



Gute Arbeit.



**IFÜREL EMSR**



# Was ist unternehmerische Verantwortung?





# Haben wir als Unternehmen eine Verantwortung?

## Wenn ja, welche?

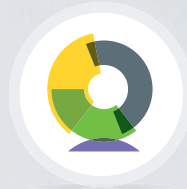
## Und: Was können wir tun, um dieser gerecht zu werden?

Wir bei IFÜREL haben uns entschieden, unsere unternehmerische Verantwortung aktiv wahrzunehmen. Die Begriffe auf der rechten Seite beschreiben die Bereiche, in denen wir uns engagieren. Was uns bewegt, dies zu tun, erfahren Sie im **Vorwort** (SEITEN 6–7). Die Verantwortung, die wir übernehmen, ist für uns eng verknüpft mit unserer **Unternehmenstätigkeit** (SEITEN 8–11) als Dienstleister für EMSR-Technik.

Ein für uns sehr wichtiger Aspekt ist, Transparenz zu schaffen. Damit wollen wir bei allen Beteiligten von Mitarbeitern bis zu Kunden und Lieferanten ein Bewusstsein schaffen und Verbesserungspotenziale aufdecken. Unsere **Meilensteine 2013** (SEITEN 12–13) zeigen eine Übersicht der wichtigsten umgesetzten Maßnahmen. Unsere **interne Vorgehensweise** (SEITEN 14–16) beschreibt, wie wir strukturiert daran arbeiten, unsere Ziele zu erreichen. Hilfreich dabei sind für uns **Audits** (SEITE 17), die von externen Organisationen durchgeführt werden. Alle vorgenannten Themen münden in der **Bilanz unserer Aktivitäten** (SEITEN 18–20) bezüglich unternehmerischer Verantwortung 2013. Ein kurzer Ausblick soll zeigen, wie wir unseren Weg in **Zukunft** (SEITE 21) weiter gehen. Im **Anhang** (SEITE 22) finden Sie unsere Grundsatzserklärungen zur Unternehmensverantwortung. Wenn Sie Fragen zu den Themen dieses Berichts haben, sprechen Sie uns an. Unsere **Kontakt Daten** finden Sie auf der Rückseite dieser Broschüre.



Fairer Umgang mit den  
Anspruchsberechtigten  
und faire Geschäftspraktiken



Ökonomische  
Nachhaltigkeit



Arbeitsbedingungen und  
Arbeitsnormen



Arbeitssicherheit und  
Gesundheitsschutz



Qualität und Erfüllung  
der Kundenforderungen



Umweltschutz



Bürgerschaftliches  
Engagement

## Liebe Leserinnen und Leser,

unternehmerisches Denken und Handeln geht in der heutigen Zeit deutlich über den klassischen Unternehmenszweck hinaus. Originär haben Unternehmen wie IFÜREL das Ziel, mit ihren Produkten, mit Handel oder mit Dienstleistungen Geld zu erwirtschaften, Menschen Arbeit zu geben und somit deren Einkommen zu sichern. Dabei unterstützen sie ihre Kunden mit den Leistungen, die sie erbringen. So wirken die Unternehmen positiv nach außen wie nach innen.

Für ihre Leistungserstellung nutzen Unternehmen Ressourcen; sie verbrauchen zum Beispiel Rohstoffe und Energie und die Mitarbeiter bringen ihre Arbeitskraft ein. Diese Ressourcen-Nutzung bedingt, dass die unternehmerische Verantwortung über die oben genannten Ziele hinausgehen muss, wenn wir die Welt im Allgemeinen und die Natur im Speziellen ebenso lebenswert hinterlassen wollen, wie wir sie vorgefunden haben.

Das verantwortungsvolle unternehmerische Denken und Handeln reicht vor diesem Hintergrund vom fairen Umgang mit Belegschaft und Geschäftspartnern über den Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter bis hin zu Fragen der

Nachhaltigkeit beim Einsatz von Rohstoffen und Energie.

*„Bei all unserem Tun schwingt immer die Frage mit, ob wir den nächsten Generationen ein gesundes Unternehmen und Umfeld hinterlassen.“*

Diese Fragestellungen sind für uns deshalb sehr wichtig, weil wir als Familienunternehmen in unserer gesamten strategischen Haltung lang-

fristig ausgerichtet sind. Bei all unserem Tun schwingt immer die Frage mit, ob wir den nächsten Generationen ein gesundes Unternehmen und Umfeld hinterlassen. Aus diesem Grunde haben wir uns selbst zu der Einhaltung von sieben Grundsätzen (siehe Seite 22) verpflichtet.





