



# UN Global Compact

Achter Fortschrittsbericht  
von VS, Juni 2017

## UN Global Compact

Achter Fortschrittsbericht (Communication on Progress / COP)  
von VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG

Tauberbischofsheim, Juni 2017

## Inhalt

### Unterstützungserklärung für den UN Global Compact

### VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken

#### I Menschenrechte

- I.1 Ziele
- I.2 Maßnahmen und Ergebnisse
  - I.2.1 Lieferantenrichtlinie
- I.3 Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung
  - I.3.1 Kernaussagen des NAP
  - I.3.2 Kommentare
  - I.3.3 VS-Position

#### II Sozialstandards und Arbeitsnormen

- II.1 Ziele
- II.2 Maßnahmen und Ergebnisse
  - II.2.1 Beschäftigung von Frauen
  - II.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - II.2.3 Beschäftigung von Flüchtlingen
  - II.2.4 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
  - II.2.5 Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen
  - II.2.6 Betriebliche Gesundheitsförderung
  - II.2.7 Betriebszugehörigkeit
  - II.2.8 Personalentwicklung – Aus- und Fortbildung

#### III Umweltschutz

- III.1 Ziele
  - III.1.1 Umweltpolitik
  - III.1.2 Energiepolitik
- III.2 Entwicklungen in den Managementsystemen
  - III.2.1 Einführung eines Energiemanagements
  - III.2.2 Qualitäts- und Umweltmanagementsystem
  - III.2.3 Internes Verbesserungsmanagement
- III.3 Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen
- III.4 Lösemittelverbrauch und VOC-Anteil
- III.5 Lieferantenrichtlinie (Code of Conduct)

#### IV Zertifikate

- IV.1 Unternehmensbezogene Zertifikate
- IV.2 Produktbezogene Zertifikate

#### V Korruptionsbekämpfung

- V.1 Ziel
- V.2 Maßnahmen

#### VI Gesellschaftliche Verantwortung

- VI.1 Kulturförderung
- VI.2 Gemeinnützige Förderung
- VI.3 Sportförderung
- VI.4 Bildungsförderung
  - VI.4.1 Wukro-Museum in Äthiopien
  - VI.4.2 International Languages Trainings Centre in Tanzania
  - VI.4.3 Schülerwettbewerb Kreative Köpfe

#### VII Anhang

Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct

## Unterstützungserklärung für den UN Global Compact

Liebe VS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter,  
sehr geehrte Interessierte an VS Vereinigte Spezialmöbel-  
fabriken GmbH & Co. KG,

VS präsentiert hiermit den achten jährlichen Fortschrittsbericht  
seit dem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen am  
22. September 2008.

2016 war das umsatzstärkste Jahr in der langen Geschichte der  
VS. Deutschlandweit und über alle Niederlassungen hinweg  
konnten wir den Umsatz des Vorjahres deutlich übertreffen.  
Darüber hinaus hat die Bildungsmesse Didacta in Köln wesent-  
liche Impulse gegeben.

Im internationalen Schulmöbelgeschäft begann das Jahr etwas  
verhaltener, entwickelte sich dann aber umso dynamischer.  
Unsere Tochtergesellschaften und Beteiligungen im Ausland  
freuten sich über eine positive Geschäftsentwicklung. Insbeson-  
dere VS America hat seinen kontinuierlichen Wachstumskurs  
fortgesetzt und zeigt in den USA eine immer stärkere Präsenz.

Im Büromöbelmarkt konnten wir im Jahr 2016 ebenfalls einen  
hervorragenden Geschäftsverlauf verzeichnen. Wichtige Großpro-  
jekte wurden akquiriert. Ein erfolgreicher Auftritt auf der Orgatec,  
der internationalen Messe für Büro- und Objekteinrichtung, in  
einem insgesamt wiedererstarzten Markt runden auch hier den  
durchweg erfreulichen Verlauf des Jahres ab.

Unser Vertriebsansatz, in unterschiedlichen Märkten und Regionen  
aktiv zu sein, hilft uns, mögliche Schwächephasen in einzelnen  
Marktsegmenten abzufedern und soweit möglich auszugleichen.  
In diesem Jahr profitieren wir davon, dass sich fast all unsere  
Zielmärkte positiv entwickelt haben.

Auch für den Stammsitz Tauberbischofsheim war 2016 ein  
ereignisreiches Jahr. Wir haben uns nicht nur durch Neubauten  
weiterentwickelt, sondern auch durch gezielte Verbesserungen  
bestehender Fertigungsbereiche. Die nächsten Fortschritte sind  
mit dem aktuell laufenden Neubau einer neuen Werkshalle  
bereits deutlich sichtbar.

Die starke Ausweitung unserer Fertigungsbereiche hat zur Folge,  
dass es weiterhin eine Herausforderung darstellt, das Klimaziel zu  
erreichen, das wir uns seit unserer Beteiligung am UN Global  
Compact gesetzt haben: die CO<sub>2</sub>-Emissionen der VS um 30 Pro-  
zent gegenüber 2008 zu senken.

Dieses Ziel war bereits für 2015 avisiert. Durch Baumaßnahmen  
und die damit verbundene Ausweitung unserer Nutzflächen um  
über 11.000 Quadratmeter in den letzten Jahren, eine erweiterte  
Wertschöpfung am Standort sowie die Inbetriebnahme eines  
eigenen Blockheizkraftwerks konnten wir bis heute insgesamt  
lediglich eine CO<sub>2</sub>-Reduktion um 17 Prozent erreichen. Jedoch  
werden wir jede Möglichkeit nutzen, diesen Wert weiter zu ver-  
bessern. Zudem beschäftigen wir uns – auch im Zusammenhang  
mit unserem Energiemanagementsystem – mit der exakteren



Definition von aussagekräftigen Indikatoren, die spezifische CO<sub>2</sub>-  
Emissionen bezogen auf die Wertschöpfung bei VS zum Ausdruck  
bringen und als Kenngrößen für eine regelmäßige Berichterstat-  
tung dienen können.

Wir begrüßen, dass das Bundeskabinett am 21. Dezember 2016  
den „Nationalen Aktionsplan – Umsetzung der VN-Leitprinzipien  
für Wirtschaft und Menschenrechte“ nach zweijährigen Konsul-  
tationen verabschiedet hat. Das Dokument setzt einen wichtigen  
Referenzrahmen für die global agierende deutsche Wirtschaft im  
Bereich des Schutzes der Menschenrechte. Der Aktionsplan dient  
nicht nur der Beachtung der Menschenrechte, sondern kann und  
sollte dazu beitragen, für alle Unternehmen gleiche und faire  
Wettbewerbsbedingungen zu schaffen.

Die internationale Wirkung des Nationalen Aktionsplans wird  
dadurch wesentlich verstärkt, dass die Unternehmen verpflichtet  
werden, auch ihre Lieferanten in die Verwirklichung einer an der  
lückenlosen Beachtung der Menschenrechte ausgerichteten  
Geschäftspolitik einzubeziehen. Wir haben hierzu bereits 2013  
eine Lieferantenrichtlinie beschlossen, die sich an den Kriterien  
des UN Global Compact orientiert und die damit über den Rah-  
men des Nationalen Aktionsplans hinausgeht. Wir achten in  
besonderem Maße auf die Einhaltung dieser Lieferantenrichtlinie.

Erfreulich ist, dass die Zahl unserer Beschäftigten insgesamt und  
ganz besonders der Anteil der Auszubildenden an der Belegschaft  
weiter erhöht werden konnten.

Hervorzuheben ist der unverändert hohe Anteil von Behinderten  
an der Gesamtbelegschaft der VS. Mit knapp 10 Prozent liegt er  
weit über dem Durchschnitt der deutschen Privatwirtschaft, der  
4 Prozent beträgt. Ich freue mich sehr über das von Mitarbeite-  
rinnen und Mitarbeitern der VS getragene soziale Engagement in  
und um unser Unternehmen. Auch der vorliegende Bericht ent-  
hält hierfür wieder Beispiele.

VS wird die Prinzipien des UN Global Compact weiterhin unter-  
stützen und in ihrem Einflussbereich umsetzen.

Philipp Müller  
Vorsitzender der Geschäftsführung

## Die 10 Prinzipien des UN Global Compact

### Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

### Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

### Prinzip 3

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

### Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

### Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

### Prinzip 6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

### Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

### Prinzip 8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

### Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

### Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Dem United Global Compact liegen zehn universell anerkannte Prinzipien zugrunde. Sie sind den vier Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zugeordnet.

Auf der Basis dieser Prinzipien verfolgt der UN Global Compact als strategische Initiative für Unternehmen die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft.



VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken ist dem UN Global Compact 2009 als aktives Mitglied beigetreten. Damit haben wir uns verpflichtet, unsere Geschäftstätigkeiten an dessen zehn Prinzipien auszurichten und sie innerhalb unseres eigenen Einflussbereichs zu verwirklichen. Die Prinzipien finden sich als soziale, ökologische und ökonomische Aspekte in den Querschnittsbereichen unseres Unternehmens wieder.

So sind zum Beispiel beim Liefer- oder Wertschöpfungskettenmanagement menschenrechtliche Aspekte ebenso wichtig wie Liefersicherheit, Produktqualität, Korruptionsbekämpfung oder die Minderung von Treibhausgasemissionen.

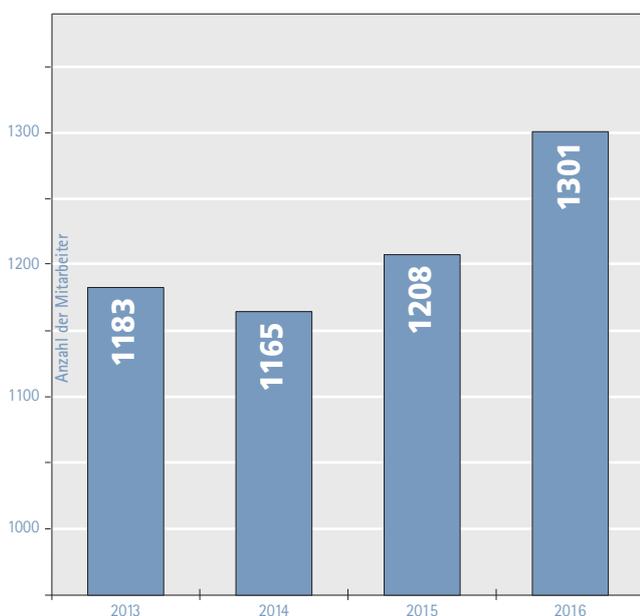
## VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG

VS ist Deutschlands führender Schulmöbelhersteller mit weltweiter Präsenz. Auch als Büro- und Objekteinrichter ist das familiengeführte Unternehmen erfolgreich.

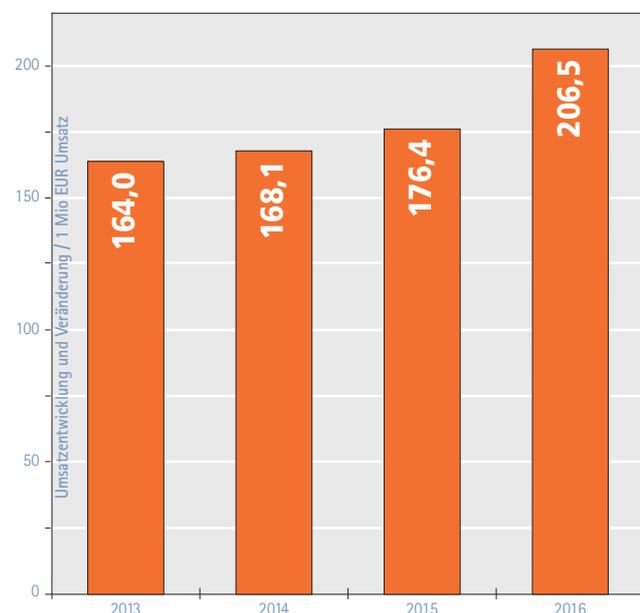
Seit fast 120 Jahren entwickelt, produziert und vertreibt VS Möbel und Medienausstattungen für die Wissensgesellschaft: für Schulen und Hochschulen, Verwaltungen und Ministerien, Unternehmen und Konzerne.

Hauptsitz und einziger Produktionsstandort ist Tauberbischofsheim in Baden-Württemberg. Dazu kommen Niederlassungen und Tochterunternehmen in Europa, den USA und dem Nahen Osten.

