



UN GLOBAL COMPACT

Vierter Fortschrittsbericht von V/S.



UN Global Compact

Vierter Fortschrittsbericht von VS
(Communication on Progress / COP)

Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG
Tauberbischofsheim
März 2013

Inhalt

Unterstützungserklärung für den UN Global Compact
VS Personal- und Umsatzentwicklung auf einen Blick

- I. Menschenrechte und VS
 - I.1 Ziele
 - I.2 Maßnahmen und Ergebnisse

- II. Sozialstandards und VS
 - II.1 Ziele
 - II.2 Maßnahmen und Ergebnisse
 - Beteiligung von Frauen
 - Beteiligung von Behinderten
 - Betriebszugehörigkeit
 - Personalentwicklung – Aus- und Fortbildung

- III. VS und Umwelt-/Klimaschutz
 - III.1 Ziele
 - Klimaziel der VS
 - III.2 Maßnahmen und Ergebnisse
 - Umwelt-Kernteam
 - Berichtssystem
 - Bewusstseinsbildung
 - III.2.1 Energieverbrauch
 - III.2.2 Erneuerbare Energien
 - Fotovoltaik
 - Abfallholz
 - III.2.3 Realisierung des Klimaziels
 - III.2.4 Wasserverbrauch
 - III.2.5 Lösemittelverbrauch und VOC
 - III.2.6 Zertifikate
 - III.2.6.1 Holzzertifikat PEFC
 - III.2.6.2 Weitere Zertifikate

- IV. Keine Toleranz für Korruption bei VS
 - IV.1 Ziele
 - IV.2 Maßnahmen und Ergebnisse

- V. CSR Engagement von VS
 - V.1 Synopse
 - V.2 Initiative zur Förderung Junger Forscherinnen und Forscher (IJF)

Unterstützungserklärung für den UN Global Compact

**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VS,
Sehr geehrte Interessierte an den
VS Vereinigten Spezialmöbelfabriken GmbH & Co KG,**

VS legt hiermit den vierten jährlichen Fortschrittsbericht im Rahmen des „Global Compact“ der Vereinten Nationen vor.

Am 22. September 2008 hat sich VS dem UN Global Compact angeschlossen.

Ogleich wir ein mittelständisches Unternehmen sind mit nur einem Produktionsstandort in Tauberbischofsheim und einem überdurchschnittlich hohen Wertschöpfungsanteil in der Produktion vor Ort sehen wir die große Bedeutung globaler Unternehmensverantwortung. Deshalb setzen wir uns ein für die 10 Prinzipien des Global Compact und unterstützen ihre Verwirklichung weltweit. Die deutschen und europäischen Märkte sind für VS weiterhin von herausragender Bedeutung. Gleichzeitig steigen aber in jüngster Zeit bei VS die Exporte ins ferne Ausland während die Lieferungen von dort etwa konstant bleiben.

Zum Kern unserer Unternehmensstrategie gehört es, nachhaltig zu wirtschaften in ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung. Energieeffizienz und umweltschonender Einsatz von Ressourcen gelten nicht nur am Standort Tauberbischofsheim. Bei der Verwirklichung unseres Klimaziels haben wir 2012 wesentliche Fortschritte erreicht. Aktuell arbeiten wir an einem Konzept, durch Kraft-Wärmekoppelung unsere Holzabfälle noch besser zu nutzen und dadurch den Erdöl- und Erdgasverbrauch deutlich zu senken. Wir sind deshalb zuversichtlich, unser VS-Klimaziel zu erreichen, die CO₂-Emissionen im Verhältnis zum Umsatz bis 2015 gegenüber 2008 um 30% zu senken.



Im Geschäftsjahr 2012 hat sich die Nachfrage auf dem deutschen Schulmöbelmarkt rückläufig entwickelt. Aber aufgrund größerer Umsätze bei interaktiven Tafeln, einer sehr guten Entwicklung des Exports und zusätzlicher Aufträge im Bereich der Großkunden von Büroeinrichtungen konnten der Umsatz des Unternehmens und die Zahl der Beschäftigten weiter erhöht werden.

Sehr erfreulich ist auch, dass wir weiterhin weit überdurchschnittlich viele Behinderte bei VS beschäftigen können. Ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt erreichte 2012 mit 10,6% die bisherige Höchstmarke - gegenüber 4,5% im Durchschnitt aller Arbeitgeber in Deutschland.

Nicht weniger glücklich bin ich über die erfolgreiche Ausbildung jugendlicher Nachwuchskräfte bei VS.

VS wird die Prinzipien des UN Global Compact weiterhin unterstützen und in seinem Einflussbereich umsetzen.

Prof. Dr. Thomas Müller
Geschäftsführender Gesellschafter



Werk I mit dem
charakteristischen Sheddach

VS Personal- und Umsatzentwicklung auf einen Blick

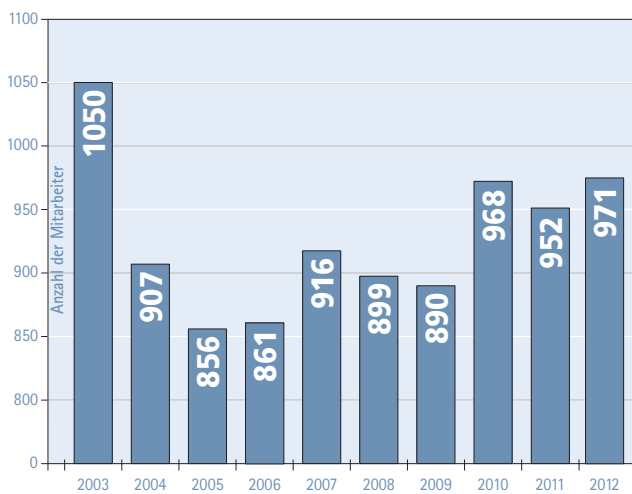


Abb. 1: Personalentwicklung bei VS (Muttergesellschaft) zum 1.1. des Jahres

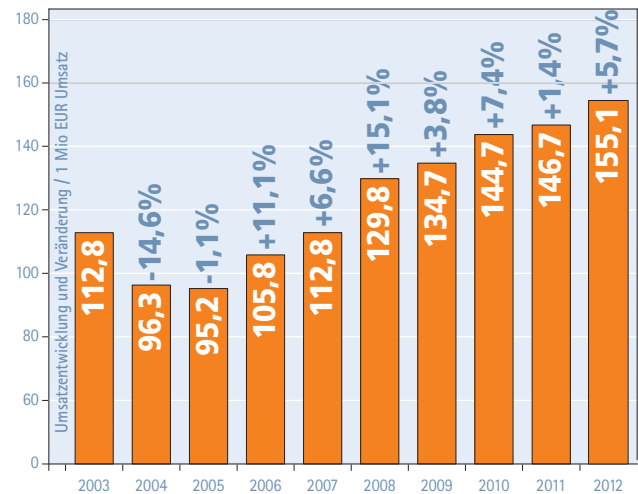


Abb. 2: Umsatzentwicklung bei VS (Muttergesellschaft)



Menschenrechte und VS

I.1: Ziele.

Der Schutz und die Förderung der Menschenrechte im Rahmen unserer Einflussosphäre sind Bestandteil der Unternehmensstrategie von VS. Die Internationale Menschenrechtscharta, die aus der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ von 1948 und den Internationalen Zivil- und Sozialpakten von 1966 besteht, ist für uns richtungsweisend. Diese Menschenrechtsstandards sind durch die Gesetze in Deutschland verbindlich geregelt. Im Sinne der Charta erkennen wir die Universalität und Unteilbarkeit der Menschenrechte an. Zu unserer Einflussosphäre zählen wir nicht nur unser Kerngeschäft vor allem am Produktionsstandort Tauberbischofsheim in Deutschland, in unseren deutschen Niederlassungen und unseren Tochtergesellschaften in den USA, Frankreich und Sharga (VAE), sondern auch unsere Lieferkette. Weiter lehnen wir es ab, direkt oder indirekt in die Mitverantwortung für Menschenrechtsverletzungen vor allem durch Staaten gezogen zu werden, in denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen.

