

Fortschrittsbericht 2022

communication on progress – COP

Jan 2022 – December 2022

1. Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung durch den CEO

Bochum, den 24.4.2023

An unser Stakeholder:

Ich freue mich, hiermit bestätigen zu können, dass die Vogelsang Elektromotoren GmbH ihre Unterstützung der zehn Prinzipien des global compacts der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung (erneut) bekräftigt. Mit diesem Fortschrittsbericht beschreiben wir die von uns umgesetzten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des global compacts und seiner Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb.

Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere stakeholder weiter zu leiten

Mit freundlichen Grüßen

Christian Vogelsang



(geschäftsführender Gesellschafter)

Einleitung

UNSER ENGAGEMENT

Vogelsang Elektromotoren verpflichtet sich, die Achtung der international anerkannten Menschenrechte im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP), den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie den freiwilligen Grundsätzen für Sicherheit und Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights) sicherzustellen.

Vogelsang Elektromotoren ist entschlossen, einen positiven Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (**Sustainable Development Goals- SDG**) zu leisten.

Vogelsang Elektromotoren beabsichtigt, seine Lieferkette in diesen Weg einzubeziehen und Beziehungen zu Lieferanten mit bewährter Professionalität einzugehen, die in der Lage sind, höchste Qualitätsstandards umzusetzen und die Werte und Grundsätze von Vogelsang Elektromotoren teilen. Die Auswahl zuverlässiger Partner ist unverzichtbar, um Wert für die eigenen Stakeholder zu schöpfen, um Innovation und kontinuierliche Verbesserung zu garantieren sowie die Integrität und Reputation von Vogelsang Elektromotoren auf dem Markt zu schützen.

Vogelsang Elektromotoren beabsichtigt, Beziehungen nur zu jenen Lieferanten aufzubauen und zu stärken, welche die Werte mittragen, die Vogelsang Elektromotoren für sich selber vorgibt, und die deren Umsetzung bei ihren Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Partnern sowie der eigenen Lieferkette fördern. Diese Vorgaben ersetzen nicht die gesetzlichen Anforderungen und Bestimmungen sowie die Inhalte der mit Vogelsang Elektromotoren GmbH eingegangenen vertraglichen Verpflichtungen, sondern ergänzen diese.

DIE WERTE, WELCHE UNS BEI UNSEREN ENTSCHEIDUNGEN LEITEN

Unsere Werte zeigen, wer wir sind und woran wir glauben. Sie leiten unser Handeln, prägen unser Engagement und lenken unser Verhalten und das derjenigen, die mit uns interagieren.

WERTE

ANSATZ

Integrität	->	Verantwortungsbewusstsein, Gerechtigkeit, Fairness und Vertrauen prägen unsere tägliche Arbeit unter Wahrung interner und externer Vorschriften und Bestimmungen.
Achtung und Schutz der Menschenrechte	->	Wir handeln mit Respekt für die Menschenwürde und die Menschenrechte und fordern das gleiche Engagement von allen unseren Partnern. Wir sorgen für ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Einzigartigkeit und Vielfalt als Ressourcen für die Entwicklung der Menschheit wertgeschätzt werden.

- Transparenz -> Wir achten auf die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder. Wir verpflichten uns zu einem kontinuierlichen Dialog mit unseren Partnern, stellen ihnen klare, vollständige und wahrheitsgemäße Informationen zur Verfügung und sind uns bewusst, dass der Austausch von Zielen und Ergebnissen für die Wertmaximierung und die Reduzierung von Geschäftsrisiken von entscheidender Bedeutung ist.
- Förderung der Entwicklung -> Wir setzen uns für einen effizienten und nachhaltigen Zugang zu Energieressourcen ein, im Rahmen dessen die Bedürfnisse künftiger Generationen geschützt und die Menschenrechte, die Umwelt und die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit respektiert werden. Durch unsere Zusammenarbeit mit den lokalen Gemeinschaften unterstützen wir eine inklusive Entwicklung, die in allen Regionen, in denen wir tätig sind, einen gemeinsamen und dauerhaften Wert schaffen kann.
- Operative Exzellenz -> Wir garantieren Effizienz und Integration bei all unseren Aktivitäten, *minimieren Risiken und schaffen entlang des gesamten Wertzyklus Chancen.*
- Teamarbeit und Kooperation -> Wir arbeiten mit Leidenschaft, glauben an Teamgeist und schätzen die Fähigkeiten aller. Wir erkennen die Zusammenarbeit als grundlegendes Element für den Aufbau solider und dauerhafter Beziehungen an, durch die wir unser Potenzial entfalten und Unternehmensziele erreichen können.
- Innovation -> Wir sind davon überzeugt, dass Innovation die Basis für das persönliche und betriebliche Wachstum ist. Wir sind bestrebt, modernste technologische Fähigkeiten zu erwerben, um innovative Ideen zu entwickeln und unsere täglichen Aktivitäten zu verbessern. Durch eine Erhöhung der Sicherheit und eine Verringerung der Umweltbelastung tragen wir zum Fortschritt der Zivilgesellschaft bei.