### Beschäftigten- und Umsatzentwicklung bei VS <sup>1</sup>



► Abb. 1 Mitarbeiterentwicklung der VS-Gruppe im Jahresdurchschnitt



► Abb. 2 Umsatzentwicklung der VS-Gruppe in Mio. €

<sup>1</sup> In den Berichten der vergangenen Jahre hatten wir die Kennzahlen für die Muttergesellschaft veröffentlicht. Seit 2013 werden diese Zahlen auch für die VS-Gruppe publiziert. Wir stellen die Berichterstattung daher mit dem aktuellen COP auf diese um.

## I Menschenrechte

### Prinzipien des UN Global Compact

1. Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten und
2. sicherstellen, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.

### I.1 Ziele

Der Schutz und die Förderung der Menschenrechte im Rahmen unserer Einflussosphäre sind Bestandteil der Unternehmensstrategie von VS. Richtungsweisend ist dafür die Internationale Menschenrechtscharta, die aus der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ von 1948 und den Internationalen Zivil- und Sozialpakten von 1966 besteht. 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, in Frankreich und den Vereinigten Arabischen Emiraten, sondern auch unsere Lieferkette.

Wir lehnen es ab, direkt oder indirekt in die Mitverantwortung für Menschenrechtsverletzungen vor allem durch Staaten gezogen zu werden, in denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen.

### I.2 Maßnahmen und Ergebnisse

Wir können bei VS weiter davon ausgehen, dass in unserem direkten Einflussbereich die Menschenrechtsstandards strikt befolgt werden. Zum einen entfällt ein hoher Anteil an der gesamten Wertschöpfung auf die Fertigung am Produktionsstandort Tauberbischofsheim. Des Weiteren stammt ein großer Teil der Zulieferung von Unternehmen aus Deutschland oder Mitteleuropa. Hier bestehen strenge gesetzliche Vorschriften, die kontrolliert und beachtet werden.

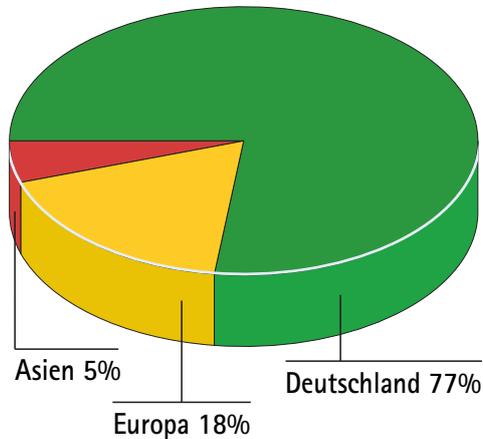
#### I.2.1 Lieferantenrichtlinie

2013 hat die Geschäftsführung von VS eine Richtlinie für die Lieferunternehmen beschlossen, die sich an den Prinzipien des UN Global Compact orientiert.<sup>2</sup> Seit 2014 wird sie umgesetzt und jedes Jahr rollierend angewendet.

Die jeweils hundert umsatzstärksten Lieferanten sowie die Lieferanten und Hersteller von speziell für VS konzipierten Maschinen und Anlagen sowie unsere Energielieferanten werden angeschrieben. Sie müssen sich zu den Lieferantenrichtlinien von VS bekennen und sie bestätigen.

<sup>2</sup> Die Lieferantenrichtlinie im Wortlaut findet sich im Anhang dieses Berichts

Die Bestellungen von VS verteilen sich auf rund 1.200 Lieferanten; im Lieferantenstamm sind zirka 6.000 Lieferanten angelegt. Unter den hundert umsatzstärksten Lieferanten von 2016 waren elf, die in den vergangenen Jahren noch nicht angeschrieben wurden. Von diesen elf bestätigten zehn die Einhaltung der Lieferantenrichtlinie oder legten ein gleichwertiges Dokument vor.



► Abb. 3 Standortverteilung der Lieferanten von VS (2016)

### I.3 Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) der Bundesregierung

#### I.3.1 Kernaussagen des NAP

Am 21. Dezember 2016 verabschiedete das Kabinett der Bundesregierung nach zweijährigen Konsultationen den „Nationalen Aktionsplan Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP). Damit erfüllt sie den Beschluss des Gipfeltreffens 2015 der G7-Staaten in Elmau, in dem die Staats- und Regierungschefs „die gemeinsame Verantwortung von Regierungen und Wirtschaft“ bei der Verwirklichung der Menschenrechte unterstreichen und „die Privatwirtschaft dringend aufrufen, ihrer Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte nachzukommen“.

Schon die EU-Kommission hatte in ihrer 2011 verabschiedeten Strategie für die soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) alle Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale Aktionspläne zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien zu entwickeln.

Der NAP setzt das Ziel, dass bis 2020 50 Prozent aller in Deutschland tätigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten die notwendigen Maßnahmen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in ihre Unternehmenspraxis integriert haben. Sollte dieses Ziel nicht erreicht werden, will die Bundesregierung eine gesetzliche Regelung prüfen.

Die besondere Bedeutung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht der deutschen Wirtschaft und der verantwortungsvollen Gestaltung einer nachhaltigen und erfolgreichen Weltwirtschaft leitet der NAP für Deutschland daraus ab, dass „wenige Staaten so international verflochten sind wie die Bundesrepublik.“ Dabei biete „die zunehmende Vernetzung deutscher Unternehmen in globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten Chancen und

Herausforderungen zugleich.“ Einerseits würden neue Märkte und Produktionsstätten erschlossen und so Arbeitsplätze und Wohlstand geschaffen. Andererseits könnten dabei aber auch „Risiken durch Intransparenz und die oft mangelhafte Durchsetzung von Menschenrechten, Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette global agierender Unternehmen entstehen.“

Der NAP möchte „die Kräfte der verschiedenen Akteure aus Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften bündeln und damit insbesondere einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten leisten.“ Durch „verlässliche Rahmenbedingungen für deutsche Unternehmen möchte die Bundesregierung so auf faire, globale Wettbewerbsbedingungen (Level-Playing-Fields) hinwirken.“

Bei der Gestaltung der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sollten „die unterschiedlichen Perspektiven der eigenen Beschäftigten, der relevanten Stakeholder sowie möglicher weiterer Betroffener einbezogen werden.“

Als Mitbeteiligte an der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nennt der NAP „die Abteilungen Personal, Einkauf, Compliance und Vertrieb.“ Im Umfeld des Unternehmens sollten „Lieferanten, Kunden, Gewerkschaften, aber auch zivilgesellschaftliche Organisationen, Wirtschaftsverbände und Regierungen einbezogen werden.“

Um die Wirkung von Maßnahmen zu erhöhen, vor allem aber Kosten durch Mehrfachüberprüfungen derselben Sachverhalte durch verschiedene Unternehmen zu verringern, empfiehlt der NAP, es könnte „sich anbieten, gewisse Elemente des Prozesses im Zusammenschluss mit anderen Unternehmen auf Verbands- oder Branchenebene durchzuführen, sofern kartellrechtliche Vorgaben entsprechend Beachtung finden.“

Zu den „Kernelementen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht“ zählt der NAP:

- eine Grundsatzklärung der Unternehmensleitung zur Achtung der Menschenrechte,
- die Festlegung eines Verfahrens zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte, die vom Unternehmen direkt, von Lieferanten oder über indirekte Beziehungen (zum Beispiel über Zwischenhändler) verursacht werden. Zum Ermittlungsverfahren solcher Auswirkungen gehört eine Risikoprüfung. Es sollten Risikofelder und Risikoländer bestimmt werden und in diesen vulnerable Gruppen wie beispielsweise indigene Völker. Zuerst sollte eine eigene Risikoanalyse klären, ob eine vertiefte Prüfung notwendig sei, bei der gegebenenfalls externer Sachverstand zurate gezogen werden kann.
- Als Maßnahmen zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und zur Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen werden empfohlen: Schulungen bestimmter Beschäftigter im Unternehmen und bei Lieferanten, der Beitritt zu Brancheninitiativen, „die Anpassung von Managementprozessen“ und „Veränderungen in der Lieferkette“,

- die regelmäßige Berichterstattung und
- die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus<sup>1</sup>, bei dem die Zielgruppen einbezogen werden sollen. Ergänzend könnte eine „anonyme Beschwerdestelle“ eingerichtet werden.

Mit der „staatlichen Schutzpflicht“ befasst sich der NAP in einem weiteren Kapitel. Die Verantwortung für die wirtschafts-politischen Rahmenbedingungen ist die wichtigste staatliche Schutzpflicht. Darüber hinaus wird das öffentliche Beschaffungswesen als staatliches Instrument zur Durchsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht der Wirtschaft hervorgehoben. Dafür ist 2012 eine „Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung beim Bundesamt des Bundesinnenministeriums“ eingerichtet worden. Angekündigt wird, die Bundesregierung werde prüfen, inwieweit „verbindliche Mindestanforderungen im Bereich Menschenrechte im Vergaberecht festgeschrieben werden können.“ Ein Stufenplan soll ausgearbeitet werden, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

Der NAP empfiehlt beim Menschenrechtsschutz in der Liefer- und Wertschöpfungskette eine verstärkte Kommunikationen und Koordination zwischen den Unternehmen auf Branchenebene und in Multistakeholder-Foren wie dem UN Global Compact sowie dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Als Beispiele werden auch das „Forum nachhaltiger Kakao“, das „Bündnis für nachhaltige Textilien“ und der „Runde Tisch Menschenrechte im Tourismus“ genannt. Dabei spielen Siegel und Zertifikate für Standards eine wachsende Rolle. Allerdings mangelt es an Transparenz und Vergleichbarkeit angesichts einer wachsenden Zahl von Zertifikaten. Der NAP strebt deshalb „Siegelklarheit“ an. Bei [www.siegelklarheit.de](http://www.siegelklarheit.de) gibt es inzwischen Informationen für die Produktgruppen Holz, Lebensmittel, Wasch- und Reinigungsmittel, Natursteine, Textilien, Papier sowie „Laptop & Co.“. Die Bundesregierung prüft, eine Gewährleistungsmarke in das deutsche Recht aufzunehmen. Das EU-Recht sieht schon die Einführung einer europäischen Gewährleistungsmarke vor.

Zum Thema Wiedergutmachung bei Menschenrechtsverletzungen verweist der NAP auf die bestehende Rechtslage, wonach derjenige, der sich durch Handlungen eines Unternehmens im Inland und im Ausland in seinen Rechten verletzt sieht, seine Ansprüche vor den Zivilgerichten in Deutschland am Sitz des Unternehmens geltend machen kann. Wird Bedürftigkeit nachgewiesen, haben Betroffene das Recht auf Prozesskostenhilfe.

Mit Blick auf Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette wird auf die „Deutsche Stiftung für Internationale Rechtliche Zusammenarbeit“ (IRZ) verwiesen, die in bisher annähernd 30 Staaten bei der Reformierung des Rechtssystems und des Justizwesens berät und sich dabei auch mit „den Fragen der Ausgestaltung einer effektiven Prozesskostenhilfe befasst, um einen Zugang zur Justiz zu gewährleisten.“ Da Betroffene von Menschenrechtsverletzungen oft die vorhandenen Rechtsschutzmechanismen nicht kennen, wird die Bundesregierung eine entsprechende Informationsbroschüre erarbeiten.

Die weiteren Abschnitte des NAP befassen sich mit der Geschäftstätigkeit von Unternehmen in Konfliktgebieten, der

außergerichtlichen Beschwerdestelle für Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen („Nationale Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“), mit der Politikkohärenz von getroffenen und angestrebten Maßnahmen im Rahmen des NAP und dem Monitoring der Umsetzung des NAP. Zum Monitoring soll ab 2018 (vorbehaltlich der haushälterischen Bewilligung) eine „jährliche nach wissenschaftlichen Standards durchgeführte Erhebung“ erstellt werden.

### I.3.2 Kommentare

Das Deutsche Institut für Menschenrechte und zivilgesellschaftliche Organisationen wie Amnesty International in Deutschland, Brot für die Welt, Germanwatch, Misereor, Oxfam Deutschland und Südwind würdigen „erste positive Ansätze“ des NAP, kritisieren ihn aber als „unzureichend“ und weisen auf Schwachstellen hin. Insbesondere fordern sie ein „konsequentes Monitoring der Umsetzung des Plans“, da viele Maßnahmen „zu vage formuliert“ oder „nur als Prüfaufträge“ aufgenommen seien.