Prinzipien des UNGC

- 1. Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten**
 - 2. Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt**
-

I.2: Maßnahmen und Ergebnisse.

Die Geschäftsleitung von VS legt die Grundsätze und Ziele des Unternehmens fest und achtet auf die Beachtung der Menschenrechtsstandards. Für VS ist es selbstverständlich, alle gesetzlichen Vorschriften nicht nur zu befolgen, sondern die Menschenrechtsstandards auch deutlich besser einzuhalten. Dies hat die Geschäftsleitung in der „Strategie 2011–2015“ von VS bekräftigt.

Die Unternehmensleitung prüft, ob es zu Menschenrechtsverletzungen im Geschäftsbereich von VS kommt. Zur Prüfung der Geschäftsbeziehungen mit den wichtigsten Lieferfirmen gehört, sicher zu stellen, dass dort keine Menschenrechte verletzt werden.

Bei VS wird der internationale Diskurs über Menschenrechte und Unternehmen weiter mit Interesse verfolgt. Vertreter von VS haben auch 2012 an entsprechenden Menschenrechtsveranstaltungen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und im Rahmen des deutschen UN Global Compact Netzes teilgenommen.

Wir bei VS können weiter davon ausgehen, dass in unserem direkten Einflussbereich die Menschenrechtsstandards strikt befolgt werden. Dies ist darin begründet, dass ein hoher Anteil an der gesamten Wertschöpfung auf die Fertigung am Produktionsstandort Tauberbischofsheim entfällt und dass ein großer Teil der Zulieferung von Unternehmen in Deutschland oder Mitteleuropa stammt, wo strenge gesetzliche Vorschriften bestehen und beachtet werden.

Aber die Geschäftsbeziehungen von VS weiten sich inzwischen auch zunehmend auf Länder aus, wo solche Standards nicht immer die Regel sind. Deshalb ist es notwendig, den bestehenden Lieferantenaudit von VS, der sich bisher auf Qualitätssicherung konzentriert, weiterzuentwickeln und Menschenrechtskriterien, soziale und ökologische Standards sowie Korruptionsbekämpfung einzubeziehen. VS ist dabei, sein Berichtssystem neu zu strukturieren (siehe III.2). In diesem Zusammenhang wird auch die Kommunikation mit den Lieferfirmen neu strukturiert.

Sozialstandards und VS

II.1: Ziele.

Zum Selbstverständnis der Unternehmenspolitik von VS gehört die Anerkennung der Mitbestimmung der Beschäftigten an der Geschäftspolitik des Unternehmens. Mitbestimmung ist eine Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich mit den Unternehmenszielen identifizieren, sich für den unternehmerischen Erfolg engagieren und Mitverantwortung für das Unternehmen in guten und schwierigen Zeiten tragen. Mitbestimmung funktioniert nicht ohne Vereinsfreiheit. Unabhängig von den bestehenden gesetzlichen Vorschriften in Deutschland sind für VS auch das Recht auf Tarifverhandlungen und die Ablehnung der Zwangs- und Kinderarbeit sowie der bewussten Diskriminierung von Beschäftigten Selbstverständlichkeiten.

Prinzipien des UNGC

- 3. Wahrung der Vereinsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen
 - 4. Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit
 - 5. Abschaffung der Kinderarbeit
 - 6. Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung
-

II.2: Maßnahmen und Ergebnisse.

Im Bereich von Diskriminierung gibt es auch in Deutschland Schwachstellen und notwendige Lernprozesse. Gegenüber solchen Veränderungen ist VS grundsätzlich offen und beteiligt sich in seinem Rahmen. Zu diesen Themen gehören insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter, die Nichtdiskriminierung von Glaubensbekenntnissen, der Herkunft (Mitarbeiter mit Migrationshintergrund), der Kultur, des Alters und von sexueller Orientierung. Für VS ist körperliche und auch geistige Behinderung nicht von vornherein ein Ausschlussgrund für Beschäftigung.

Die genannten Grundsätze der VS-Geschäftspolitik spiegeln sich in folgenden sozialen Strukturmerkmalen wider:

Beschäftigung von Frauen

Die Zahl der Beschäftigten wuchs 2012 auf 972. Die meisten davon waren gewerbliche Mitarbeiter. Der Anteil der Frauen an der Beschäftigung insgesamt ging von 12,4% im Jahr 2011 auf 10,7% im Jahr 2012 zurück. Unverändert hoch ist der Anteil der weiblichen Teilzeitangestellten an allen weiblichen Angestellten.

Die Gründe für diese Strukturmerkmale sind gleich geblieben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von VS kommen zum großen Teil aus dem ländlichen Einzugsbereich. Dort überwiegen die Familien, in denen auf der einen Seite Frauen den Haushalt führen und die Kinder erziehen und auf der anderen Seite die Männer für Lohn und Gehalt arbeiten. Dementsprechend übersteigt bei den Stellenbewerbungen die Zahl der männlichen Bewerber die der weiblichen im Verhältnis von mehr als zehn zu eins. Deshalb ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei VS insgesamt und besonders unter den gewerblich Beschäftigten, die überwiegend im Schichtbetrieb arbeiten, vergleichsweise gering.



Gewerbliches
Ausbildungszentrum
der VS
(Teamarbeit - Holzmechaniker)

Den Möglichkeiten von VS sind Grenzen gesetzt, den Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen zu erhöhen.

Personalstand am 31.12.2011	Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit	Summe
Angestellte	M	2	256	258
	W	40	49	89
Summe Angestellte		42	305	347
Gewerbliche	M	10	566	576
	W	5	24	29
Summe Gewerbliche		15	590	605
Gesamt		57	895	952

Personalstand am 31.12.2012	Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit	Summe
Angestellte	M	3	266	269
	W	41	46	87
Summe Angestellte		44	312	356
Gewerbliche	M	12	577	589
	W	4	23	27
Summe Gewerbliche		16	600	616
Gesamt		60	912	972

Abb. 2: Geschlechterverteilung der Beschäftigten von VS 2011/2012

Beschäftigung von Behinderten

Im Jahr 2012 waren bei VS durchschnittlich 100 behinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt. 63 Mitarbeiter sind schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 %. Drei davon sind aufgrund der Schwere der Behinderung auf mehrere Pflichtplätze anrechenbar. 37 Mitarbeiter sind einem behinderten Menschen gleichgestellt, d. h. sie haben einen GdB von mindestens 30 bis maximal 49 %. Weitere vier Mitarbeiter haben einen GdB von 30 % - allerdings ohne Gleichstellungsbescheid (nicht auf Ausgleichsabgabe anrechenbar).

Der Anteil von schwerbehinderten Mitarbeitern von VS an der Gesamtbelegschaft ist derzeit mehr als doppelt so hoch wie der gesetzlich vorgeschrieben Pflichtanteil von 5 %. Das ist im privatwirtschaftlichen Vergleich herausragend. Im bundesweiten Durchschnitt lag die Beschäftigungsquote für Behinderte 2010 bei 4,5%. Von 139.555 privaten und öffentlichen Arbeitgebern erreichten 107.914 Arbeitgeber (77,3%) nicht die Pflichtquote von 5 Prozent, 37.574 (27%) von ihnen beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Betriebe mit bis zu 40 Mitarbeitern erreichten durchschnittlich nur eine Quote von 2,8 Prozent, Betriebe mit 500 bis 1.000 Arbeitsplätzen 4,7 Prozent. 8 Großunternehmen in Deutschland mit insgesamt 1,1 Millionen Arbeitsplätzen erreichten eine Quote von 6,4 Prozent. (vgl. Jahresbericht 2011/2012, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen – BIH, Seite 11).

