle Konsequenzen gezogen. Die Whistleblowingstellen

werden nur selten in Anspruch genommen. In Befragungen können sich die Mitarbeitenden zudem regelmässig zum erlebten Arbeitsklima äussern, etwa zum Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen sowie zur Arbeitsbelastung.

Reger Austausch mit den Sozialpartnern

Der Konzern pflegt in allen Ländern eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Dies ist ein wesentlicher Faktor für den unternehmerischen Erfolg der Arbonia. In der Schweiz sind alle Gesellschaften dem Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie Swissemem angeschlossen. Angewandt wird der Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM), sofern nicht andere obligatorische Gesamtarbeitsverträge gelten. Deshalb finden Kontakte mit den Sozialpartnern in der Regel über den Branchenverband statt.

Die Unternehmenskultur mitprägen

Der Verhaltenskodex der Arbonia, das Lohnsystem, die Führungskräfteentwicklung, Kollektiv-Gesamtarbeitsverträge und Tarifverträge sowie die strategischen Leitlinien für das Personalmanagement werden vom Verwaltungsrat genehmigt und über alle Stufen bis zu den lokalen Standorten umgesetzt. Der Konzern unterstützt die Divisionen in der Nachfolgeplanung, der Führungskräfteentwicklung und der Erfassung von Leistungskennzahlen, die dazu dienen, die Effektivität getroffener Massnahmen zu überprüfen. Bei Bedarf werden Personalbelange divisionsübergreifend besprochen und angegangen.

Bildung als hohes Gut

Mit 162 Lernenden (grösstenteils bei Kermi, Prüm und Garant in Deutschland) in den unterschiedlichsten Berufsfeldern konnte die Arbonia die Zahl im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöhen. Nicht nur die Zahl der Auszubildenden wurde gesteigert, auch die Qualität des Ausbildungsangebots wurde schon wiederholt durch die Auszeichnung der Auszubildenden der Arbonia bestätigt. Das Engagement und Interesse an der beruflichen Weiterentwicklung unterstützt die Arbonia mit Bildungsurlauben, teilweise unter Kostenbeteiligung. Darüber hinaus werden in jedem Jahr «duale Studienplätze» angeboten, um auch akademischen Nachwuchs zielgerichtet und praxisnah zu fördern.

Neben diesen berufsbildenden Massnahmen wird mit internen und externen Schulungen sichergestellt, dass die Mitarbeitenden technische Neuerungen kennen und auf veränderte fachliche Anforderungen vorbereitet sind. So bieten die Ausstellungen an den jeweiligen Standorten sowie spezielle Schulungsräume die Möglichkeit, an Produkten im laufenden Betrieb zu lernen.



Flexible Arbeitsplätze zu Pandemie-Zeiten

Die Arbonia betreibt 18 Werke in neun Ländern. Zwei Drittel der Mitarbeitenden sind im «blue collar»-Bereich tätig und können deshalb nicht von zuhause arbeiten. Es ist der Arbonia ein zentrales Anliegen, die Unternehmenskultur eines Industrieunternehmens zu wahren, in dem mit modernen Produktionsanlagen und Werkzeugen Produkte hergestellt werden, deren Zutaten innovatives technisches Fachwissen, hochwertige Materialien, Begeisterung, Ambition und meisterliche Ausführung sind. Vor der Pandemie eher spärlich eingesetztes Homeoffice bzw. Telearbeit wurde in 2020 von den Mitarbeitenden im «white collar»-Bereich, soweit es die Tätigkeit zulies, aber extensiv genutzt. Vielfach wurde das Homeoffice als bereichernde Abwechslung und konzentrationsfördernd verstanden. Die Arbonia wird diese Arbeitsform daher auch unabhängig der äusseren Umstände weiter ausbauen.

Zusammensetzung der Belegschaft am Ende des Jahres, in Personen

| | 2020 | Anteil | 2019 | Anteil |
|---|-------|--------|-------|--------|
| Mitarbeitende (nur Festangestellte; in FTE) | 7 993 | | 7 966 | |
| Mitarbeitende (nur Festangestellte) | 8 151 | 96% | 8 153 | 97% |
| Lernende, Praktikanten, Interns, Trainees und Externe | 296 | 4% | 269 | 3% |

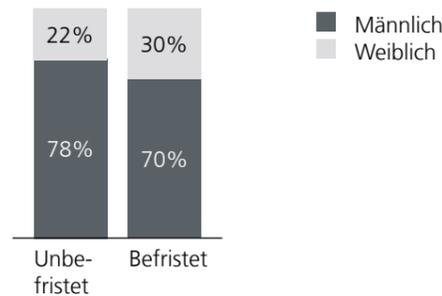
Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag (nur Festangestellte)

| | | | | |
|-------------|-------|-----|-------|-----|
| Unbefristet | 7 400 | 91% | 7 285 | 89% |
| Befristet | 751 | 9% | 868 | 11% |