Bemängelt wird, dass entgegen der Ankündigung in der G7-Erklärung von Elmau und auch noch bei ersten Entwürfen des NAP-Dokuments die Bundesregierung „davor zurückschrecke“, deutsche Unternehmen zur Achtung von Menschenrechten im Ausland „in die Pflicht zu nehmen“. Es würde lediglich „eine entsprechende Erwartung“ zum Ausdruck gebracht. Und diese Erwartung an die Unternehmen werde nicht mit einer Selbstverpflichtung der Unternehmen unterstrichen.

In Handels- und Investitionsabkommen befürworte die Bundesregierung lediglich „unverbindliche Nachhaltigkeitskapitel“, nicht aber „verbindliche Menschenrechtsklauseln, welche den Spielraum der Vertragsstaaten zur Umsetzung von Menschenrechten garantieren. Solche Handelsabkommen könnten „die Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in der EU und in Drittstaaten behindern“.

Die Bundesregierung versäume es auch, mit dem Nationalen Aktionsplan Unternehmen zur Wiedergutmachung anzuhaltend und die Rechte von Menschen zu stärken, die im Ausland durch deutsche Unternehmen geschädigt wurden. Die bestehenden Prozesshürden müssten abgebaut werden. Geschädigte sollten ihre Rechte noch besser vor einem deutschen Gericht einklagen können. Wichtig seien bessere Möglichkeiten zur Kollektivklage und deutlich verlängerte Verjährungsfristen.

### I.3.3 VS-Position

Der NAP ist als Orientierungsrahmen für Unternehmen, ihren Sorgfaltspflichten zur Einhaltung der Menschenrechte nachzukommen, zu begrüßen. Die verstärkte Einbeziehung der Wertschöpfungs- und Lieferkette der Unternehmen kann wesentlich dazu beitragen, dass die Einhaltung der Menschenrechte weltweit gestärkt wird. Das ist in unser aller Interesse. In der öffentlichen Debatte wird oft nicht erkannt und deshalb zu wenig darauf verwiesen, dass solche Leitprinzipien zur Einhaltung der Menschenrechte, beim Umwelt- und Klimaschutz, bei Sozialstandards und

der Korruptionsbekämpfung – vor allem wenn sie globale Bedeutung erlangen – einen wesentlichen Beitrag zu fairen, globalen Wettbewerbsbedingungen (Level-Playing-Fields) leisten. Darin sollte die große Chance von internationalen Handelsabkommen gesehen und genutzt werden.

Als Unternehmen, dessen Kunden vor allem bei Schulen zum großen Teil aus dem öffentlichen Sektor stammen, begrüßen wir es, dass die Einhaltung der Menschenrechte im öffentlichen Beschaffungswesen ein wichtiges Kriterium werden soll.

Seit 2008 nimmt VS am Global Compact der Vereinten Nationen teil. Damit hat sich VS die Selbstverpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte auferlegt, die vom Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte erwartet wird.

## II Sozialstandards und Arbeitsnormen

### Prinzipien des UN Global Compact

3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirkliche Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
4. die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
5. die Abschaffung der Kinderarbeit und
6. die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

### 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 bestehenden gesetzlichen Vorschriften sind für VS das Recht auf Kollektivverhandlungen und die Ablehnung der Zwangs- und Kinderarbeit sowie der bewussten Diskriminierung von Beschäftigten unabdingbar. Dies erwartet VS auch von seinen Lieferunternehmen (siehe auch Absatz 1.2.1).

Im Bereich von Diskriminierung gibt es auch in Deutschland Schwachstellen und notwendige Lernprozesse. Was noch vor Jahren tabu war, ist heute gesetzliche Norm geworden oder Gegenstand öffentlicher Debatten. Zu diesen Themen gehören besonders die Gleichstellung der Geschlechter, die Nichtdiskriminierung von Glaubensbekenntnissen, der Herkunft, der Kultur, des Alters und von sexueller Orientierung.

VS ist gegenüber solchen Veränderungen grundsätzlich offen und beteiligt sich daran in seinem Rahmen. Für VS ist körperliche und auch geistige Behinderung nicht von vornherein ein

Ausschlussgrund für Beschäftigung. Vielmehr versucht VS, möglichst viele Menschen mit Behinderung ins Unternehmen zu integrieren.

## II.2 Maßnahmen und Ergebnisse

Die Einhaltung von Sozialstandards und Arbeitsnormen wird bei unseren Lieferunternehmen über die Lieferantenrichtlinie verlangt. Zu diesen Standards gehören die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnorm, insbesondere den Verzicht auf Kinderarbeit, die freie Wahl der Beschäftigung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht der Mitarbeiter, eine Arbeitnehmervertretung zu bilden sowie Kollektivverhandlungen zu führen und das Diskriminierungsverbot.

Darüber hinaus sollen die Löhne und Sozialleistungen der Lieferunternehmen ein menschenwürdiges Leben der Beschäftigten ermöglichen und die Arbeitsplätze international anerkannten Gesundheits- sowie Sicherheitsstandards entsprechen. Menschen mit Behinderung sollen besonders gefördert werden. Die Grundsätze der VS-Geschäftspolitik spiegeln sich im eigenen Unternehmen in den im Folgenden beschriebenen sozialen Strukturmerkmalen wider.

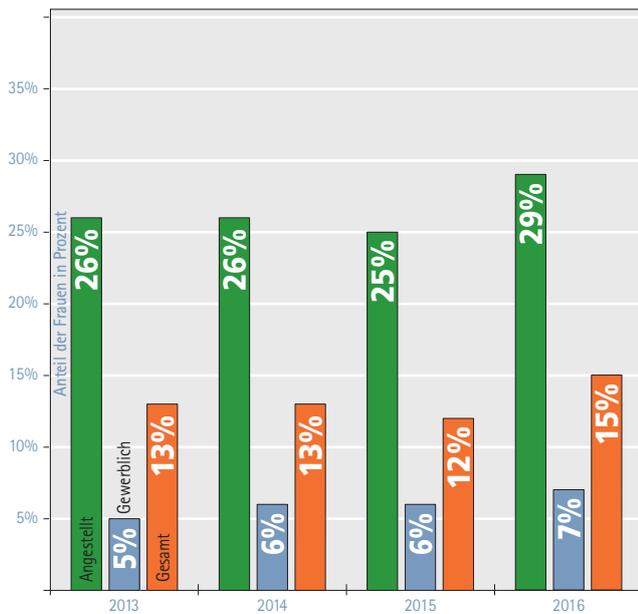
### II.2.1 Beschäftigung von Frauen

VS bemüht sich, den Anteil an Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Die Gründe für die relativ geringe Beschäftigungsquote von Frauen bestehen jedoch weiter. So kommen die Beschäftigten von VS 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. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei VS ist deshalb insgesamt und besonders unter den gewerblich Beschäftigten, die überwiegend im Schichtbetrieb arbeiten, vergleichsweise gering. Immerhin ist 2016 der Anteil der Frauen an allen Angestellten um knapp 20 Prozent von 25 auf 29 Prozent gestiegen.

Ø-Werte 2016	Geschlecht	Teilzeit	Vollzeit	Summe
Angestellte	m	3	321	324
	w	46	88	134
	alle	49	409	458
Gewerbliche	m	26	758	784
	w	16	43	59
	alle	42	801	843
Gesamt		91	1,210	1,301

<sup>1</sup> In den vergangenen Berichtsjahren wurden die Mitarbeiterzahlen jeweils zum Stichtag 31.12. veröffentlicht. Aufgrund der Umstellung auf Mitarbeiterzahlen im Jahresdurchschnitt lassen die absoluten Zahlen und damit auch die Anteile an Frauen und Menschen mit einer Behinderung an den gesamten Beschäftigten nicht mehr mit denen der Vorjahre vergleichen. Stattdessen geben wir zum Vergleich den prozentualen Anteil an.



► Abb. 4 Frauenanteil bei VS

## II.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, ist VS ein wichtiges Anliegen. Seit 2012 bieten wir in den Sommerferien eine dreiwöchige pädagogisch gestaltete Ganztagsbetreuung auf dem Firmengelände für die Kinder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die verschiedensten Teilzeitmodelle, abgestimmt auf ihre jeweiligen individuellen Bedürfnisse. Zur Verfügung stehen Homeoffice, Teilzeit in Elternzeit und Teilzeit nach Elternzeit.

Ein Firmenkindergarten oder reservierte Plätze in den örtlichen Kindertageseinrichtungen sind als weitere Optionen im Gespräch, werden von der Belegschaft derzeit aber als nicht notwendig gesehen.

## II.2.3 Beschäftigung von Flüchtlingen

Der Zustrom an Flüchtlingen, die in Europa vor politischer Verfolgung und Kriegseinwirkungen Schutz suchen, ist im Laufe des Jahres 2016 geringer geworden, reißt aber nicht ab. Dies stellt unsere Gesellschaft weiterhin vor große humanitäre Herausforderungen.

Angesichts der Erfahrung, dass ein Großteil der Flüchtlinge in absehbarer Zeit nicht wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehrt, geht es nicht nur um den menschenwürdigen Lebensunterhalt der Flüchtlinge, sondern auch um ihre Integration in unsere Gesellschaft. Das bedeutet ganz besonders, dass sie Arbeit finden, um ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen und gesellschaftlichen Kontakt zu Arbeitskolleginnen und Kollegen herzustellen.

VS beteiligt sich an der Bewältigung dieser Aufgaben. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften begrenzen die betrieblichen Möglichkeiten allerdings beträchtlich, denn für Flüchtlinge mit Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis gilt der nachrangige Arbeitsmarktzugang.

Im Laufe des Berichtsjahres waren bei VS bis zu 13 Flüchtlinge befristet eingestellt. Die Zahl schwankte je nach Saison. Außerdem hat ein Flüchtling 2016 einen Ausbildungsvertrag mit VS abgeschlossen.

## II.2.4 Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsmarkt ist ein gesellschaftliches Ziel, das VS seit jeher aktiv unterstützt. Dies belegt unter anderem der kontinuierlich hohe Anteil von VS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern mit einer Behinderung.

Im Jahr 2016 waren in der VS-Gruppe im Jahresdurchschnitt 107 behinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt. Zum 31.12.2016 waren 67 Mitarbeiter schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 Prozent. Vier davon sind aufgrund der Schwere der Behinderung auf mehrere Pflichtplätze anrechenbar. Drei andere können nicht auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden, da sie in Teilzeit mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt werden. 33 Mitarbeiter sind einem behinderten Menschen gleichgestellt, das heißt, sie haben einen GdB von mindestens 30 Prozent.

Der Anteil der Behinderten an der Gesamtbelegschaft ist seit 2006 von 8,3 Prozent konstant angestiegen. Seit 2011 hat VS eine Quote von über 10 Prozent, die 2016 erstmals mit einer Quote von 9,5 Prozent wieder unterschritten wurde. Der Rückgang steht im direkten Zusammenhang mit dem kontinuierlichen Personalaufbau der vergangenen beiden Jahre.

Dennoch lag die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen weit über der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestquote von 5 Prozent und über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 4,7 Prozent.<sup>2</sup>

2016 beteiligte sich VS außerdem an dem Projekt „Inklusiv“ der vier Jobcenter in der Region Heilbronn-Franken und der Arbeitsagentur Schwäbisch Hall – Tauberbischofsheim. Ziel des Projektes war es, Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg zurück in Arbeit und Beruf intensiv zu begleiten – zunächst durch ein sechs- bis neunmonatiges Praktikum, das idealerweise in eine befristete oder unbefristete Beschäftigung mündete.

<sup>1</sup> In den vergangenen Berichtsjahren wurden die Mitarbeiterzahlen jeweils zum Stichtag 31.12. veröffentlicht. Aufgrund der Umstellung auf Mitarbeiterzahlen im Jahresdurchschnitt lassen sich die absoluten Zahlen und damit auch die Anteile an Frauen und Menschen mit einer Behinderung an den gesamten Beschäftigten nicht mehr mit denen der Vorjahre vergleichen. Stattdessen geben wir zum Vergleich den prozentualen Anteil an.