Der Anteil der Behinderten an der Gesamtbelegschaft von VS ist in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Die Quote lag in 2006 noch bei 8,3 %. In 2012 hat VS den neuen Höchststand von 10,6 % erreicht.

Folgende Maßnahmen führten zu diesem Ergebnis:

- Eine Integrationsvereinbarung zwischen der Geschäftsführung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Schwerbehindertenbeauftragten von VS und dem Betriebsrat wurde am 20.12.2000 geschlossen.
- Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze wird zusammen mit der Agentur für Arbeit oder dem Integrationsfachdienst (IFD) zuerst geprüft, ob diese mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.
- Alle fachlich geeigneten schwerbehinderten Bewerber werden zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) werden bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen (sbM) im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben unterrichtet und beteiligt.
- Seit 2006 wurde lediglich ein Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen mit Zustimmung des Integrationsamts des Kommunalverbands für Jugend und Soziales (KVJS) gekündigt.
- Präventionsgespräche sowie ein betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 SGB IX) bei Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen jährlich werden durchgeführt.
- Besonders eng ist die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsarzt.
- VS legt viel Wert auf innerbetriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten, damit Mitarbeiter möglichst flexibel eingesetzt werden können. Dies dient auch dem Arbeitsplatzerthalt.

Ungeachtet der hohen Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen ist VS bemüht, möglichst viele Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen (WfvM) zu vergeben. Das Auftragsvolumen der VS an Schwerbehinderten Werkstätten war 2012 gegenüber den beiden Vorjahren etwas rückläufig, hat sich aber von 98 TEuro in 2000 auf 259 TEuro im Jahr 2012 entwickelt (vgl. Tabelle 3).

Jahr	Umsatz
2000	97.627 €
2007	125.036 €
2008	124.613 €
2009	168.757 €
2010	310.126 €
2011	299.390 €
2012	258.959 €

Abb. 3: VS-Auftragsvolumen an Werkstätten für behinderte Menschen

• Betriebszugehörigkeit

Die hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit blieb 2012 gegenüber 2011 bei nahezu 17 Jahren konstant. Sie unterstreicht die hohe Corporate Identity der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei VS. Auch bei Frauen ist die Dauer der Zugehörigkeit groß, obgleich ihr durchschnittliches Alter niedriger ist als das der männlichen Beschäftigten.

Personalstand am 31.12.2012	Geschlecht	DU-Alter	DU-Betriebszugehörigkeit
Angestellte	M	44,24	16,70
	W	42,07	15,40
Gesamt Angestellte		43,71	16,38
Gewerbliche	M	44,37	17,12
	W	40,85	12,67
Gesamt Gewerbliche		44,21	16,92
Gesamt		44,03	16,72

Abb. 4: Durchschnittsalter und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

• Personalentwicklung – Aus- und Fortbildung

Auf die Entwicklung von Personal legt die VS großen Wert. Die VS-Zielsetzung „Mitarbeiter fordern und fördern“ ist für die Funktionen der Aus- und Weiterbildung und der Personalentwicklung richtungsweisend.

Ausgebildet wird bei VS kontinuierlich in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen. In Ergänzung zur dualen Berufsausbildung arbeitet VS auf Hochschulebene mit der Dualen Hochschule Baden Württemberg als Kooperationspartner seit über 20 Jahren erfolgreich zusammen. Die Ausbildung erfolgt bedarfsorientiert. Ziel ist es, den Gesellen der dualen Ausbildung und den Absolventen der Dualen Hochschule einen Arbeitsplatz im Anschluss an Ausbildung und Studium anzubieten.

Über die betriebliche Ausbildung hinaus bestehen zwischen VS und regionalen Schulen der Umgebung Bildungspartnerschaften. Ziele sind u. a. die Unterstützung beim Übergang von der Schule zu Ausbildung, Studium und Beruf sowie die Verbesserung der Ausbildungsreife und der Ausbildungs- sowie Studierfähigkeit der Schüler. Derzeit beschäftigt VS 42 Auszubildende und DHBW-Studenten (2011 ebenfalls 42). Der Anteil der kaufmännischen Auszubildenden und DHBW-Studenten an allen angestellten Mitarbeitern beträgt 4,8%, der Anteil der gewerblich-technischen Auszubildenden an den unbefristeten gewerblichen Mitarbeitern 4,1%. VS bildet in folgenden Berufsbildern und Studiengängen aus:

Holzmechaniker, Industriemechaniker, Fachkraft für Lagerlogistik, Industriekaufrau/-mann, Technischer Produktdesigner, DHBW / Holztechnik, DHBW / Wirtschaftsinformatik, DHBW / International Business, DHBW / Industrie, DHBW / Maschinenbau.

Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung wurden im Jahr 2012 verschiedene Schulungsmaßnahmen durchgeführt: neben Schulungen und Trainings auch Personalentwicklung Business Coachings und Teamentwicklungsmaßnahmen.



Installierte Fotovoltaikanlage auf den Dächern bei VS (Werk I)

VS und Umwelt- / Klimaschutz

III.1: Ziele.

Die Geschäftsführung der VS ist davon überzeugt, dass Ressourcenschonung und Klimaschutz wirtschaftliches Handeln einschließen.

Prinzipien des UNGC

7: Unterstützung eines vorsorglichen Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

8: Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt

9: Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

Zu den wesentlichen Zielen der Umweltpolitik gehört bei VS, die Umweltauswirkungen im Vorlieferbereich und am Produktionsstandort Tauberbischofsheim möglichst gering zu halten sowie unseren Kunden weitestgehend umweltschonend hergestellte Produkte anbieten zu können. Auch bei der Entsorgung ist VS bemüht, die Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten.

Umweltpolitik ist deshalb ein wesentliches Element der Unternehmensstrategie von VS. Betrieblicher Umweltschutz ist ein ganzheitliches Thema über alle betrieblichen Bereiche und Prozesse hinweg. Wir wollen ohne Effekthascherei durch Einzelmaßnahmen ganzheitliche Ergebnisse erzielen, die auf lange Sicht nachhaltig sind – oftmals auch gegen die rein betriebswirtschaftliche Vernunft.

VS betreibt ein Umweltmanagementsystem, das in die betriebliche Aktivität integriert ist. Hierdurch stellen wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess für den Umweltschutz sicher.

Unter einer Verpflichtung gegenüber der natürlichen Umwelt verstehen wir bei VS

- den Schutz der Umwelt, unserer Mitarbeiter und unserer Kunden durch Vermeidung von schädlichen Einflüssen bei der Herstellung, Nutzung und Entsorgung unserer Produkte
- Eine Vermeidung oder Minimierung von Emissionen und Abfällen
- Eine möglichst geringe Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen Wasser, Boden und Luft
- Einen sparsamen Umgang mit Energie und Material in allen Fertigungsbereichen (Kreislaufführung)
- Die Förderung der Nutzung regenerativer Energie
- Eine besondere Langlebigkeit der VS-Produkte, eine umweltorientierte Materialauswahl und eine recyclinggerechte, modulare Konstruktion der VS-Produkte.

Klimaziel von VS.