Als Vogelsang Elektromotoren verpflichten wir uns, Legalität, Transparenz und Fairness bei all unseren Tätigkeiten zu garantieren und für all unsere Stakeholder dauerhaften Wert zu schöpfen. Wir erwarten daher, dass all unsere Lieferanten gleichermaßen sozialverantwortlich agieren sowie angemessene Ethikprogramme und Maßnahmen entwickeln, die mit unseren Grundsätzen und unseren Verhaltensweisen im Einklang stehen. Wir behalten uns das Recht vor, gegenüber den Personen, die unsere Erwartungen nicht erfüllen und nicht im Einklang mit unseren Prinzipien handeln, angemessene Maßnahmen zu ergreifen.

In keiner Weise kann die Überzeugung, zum Vorteil oder im Interesse von Vogelsang Elektromotoren GmbH zu handeln, nicht einmal teilweise Verhaltensweisen seitens der Lieferanten rechtfertigen, die im Widerspruch zu diesen Prinzipien stehen.

1. Beschreibung der umgesetzten Maßnahmen

Die Umsetzung aller Maßnahmen im Unternehmen liegt in der Verantwortung der Führungskräfte. Sie sind für die Kommunikation der den Maßnahmen zu Grunde liegenden Leitlinien sowie die Prüfung der Einhaltung dieser Leitlinien in der Mitarbeiterschaft verantwortlich. Grundlagen für diese Leitlinien ist das Leitbild welches wir Rahmen eines Führungskräfte Workshops entwickelt und aufgeschrieben haben.

Unser Führungs- und Handlungskodex beschreibt den Umgang miteinander als auch die Konfliktkultur. Der Kodex besteht aus Leitbild und Grundsätzen und wird regelmäßig überprüft und von allen Führungskräften durch ihre Unterschrift bekräftigt.

Menschenrechte / human rights

Als Arbeitgeber sind wir dafür verantwortlich unseren Mitarbeitern ein gerechtes und die Person respektierenden Arbeitsumfeld zu bieten. Hierzu stellen wir sicher, dass

- Unseren Mitarbeiter ein sicheres und nicht gesundheitsgefährdendes Arbeitsumfeld geboten wird.
 - Maßnahme: Dies tun wir durch die Einhaltung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorgaben der Arbeitsplatzgestaltung, sowie die regelmäßige Prüfung des Arbeitsumfelds durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Wir haben ein Arbeitsschutz Management System installiert welches durch regelmäßige Audits auf seine Wirksamkeit hin überprüft wird. Im Rahmen der periodischen ASA (ArbeitsSchutzAusschuß)– Sitzungen überprüfen wir regelmäßig den aktuellen Status der Arbeitssicherheit und legen Maßnahmen zur Optimierung, Verbesserung und Abschaffung von Sicherheitsmängeln fest. Über die Wirksamkeit des Systems erstellt die Fachkraft für Arbeitssicherheit einen regelmäßigen Bericht.
- Unsere Mitarbeiter keinen Belästigungen körperlicher oder mentaler Art oder einer Diskriminierung sonstiger Art ausgesetzt sind
 - Maßnahme: Die Führungskraft ist erster Ansprechpartner für Mitarbeiter, die sich durch Andere belästigt fühlen. Unsere Führungskräfte haben sich dazu verpflichtet, Konflikte objektiv zu beurteilen, und sind darin geschult und dazu angehalten, Konflikte durch Moderation im Gespräch beizulegen und Maßnahmen zu ergreifen, die Situation dauerhaft zu verbessern. Darüber hinaus verfügen wir über einen Betriebsrat als ultimative Anlaufstelle für Beschwerden über Belästigung
- Unsere Produktion dahingehend ausgerichtet ist, ein sicheres und gutes Produkt zu liefern.
 - Maßnahme: Das Unternehmen verfügt über ein QM System welches die Produktionsprozesse beschreibt und festlegt. Kontrollen und Zwischenprüfungen sind im Produktionsprozess verankert. Die Bewertung der Ergebnisse der Arbeit und des Produkts basieren auf den allgemein gültigen Normen und Richtlinien der Produkte. (DIN EN, ISO, etc.) Im Rahmen der Einzelprüfung jedes Bauteils / Maschine