<sup>2</sup> Quelle: Inklusionsbarometer 2016 der Aktion Mensch e.V.

VS hat über dieses Projekt zwei Gehörlosen ein Betriebspraktikum ermöglicht. Eine dieser gehörlosen Personen hat mittlerweile einen unbefristeten Arbeitsvertrag in unserem Unternehmen erhalten.

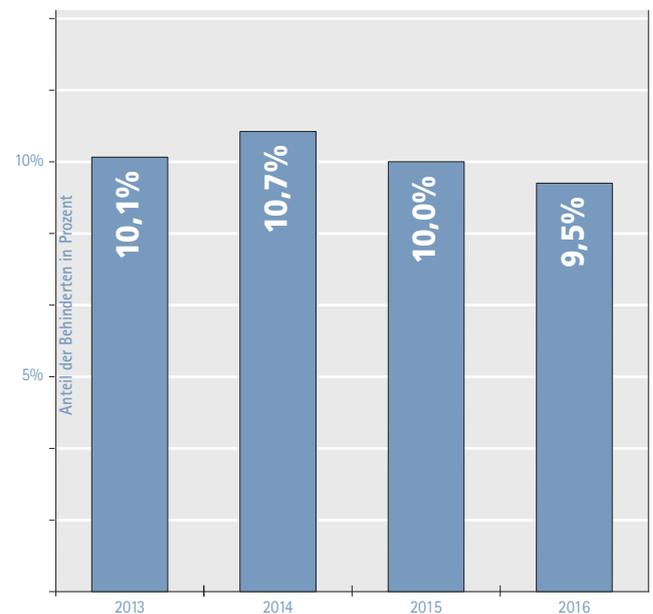
Die überdurchschnittliche Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen konnte durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Am 20.12.2000 wurde eine Integrationsvereinbarung zwischen der Geschäftsführung, der Schwerbehindertenvertretung, dem Schwerbehindertenbeauftragten von VS und dem Betriebsrat geschlossen.
- In Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst (IFD), dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) sowie der Bundesagentur für Arbeit werden Praktikumsplätze im Hause VS für behinderte Menschen angeboten. Sofern möglich, werden gerade jungen Menschen mit schwierigen Krankheitsbildern Chancen für ein Praktikum geboten.
- Bei freien Arbeitsplätzen werden vorab Eignung und mögliche Besetzung mit einem behinderten Menschen geprüft. Gibt es bei einem freien behindertengerechten Arbeitsplatz keinen geeigneten Menschen mit einer schweren Behinderung in der Belegschaft, wird zusammen mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsfachdienst geprüft, ob dieser Arbeitsplatz mit einem externen Menschen mit einer schweren Behinderung besetzt werden kann.
- Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) werden bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben unterrichtet und beteiligt. Fachlich geeignete schwerbehinderte Bewerber werden zum Bewerbungsgespräch eingeladen.
- Präventionsgespräche (§ 84 SGB IX) sowie ein betriebliches Eingliederungsmanagement bei Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen jährlich werden durchgeführt.
- Besonders eng ist die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat.
- VS handelt gemäß dem zentralen Regelwerk SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) und nimmt im Bedarfsfall die unterschiedlichen Förderleistungen zur behindertengerechten Anpassung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsumgebung mit berufsbezogenen Hilfsmitteln oder technischen Arbeitsmitteln in Anspruch. Die finanziellen und persönlichen Förderleistungen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben sollen Menschen mit Behinderung oder drohender Behinderung bei der Arbeitssuche, bei der Aufnahme der Beschäftigung und dem Erhalt des Arbeitsplatzes unterstützen. VS legt viel Wert auf die Schulung der Abteilungsvorgesetzten im korrekten und sensibilisierten Umgang mit den behinderten Kolleginnen und Kollegen und holt über das Personalwesen oder die Integrationsbeauftragte regelmäßiges Feedback bei ihnen ein.

Für ihr Engagement für Menschen mit Behinderung, das gerade für ein produzierendes Unternehmen in diesem Ausmaß ungewöhnlich sei, wurde VS durch die Agentur für Arbeit Schwäbisch-Hall - Tauberbischofsheim als „Wegbereiter für Inklusion“ ausgezeichnet.

Ø-Werte 2016	Geschlecht	Ohne GdB	GL ab GdB	SB ab GdB	Summe
			30%	50%	
Angestellte	m	309	6	9	324
	w	129	0	5	134
	alle	438	6	14	458
Gewerbliche	m	705	25	54	784
	w	51	1	7	59
	alle	756	26	61	843
Gesamt		1.194	32	75	1.301

► Tab. 2 Verteilung der beschäftigten Menschen mit Behinderung auf die Arbeitsbereiche



► Abb. 5 Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Behinderung an den Gesamtbeschäftigten von VS

## II.2.5 Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen

Ungeachtet der hohen Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen ist VS bemüht, möglichst viele Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu vergeben. Das Auftragsvolumen der VS an Schwerbehindertenwerkstätten hat sich vom Jahr 2000 von 98 TEuro auf 366.457 TEuro im Jahr 2016 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 €
2013	282.908 €
2014	228.470 €
2015	262.588 €
2016	366.457 €

► Tab. 3 VS-Auftragsvolumen an Werkstätten für behinderte Menschen

## II.2.6 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen uns am Herzen. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir über unseren Betriebsarzt unter Wahrung des Arztgeheimnisses und des Datenschutzes jährlich einen kostenfreien Präventionscheck an. Ebenso wird jedes Jahr eine Gripeschutzimpfung angeboten. Neu hinzugekommen ist 2016 ein VS-Rückenschulungskurs in den Räumen der AOK in unmittelbarer Nachbarschaft zum Unternehmen. Die Übungsstunden wurden zeitlich so gelegt, dass auch die Mitarbeiter der Wechselschicht flexibel einen Kurs in der Woche besuchen konnten.

Wieder angeboten wurden Back-Check-Messungen. Für die Neueinsteiger fand ergänzend ein Workshop statt, in dem allgemeines Wissen und Übungen zum Thema Bewegungs- und Stützapparat vermittelt wurden. Neu eingeführt wurde eine Prämie für Mitarbeiter, wenn sich bei einer erneuten Messung nach einem Jahr die Back-Check-Werte erhalten oder verbessert haben (Einkaufsgutschein über 40 Euro vom Wirtschaftsforum Pro Tauberbischofsheim e.V.). Arbeitsplätze werden bei uns prinzipiell unter sicherheitsrelevanten und ergonomischen Gesichtspunkten gestaltet. Dabei gehen wir über die gesetzlichen Anforderungen deutlich hinaus. Beispielsweise kann jeder Mitarbeiter in der Verwaltung im Laufe des Arbeitstages situationsangepasst sein Sitzmöbel wechseln. Selbstverständlich stehen höhenverstellbare Arbeitsplätze zur Verfügung.

In unserem Betriebsrestaurant bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Gästen eine vollwertige Frühstücks- und Mittagsverpflegung an. Das Casino bezieht nach Biolandrichtlinien angebautes Gemüse und Obst aus unserer betriebseigenen Gärtnerei.

## II.2.7 Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist mit über 14 Jahren weiterhin sehr hoch. Auch bei Frauen ist die Dauer der Zugehörigkeit groß. Dies unterstreicht die hohe Corporate Identity der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei VS.

Ø im Jahr 2014	Anzahl MA	Ø-Alter	Ø-Betriebszugehörigkeit
Angestellte	585	43,87	14,20
Gewerbliche	516	43,31	14,82
Gesamt	985	43,33	14,60

Ø im Jahr 2015	Anzahl MA	Ø-Alter	Ø-Betriebszugehörigkeit
Angestellte	353	45,68	18,70
Gewerbliche	636	44,52	16,58
Gesamt	989	44,94	17,34

Ø im Jahr 2016	Anzahl MA	Ø-Alter	Ø-Betriebszugehörigkeit
Angestellte	458	43,37	14,20
Gewerbliche	843	43,31	14,82
Gesamt	1.301	43,33	14,60

► Tab. 4 Durchschnittsalter und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

## II.2.8 Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung

Auf die Entwicklung von Personal legt die Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG großen Wert. Die VS-Zielsetzung „Mitarbeiter fordern und fördern“ ist für die Funktionen der Aus- und Weiterbildung und der Personalentwicklung richtungweisend.

Ausgebildet wird bei den VS kontinuierlich in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen. In Ergänzung zur dualen Berufsausbildung arbeiten die VS auf Hochschulebene mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg als Kooperationspartner seit über 30 Jahren erfolgreich zusammen. Die Ausbildung erfolgt bedarfsorientiert. Ziel ist es, den Absolventen 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 den VS und regionalen Schulen Bildungspartnerschaften. Ziele sind u.a. die Unterstützung der Schülerinnen und Schüler beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf sowie die Verbesserung der Ausbildungsreife und der Ausbildungs- und Studierfähigkeit der Schüler.

Im Jahr 2016 beschäftigte VS im Durchschnitt 47 Auszubildende und DHBW-Studenten. Der Anteil der kaufmännischen Auszubildenden und DHBW-Studenten an allen angestellten Mitarbeitern beträgt 6,38%, der Anteil der gewerblich-technischen Auszubildenden an den unbefristeten gewerblichen Mitarbeitern beträgt 3,85%. Die VS bildet in folgenden Berufsbildern und Studiengängen aus:

- Holzmechaniker/-mechanikerin
- Industriemechaniker/-mechanikerin
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w)
- Industriekaufmann/-frau
- Industriekaufmann/-frau mit Zusatzqualifikation
- Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin
- Fachinformatiker/-informatikerin
- B.Eng. Holztechnik
- B.Sc. Informatik
- B.A. International Business
- B.A. Industrie
- B.Eng. Maschinenbau

Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung wurden im Jahr 2016 diverse Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Auszubildende und Studenten erhalten für zusätzliche Schulungsangebote der Berufsschulen und Dualen Hochschulen Unterstützung von VS; so beispielsweise bei Sprachaufenthalten im Ausland oder der Absolvierung des Ausbilderscheins oder der REFA-Grundausbildung. Des Weiteren sind einige Mitarbeiter als Prüfer in Prüfungskommissionen der IHK engagiert.

## III Umweltschutz

### Prinzipien des UN Global Compact

- 7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- 8. Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- 9. die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

### III.1 Ziele

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

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 kurzfristige Rentabilität.

Seit ihrem Beitritt zum UN Global Compact hat sich VS ein Klimaziel gesetzt. Im Zeitraum von 2006 bis 2015 sollten die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmens im Verhältnis zum Umsatz um 30 Prozent gesenkt werden.

Dieser Ansatz einer umsatzbezogenen CO<sub>2</sub>-Reduktion berücksichtigt jedoch nicht wesentliche Änderungen bei der Wertschöpfung am Produktionsstandort Tauberbischofsheim, wie sie sich aufgrund der anhaltenden Expansion des Unternehmens in den vergangenen Jahren ergeben haben.

Der Fokus wurde daher verstärkt auf den Ausbau der integrativen Unternehmenspolitik gelegt. Dazu gehört neben der Qualitätspolitik die Umweltpolitik und die Energiepolitik mit der Einführung eines Energiemanagementsystems seit Anfang 2016.

#### III.1.1 Umweltpolitik

Mit den natürlichen Ressourcen der Umwelt verantwortungsvoll umzugehen, ist ein wichtiger Unternehmensgrundsatz von VS. Zu den wesentlichen Zielen der Umweltpolitik gehört bei VS, die Umweltauswirkungen am Standort möglichst gering zu halten und unseren Kunden weitestgehend umweltschonend hergestellte Produkte anbieten zu können.

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 Materialien in allen Fertigungsbereichen (Kreislaufführung), eine besondere Langlebigkeit der VS-Produkte, eine umweltorientierte Materialauswahl und eine recyclinggerechte, modulare Konstruktion der VS-Produkte.