VS hat sich zum Ziel gesetzt, den CO₂-Verbrauch des Unternehmens im Verhältnis zum Umsatz um 30% im Zeitraum von 2008 (VS-Beitritt zum UNGC) bis zum Jahr 2015 zu senken. Das Ziel wird in erster Linie durch die Verwendung von erneuerbaren Energien erreicht, die VS selbst produziert: die Verbrennung von Holzspänen und die Nutzung von Fotovoltaikanlagen auf VS-Dächern. Sollte in diesem Zeitraum der Umsatz grundlegend sinken, könnte das Ziel nicht erreicht werden, da eine Sockelverbrauchs menge an CO₂ umsatzunabhängig ist.



Holzspänesilos der VS

III. 2: Maßnahmen und Ergebnisse.

Umwelt-Kernteam

Um die von VS definierten Grundsätze und Zielsetzungen als auch die Anforderungen nach der Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001 konsequent und nachhaltig umzusetzen, wurde ein innerbetriebliches „Umwelt-Kernteam“ installiert. Innerhalb dieses Teams werden Maßnahmen zu den oben genannten Themen definiert, terminiert und deren Fortschritt überwacht.

Berichtssystem

VS ist dabei, einen weitergehenden Nachhaltigkeitsbericht zu entwickeln, der es dem Unternehmen ermöglicht, seine Maßnahmen darzulegen, die daraus resultierenden Leistungen einzuordnen, Ziele zu definieren und somit Veränderungen einzuleiten. Diese Berichterstattung orientiert sich am Rahmen der „Global Reporting Initiative“ (GRI) und wird die Themen Finanz-, Umwelt- und Sozialleistungen mithilfe der im UN Global Compact aufgeführten Prinzipien und definierten Indikatoren darstellen. Die Prinzipien und Indikatoren werden genutzt, um für VS zu definieren, was Nachhaltigkeit für das Unternehmen im Einzelnen bedeutet.

Bewusstseinsbildung

Die umweltpolitischen Grundsätze und Ziele von VS sind für alle Mitarbeiter im Rahmen ihrer Verantwortlichkeit bindend und verpflichtend. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von VS darüber zu unterrichten, insbesondere über Arbeitssicherung, Notfallvorsorge, Qualitäts- und Umweltziele sowie die allgemeinen VS Regeln, wurden auch 2012 Fortbildungen durchgeführt. Dabei sind die vom Umweltmanagement von VS erarbeiteten Unterlagen verwandt worden, insbesondere Powerpoint-Präsentationen für die Themengebiete: Arbeitsschutz, Notfallvorsorge, Qualitätsziele, Umweltschutz und allgemeine VS-Regeln.

In den einzelnen Bereichen des Umweltmanagements von VS ergibt sich nachstehendes Bild (siehe nächste Seite).

III. 2.1: Energieverbrauch

Neben der eigenen Produktion erneuerbarer Energie legt VS besonderen Wert auf Energieeinsparungen und die Erhöhung der Energieeffizienz. In den vorangegangenen Jahresmitteilungen (COP) berichteten wir über die Einführung energiesparender Beleuchtungskonzepte, Energieeinsparung bei der Farbpulverbeschichtung der gefertigten Möbel, energieeffizientere Möbel und der Herstellung von Tischplatten aus dem Recyclingwerkstoff Lignodur. Aufgrund dieser vielfältigen Maßnahmen konnte der relative Energieverbrauch bezogen auf das Produktionsvolumen bzw. den Umsatz wesentlich reduziert werden. Von 2008 bis 2012 verringerte er sich um 15,2%. 2012 wuchs der Umsatz um 5,7% gegenüber 0,6% beim Energieverbrauch. Ebenso konnte VS den Anteil des Verbrauchs von bei VS erzeugter erneuerbarer Energie am Gesamtenergieverbrauch erhöhen. (vgl. nachstehende Abbildungen).

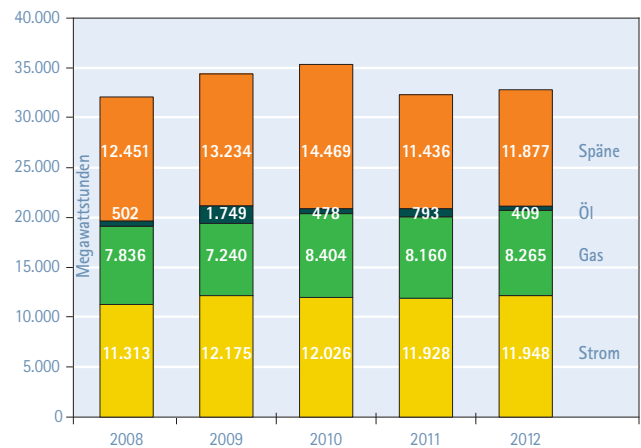


Abb. 5: Gesamtverbrauch nach Energieart

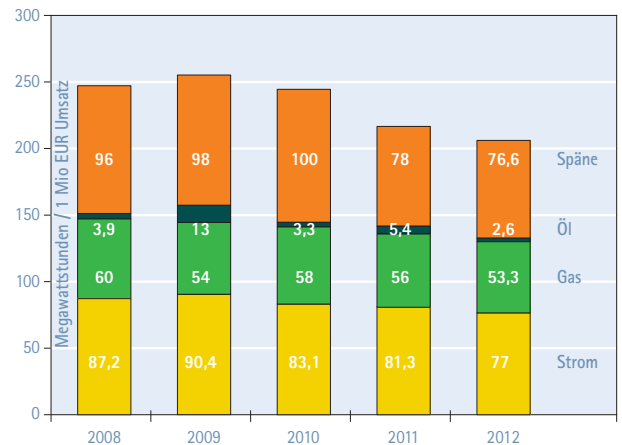
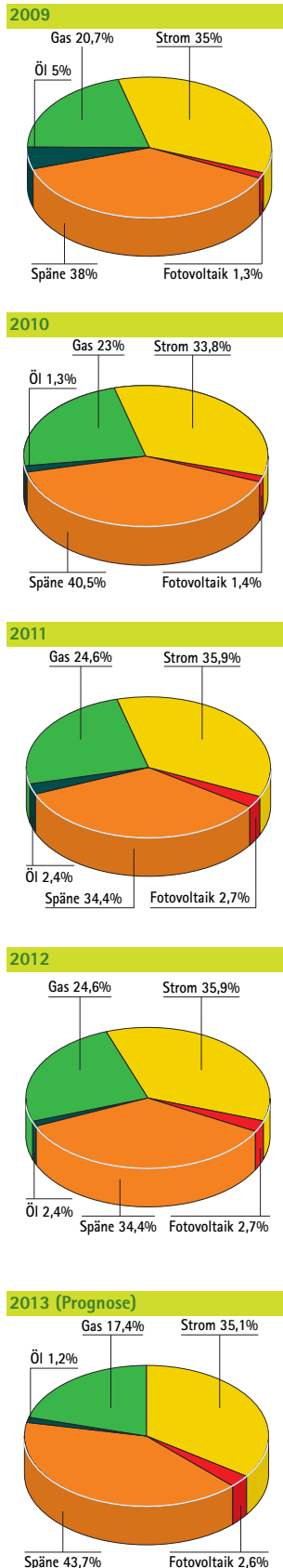