sind wir in der Lage Fehler VOR Auslieferung an den Kunden zu finden. Fehler, die uns entgehen, und vom Nutzer des Produkts gefunden und uns mitgeteilt werden, werden im Prozess der Reklamationsbearbeitung, welcher Teil des QM Systems ist bearbeitet und aufgearbeitet. Hierüber führt das QM System eine Übersicht in Form von Kennzahlen.

a. Arbeitsnormen / labour rights

Die Einhaltung von Arbeitsnormen und tariflichen Grundlagen sind in Deutschland gut organisiert.

- Gesetzliche Vorgaben:
 - Zur Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsnormen orientieren wir uns an den Vorgaben des Gesetzgebers sowie der Berufsgenossenschaften und prüfen unsere Arbeitsstätten regelmäßig gemäß den Festlegungen unseres Arbeitsschutzmanagementsystem. Unser zertifiziertes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem wird kontinuierlich weiterentwickelt. Das System wird jährlich durch ein internes als auch durch ein externes Audit auf seine Wirksamkeit und seine Entwicklung hin beurteilt.
- Tarifliche Vorgaben:
 - Unser Unternehmen ist tariflich im Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie angeschlossen, und richtet sich in Ausgestaltung der Arbeitsumfelds als auch in der Bezahlung an dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Im Betrieb ist ein Betriebsrat eingesetzt, der mit 7 MA besetzt ist. Natürlich halten wir uns an die geltenden Gesetze und sowohl der Betriebsrat als Interessenvertreter der Arbeitnehmer als auch die Geschäftsführung arbeiten gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz.
- Gesellschaftliche Vorgaben:
 - Die Gleichstellung von Frauen und Männern sehen wir als gesellschaftliche Aufgabe an. Wir verpflichten uns bei der Besetzung von Stellen geschlechterunspezifisch und nur nach Qualifikation zu entscheiden. Im Organ des Betriebsrats ist die Position des Frauenbeauftragten mit einer von der Belegschaft gewählten Person besetzt
 - Wir verpflichten uns die für die Beschäftigung von Schwerbeschädigten geltenden gesetzliche Rahmenbedingungen einzuhalten. Weiterhin werden wir Arbeitsplätze ergonomisch an die Notwendigkeiten anpassen, die die Arbeit von Schwerbeschädigten erfordern. Im Organ des Betriebsrates ist die Position des Schwerbeschädigtenvertreters mit einer von der Belegschaft gewählten Person besetzt.
 - Im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung ist Kinderarbeit bei uns verboten. Bei der im Rahmen von Schulpraktika stattfindenden Tätigkeit von unter 16 jährigen wenden wir die gesetzlichen Vorgaben zur Ausgestaltung der Arbeitszeiten und -inhalte an
 - Zur Einhaltung der in unserer Gesellschaft als normale Miteinander geltende Grundsätze des Miteinnderumgehens haben wir betrieblicher Regeln eingeführt, auf die sich jeder Mitarbeiter berufen kann. Alle Mitarbeiter sind sich darüber einig,

dass der Zusammenhalt der gesamten Belegschaft wichtig für unseren Erfolg ist. Zusammenhalt drückt sich auch durch gemeinsame Regeln und Werte aus, die sichtbar gelebt werden. Zu diesen Zweck haben wir Regeln für den Umgang miteinander entwickelt, die für alle gelten:

- Wir reden mit- und nicht übereinander
- Wir hören zu und lassen den Anderen ausreden
- Wir reden vernünftig und schreien uns nicht an
- Wir respektieren die Meinung des anderen – auch wenn wir anderer Meinung sind
- Wir üben Kritik sachlich und nicht persönlich
- Wir äußern uns respektvoll und unterlassen jede Art von sexueller oder rassistischer Äußerung
- Wir helfen uns gegenseitig unsere Arbeit gut zu machen
- Wir machen keine Witze übereinander
- Wir nutzen die Stärken des anderen und nutzen die Schwächen des anderen nicht aus.
- Wir nehmen Rücksicht auf andere
- Wir nutzen unsere Arbeitszeit effektiv unter Einhaltung der Arbeits-Regeln
- Wir halten unsere Arbeitsumgebung sauber und ordentlich und gehen pfleglich mit den Arbeitsmitteln um

b. Umweltschutz / environment

Wir setzen uns für die Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ein. Deshalb unterstützen wir eine kohlenstoffarme Energiewende, schützen die Umwelt und optimieren den Einsatz von Energieressourcen. Aus diesem Grund gilt für uns:

- wir engagieren uns, nachhaltig zu handeln, die Umweltbelastung zu minimieren und den Einsatz von Energie- und natürlichen Ressourcen zu optimieren;
- wir führen unsere Arbeit unter verantwortungsvoller Nutzung der Ressourcen durch, versuchen den Bedarf künftiger Generationen nicht zu beeinträchtigen und fördern den Schutz der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit
- wir bemühen uns, aktiv am Prozess zur Bewertung von Risiken und zum Umweltschutz nach den Grundsätzen der Vorsicht, der Prävention, des Schutzes und der kontinuierlichen Verbesserung teilzunehmen
- wir setzen uns dafür ein, zum Erreichen der Ziele in puncto Anlageneffizienz und Reduzierung direkter Emissionen, Förderung eines Energiemixes mit geringem CO₂- Fußabdruck und eines konstanten Engagements im Bereich Forschung und Entwicklung sowie Auswahl der Produktionsmittel beizutragen;
- wir überwachen und lenken die Umweltaspekte unserer Arbeit und lassen uns dabei von auf internationaler Ebene anerkannten Standards und Modellen das Umweltmanagement inspirieren
- wir entsorgen die anfallenden Abfälle unseres Produktionsprozesses entsprechend der gesetzlichen Vorgaben und arbeiten hierbei ausschließlich mit anerkannten und zugelassenen Firmen zusammen. Wir erfüllen sämtliche gesetzlichen Vorgaben zur statistischen Ermittlung unserer Abfallbilanz.
- Sämtliche recyclebaren Materialien werden der Kreislaufwirtschaft wieder zugeführt

- Die bei uns verwendeten Gefahrstoffe werden im Rahmen unseres Arbeitsschutzmanagementsystems erfasst und deren Verwendung entsprechend dokumentiert. Wir prüfen beim Einsatz derartiger Stoffe, ob es nicht eine bessere Alternative gibt.

Unsere Energie und Ressourcen Nutzung werden regelmäßig in Form eines externen Audits überprüft und Verbesserungspotenziale aufgezeigt. Diese werden als Grundlage unserer Managemententscheidungen für Prozessanpassungen oder Investitionen herangezogen. Durch die periodisch wiederholten Audits können wir über die Erfolge der umgesetzten Maßnahmen Trends ablesen, und die Wirksamkeit überprüfen.

c. Korruptionsbekämpfung / anti corruption

Vogelsang Elektromotoren GmbH verurteilt und verbietet ausnahmslos jegliche Form der Korruption. Es ist unseren Mitarbeitern verboten,

- einem Amtsträger oder einer privaten Partei unmittelbar oder mittelbar materielle, wirtschaftliche oder sonstige Vorteile anzubieten, zu versprechen, zu geben, zuzahlen oder irgendjemanden zu befugen, diese zu geben oder zu zahlen (aktive Korruption)
- von einem Amtsträger oder einer Privatperson unmittelbar oder mittelbar einen wirtschaftlichen oder sonstigen Vorteil anzunehmen oder irgendjemanden zu befugen, Forderungen oder Aufforderungen zu dazu zu akzeptieren (passive Korruption)
- einen Amtsträger oder eine private Partei zu veranlassen, eine Diensthandlung oder eine Tätigkeit, die mit einem Geschäft verbunden ist, unangemessen wahrzunehmen, oder diese(n) dafür zu entlohnen, diese wahrgenommen zu haben
- offizielle Handlungen (oder Unterlassungen) seitens eines Amtsträgers, oder jegliche Entscheidung unter Missachtung jedweder öffentlichen Pflichten zu beeinflussen
- sich einen widerrechtlichen Vorteil bei der Führung der Geschäfte zu verschaffen oder einen solchen sicher zu stellen oder in jedem Fall einschlägige Rechtsvorschriften zu verletzen.