#### III.1.2 Energiepolitik

Der Umweltschutz und der damit verbundene sparsame Einsatz von Energie ist seit Jahren Bestandteil der Unternehmensführung. Mit der Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 werden die Voraussetzungen geschaffen, den Energieverbrauch bewusst zu steuern und die energiebezogene Leistung laufend zu verbessern. Dies wird erreicht durch

- die Optimierung der Energiebereitstellung und Erzeugung,
- die Berücksichtigung der Energieeffizienz von Produktionsanlagen bei der Beschaffung,
- den sparsamen Umgang mit Energie in allen Fertigungsbereichen,
- die Förderung der Nutzung regenerativer Energien und
- die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

#### Strategische Energieziele sind:

- Die Unternehmen der VS-Gruppe streben eine kontinuierliche Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen an. Dabei wird vollständig auf den Handel mit Emissionszertifikaten verzichtet. Stattdessen wird dieses Ziel, wie bereits in der Vergangenheit, durch eigenverantwortliches Handeln umgesetzt. Trotz anstehender Anlagen- und Gebäudeerweiterungen wird der Energieverbrauch konstant gehalten.
- Bei Gebäudeneubauten werden die zulässigen Anforderungswerte der Primärenergiebedarfe (gem. EnEV, WärmeEEG) durch Gebäudedämmung unterschritten. Außerdem werden erneuerbare Energien und Energien aus Kraft-Wärme-Kopplung zur Deckung des Wärmebedarfs eingesetzt.

## III.2 Entwicklungen in den Managementsystemen

### III.2.1 Einführung eines Energiemanagements

Spätestens seit dem 30.11.2011 ist das Wort „Energiewende“ jedem Bundesbürger ein Begriff. Denn an diesem Tag beschloss der Deutsche Bundestag die endgültige Beendigung der Kernenergienutzung. Bis 2022 müssen alle deutschen Atomkraftwerke abgeschaltet werden.

Diese weitreichende Entscheidung wurde in Folge der schweren Störfälle im Atomkraftwerk in Fukushima Daiichi getroffen. Am 11.03.2011 setzte durch ein verheerendes Erdbeben in drei Reaktorblöcken die Kernschmelze ein – erhebliche Mengen radioaktiven Materials wurden freigesetzt und Luft, Böden, Wasser und Nahrungsmittel in weiter Umgebung für lange Zeit verstrahlt.

Diese Katastrophe animierte die Bundesregierung zur Energiewende, wodurch mit einem zunehmenden Einsatz von erneuerbaren Energien die nicht nachhaltige Nutzung von fossilen Energieträgern und der Atomenergie zurückgedrängt werden soll. Dadurch sollen auch die strengen Klimaziele der Bundesregierung erreicht werden. Der Primärenergieverbrauch in Deutschland soll schließlich bis 2020 gegenüber dem Jahr 2008 um 20 Prozent reduziert werden.

Im privaten Bereich können die Effekte schon direkt wahrgenommen werden. Bei Hausneubauten oder –sanierungen müssen Maßnahmen ergriffen werden, die die Energieeffizienz des Gebäudes steigern, wie beispielsweise die Installationen von Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung, Holzkessel für die Beheizung, Solarthermie zur Warmwasserbereitung oder strikte Dämmung der Außenfassaden. Spätestens bei der Zahlung der Energierechnungen spürt jeder die Tragweite der Energiewende.

Bei elektrischem Strom müssen im Privatkundensegment derzeit 25 Prozent der Stromkosten für Umlagen aufgewendet werden, die die Refinanzierung der Energiewende für die Energieerzeuger, Energieversorger und Netzbetreiber sichern sollen. Deutsche Unternehmen trifft die Entscheidung zur Energiewende darüber hinaus unter anderem durch das sogenannte Energiedienstleistungsgesetz. Dieses verpflichtet alle Unternehmen ab einer gewissen Größe oder eines gewissen Umsatzes, bis zum 1. Januar 2017 ihre Energienutzung entsprechend geltender europäischer Normen auditieren und zertifizieren zu müssen. Bei Überziehung dieser Frist drohen empfindliche Geldstrafen.

Dadurch war auch VS in der Verantwortung, ein normatives Energiemanagementsystem gemäß der DIN EN ISO 50001 einzuführen. Dieses hat vereinfacht folgende Ziele:

- den sparsamen Umgang mit Energie und Material in allen Fertigungsbereichen hervorheben, definieren und aktiv fördern,

- Einbeziehung von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und weiteren Anspruchsgruppen des Unternehmens,
- Setzen von Zielen und Umsetzung von konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung,
- regelmäßige Erfassung der Energieverbräuche,
- Anstreben eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (Energieeffizienzpotenziale nutzen, Energiekosten verringern und den Ausstoß von Treibhausgasen und andere Umweltauswirkungen reduzieren).

Die Zertifizierung umfasst als erstes Managementsystem im Unternehmen alle deutschen Standorte und auch die deutschen Tochterunternehmen:

- VS Vereinigte Spezialmöbel (mit den Vertriebsniederlassungen Berlin, München, Dortmund),
- VS Visuelle Medien,
- VS Service.

VS hat allerdings nicht erst auf die genannte gesetzliche Verpflichtung gewartet, sondern war im Bereich des Energiemanagements schon seit vielen Jahren in vielen Bereichen mit folgenden Maßnahmen eigenverantwortlich sehr aktiv:

1. Errichtung energieeffizienter Maschinen- und Anlagentechnik
2. Errichtung energieeffizienter Gebäude
3. Energiekonzept zur effizienten Versorgung der Maschinen-/Anlagentechnik und Gebäude (u.a. einschließlich emissionsgeprüfter thermischer Verwertung von Holzspänen, Errichtung einer Fernwärmeleitung, Errichtung eines gasbetriebenen Blockheizkraftwerks)

Dieses Engagement im Bereich der Energieeffizienz leistet schon seit vielen Jahren einen Beitrag dazu, dass VS-Produkte durch Technologie- und Kostenvorsprung gegen die Konkurrenz am Markt bestehen können.

### Was tragen Sie zum Energiemanagement bei? (Informationen für VS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter)

Jeder Mitarbeiter hat im alltäglichen Arbeitsablauf einen großen Anteil am Erfolg des Managementsystems. So kann jeder durch sein Verhalten helfen, Energie einzusparen:

- Drucklufthahn nach Beenden der Tätigkeit schließen und Druckluftleckagen melden,
- in der Pause, nach Ende der Arbeit oder bei ausreichendem Tageslicht das Licht ausschalten am Arbeitsplatz oder in Sozialräumen,
- in der Heizperiode Stoßlüften, keine gekippten Fenster,
- Einreichen von Verbesserungsvorschlägen zu energierelevanten Themen.

Im Rahmen der jährlichen Zertifizierung durch den TÜV (LGA InterCert) kann es zudem sein, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Inhalten des Energiemanagementsystems befragt werden. Sie sollten daher Folgendes wissen:

- Es gibt bei uns im Hause ein Energiemanagementsystem, das den sparsamen Umgang mit Energien und Materialien fördert.
- Was können Sie persönlich leisten (siehe oben)?

Weitere Informationen zum Energiemanagement können unter anderem im Intranet abgerufen werden:

- Energiepolitik und Energieziele der Geschäftsführung für alle Unternehmen,
- Management-Handbuch mit allen gültigen Prozessbeschreibungen,
- Management-Review,
- Bericht des Managementbeauftragten.

Außerdem werden Aushänge zum Thema Energiemanagement erstellt und an den Abteilungsinformationstafeln ausgehängt.

### III.2.2 Qualitäts- und Umweltmanagementsystem

VS ist seit vielen Jahren erfolgreich nach zwei weiteren Managementsystemen zertifiziert:

- seit 1996 nach dem Qualitätsmanagementsystem (DIN EN ISO 9001); Ziele sind:
  - durch definierte Prozesse gleichbleibend hohe und langlebige Produktqualität erreichen,
  - hohe Qualität der Dienstleistung, von der Kontaktaufnahme bis zur Nachbetreuung nach der Auslieferung,
  - Erreichung höchster Kundenzufriedenheit.

- seit 2003 nach dem Umweltmanagementsystem (DIN EN ISO 14001); Ziele sind:
  - der Schutz der Umwelt, unserer Mitarbeiter und Kunden durch Vermeidung von schädlichen Einflüssen,
  - eine möglichst geringe Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen (Wasser, Boden, Luft),
  - eine umweltschonende Materialauswahl durch recyclinggerechte Konstruktion unserer Produkte.

Das Energiemanagementsystem wird in diese bereits bestehenden Managementsysteme integriert und ergänzt.

### III.2.3 Internes Verbesserungsmanagement

Im April 2005 hat VS ein Verbesserungsmanagement (VBM) eingeführt. Ziele des VBM sind:

- die Förderung der aktiven Mitarbeit der Beschäftigten sowie
- ein Ideenmanagement, bei dem die Mitarbeiter als Experten für ihren Arbeitsbereich Möglichkeiten der Verbesserung aufzeigen können.

Auch spezielle Ideen im Bereich Umwelt und Energie werden hier aufgegriffen und bearbeitet. Künftig können hierüber zudem Inhalte aus dem Bericht der Managementbeauftragten übernommen werden, beispielsweise operative Energie- und Umweltziele und deren Umsetzung.

### III.3 Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen

Im Zuge der Einführung des Energiemanagements wurde die bereits existierende Datenerfassung in folgenden Punkten optimiert:

- Entwicklung eines Messstellenkonzeptes,
- Modernisierung der Messtechnik durch den vermehrten Einsatz von digital auslesbaren Zählern,
- Überprüfung der Ermittlungsverfahren zum Energieverbrauch und Berichtigung von Fehlern,
- Unternehmens- und standortbezogene Erfassung aktueller Energieverbrauchswerte,
- energetische Vergangenheitswerte werden zukünftig lediglich fünf Jahre rückwirkend ermittelt,
- Witterungsbereinigung der Verbrauchsdaten nach VDI 3807
- Einführung neuer CO<sub>2</sub>-Äquivalente gemäß GEMIS-Datenbank (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS),
- Ergänzung von Dieselkraftstoff als Energieverbrauch.

Vergangene Berechnungen und Verbrauchsermittlungen sind dadurch nicht mehr gültig.

In den folgenden Diagrammen ist dargestellt:

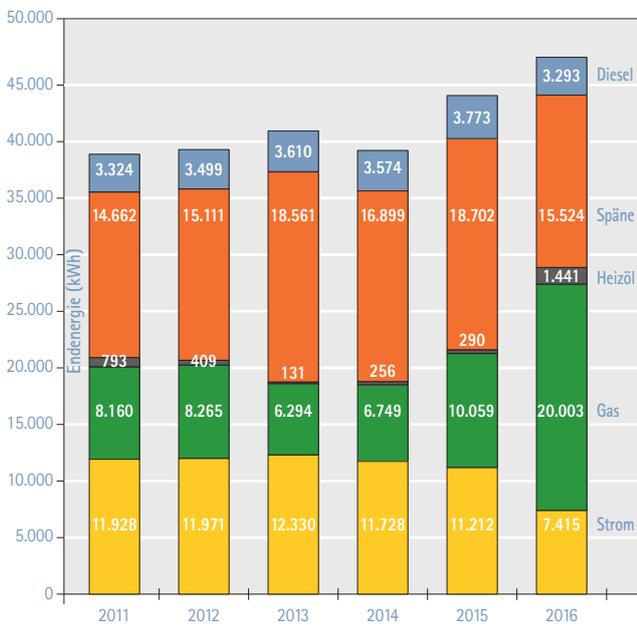
- Energieverbrauch absolut (Endenergie in kWh)
- Energieverbrauch witterungsbereinigt (gemäß VDI 3807 Blatt 1 [2013] und der Energieeinsparverordnung 2007)
- Energieverbrauch Gebäude & Fertigung (Endenergie in kWh)
- CO<sub>2</sub>-Emissionen absolut
- CO<sub>2</sub>-Emissionen witterungsbereinigt (gemäß VDI 3807 Blatt 1 [2013] und der Energieeinsparverordnung 2007)

Anmerkungen:

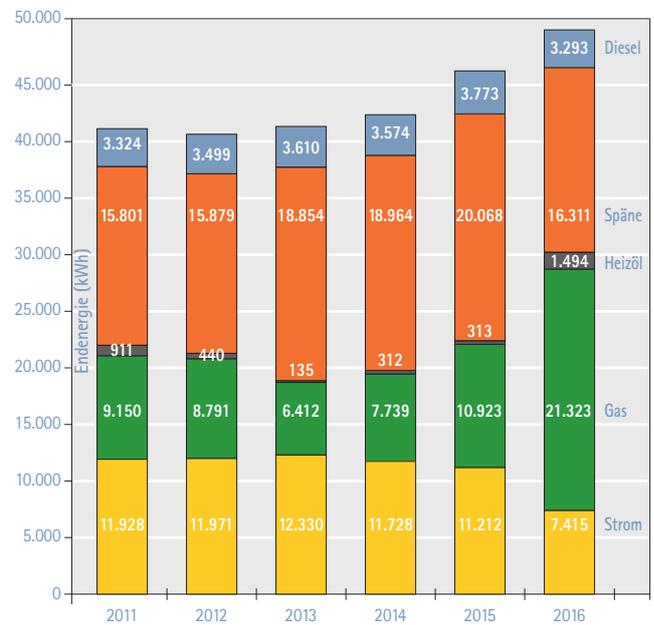
Die neuen CO<sub>2</sub>-Äquivalente wurden gemäß GEMIS-Datenbank (Globales Emissions-Modell Integrierter Systeme) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS) übernommen.