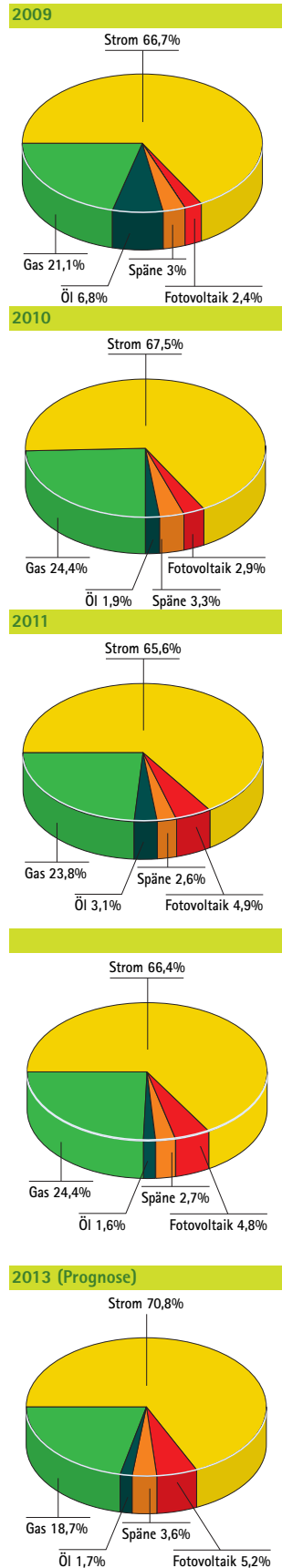
Abb. 6: Relativer Energieverbrauch bei VS nach Energieart

Abb. 7: Entwicklung der Anteile der verwendeten Energieträger bei VS 2009-2013 (Prognose)

Energieverbrauchsmix nach Energieträger (kWh)



CO₂-Anteil (t) nach Energieträger



Umrechnungen in CO₂-Werte:

Bei den CO₂-Werten in Abbildung 7 wurden für jeden Energieträger seit 2009 immer die gleichen Umrechnungsfaktoren (CO₂-Äquivalente) verwendet, um die Werte vergleichbar zu machen. Deutlich zeigt sich die hohe CO₂-Effizienz der Holzspäne.

Kommentar zu 2010:

- Erhöhung von Fotovoltaik, da ab Juni 2010 Dachfläche von Werk 5 in Betrieb
- auf Heizöl konnte durch die zusätzliche Verbrennung von Spänen und die Alternative Gas verzichtet werden.

Kommentar zu 2011:

- die im Vergleich zu 2010 sehr warme Heizperiode in 2011 führte zu einem geringeren Wärmebedarf, was sich vor allem durch einen Minderverbrauch bei der aus Spänen erzeugten Energie bemerkbar machte. (Monatsvergleich Jan 2011 4°C, Mai 2011 3°C u. Dez 2011 7°C wärmer als 2010).

Kommentar zu 2012:

- im Vergleich zu 2011 kaum Veränderungen spürbar. Es waren genügend Späne zum Heizen vorhanden, so dass im Vergleich zu 2011 ca. 400.000 kWh Energie durch Nutzung von Spänen an Stelle von Heizöl erzeugt wurden.

Kommentar zu 2013:

- prognostizierter Effekt.
- durch die Installation der Fernwärmleitung in 2012 und deren Inbetriebnahme ab Januar 2013 werden vor allem in der heizfreien Periode überschüssige Späne zur Wärmeerzeugung genutzt. Dadurch kann der Gasverbrauch im KH3 vermindert werden.

III. 2.2. Erneuerbare Energien

Fotovoltaik

Seit 2001 wird Strom aus Fotovoltaik Anlagen auf den Werkdächern erzeugt. Die für 2012 geplante neue Fotovoltaik Fläche auf der Versandhalle hätte die Gesamt-Anlagengröße um 250 KWp auf insgesamt 1.185 KWp und einem prognostizierten Jahresertrag von 973 MWh erhöht. Die neue Anlage wurde nicht installiert aufgrund der Verschlechterung der Rahmenbedingungen für Fotovoltaik Flächen. Derzeit gibt es keine weiteren Planungen.

Jahr	Anlagegröße Summation	Jahresertrag Summation	CO ₂ -Einsparung Summation
2001	486 KWp	416 MWh	181 t/a
2010	935 KWp	515 MWh	225 t/a
2011	935 KWp	881 MWh	385 t/a
2012	935 KWp	872 MWh	381 t/a

Abb. 8: Installierte Fotovoltaik Anlagen auf den Dächern bei VS und CO₂ Einsparungen

Abfallholz

Der größte Anteil der von VS erzeugten erneuerbaren Energie stammt aus der Nutzung des Abfallholzes, insbesondere der Holzspäne, für Heizung und Warmwasserbereitung. 2009 erreichte der Anteil der Späne am Energiemix 38% und stieg 2010 auf 40%. 2011 sank dieser Anteil wieder auf 34% aufgrund der außergewöhnlich warmen Heizperiode. 2012 wuchs der Energieanteil der Holzspäne wieder auf 36%.

Die CO₂ Einsparung durch die Nutzung von Holzspänen ist in nachstehender Tabelle dargestellt.

Jahr	Jahr	CO ₂ Einsparung [t/a]
Einsparung von Heizöl durch Spänenutzung	bis 2012	3.120
Einsparung von Gas durch Spänenutzung	Ab 2013 (Prognose)	578
Ingesamt Heizöl und Gas	Ab 2013 (Prognose)	3.698

Abb. 9: CO₂ Einsparung in Tonnen pro Jahr durch Holzspäne-Nutzung an Stelle von Heizöl bzw. Gas bei VS

Bei der Ermittlung der CO₂ Ersparnis wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass Holzspäne eine sehr viel günstigere CO₂-Bilanz aufweisen als Heizöl und Erdgas. 2012 wurde eine Fernwärmeleitung für die Wärmeerzeugung aus Holzspänen installiert, die im Januar 2013 in Betrieb genommen wurde. Dadurch kann der Gasverbrauch zusätzlich reduziert werden.

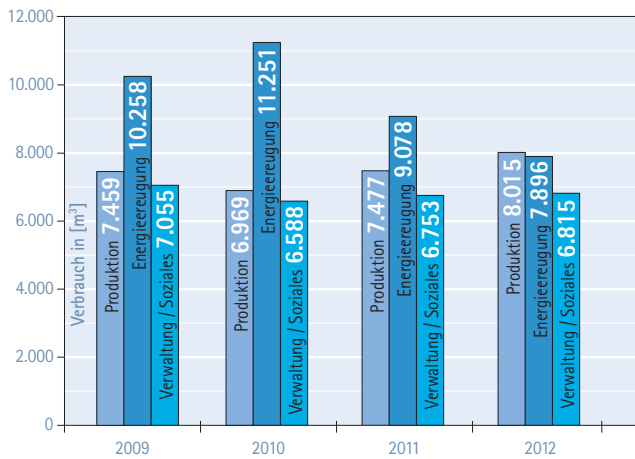


Abb. 11: Wasserverbrauch

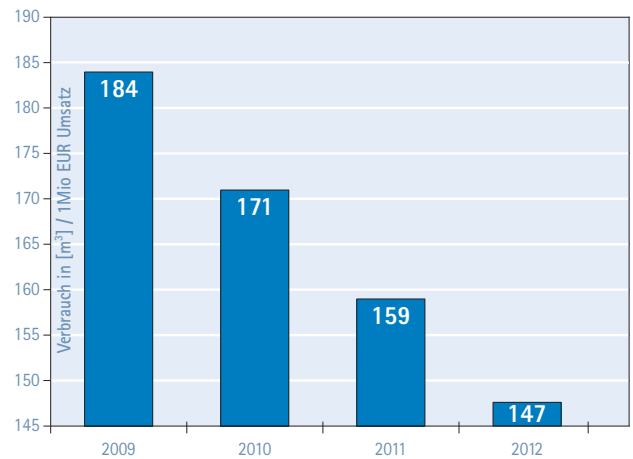


Abb. 12: Relativer Wasserverbrauch

III. 2.3 Realisierung des Klimaziels von VS

Um die Klimawirkungen der Energiemaßnahmen zu verdeutlichen und vergleichbar zu machen, eignet sich die Kennzahl CO₂ Emissionen im Verhältnis zum Produktionsvolumen bzw. Umsatz. Die CO₂ Emissionen bei VS konnten von 54 t pro eine Million Euro Umsatz im Jahr 2008 (Jahr der Teilnahme am UNGC) auf 46 t im vergangenen Jahr reduziert werden (siehe nachstehende Tabelle). Die für 2013 prognostizierte weitere Reduzierung beruht auf der Erdgaseinsparung durch die neu installierte Fernwärmeleitung.