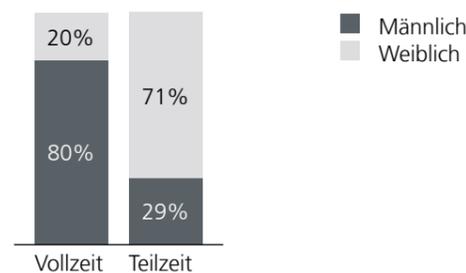
Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis (nur Festangestellte)

| | | | | |
|----------|-------|-----|-------|-----|
| Vollzeit | 7 671 | 94% | 7 674 | 94% |
| Teilzeit | 480 | 6% | 479 | 6% |

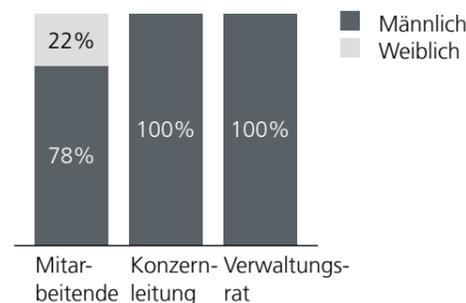
Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag im Jahr 2020, nur Festangestellte



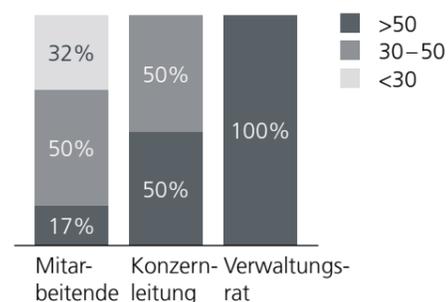
Mitarbeitende nach Beschäftigungsgrad im Jahr 2020, nur Festangestellte



Diversität nach Geschlecht in 2020



Diversität nach Altersgruppe im Jahr 2020



Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen

Die Arbonia ist an all ihren Produktionsstandorten eine wesentliche Arbeitgeberin und ein bedeutender Wirtschaftsfaktor in der jeweiligen Region. Die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen ist daher nicht nur für den Erfolg des Konzerns relevant, damit verbunden ist auch eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung für Betriebsstandorte und die umliegenden Gemeinden. Die Gesellschaften der Arbonia haben manche Standorte stark geprägt und unterhalten langfristige Beziehungen zu lokalen Stakeholdern. Da die meisten Mitarbeitenden rund um die Betriebsstandorte wohnen, hinterlässt die Arbonia in den Regionen ein Abbild ihrer Firmenkultur. Dem Konzern ist es ein Anliegen, die Attraktivität seiner Standorte dauerhaft zu sichern. Die Innovationskraft und positive Ausstrahlung sollen nach aussen wirken.

Die Arbonia möchte ihre Mitarbeitenden für viele Jahre halten, denn ihre Loyalität und Erfahrung sind überaus wertvoll. Persönliche Sorge, Wertschätzung, Weiterbildungs- und konzernübergreifende Karrieremöglichkeiten sind wichtige Faktoren, um Mitarbeitende ans Unternehmen zu binden. Was die Anstellung neuer Arbeitskräfte

betrifft, ist die Arbonia von den lokalen Gegebenheiten an den Standorten und von den Arbeitsmärkten abhängig. Gerade an den osteuropäischen Produktionsstandorten herrschte in der Vergangenheit durch die Automobil- und Autozulieferindustrie hoher Konkurrenzdruck bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden.

Um als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben, setzt die Arbonia auf den Ausbau ihrer Kapazitäten mit langfristigen Horizont. Durch Synergieeffekte innerhalb des Konzerns, durch Investitionen in Infrastruktur und durch Digitalisierungsmassnahmen steigert sie ihre Effizienz. Routinetätigkeiten werden zunehmend automatisiert, was sich positiv auf die Qualität der Arbeitsstellen auswirkt. Ihren Mitarbeitenden stellt die Arbonia moderne, effiziente Anlagen zur Verfügung und bietet ihnen attraktive, zukunftsorientierte Arbeitsplätze sowie vielfältige Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.

Bei der Arbonia mussten aufgrund der COVID-19-Pandemie keine Stellen abgebaut werden. Der Konzern konnte seine Mitarbeitenden so gut schützen, dass die Erkrankungsfälle unter dem statistischen Schnitt blieben.