Wir verpflichten uns, keine Facilitation Payments zu leisten (darunter sind inoffizielle Zahlungen zu verstehen, die zugunsten von Amtsträgern geleistet werden, um die Abwicklung einer Routinetätigkeit zu beschleunigen, zu begünstigen oder im Allgemeinen zu erleichtern).

Zudem erklären wir uns damit einverstanden, dass das zu zahlende Entgelt ausschließlich an der vertraglich festgelegten Leistung bemessen wird und dass die Zahlungen ausschließlich zugunsten des Vertragspartners und in den Ländern, in denen die Vertragsparteien ihren eingetragenen Firmensitz haben, oder aber im Land der Vertragserfüllung, erfolgen.

WIR AGIEREN LOYAL UND KORREKT AUF DEN MÄRKTEN UND IM EINKLANG MIT DEN GELTENDEN VORSCHRIFTEN

Wir verpflichten uns sich, die Grundsätze des freien Wettbewerbs, der Loyalität und Fairness umzusetzen und sich an diese zu halten und Menschenrechtsverletzungen sowie sonstige illegale Tätigkeiten, wie beispielsweise Geldwäsche und jegliche Form der Finanzierung von Terrorismus, weder zu ermöglichen noch zu tolerieren.

Wir ergreifen sämtliche Maßnahmen, welche notwendig sind, um unsere Tätigkeiten im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften zu Wirtschafts- und Finanzsanktionen durchzuführen.

Wir konkurrieren auf Grundlage unserer Fähigkeiten miteinander, wobei es verboten ist,

- sich wettbewerbswidrig zu verhalten;
- irreführende oder widerrechtliche Marktpraktiken einschließlich kollusiver Absprachen oder Praktiken mit Konkurrenten durchzuführen, um Preise festzusetzen, Ausschreibungen zu manipulieren, Kunden aufzuteilen und/oder das Angebot zu begrenzen;
- irgendwelche ungenauen Erklärungen in Bezug auf die eigenen Produkte oder die von Dritten abzugeben.

2. Messung der Ergebnisse

Menschenrechte

Arbeitsnormen

Gesetzliche Vorgaben

Die Einhaltung der Arbeitsnormen wird im Zuge der Begehungen durch die SIFA sowie die BG in regelmäßigen Abständen geprüft.

In Bezug auf Gleichstellung von Mann und Frau sowie der Förderung der Inklusion am Arbeitsplatz ermitteln wir in regelmäßigen Abständen nachfolgende Kennzahlen

	2019	2020	2021	2022	Bewertung
Anzahl von Frauen in leitender Position / Frauen gesamt	1	1	1	1	Auf Grund der Techniklastigkeit sind grundsätzlich Frauen hauptsächlich in der Verwaltung eingesetzt
Frauenquote über alles	10,58%	10,58%	9,84%	10,71%	Schnitt NRW 2018 : 22,6%
	20/189	20/189	19/193	21/196	
Anzahl schwerbeschädigter MA	3,7%	3,7%	3,7%	3,63%	Soll 4%
	7	7	7	7	

Tariffliche Vorgaben

Entwicklung wichtiger tariflicher Leistungen gemäß Tarifhandbuch 2021/2022 Gesamtmetall

	2019	2020	2021	2022	Plan 2023
Lohn/Gehalt	-	-	-	-	5,4%
Arbeitszeit	-	-	-	-	-
Urlaub	-	-	-	-	-
VWL / AVWL	-	-	-	-	-
Sonderzahlungen	-	-	500€ Corona Beihilfe	-	1500€ Energiebeihilfe
Sondertarifverträge	27,5% eines Monats-entgelts sowie 400€ Einmalzahlung	12,3% eines Monats-entgelts	-	-	-
Sonstiges	-	5 Tage zus. Frei zur Betreuung von Kindern 350€ EZ	-	Transformation sgeld 18,4% eines Monatsentgelts	-