Jahr	t CO ₂ je 1 Mio. € Umsatz	Reduzierung in % zum Basisjahr 2008
2008	54	
2009	56	+ 4%
2010	51	-6%
2011	49	-9%
2012	46	-15%
Prognose 2013	43	-20%

Abb. 10: CO₂ Emissionen zum Umsatz bei VS

III. 2.4 Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch, der über einige Jahre bis 2009 mit dem Umsatz gewachsen ist, sank von 2009 bis 2012 um 20%. (vgl. Abb. 11 und 12) Dies liegt zum einen an Einsparmaßnahmen und der Verwendung von Regenwasser als Brauchwasser für Reinigungszwecke und die Toilettenspülung. Ein weiterer Beitrag sind die im COP 2011 berichteten Einsparungen in der Lackiererei. Insgesamt sind die Verbrauchswerte in der Produktion und im Bereich Verwaltung-Soziales relativ gleich geblieben. Stark rückläufig ist der Wasserverbrauch dagegen für die Energieerzeugung in Form von Heißwasserdampf. Dieser korreliert mit der Auslastung der Lignodurplattenproduktion, dem Hauptverbraucher des Heißwasserdampfes. Die Produktion von Lignodurplatten ging von 268.000 Stück in 2010 auf 163.000 Stück in 2012 zurück.



Abb. 13: Lösemittelanteil bei den Holzlacken

III. 2.5 Lösemittelverbrauch und VOC-Anteil

Verwendung umweltfreundlicher, wasserbasierender Lacksysteme

Die Lackieranlagen von VS fallen unter die 31. Bundesimmissionschutzverordnung (Lösemittelverordnung). Ziel dieser Verordnung ist es, den Einsatz von flüchtigen organischen Verbindungen (kurz VOC's) zu begrenzen. VS verwendet als einer der ersten Möbelfirmen seit mehr als 15 Jahren wasserbasierende Lacksysteme. Diese enthalten im Unterschied zu herkömmlichen (lösemittelhaltigen) Systemen lediglich 6 % anstelle 70 % flüchtige Lösemittel (VOC's). **Dadurch unterschreitet VS die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte deutlich.**

In Abbildung 13 wird mit dem blauen Balken die für jedes Jahr errechnete Emission an Lösemittel entsprechend herkömmlicher Systeme auf Basis der gesamten Lackverbrauchsmenge dargestellt. Die tatsächliche Lösemittelmmission bei VS (roter Balken) ist sehr viel geringer.

III. 2.6. Zertifikate

III. 2.6.1 Holzzertifikat PEFC

Wälder haben eine zentrale Bedeutung für das Leben und Überleben auf unserem Planeten. Sie sind die Lunge der Erde, die wichtigste CO₂-Senke und damit von großer Bedeutung für den Klimaschutz. Gleichzeitig sind sie ein wesentlicher Energiespeicher durch die Einlagerung von Kohlestoff aus CO₂ im Holz als ein Ergebnis der Photosynthese. Und sie sind die vielfältigste Ressource insbesondere für die Artenvielfalt und nicht zuletzt für Holz zur Herstellung von Möbeln. Der Wald ist deshalb selbst in hohem und wachsendem Maß schutzbedürftig.

Während in den meisten Industrieländern dem Erhalt der Wälder und ihrer nachhaltige Bewirtschaftung Rechnung getragen wird, sind in den Entwicklungsländern die Wälder oft bedroht. Der Raubbau und die Vernichtung vor allem tropischer Regenwäldern schreiten voran.

Die Möbelhersteller sind deshalb gefordert, ihren Beitrag zum Erhalt der Wälder zu leisten, konkret: wir müssen den Nachweis über die Nachhaltigkeit unserer Produkte erbringen. Das bedeutet, es ist sicherzustellen, dass Holz bzw. Holzwerkstoffe aus nachhaltig bewirtschafteten Waldbeständen kommen. VS hat sich für das PEFC-Zertifikat entschieden. Es steht für "Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes", übersetzt: "Programm für die Anerkennung von Forstzertifizierungssystemen".

PEFC ist die größte weltweite Organisation für Waldzertifizierung. Ihre Leitlinien sind:

- Mischbestände aus standortgerechten Baumarten sind zu erhalten bzw. aufzubauen,
- Kahlschläge sind grundsätzlich zu unterlassen,
- ein angemessener Totholzvorrat ist zu erhalten,
- beim Einsatz von Maschinen ist der Boden besonders zu schonen
- der Einsatz von Pestiziden ist zu vermeiden (Gutachten erforderlich),
- auf die geschützten Biotope und Schutzgebiete sowie die gefährdeten Tier- und Pflanzenarten ist besondere Rücksicht zu nehmen.

VS legt seinen Lieferanten von Holz und Holzwerkstoffen die PEFC-Zertifizierung nahe. Das konkurrierende FSC-Zertifikat wird ebenfalls akzeptiert. Überwiegend wird inzwischen bei unseren Zukaufteilen der PEFC-Standard bestätigt. VS strebt selbst die PEFC-Zertifizierung der eigenen Möbel an.

Der Stand der Zertifizierung über die vergangenen drei Jahre von 2010 – 2012 betrachtet, ist wie folgt.

Die Gesamtmenge von Holz und Holzwerkstoffen für Schränke und Tische setzt sich zusammen aus

- Spanplatten melaminharzbeschichtet
- Rohspanplatten,
- Lignodurplatten (VS-eigene Herstellung)
- und Holzfurnieren.

Den größten Anteil mit ca. 89% (oder 3.124.435 m² in den letzten 3 Jahren) nehmen die Spanplatten ein. Sie sind zu 100% PEFC-zertifiziert.

Der zweitgrößte Anteil mit ca. 9% (oder 304.292 m² in den letzten 3 Jahren) entfällt auf die VS-Lignodurplatten. Für die Herstellung der Platten werden Abfallresthölzer aus Säge- oder Hobelwerken verwendet. Sie sind mit einem Anteil von ca. 40% PEFC-zertifiziert.

Der Anteil der Furniere ist mit ca. 2% (oder 53.753 m² in den letzten 3 Jahren) relativ gering. 97% der Furnierhölzer sind entweder nach PEFC oder FSC zertifiziert.