Vergütungsstruktur

In den Führungsorganen der Arbonia setzen sich hervorragend qualifizierte Kräfte dafür ein, dass der Konzern auch in Zukunft profitabel wächst und wettbewerbsfähig bleibt, und dass die Interessen der Stakeholder ausgeglichen berücksichtigt werden. Durch ihre Vergütungsstruktur schafft die Arbonia Anreize, um die erfahrenen und erfolgreichen Mitglieder der Konzern- und Divisionsleitung und des Verwaltungsrats an sich zu binden. Die Vergütung ist markt- und aufgabengerecht und trägt der Verantwortung für die nachhaltige Konzernzukunft Rechnung. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung setzt sich bis zu 80% aus Aktien zusammen (Konzernleitung mindestens 17%).

Da es sich bei der Arbonia um einen börsenkotierten Konzern handelt, unterstehen die Entlohnungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) und müssen jedes Jahr durch die Generalversammlung bewilligt werden. Die Gestaltung der Vergütungsstruktur wird von vielen Faktoren beeinflusst. Entscheidend sind die Unternehmensperformance, Analysen durch unabhängige Dritte und die Marktsituation. Auch ein regelmässiger Abgleich mit der Vergütungsstruktur vergleichbarer börsenkotierter Unternehmen findet statt. Zuständig für die Vergütungspolitik ist der Nomintions- und Vergütungsausschuss.



Cybersecurity

Die zunehmende Digitalisierung erfordert immer höhere Sicherheitsstandards, um Cyberkriminalität vorzubeugen und wichtige Informationen, Daten und geistiges Eigentum zu schützen. Ein Angriff auf die digitale Infrastruktur und Konzerndaten könnte zu erheblichen Ausfällen, Lieferengpässen und finanziellen Verlusten führen. Dieses Risiko möchte die Arbonia auf ein absolutes Minimum reduzieren und verfolgt deshalb mit zielgerichteten Massnahmen eine Stärkung der Widerstandskraft gegen Cyberattacken (Cyber Resilienz).

Die Arbonia etabliert Prozesse, Richtlinien und Standards, deren Einhaltung und Umsetzung sie regelmässig überprüft. Mit der Information-Security-Strategie verfolgt sie einen ganzheitlichen Sicherheitsansatz, der laufend mit Audits und Penetrationstests überprüft wird.

Seit 2019 wurde dazu auf Gruppenstufe die Stelle des Group ICT-Verantwortlichen geschaffen, der die Massnahmen und Aktivitäten koordiniert und die Divisionen sowie Gesellschaften bei der Implementierung der notwendigen Sicherheitsmassnahmen unterstützt.



Produktmanagement

Zum Produktmanagement der Arbonia gehören Qualitätssicherung, Produktkennzeichnung und Produktverantwortung. Dabei spielt das Einhalten von Vorschriften und Normen für alle Divisionen eine zentrale Rolle.

Ein grosser Teil der Produktionsstandorte der Arbonia arbeitet bereits mit Zertifizierungen für Umweltmanagement (ISO 14001) und Energie (ISO 50001).

Kennzahlen Produktmanagement

| | 2020 | 2019 | Delta |
|--|---------|---------|-------|
| Gesamtes Produktionsvolumen ¹ in TCHF | 961 270 | 975 994 | -2% |
| davon an mit ISO 14001 zertifizierten Standorten | 40.6% | 40.1% | |
| davon an mit ISO 50001 zertifizierten Standorten | 53.1% | 52.9% | |

¹ Herstellkosten der am Standort produzierten Ware, ohne Zukäufe.



Division Türen

Das Produktmanagement der Division Türen setzt zwei Schwerpunkte: Zum einen müssen die Produkte alle gesetzlichen Vorschriften erfüllen und zulassungskonform hergestellt werden, zum anderen sollen Kundenwünsche passgenau bedient werden. Letzteres erreicht die Division, indem sie das Know-how der Gesellschaften vor Ort und die Koordination auf Divisionsebene nutzt. So verknüpft sie das Know-how der Produktionsstandorte mit dem Kundenwissen der Vertriebsgesellschaften. Damit gelingt es, auch anspruchsvollste Kundenwünsche zu befriedigen. Ein gutes Beispiel ist RWD Schlatter und das bei ihr beheimatete Kompetenzzentrum für Funktionstüren, das der ganzen Division zur Verfügung steht. Solche Türen, die unter anderem erhöhte Anforderungen an Brand- oder Schallschutz erfüllen, können an die Ansprüche von Kunden in allen Märkten angepasst werden.

Oberste Maxime für die Division sind Produktsicherheit und Alltagstauglichkeit. Beide Punkte werden laufend in- und extern überprüft bspw. durch das interne Kontrollsystem und das Qualitätsmanagement. Die Betriebe von Invado in Polen und RWD Schlatter in der Schweiz sind nach ISO 9001 zertifiziert, weshalb standardisierte Abläufe die Güte der Produkte, die Liefertreue und die korrekte, jeweils für das Verkaufsland vorgeschriebene

Produktkennzeichnung garantieren. RWD Schlatter platziert neu einen QR-Code auf den Produktplaketten, über den Produktinformationen abgerufen werden können. In der Division finden zudem werkseigene Produktionskontrollen statt, die wiederum einmal jährlich im Rahmen von externen Audits überprüft werden.