Die Verbrauchszunahme erklärt sich durch gestiegene Wertschöpfung am Standort und die Gebäudeexpansion (2015: Inbetriebnahme Werk 6; 2016: Inbetriebnahme Halle 5) und die Auswirkungen des VS-eigenen Blockheizkraftwerks.

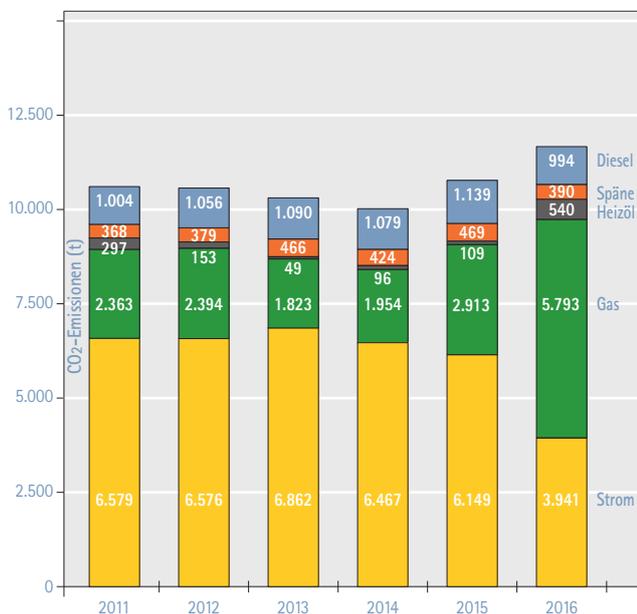
Die absoluten Energieverbrauchswerte sind intern noch ins Verhältnis zu setzen. Dazu erforderliche Bezugsgrößen müssen noch geklärt werden und stehen erst nächstes Jahr zur Verfügung.



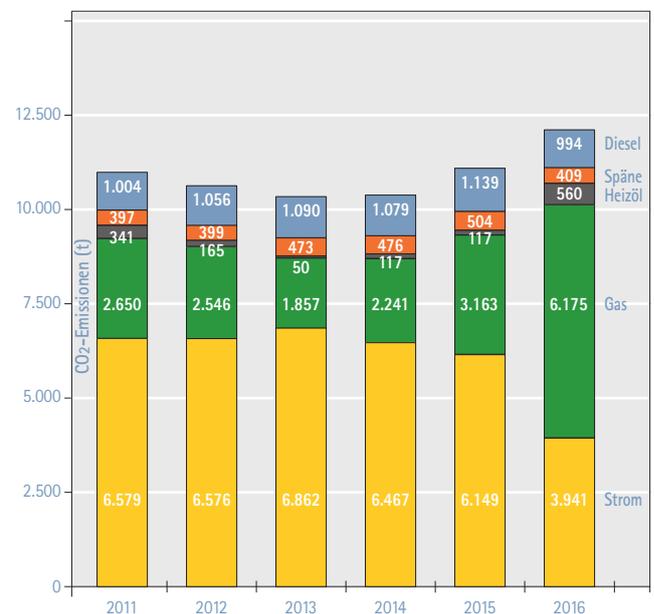
► Abb. 6 Energieverbrauch nach Energieträger



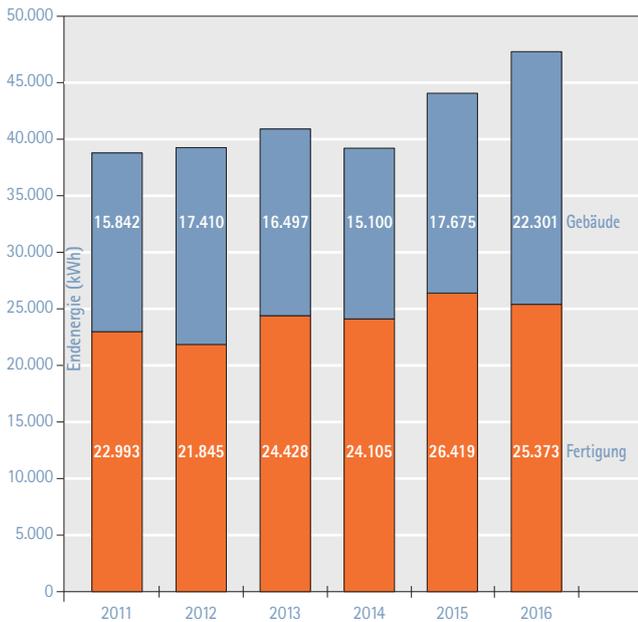
► Abb. 7 Energieverbrauch nach Energieträger, witterungsbereinigt



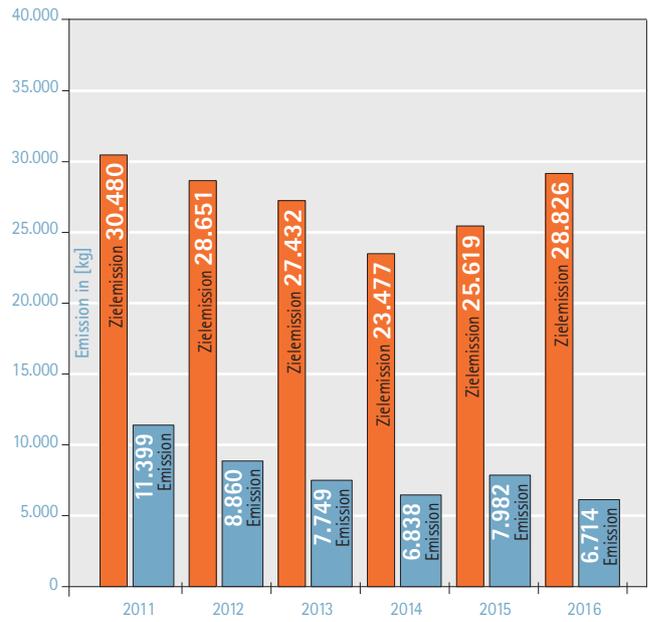
► Abb. 8 CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Energieträger



► Abb. 9 CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Energieträger, witterungsbereinigt



► Abb. 10 Energieverbrauch nach Verwendung



► Abb. 11 Lösemittelverbrauch bei den Holzlacken

Jahr	Anlagengröße	Jahresertrag Summation	Sonnenstunden Summation	CO <sub>2</sub> -Einsparung
2001	486 kWp	416 MWh	1.672 h	181 t/a
2011	935 kWp	881 MWh	1.926 h	463 t/a
2012	935 kWp	872 MWh	1.874 h	458 t/a
2013	935 kWp	730 MWh	1.511 h	383 t/a
2014	935 kWp	808 MWh	1.613 h	424 t/a
2015	935 kWp	836 MWh	1.722 h	439 t/a
2016	935 kWp	792 MWh	1.587 h	416 t/a

► Tab. 5 CO<sub>2</sub>-Einsparung durch Fotovoltaikanlagen <sup>1</sup>

### III.4 Lösemittelverbrauch und VOC-Anteil

VS verwendet umweltfreundliche, wasserbasierende Lackssysteme. 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 20 Jahren wasserbasierende Lackssysteme. Diese enthalten im Unterschied zu herkömmlichen (lösemittelhaltigen) Systemen lediglich 6 Prozent anstelle 70 Prozent flüchtige Lösemittel (VOC's). Dadurch unterschreitet VS die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte deutlich.

In nachstehender Abbildung wird mit dem blauen Balken die für jedes Jahr errechnete Emission an Lösemitteln entsprechend herkömmlicher Systeme auf Basis der gesamten Lackverbrauchsmenge dargestellt. Die tatsächliche Lösemittlemission bei VS (roter Balken) ist sehr viel geringer. 2016 lag die tatsächliche VOC-Emission von VS um 77 Prozent unter der gesetzlich angestrebten.

### III.5 Lieferantenrichtlinie (Code of Conduct)

Die Richtlinie für Lieferanten sieht im Bereich Umweltschutz vor: Einhaltung der national geltenden Richtlinien und Gesetze, Bestimmung eigener Umweltziele in den Unternehmensgrundsätzen, die Einführung eines Umweltmanagementsystems (soweit noch nicht vorhanden) und eine umweltfreundliche Produktion sowie umweltfreundliche Produkte, einschließlich umweltschonender Verpackung. Die gelieferten Produkte dürfen keine gesundheitsschädlichen Inhaltsstoffe enthalten.

Die Lieferantenrichtlinie im Wortlaut findet sich im Anhang.

<sup>1</sup> Seit 2001 wird Strom aus Fotovoltaik-Anlagen auf den Werksdächern erzeugt. Diese haben eine Gesamtleistung von 950 Kilowatt-Peak (kWp). Der Jahresertrag ist abhängig von der Anzahl der Sonneneinstrahlung.

## IV Zertifikate

### IV.1 Unternehmensbezogene Zertifikate

#### Managementnormen DIN EN ISO 9001, DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001

VS ist nach folgenden Normen zertifiziert; die Zertifizierungen werden regelmäßig überprüft:

- Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001. Die Zertifizierung nach ISO 9001 bildet die Basis für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess des unternehmensinternen Qualitätsmanagementsystems (QMS).
- Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001. Der weltweit akzeptierte und angewendete Standard legt Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest, die es einem Unternehmen ermöglichen, eine Umweltpolitik und entsprechende Zielsetzungen zu entwickeln und zu verwirklichen.
- Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001. Die Norm bezieht sich auf die vom Unternehmen beeinflussbaren Faktoren und kann an individuelle Anforderungen angepasst werden. Nach dieser Norm können Unternehmen ihre Energieeffizienz systematisch und kontinuierlich erhöhen.

#### Holz-zertifikat PEFC

VS ist seit September 2014 berechtigt, seine Möbel, die Bauteile aus Holz oder aus Holzwerkstoffen enthalten und am Standort Tauberbischofsheim gefertigt werden, mit dem PEFC-Logo zu kennzeichnen. PEFC steht für „Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes“ (Programm für die Anerkennung von Forstzertifizierungssystemen).

Wälder haben eine zentrale Bedeutung für das Leben und Überleben auf unserem Planeten. 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 und Holzwerkstoffe aus nachhaltig bewirtschafteten Waldbeständen kommen.

VS hat sich für das PEFC-Zertifikat entschieden. PEFC ist eine der größten weltweiten Nichtregierungsorganisationen 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.

Im Zentrum der PEFC-Zertifizierung steht die Chain-of-Custody (zertifizierte Produktkette – vom zertifizierten Waldbestand bis zum Endprodukt). Hierzu muss eine Lieferantenliste geführt werden, in der alle aktuellen Holz- und Holzwerkstofflieferan-

ten gelistet sind. In dieser Liste werden Lieferantendaten festgehalten, insbesondere die Zertifikats-Nr. und die Art sowie Menge des gelieferten Materials. Darüber hinaus wird eine Risikobewertung des Lieferanten nach dem Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International durchgeführt. Liegt dieser CPI-Index bei einem Lieferanten unter 50, so müssen bei diesem besondere Maßnahmen ergriffen werden, um die Holzherkunft aus umstrittenen Quellen auszuschließen (u.a. Lieferantenauditierung und Nachweis von Lieferdokumenten der Holzherkunft).

2014 bestätigte eine externe Auditierung, dass VS alle Anforderungen des PEFC-Standards für die Zertifizierung erfüllt. Durch die Zertifizierung ist VS berechtigt, seine am Standort Tauberbischofsheim gefertigten Möbel, die Bauteile aus Holz oder aus Holzwerkstoffen enthalten, mit dem PEFC-Logo zu kennzeichnen.