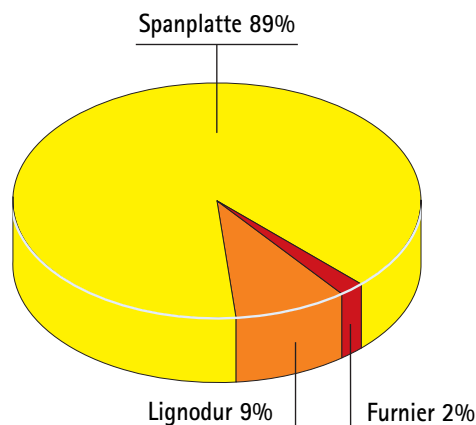


Abb. 14: Prozentuale Verteilung Materialien für Schränke und Tische

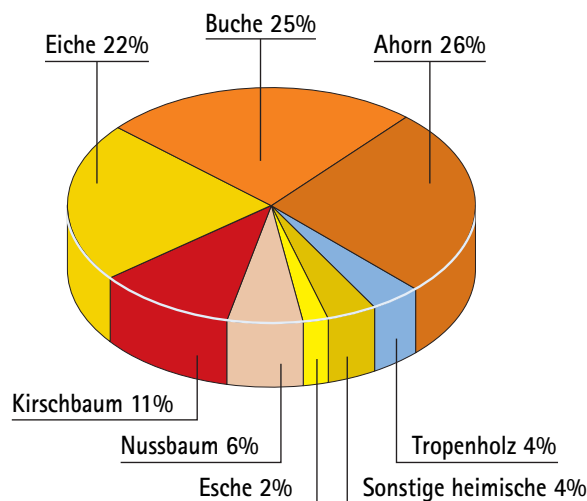


Abb. 15: Verwendung von Furnier

III. 2.6.2 Weitere Zertifikate

- seit Juli 2011 ist VS „Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter“ bzw. „Authorized Economic Operator“ (AEO). Einem Unternehmen wird dieser Status verliehen, wenn es bestimmte Anforderungen für den verlässlichen weltweiten Handelsverkehr erfüllt.

VS hat alle Anforderungen insbesondere im Bereich der zollrechtlichen Vereinfachungen erfüllt und darf daher den Titel AEO C führen. Das C steht für zollrechtliche Vereinfachung (Customs).

- Alle bei VS verwendeten Materialien unterliegen dem Zertifikat „LGA schadstoffgeprüft“. Die Anforderungen entsprechen im wesentlichen dem „Blauen Engel“ (RAL-ZU 38).



Bei folgenden Punkten gehen die Anforderungen noch über das Zertifikat hinaus:

- einmal jährlich findet eine Fertigungsstättenüberwachung statt,
- regelmäßige Produktüberprüfungen im Rahmen eines Überwachungsvertrages,
- zum Beispiel liegt der Grenzwert für die Formaldehydabgabe bei 0.05 ppm (der gesetzlich vorgeschriebene Grenzwert bei der Formaldehydabgabe beträgt 0,1 ppm).

- Alle VS-Möbel sind mit dem **Greenguard – Indoor Air Quality** Zertifikat ausgezeichnet.



Dadurch können auch Kunden bei der LEED-Zertifizierung von Gebäuden unterstützt werden.

- Nach der **DIN EN ISO 14001** ist das Umweltmanagementsystem von VS zertifiziert. Die Zertifizierung wird regelmäßig überprüft.

Es gibt zusätzlich einen Standard, der die Nachhaltigkeit von Möbeln bewertet. Dieser Standard wurde in den USA von der „Business and Institutional Furniture Manufacturers Association“ (Bifma) entwickelt und untersucht und bewertet Anforderungen zu den Themen eingesetzte Materialien, Energieaufwand und Auswirkungen auf die Atmosphäre, Einfluss auf die Gesundheit von Mensch und Ökosystem und die unternehmerische soziale Verantwortung. Ziel für VS ist der Erhalt des BIFMA e3 Level Zertifikat für definierte Produkte bis Jahresende.

Keine Toleranz für Korruption bei VS

IV. 1: Ziel

Für VS sind die Standards der Korruptionsbekämpfung maßgebend und verpflichtend, die in der Konvention der Vereinten Nationen zu Bekämpfung der Korruption, in der Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu Bekämpfung der Bestechung niedergelegt sind und die von der Nichtregierungsorganisation „Transparency International“ gefordert werden.

IV. 2: Maßnahmen

Die Geschäftsführung von VS hat 2004 eine Regelung beschlossen, nach der Mitarbeiter im Verkauf nur Kleinbeträge als Spesen für Kundenbetreuung abrechnen dürfen. Auch eigenständige Vertragshändler von VS Möbeln sind angehalten, Aufträge nicht durch Bestechung zu erlangen. Allerdings kann VS nicht überprüfen, ob im Einzelfall bei Vertragshändlern im Rahmen ihrer Handelsspanne Bestechung stattfindet. Werden solche Fälle bekannt, werden die Geschäftsbeziehungen im Dialog überprüft mit dem Ziel, solche Praktiken zu beenden. Im Berichtszeitraum gab es keine Beanstandungen.

Die geplante Befragung von Zulieferunternehmen und ebenso der daraus zu entwickelnde VS Verhaltenskodex, werden das Korruptionsrisiko einschließen.

Prinzipien des UNGC

10: Unternehmen sollen gegen alle Formen der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

CSR Engagement

V.1 Synopse

Im Rahmen des von VS geförderten Dualen Hochschulstudiums hat die Studentin des Studiengangs „International Business“ an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Mosbach, Linda Jakobs, ihre Bachelorarbeit zum Thema „Corporate Social Responsibility in der Praxis – Analyse der Situation und Erstellung eines Konzepts zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung im Unternehmen Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG“ verfasst. (132 Seiten, eingereicht am 21. 9. 2012). In einem Kapitel gibt sie einen Überblick über das CSR-Engagement von VS, das wir nachstehend auszugsweise dokumentieren.

Mitarbeiter

Im sozialen Bereich legt VS besonderen Wert auf die Mitarbeiter und das gesellschaftliche Engagement.

Hinsichtlich der Mitarbeiter bietet VS finanzielle Vorteile wie die Bezuschussung der VS-Kantine. Für VS Mitarbeiter sind die Mahlzeiten vergünstigt.

Weiterhin erhalten VS-Mitarbeiter Preisnachlässe in diversen Geschäften in der Umgebung. Im VS-Werksverkauf werden Möbel angeboten, die reklamiert wurden und aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr in den normalen Verkaufsfluss eingegliedert werden können. VS-Mitarbeiter erhalten beim Kauf dieser Möbelstücke einen Nachlass von 40 %. Sollten Produkte aus dem Katalog bestellt werden, gewährt VS auf diese Bestellung ebenfalls einen Mitarbeitererrabatt.

Ein weiterer Vorteil ist die kostenlose Ausgabe von Trinkwasser an gewerbliche Mitarbeiter in der Sommerzeit.

Zur Gesundheitsförderung stehen VS-Mitarbeitern diverse Möglichkeiten zur Verfügung. Regelmäßig wird eine kostenlose Rückenschule angeboten, die von Krankenkassen durchgeführt wird. VS bietet Entwöhnungs-Seminare für Raucher an und stellt verschiedene Aktivitäten im sportlichen Bereich bereit. Neben einer Fußballmannschaft gibt es auch den VS-Lauftreff, der einmal wöchentlich zusammenfindet.

Erstmals im Jahr 2012 realisierte VS ein dreiwöchiges Betreuungsangebot für Mitarbeiterkinder in den Sommerferien.

Gesellschaft

Auch im Bereich der gesamtgesellschaftlichen sozialen Verantwortung engagiert sich VS durch diverse Aktivitäten. Die Verantwortung als Corporate Citizen wird beispielsweise durch das Sponsoring von „Klasse 2000“ wahrgenommen. Dieses bundesweite Projekt an Grundschulen dient der frühzeitigen Gesundheitsförderung und der Sucht- und Gewaltvorbeugung. In diesem Rahmen unterstützte VS eine Schulklasse bis einschließlich vierter Klasse. Zudem greift VS Schulen finanziell unter die Arme durch das Spenden interaktiver Tafeln sowie von Büchern und fördert so den Nachwuchs speziell in der Region Taubertal.