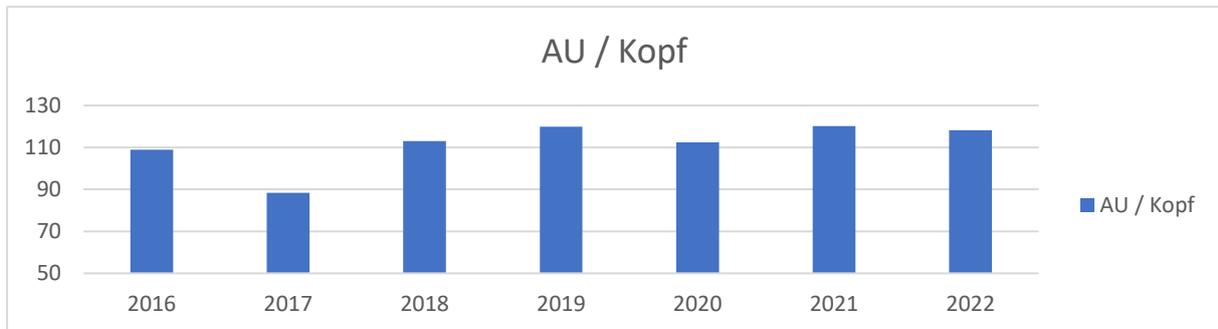
Grundsätzlich hat in den vergangenen Jahren ein Reallohnzuwachs in unserem Tarif stattgefunden, auch wenn eine Tabellenerhöhung ausgeblieben ist, und erst in 2023 nach 5 Jahren wieder stattfindet.

Entwicklung Arbeitsunfähigkeit Stunden

(Zahlen aus den Monatsberichten der Geschäftsführung (Stand 12/2022))

Die Anzahl und besonders die Entwicklung der AU-Stunden sind für uns ein Indikator für die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Hierbei unterscheiden wir NICHT nach Kurz- oder Langzeitkranken, und ebenfalls nicht nach berufsbedingten Krankheiten. Die Nachstehende Entwicklung der zurückliegenden 3 Jahre zeigt von 2020 auf 2021 einen leichten Anstieg der AU-Stunden von 1681(2020) auf 1784 (2021). Durch die Coronabedingten Sondereffekte (2020, 21 und 22) sind nach unserer Einschätzung die Zahlen leider nur bedingt aussagekräftig. Ein Langzeitvergleich mit Zahlen aus Vor-Corona wird die Aussagekraft in den kommenden Jahren verbessern.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Bezahlte Fehlzeiten AU	20.490	15.912	20.689	22.650	21.247	23.197	23.156
Anzahl MA	188	180	183	189	189	193	196
Kennzahl Stunden AU/Kopf	108,99	88,4	113,06	119,84	112,41	120,19	118,14



Bewertung der Ziele SiFa Jahresbericht

Zahlen aus dem Jahresbericht der SIFA

Messbares Ziel	2020		2021		2022		Bemerkung
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	
Unfallhäufigkeitsziffer (UHZ = LTIF)	<20	14,9	<20	17,5	<20	16,7	IO
Anzahl Ersthelfer	12	13	13	12	16	18	IO
Anzahl Brandschutzhelfer	10	12	7	8	8	8	IO
Anzahl SCC Kräfte FÜ	11	11	10	10	10	10	IO
Anzahl SCC Kräfte OP	115	124	114	128	125	134	IO
Anzahl ASA Sitzungen	4	4	4	4	4	4	IO
Anzahl Werksbegehungen	2	1	2	1	2	2	IO

Die Einhaltung der Sollvorgaben in allen Bereichen ist ein positives Signal.