#### European Timber Regulation (EUTR)

Seit dem 3. März 2013 ist die European Timber Regulation (EUTR) anzuwenden, die auf der EU-Holzhandelsverordnung Nr. 995/2010 beruht. Das Ziel der Verordnung ist, dass nur Holz aus sicherer Quelle in den EU-Markt fließt. Inverkehrbringen von Holz aus illegalem Einschlag ist verboten. Importeure von Holz bzw. Holzprodukten müssen eine Sorgfaltspflichtregelung einführen, anwenden und sich bei der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) registrieren.

VS hat die Sorgfaltspflichtregelung mit einer Arbeitsanweisung bestimmt und ist seit 28. 8. 2013 bei der BLE registriert.

#### Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter (AEOF)

Bereits seit Juli 2011 besitzt VS den Status eines Zugelassenen Wirtschaftsbeteiligten (Authorized Economic Operator, AEO) des Typs C. Einem Unternehmen wird dieser Status verliehen, wenn es bestimmte Anforderungen für den verlässlichen weltweiten Handelsverkehr erfüllt. Das C steht für zollrechtliche Vereinfachung (Customs).

Die stetig wachsende Nachfrage nach VS-Möbeln auf dem internationalen Markt und die damit verbundenen Zoll- und vor allem Sicherheitsanforderungen im internationalen Warenverkehr hatten das Unternehmen 2013 dazu bewogen, den Kompletstatus AEO Status F (Full) anzustreben. Diesen Status F besitzt VS seit dem 8. Oktober 2014 und erfüllt damit alle Zoll- und vor allem Sicherheitsanforderungen im internationalen Warenverkehr.

#### PQ-VOL

Mit der Präqualifizierung (PQ) nach der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen (VOL) erfolgt die Aufnahme in die bundesweite PQ-VOL-Datenbank. Damit gelten die nach VOL erforderlichen Leistungsnachweise für öffentliche Aufträge als erbracht. VS ist derzeit das einzige Unternehmen im Main-Tauber-Kreis, das präqualifiziert ist nach VOL.

#### PQ-VOB

Mit der Präqualifizierung (PQ) für Bauunternehmen nach den in der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) definierten Anforderungen erfolgt die Aufnahme in die bundes-

weite PQ-VOB-Datenbank. Damit gelten die nach VOB erforderlichen Leistungsnachweise für öffentliche Aufträge als erbracht.

### Dualis-Siegel

Das Dualis-Zertifikat der IHK Heilbronn-Franken für „Ausgezeichnete Ausbildungsbetriebe“ wird auf der Basis eines externen Audits vergeben, bei dem alle Phasen der Ausbildung geprüft und mit mindestens gut bewertet werden müssen.

VS wurde 2015 mit dem Dualis-Siegel zertifiziert, das Siegel ist zunächst gültig bis 2018.

## IV.2 Produktbezogene Zertifikate

### GS – geprüfte Sicherheit

Produkte mit dem GS-Zeichen – und dazu gehören fast alle Serienprodukte von VS – sind auf Basis des deutschen Produktsicherheitsgesetzes geprüft. Sie entsprechen dem derzeitigen Stand der Technik. Dies muss durch einen akkreditierten Prüflabor bewertet, geprüft und bestätigt werden. Die Prüfung erfolgt auf Antrag des Herstellers und ist freiwillig.

### LGA-schadstoffgeprüft

Das Prüfzeichen „LGA-schadstoffgeprüft“ erbringt den Nachweis, dass die Schadstoffgrenzwerte allen gesetzlichen Vorgaben entsprechen oder weit unterschritten werden. Durch den Gebrauch der Produkte ist also nach heutigem Stand der Wissenschaft und Erkenntnis eine Gefährdung der Gesundheit nicht zu erwarten ist.

„LGA-schadstoffgeprüft“ gilt für den Großteil der VS-Möbel und Tafeln beziehungsweise Boards. Es ist als gleichwertig zum „Blauen Engel“ (RAL-UZ 38) anzusehen, geht aber über dessen Standard sowie über gesetzliche Vorgaben deutlich hinaus:

- Zusätzlich zu den Anforderungen des Blauen Engels finden eine jährliche Fertigungsstättenüberwachung sowie regelmäßige Produktüberprüfungen im Rahmen eines Überwachungsvertrages statt.
- Es gilt ein niedrigerer Grenzwert (0.05 ppm) als der gesetzlich vorgeschriebene bei der Formaldehydabgabe (0.1 ppm).

### level® – The BIFMA Sustainability Standard

level ist das Zertifikat nach dem Nachhaltigkeitsstandard der Vereinigung des amerikanischen Möbelverbandes BIFMA (Business and Institutional Furniture Manufacturers Association). Das Zertifikat zeichnet besonders nachhaltig produzierte Büromöbel aus. Das level®-BIFMA-Zertifikat in der höchsten Stufe Platin gilt für alle am Standort Tauberbischofsheim hergestellten Produkte. Bewertet wurden die VS-Möbel unter nachfolgenden Kriterien:

- **Materialien:** Die Auswahl der Materialien soll bereits in der Umweltpolitik des Unternehmens berücksichtigt werden und Nachhaltigkeitsaspekte wie Klimaneutralität, Recyclingfähigkeit, Recyclinganteil, Effizienz des Materialverbrauchs und den Lebenszyklus des Materials einbeziehen.

- **Energie und Atmosphäre:** Die Umweltauswirkungen von Prozessen und Produkten anhand des Verbrauchs der grauen Energie, der Treibhausgasemissionen und des Transportaufkommens werden berechnet.
- **Menschliche Gesundheit und Ökosystem:** Für die Materialien, die Prozesse und die fertigen Produkte werden alle zugeführten Chemikalien gelistet und mit Anhängen der Norm abgeglichen, die bedenkliche Chemikalien enthalten. Zudem werden auch gefährliche Abfälle und Emissionen in Luft und Wasser bilanziert.
- **Soziale Verantwortung:** Arbeitsschutz, Menschenrechte, Sicherheits- und Gesundheitsmanagement des Unternehmens sowie Inklusion und kommunales soziales Engagement sind Aspekte der unternehmerischen Verantwortung und werden auch in der Lieferkette bewertet.

### Greenguard – Low Chemical Emissions

Der Großteil der VS-Möbel ist mit dem Zertifikat „Greenguard“ oder „Greenguard Gold“ ausgezeichnet. Das Zertifikat ist das US-amerikanische Pendant zum Zertifikat LGA-schadstoffgeprüft. Es bestätigt, dass Produkte die Obergrenzen für chemische Emissionen für den Einsatz in Büro- und anderen Innenräumen einhalten.

Die Greenguard-Zertifizierung in Gold legt gegenüber der Basiszertifizierung strengere Zertifizierungskriterien zugrunde für Produkte, die in Schulen, Kindertagesstätten oder anderen Umgebungen eingesetzt werden, an denen sich Kinder längere Zeit aufhalten.

Die Greenguard-Zertifizierungsprogramme werden von zahlreichen Baubewertungsprogrammen anerkannt, unter anderem von LEED (Leadership in Energy and Environmental Design).

### AGR-Gütesiegel

Mit dem AGR-Gütesiegel zeichnet die Aktion Gesunder Rücken (AGR) e.V. Produkte aus, denen von einer unabhängigen Prüfkommision mit Experten verschiedener medizinischer Fachbereichen eine rückengerechte Konstruktion bescheinigt wird. Diese Gebrauchsgegenstände sind sowohl bei der Vorbeugung von Rückenschmerzen als auch bei der Therapie von Erkrankungen des Bewegungsapparates als Hilfsmittel geeignet.

Mit dem Gütesiegel sind ausgewählte VS-Stühle und -Tische ausgezeichnet, die besonders herausragende ergonomische Anforderungen erfüllen.

Einzelnachweise für die jeweiligen VS-Produkte und Modellvarianten sind veröffentlicht unter [www.vs.de/kataloge/zertifikate](http://www.vs.de/kataloge/zertifikate).

## V Korruptionsbekämpfung

### Prinzipien des UN Global Compact

#### 10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

##### V.1 Ziel

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

##### V.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 Richtlinie für Lieferunternehmen verlangt von diesen ebenfalls keine Toleranz von Korruption. Die Lieferanten müssen insbesondere sicherstellen, dass VS-Mitarbeitern keine Vorteile angeboten werden mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine andere geschäftliche Bevorzugung zu erlangen. Entsprechend dürfen Einladungen und Geschenke an VS-Mitarbeiter nur gewährt werden, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, das heißt, wenn sie geringwertig sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden.

Weiter erwartet VS, dass seine Lieferanten sich im Wettbewerb fair verhalten und die geltenden Kartellgesetze beachten. Sie dürfen sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern beteiligen, noch eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich ausnutzen.

VS erwartet auch, dass seine Lieferanten die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einhalten und sich nicht an Finanztransaktionen beteiligen, die direkt oder indirekt Geldwäsche unterstützen.

## VI Gesellschaftliche Verantwortung

Verantwortung darf nicht an den Grenzen des eigenen Unternehmens haltmachen. Als Teil der Gesellschaft wollen wir uns auch über unseren direkten Aktionsbereich hinaus einbringen und Impulse für eine lebenswerte Gemeinschaft setzen.

##### VI.1 Kulturförderung

Mit unserem Schulmuseum in Tauberbischofsheim ergänzen wir die regionale Museumslandschaft um eine originelle Ausstellungs- und Bildungsstätte. Die Besucher durchleben eine einmalige Reise durch die Geschichte nationaler und internationaler Schuleinrichtung und -architektur vom Beginn des 20. Jahrhunderts bis heute. Der Eintritt in das Museum ist kostenfrei. Darüber hinaus unterstützt wird den Förderkreis Kloster Bronnbach und das Grünwald-Orchester Tauberbischofsheim.

##### VI.2 Gemeinnützige Förderung

Wir lassen regelmäßig regionalen karitativen und sozialen Initiativen Zuwendungen zukommen. Internationale Hilfsprojekte unterdurch die Spende von Schulmöbeln und Logistikleistungen.

##### VI.3 Sportförderung

Wir engagieren uns bei der Förderung von Nachwuchssportlern. Jährlich sponsern wir den Internationalen VS-Möbel-Cup, ein Ranglistenturnier in Tauberbischofsheim. Kaderathleten, die bei VS eine Ausbildung absolvieren oder angestellt sind, werden von uns dabei unterstützt, Training, Wettkampf und Beruf bestmöglich zu vereinbaren.

##### VI.4 Bildungsförderung

Als Ausstatter der Wissensgesellschaft haben wir einen besonders engen Bezug zu Bildungsthemen. Wir finanzieren eine Stiftungsprofessur an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg und fördern den Deutschen Hochschulverband. Darüber hinaus unterstützen wir verschiedene nationale und internationale Bildungsprojekte, von denen wir im Folgende einige beispielhaft vorstellen.

##### VI.4.1 Wukro-Museum in Äthiopien

VS hat ein Museum in der nordäthiopischen Stadt Wukro gefördert. Als touristische Attraktion hilft dieses Museum, den Besucherstrom aus aller Welt und damit die Wirtschaft Äthopiens anzukurbeln.

Es wurde gebaut, weil in der Nähe von Wukro ein Tempel aus der Zeit der sagenumwobenen Königin von Saba, also vor fast 3.000 Jahren entdeckt wurde mit wertvollen Objekten, die in einem Museum gesichert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden mussten.

Weitere Grabungen lassen erahnen, dass um den Tempel ein Zentrum der alten Kultur bestand. Inschriften zeigen, dass zwar

die Schrift, Religion und Formsprache der Kultobjekte denen in Südarabien jener Zeit entsprechen. Aber die Inschriften weisen auch kulturelle Merkmale auf, die nicht in Arabien, sondern im Nilal und anderen Teilen Afrikas vorkamen. Für das kulturhistorische Selbstverständnis der Äthiopier und ganz Afrikas sind solche Erkenntnisse von großer Bedeutung. Das Museum ist deshalb ein Bildungszentrum, in dem sich Schulklassen und Studenten mit der antiken Zeit Äthiopiens auseinandersetzen.