Die kontinuierlichen Qualitätsverbesserungen ihrer Produkte werden unterstützt durch die ständige Optimierung des Qualitätsmanagements und der Fertigungsverfahren, die Modernisierung des Maschinenparks sowie eine sorgfältige Auswahl der Lieferanten, die ihrerseits hohe Gütestandards einhalten müssen. Entscheidend für hohe Qualitätsstandards ist schlussendlich aber der Beitrag der Mitarbeitenden, weshalb die Division Türen entsprechende Schulungen anbietet und ihre Mitarbeitenden motiviert, Verantwortung für die Qualität der Produkte zu übernehmen.

Wichtige Zertifizierungen, Prüfungen und Gütesiegel sind die FSC- und PEFC-Zertifikate für nachhaltig gewonnenes Holz, die Schadstoffprüfung durch das ECO-Institut, die Umweltproduktdeklaration (EPD), das RAL-Gütezeichen des Deutschen Instituts für Gütesicherung und das Energiemanagement nach ISO 50001.



Digitalisierung

Die Digitalisierung birgt viele Chancen: sie erleichtert Arbeitsabläufe, reduziert Fehler und bietet die Möglichkeit, Nutzer direkt an der Entwicklung von Lösungen zu beteiligen. Die Arbonia steuert die Digitalisierung mithilfe einer eigens geschaffenen Organisation, der ARBONIA DIGITAL GmbH. Die Organisation kommuniziert mit allen Ebenen des Konzerns, bezieht die Mitarbeitenden mit ein und informiert laufend über Projektfortschritte, wie bspw. durch Produkt-Demos und Newsletter (siehe ARBONIA DIGITAL, Seiten 10 – 11).

Die Arbonia nutzt die Digitalisierung um bspw. mit Building Information Modelling (BIM) und Product Information Management (PIM) die Zusammenarbeit auf Baustellen zu vereinfachen. Digitale Prozesse und digital verfügbare Informationen reduzieren den manuellen Aufwand für die Mitarbeitenden und eliminieren mögliche Fehlerquellen. Sie bieten ausserdem die Möglichkeit, sich vom Wettbewerb abzuheben. Erwartungen der Kunden, Partner und Mitarbeitenden an die digitale Abbildung von Service- und Geschäftsmodellen steigen. Direkter Zugriff auf Informationen und Leistungen wird geschätzt, einfache Prozesse und schnelle Bearbeitungszeiten vorausgesetzt.

Bei ihren Digitalisierungsprojekten lässt sich die Arbonia von den Anforderungen der Nutzer leiten. Sie wendet agile Arbeitsmethoden und Prinzipien des Lean Managements an. Das heisst, dass Kunden, Partner und Nutzer an Entwicklungsprozessen beteiligt sind, Prototypen direkt im Markt getestet und Lösungen ohne lange Planungsphase schnell umgesetzt werden. Fehler gehören bei dieser Arbeitsweise dazu, sind erlaubt und liefern wichtige Erfahrungswerte.

Der Digitalisierungsprozess zeigt bereits Wirkung: Partner und Kunden nehmen die digitalen Kompetenzen der Arbonia stärker wahr. Die neu entwickelte Kalkulations- und Angebotssoftware «DoorIT» für die Division Türen ist ein Leuchtturmprojekt, das im Konzern und ausserhalb Anerkennung findet. Ziel dieser Software ist, dass vorerst die Händler von Prüm und Garant Türen schneller konfigurieren, kalkulieren und bestellen können. Zusätzlich werden interne Arbeitsschritte vereinfacht. Der GoLive ist für 2021 geplant. In einem zweiten Schritt soll die Software auch den anderen Gesellschaften der Division zugänglich gemacht werden.



Impressum

Herausgeber

Arbonia AG
Corporate Communications
Amriswilerstrasse 50
9320 Arbon
Schweiz
T +41 71 447 41 41
media@arbonia.com
www.arbonia.com

Gestaltung

KA BOOM Kommunikationsagentur AG, Gossau SG (CH)

Übersetzung

Transline Deutschland GmbH, Reutlingen (D)

Druck

Schoop AG, Kommunikationskonzepte, Arbon (CH)

Beratung Nachhaltigkeitsbericht

Sustainserv GmbH, Zürich (CH)

Arbonia AG
Amriswilerstrasse 50
9320 Arbon
Schweiz
www.arbonia.com