Umweltschutz

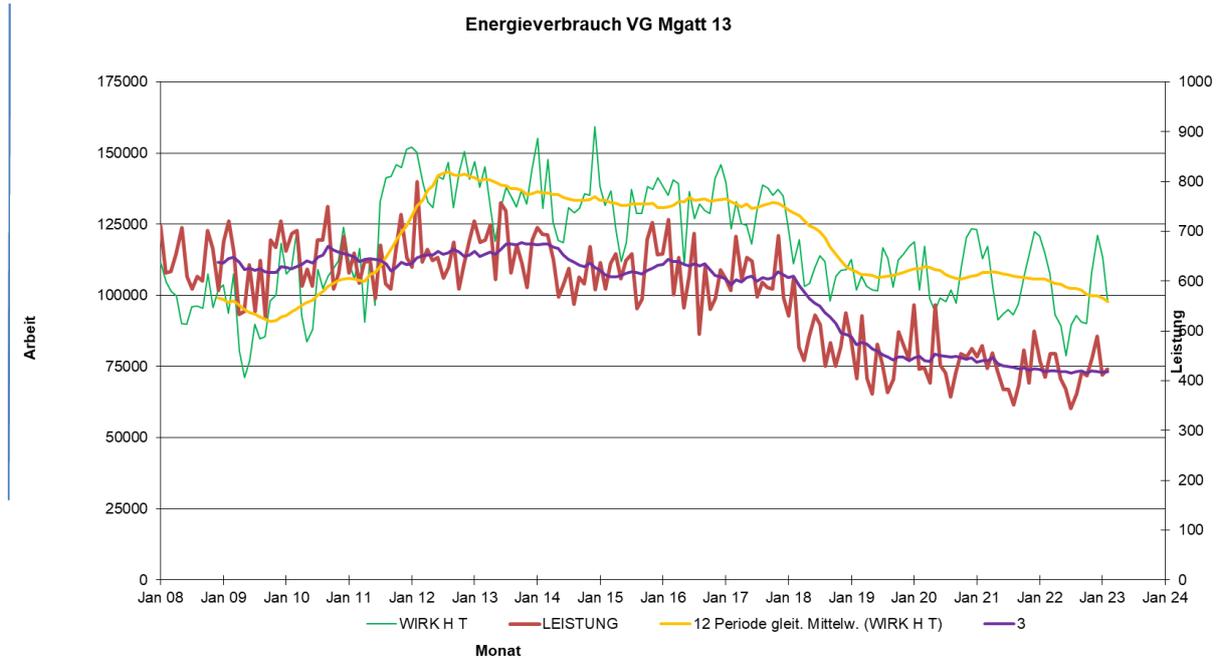
Zahlen aus Energieaudit gemäß DIN EN 16247 vom 4.12.2019 sowie den Jahresabschlüssen der GmbH. Die aktuellen Zahlen werden im Rahmen des diesjährigen Audits ermittelt

Zur Ermittlung der Umweltverträglichkeit der Vogelsang Elektromotoren werden die Energieverbräuche / Betriebsleistung betrachtet. Eine reine Zahlenbetrachtung ohne Relativierung ist nichts sinnvoll

Entwicklung der Energieverbräuche (kWh) der Vogelsang Elektromotoren sowie der zugehörigen Betriebsleistung (€)

	2014		2018		2022		2026
Strom [kWh]	1.617.624	-18%	1.320.059	-9%	1.197.372		
Diesel [kWh]	2.151.452	-32%	1.444.843				
Wärme [kWh]	1.603.034	-15%	1.839.615				
Leistung [€]	17.680.000	+3,5%	18.272.000	+23%	22.603.000		
KPI [kWh/€]	0,3039	-17%	0,2520				

Bedingt durch den Wechsel diverser Anlagen in Bezug auf den Energieträger (PKW: von Diesel auf Hybrid, Öfen : von Gas auf Elektro usw.) wird eine Gesamtbetrachtung der Energie durchgeführt. Durch Umrüstung der Beleuchtung sowie der Einführung diverser weiterer Energiesparmaßnahmen im Laufe der Jahre ließ sich der Leistungsbedarf, als auch der Energieverbrauch absolut und gerechnet auf die Betriebsleitung deutlich reduzieren.



Energieerzeugung/ Energiebezug:

Auf allen geeigneten Dächern der Firma sind seit 2014 PV-Module angebracht. Im Jahre 2020 wurde eine weitere Fläche – nach Sanierung der Dachkonstruktion – zur Erzeugung umgebaut und entsprechend ausgerüstet. Im Jahr 2020 erzeugen wir so über 500MWh CO₂-neutraler Energie. Der mit dem lokalen Energieversorger abgeschlossene Vertrag beinhaltet 50% regenerative Energie. Ab dem Jahr 2023 haben wir auf 100% regenerative Energie umgestellt.

Korruptionsbekämpfung

Zur Ermittlung von Korruptionsfällen werden in Zukunft die gemeldeten Fälle der Whistle-Blower Fälle als Kennzahl herangezogen. Basis hierfür ist das Hinweisgeberschutzgesetz. Ob diese Kennzahl aussagekräftig ist, wird zu ermitteln sein.

	2022	2023	2024	2025
Anzahl Hinweise	0			