International agiert VS ebenfalls. So unterstützte VS im Jahr 2011 die Lieferung von Schuleinrichtungen nach Tansania (vgl. VS-COP 2011). Im Anschluss daran gründeten VS, ein weiteres Unternehmen und ein Landkreis die Initiative HELPDESK, um Ausstattungsprobleme in Schulen in Lateinamerika und Afrika zu lösen. Diese Initiative trägt zur Unterstützung des UNESCO-Aktionsplans „Bildung für alle“ bei.

Möbelspenden in größerem Umfang gingen auch an den „Malaria- und Schülerhilfe Gambia e.V.“, an den „Humedica e.V.“, zu „Pogo für Togo“ und „P.A.P.A. Bridge“.

Gefördert wird auch als Beispiel unter vielen die „Bürgerstiftung Tauberbischofsheim“, die sich für gemeinnützige Zwecke wie Jugendarbeit, Förderung von Kunst, Kultur und Umweltschutz einsetzt.

Die Wahrnehmung sozialen Engagements durch VS beschränkt sich nicht lediglich auf Sponsoringaktivitäten. Auch „Social Commissioning“ als ein Aspekt des Corporate Citizenship gehört dazu. VS vergibt Aufträge an Einrichtungen für behinderte Menschen. Seit Jahren arbeitet VS mit Caritas in Tauberbischofsheim und Gerlachsheim bei der Integration behinderter Menschen zusammen. Intern beträgt die Behindertenquote bei VS über 10 %. Gesetzlich vorgeschrieben sind lediglich 5 %. Vor diesem Hintergrund wurde VS 2009 als beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber für den Main Tauber-Kreis geehrt. Seit 2000 besteht eine Betriebsvereinbarung zur Integration von Behinderten.

Sozial verantwortlich zeigt sich VS ebenfalls bei der Lieferantenauswahl. Besonders bei Ländern, die als kritisch hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen eingestuft sind, stellt VS durch Lieferantenaudits sicher, dass Standards eingehalten werden. Gewährleistet wird dies auch durch die regelmäßige Präsenz von VS-Mitarbeitern vor Ort. Speziell bei einem chinesischen Lieferanten ist ein VS Mitarbeiter dauerhaft vor Ort angestellt, der für die Qualitätssicherung und für die Sicherstellung der Einhaltung von sozialen Standards zuständig ist.

Neben sozialem Engagement befasst sich VS auch mit der Wahrnehmung ökonomischer Verantwortung. Insbesondere drei Aspekte prägen diesen Bereich, die unter dem Punkt Standort-sicherung zusammengefasst werden können. In erster Linie steht VS für die Standortsicherung des eigenen Unternehmens ein. Bewusst verlagert VS auch in Zeiten der Globalisierung und von Möglichkeiten des Eintritts in Billiglohnländer die Produktion nicht ins Ausland. Auch künftig soll der Standort Tauberbischofsheim erhalten bleiben. Mit insgesamt circa 1.000 Mitarbeitern, von denen etwa 600 in der Produktion tätig sind, trägt VS maßgeblich zur wirtschaftlichen Stabilität der Region bei.

VS ist nicht nur dem eigenen Standort treu, sondern fördert diesbezüglich auch andere Unternehmen. Durch den bevorzugten Einkauf von Materialien von Unternehmen aus der Region werden diese wirtschaftlich gestärkt, was wiederum der gesamten Region zugute kommt.

Ein weiteres Beispiel ist die Beteiligung von VS an regionalen Arbeitskreisen. In Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer partizipiert VS bei diversen Strategieentwicklungen für die Region. So nimmt VS auch unternehmensübergreifend ökonomische Verantwortung wahr.

In diesem Zusammenhang erwähnenswert ist, dass Dr. Thomas Müller, geschäftsführender Gesellschafter von VS, die Ehrenbürgerschaft von Tauberbischofsheim aufgrund seiner sozialen Verantwortung und Verbundenheit zur Region verliehen bekam.

CSR-Kommunikation

Die Stakeholdergruppe der Kunden ist für VS vor den Mitarbeitern die wichtigste Interessensgruppe. Dementsprechend wird das CSR-Engagement hauptsächlich mit Kunden kommuniziert. Doch auch Mitarbeiter und die Öffentlichkeit werden informiert. Kunden werden hauptsächlich durch Unternehmensbro-schüren sowie den VS-Produktkatalog informiert, der einmal jährlich versandt wird. Diese Medien dienen primär nicht der CSR-Kommunikation, sondern der Vorstellung des Unternehmens und der Produktpräsentation. Dennoch werden in diesen CS-Themen wie Umweltschutz angeschnitten; jedoch handelt es sich hierbei eher um generelle Informationen, die mitunter auch dem Bereich CSR zuzuschreiben sind.



Erfolgen Unternehmenspräsentationen, wird unter anderem auf das CS-Engagement von VS eingegangen. Diese Präsentationen dienen im Normalfall jedoch einem vorrangig anderen Zweck als dem der Kommunikation der CSR. Mitarbeiter erfahren vom gesellschaftlichen Engagement des Unternehmens ausschließlich durch die Mitarbeiterzeitung „VS-Intern“. Die „VS-Intern“ ist eine unternehmensinterne Zeitschrift von Mitarbeitern für Mitarbeiter, die einmal jährlich am Jahresende erscheint und über diverse Ereignisse bei VS berichtet.

Die Öffentlichkeit erfährt von CSR-Aktivitäten durch Pressemitteilungen, die bei Bedarf in regionalen Zeitungen erscheinen. Gegebenenfalls werden auch Pressetermine einberufen, falls ein CSR-relevantes Thema bekannt gemacht werden soll.

Das zurzeit einzige Reportinginstrument der VS bezüglich gesellschaftlicher Verantwortung ist der jährliche Fortschrittsbericht im Rahmen des UN Global Compact. Ziel des Fortschrittsberichts ist eine stetige Verbesserung der Wahrnehmung der Prinzipien durch die Kommunikation mit Stakeholdern. Die Veröffentlichung des GC auf der Homepage des Unternehmens und auf der Internetseite des UNGC erlaubt eine CSR-Kommunikation mit unterschiedlichen Stakeholdern. Auf Anfrage wird er Kunden auch direkt zugesandt.

V.2 Initiative zur Förderung Junger Forscherinnen und Forscher (IJF)

VS ist zum 1. Juli 2012 der Initiative Junge Forscherinnen und Forscher e.V. (IJF) beigetreten – und damit das 40. Mitglied der vor anderthalb Jahren gestarteten Nachwuchsförderinitiative. VS ist das erste baden-württembergische Mitgliedsunternehmen der IJF. Die Initiative Junge Forscherinnen und Forscher e.V. hat sich die Nachwuchsförderung im technischen Bereich zur Aufgabe gemacht. Mit ihrem „Zukunftsprojekt Faszination Technologien“, das vom Europäischen Sozialfonds gefördert sowie von Unternehmen und Forschungseinrichtungen unterstützt wird, will sie jungen Menschen neue Bildungschancen eröffnen, ihr Technikinteresse stärken und mittel- bis langfristig dem Fachkräftemangel in den Technologieberufen entgegenwirken.

Weitere Informationen: www.initiative-junge-forscher.de



**VS Vereinigte
Spezialmöbelfabriken
GmbH & Co. KG**

**97941 Tauberbischofsheim
Hochhäuser Straße 8
Tel: 09341-880
Fax: 09341-88107**

**vs@vs-moebel.de
www.vs-furniture.com**

VS Furniture:

**P.O. Box 1420
97934 Tauberbischofsheim
Germany**

**Phone: +49-9341-88888
Fax: +49-9341-88830**

**vsexport@vs-furniture.com
www.vs-furniture.com**