Das Museum hat auch eine technische Abteilung. Die Gemeinde von Wukro stellte dem Museum das Gebäude des ehemaligen Elektrizitätswerks von Wukro zur Verfügung mit einem großen ehemaligen Schiffsgenerator, der während des Bürgerkriegs in den 1980er-Jahren so stark beschädigt wurde, dass er nur noch zu Lehrzwecken restauriert werden konnte. Jetzt können dort Schüler lernen, was elektrischer Strom ist, wie er produziert wird und wozu er dient.

Das Museum soll ein Kulturzentrum für die etwa 50.000 Bewohner der boomenden Provinzstadt Wukro werden, und die Mehrzweckhalle eignet sich für Tagungen. Der Museumsshop, der noch in den Anfängen steckt, wird eine wichtige Quelle für die Finanzierung des Museums.

VS hat die Mehrzweckhalle des Museums mit 50 stapelbaren Stühlen gefördert. Eigentlich lautete die Generallinie für den Bau des Museums, möglichst alles mit in Äthiopien hergestellten Materialien zu bauen und einzurichten. Das wurde auch in hohem Maße erreicht.

So wurden die elegantesten Vitrinen Äthiopiens für die Ausstellungsobjekte nach einem Design der Berliner Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) von einem exzellenten äthiopischen Kunstschreiner hergestellt.

Aber die im Markt vorhandenen Stühle waren entweder ergonomisch sehr ungesund und nicht stapelbar oder minderwertige Importware. Deshalb wurde eine Ausnahme gemacht und das Angebot dankend angenommen, Stühle von VS einzusetzen, die auch die Deutsche Schule in Addis Abeba verwendet.

Das Museum wurde am 18. Oktober 2015 mit einem großen Volksfest und einem wissenschaftlichen Symposium zur Kulturgeschichte der Region eröffnet. Ehrengäste waren der Präsident des äthiopischen Bundesstaats Tigray, Abay Weldu Hagos, der deutsche Botschafter Joachim Schmidt, der international bekannte äthiopische Paläontologe Dr. Berhane Asfaw als Vertreter des Kuratoriums und die Vorsitzende der deutschen Gesellschaft zur Förderung von Museen in Äthiopien (GFMÄ), Dr. Kerstin Volker-Saad.

Die GFMÄ hatte 60 Prozent der Gesamtkosten in Höhe von etwa 250.000 Euro finanziert. Den Rest übernahmen die Landesregierung von Tigray und die Gemeinde Wukro. Die VS-Stühle wurden zum ersten Mal im Oktober 2016 bei der ersten Sitzung des Kuratoriums und einem Treffen mit Vertretern der Kommune und der Zivilgesellschaft von Wukro genutzt.

#### VI.4.2 International Languages Training Centre

Das „International Languages Training Centre“ (ILTC) in Mwanza, Tansania, ist eine Bildungseinrichtung, an der Menschen jeden Alters Bildungsangebote wahrnehmen können – unabhängig von ihrer Religion, ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht oder ihrem sozialen Status. Kinder erhalten hier eine umfassende schulische Grundbildung, denn so das Motto des ILTC: „Education is a Priceless Treasure“ (Bildung ist ein unbezahlbarer Schatz).

Für fünf Kinder im Vorschulalter hat VS eine Patenschaft übernommen und sichert ihnen so die Ausbildung. Außerdem wurden der Schule ausrangierte Möbel zur Verfügung gestellt, um die Lernräume anregend ausstatten zu können.

Regelmäßig meldet sich Schulleiter Charles Mwombeki, um über die Jungen und Mädchen zu berichten – und vor allem stolz auf ihre Lernfortschritte hinzuweisen, so auch zum Ende des Schuljahres 2015/16: „Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass alle mit Begeisterung dabei sind. Zum ersten Mal in ihrem Leben eine Prüfung abgelegt zu haben, hat sie sehr stolz gemacht.“

#### VI.4.3 Schülerwettbewerb Kreative Köpfe

Zum zehnten Mal wurden 2016 die Kreativen Köpfe der Region Tauberbischofsheim ausgezeichnet. Für diesen „Wettbewerb für alle Schülerinnen und Schüler mit Erfindergeist“ reichen Jugendliche Projektideen aus den Bereichen Naturwissenschaft, Technik, Informatik oder Mathematik ein, die sie mit praktischer Unterstützung von Unternehmen umsetzen wollen.

Auch in diesem Jahr hat VS den Wettbewerb gefördert. Neben der finanziellen und ideellen Unterstützung durch das Unternehmen betreuten Ausbilder und Auszubildende von VS drei der 14 als förderwürdig eingestuften Projekte: das Intelligente Katzenhaus, den Schreibtisch mit Trennwänden und den Picknick-Bollerwagen. Bei zwei weiteren Projekten – dem Automatischen Holznachleger und der Photovoltaik-Windkraftanlage – waren sie unterstützend beteiligt.

Drei Monate hatten die Schülerinnen und Schüler Zeit, zusammen mit unseren Experten aus den verschiedenen Werkstätten ihre Projektidee in die Praxis umzusetzen – beginnend von der Konstruktionsplanung bis zur Umsetzung und schließlich zur Präsentation vor der Jury.

## VII Anhang

### Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct

Eine nachhaltige Entwicklung ist den VS Vereinigten Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG ein wichtiges Unternehmensziel. Durch ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001:2009 und der Teilnahme am UN Global Compact belegen wir die Umsetzung dieses Zieles. In diesem Rahmen stellen wir an unsere Lieferanten konkrete Anforderungen in Bezug auf ein nachhaltiges Geschäftsverhalten. Nachfolgend finden Sie hierzu die wichtigsten relevanten Anforderungen, deren Einhaltung Sie uns bitte schriftlich bestätigen.

### I. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

#### Verzicht auf Kinderarbeit

In keinem Produktionsprozess darf auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es wird die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnorm gefordert, hierbei beträgt das allgemeine Mindestalter 15 Jahre und in wirtschaftlich schlechter entwickelten Ländern 14 Jahre.

#### Freie Wahl der Beschäftigung

Mitarbeiter dürfen nicht gegen ihren Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden.

#### Vereinigungsfreiheit

VS erwartet, dass seine Lieferanten in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung die Rechte der Mitarbeiter achten, eine Arbeitnehmervertretung zu bilden und Kollektivverhandlungen zu führen.

#### Löhne und Sozialleistungen

Die Entlohnung sollte mindestens nach den nationalen Mindest- bzw. Tariflöhnen erfolgen. Die Entlohnung soll ein menschenwürdiges Leben der Beschäftigten ermöglichen. Die Arbeitszeiten und Erholungszeiten müssen mindestens den nationalen Gesetzen bzw. Standards entsprechen.

#### Gesundheit und Sicherheit

Die Arbeitsplätze sollen international anerkannten Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen. Lieferunternehmen müssen Maßnahmen treffen, um die Häufigkeit von Unfällen und das Auftreten von Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Die Beschäftigten müssen entsprechend geschult und gegebenenfalls mit Sicherheitskleidung ausgestattet werden.

Sorgt das Lieferantenunternehmen für Unterkünfte von Beschäftigten, so müssen diese menschenwürdigen Bedingungen entsprechen. Stellt es Verpflegung zur Verfügung, so müssen diese anerkannten Gesundheits- und Hygienebedingungen entsprechen.

#### Integration von Behinderten

Menschen mit Behinderung sollen in besonderem Maße vom Unternehmen unterstützt werden. Die Neueinstellung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung soll gefördert werden.

#### Diskriminierungsverbot

Lieferanten der VS sollen die Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördern und Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterbinden.

Kein Mitarbeiter darf wegen seines Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung benachteiligt werden.

### II. Umweltstandards

#### Verantwortung

Die national geltenden umweltrelevanten Richtlinien und Gesetze müssen eingehalten werden. Lieferanten von VS sollten ihre Umweltziele in ihren Unternehmensgrundsätzen festgelegt haben. Die Einführung eines Umweltmanagementsystems sollte falls nicht vorhanden angestrebt werden.

#### Umweltfreundliche Produktion

Die wesentlichen Punkte einer umweltfreundlichen Produktion sind für uns:

- ein sparsamer Umgang mit Energie und Material in allen Fertigungsbereichen (Kreislaufführung),
- die Förderung der Nutzung regenerativer Energien,
- eine möglichst geringe Inanspruchnahme der natürlichen Ressourcen Wasser, Boden und Luft,
- eine Vermeidung oder Minimierung von Emissionen und Abfällen,
- zum Schutz der Umwelt und der Mitarbeiter muss der Umgang mit Gefahrstoffen geregelt sein,
- die Produktionsstätte und Anlagen sollten in zyklischen Abständen bzgl. der relevanten Umweltaspekte begutachtet werden.

#### Umweltfreundliche Produkte

Materialien und Produkte, die an VS geliefert werden, müssen bestimmte Kriterien erfüllen:

- Verpackung:  
Die Ware ist gegen Beschädigung ausreichend zu schützen, unnötige Verpackung ist zu vermeiden. Ebenso sollte Verpackungsmaterial verwendet werden, welches recyclingfähig ist und nach Möglichkeit schon aus recycelten Stoffen hergestellt wurde. Nach Möglichkeit sollten Mehrwegverpackungen bevorzugt eingesetzt werden.
- Schädliche Inhaltsstoffe:
  - CMR-Stoffe (cancerogen, mutagen, reproduktionstoxisch) der Kategorie 1 und 2 dürfen nicht enthalten sein.
  - Zusätzlich sind die Anforderungen der Chemikalien-Verbotsverordnung zu berücksichtigen.
  - Stoffe, die unter die REACH-Verordnung fallen, müssen registriert sein.

### III. Business-Ethik

#### Korruptionsbekämpfung

Korruption darf nicht toleriert werden. Die Konvention der Vereinten Nationen zur Bekämpfung der Korruption und die Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung der Bestechung müssen eingehalten werden. Es muss sichergestellt sein, dass VS-Mitarbeitern keine Vorteile angeboten werden, mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine andere geschäftliche Bevorzugung zu erlangen.

#### Geschenke

Einladungen und Geschenke an VS-Mitarbeiter werden nur gewährt, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, d.h. sie geringwertig sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden können.

#### Freier Wettbewerb

VS erwartet, dass seine Lieferanten sich im Wettbewerb fair verhalten und die geltenden Kartellgesetze beachten. Lieferanten beteiligen sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern noch nutzen sie eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich aus.

#### Geldwäsche

VS erwartet, dass seine Lieferanten die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einhalten, und sich nicht an Finanztransaktionen beteiligen, die direkt oder indirekt Geldwäsche unterstützen.

### IV. Einhaltung der Lieferantenrichtlinie

Jeder Verstoß gegen die genannten Grundsätze und Anforderungen wird als wesentliche Beeinträchtigung des Vertragsverhältnisses seitens der Lieferanten betrachtet. Bei Verdacht der Nichteinhaltung der beschriebenen Grundsätze und Anforderungen behält VS sich vor, Auskunft über den entsprechenden Sachverhalt zu verlangen. Weiter steht VS das Recht zu, einzelne oder sämtliche Vertragsbeziehungen mit Lieferanten, die die Lieferantenrichtlinien nachweislich nicht erfüllen oder die keine Verbesserungsmaßnahmen anstreben und umsetzen, nachdem ihnen hierzu von VS eine angemessene Frist gesetzt wurde, außerordentlich fristlos zu kündigen.

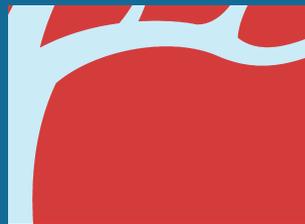
#### Bestätigung „Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct“

Der Inhalt der Information „Lieferantenrichtlinie – Code of Conduct“ ist Bestandteil der Auftragserteilung.

Hiermit erkennen wir die Richtlinien an und verpflichten uns zur Einhaltung dieser.

Datum: ..... Firmenstempel: .....

Name: ..... Unterschrift: .....



[www.vs.de](http://www.vs.de) | [www.vs-furniture.com](http://www.vs-furniture.com)



VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken GmbH & Co. KG  
97941 Taubertschloß, Germany | Hochhäuser Straße 8  
Tel: 09341-880 | Fax: 09341-88107 | [vs@vs-moebel.de](mailto:vs@vs-moebel.de)  
Export: Phone: +49-9341-88888 | Fax: +49-9341-88830 | [vsexport@vs-furniture.com](mailto:vsexport@vs-furniture.com)