Um uns selbst zu überprüfen und unsere Handlungen weiter konsequent nachhaltig auszurichten, haben wir uns 2012 entschlossen, unsere Prozesse von EcoVadis in Bezug auf ihre Nachhaltigkeit auditieren zu lassen. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Transparenz, denn die Ergebnisse der EcoVadis-Untersuchungen sind zum Beispiel für unsere Kunden einsehbar. Bereits im Jahr 2013 gehörte IFÜREL im EcoVadis-Rating zu den besten sieben Prozent der Unternehmen in unserem Branchensektor. Das motiviert uns, diesen Weg weiterzugehen.

Seit 2013 sind wir zudem ein aktives Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen. Wir haben uns mit dieser Mitgliedschaft verpflichtet, Menschenrechte zu schützen, Arbeitsnormen einzuhalten, für Umweltschutz einzutreten sowie jede Form von Korruption zu bekämpfen. Wir unterstützen den UN Global Compact aus voller Überzeugung und werden auch in den kommenden Jahren weiter verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Paktes zu fördern, sie in den täglichen Unternehmensprozess aktiv einzubinden und dies öffentlich zu dokumentieren.

A handwritten signature in black ink, reading 'Henrich Kleyboldt'. The signature is written in a cursive style.

Henrich Kleyboldt  
Geschäftsführender Gesellschafter

## Wir regeln das.

*Die Qualifikation und Verlässlichkeit unserer Mitarbeiter ist eine unserer Stärken.*

Mit über 700 Fachleuten führen wir für unsere Kunden die Planung und Montage von Elektro-, MSR- und Automatisierungstechnik aus. Wir unterstützen Unternehmen aus vielen Industriebereichen europaweit, die Branchen Chemie, Pharmazie, Gase und Stahl bilden unseren Schwerpunkt. Die Erstellung von kompletten Neuanlagen einschließlich Inbetriebnahme gehört ebenso zu unserem Leistungsspektrum wie Großreparaturen sowie Instandhaltung und Wartung.

Die Mitarbeiter in unseren technischen Büros in der Herner Unternehmenszentrale sowie an Standorten unserer Kunden verfügen über eine umfangreiche Kompetenz im Umgang mit verschiedensten Steuerungssystemen – ob historische Versionen in Bestandanlagen oder die neueste Technik. Sie befassen sich mit der Planung sowie Inbetriebnahme von Schalt- bzw. MSR-Anlagen sowie von Automatisierungssystemen einschließlich der Bedien- und Visualisierungssperipherie.

Die Qualifikation und Verlässlichkeit unserer Mitarbeiter ist eine unserer Stärken. Gemeinsame Werte und eine stetige Aus- und Weiterbildung bilden die Grundlagen hierfür. Gut 20 Prozent unserer Mitarbeiter haben zum Beispiel einen Abschluss als Meister, Techniker oder Diplom-Ingenieur.

### Sorgfalt

Damit Know-how zu Qualität wird, bedarf es Sorgfalt. Hinter diesem knappen Begriff steckt die Beharrlichkeit, jeden Tag aufs Neue die zu erledigenden Arbeiten gewissenhaft auszuführen. Für uns gehören dazu nicht nur die originären Aufgaben bei Kunden, sondern ebenso die Achtsamkeit bezüglich des Gesundheitsschutzes oder der schonende Umgang mit Ressourcen wie Energie.

### Zertifizierungen – ein Beispiel

IFÜREL ist zertifizierter Siemens Solution Partner für verschiedene Automationssysteme. Dazu gehören die kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeiter und ein intensiver Know-how-Austausch. Dort, wo es um besondere Anforderungsprofile der Steuerungen geht, entwickeln wir gemeinsam mit Siemens für unsere Kunden perfekt abgestimmte Lösungen. So haben wir für einen Kunden aus der chemischen Industrie ein Prozessleitsystem geplant und installiert, in dem über 100.000 Variablen und über 6.000 Messstellen verarbeitet werden.





### Lösungen – ein Beispiel

Ein weltweit agierender Chemiekonzern zentralisierte die Vielzahl seiner Labore an einem großen Standort in einem Technikum. Die Aufgabe von IFÜREL bestand in der Zusammenführung und Modernisierung der Anlagenautomatisierung. Mit dem Siemens Automatisierungssystem Simatic PCS7 integrierte IFÜREL unterschiedliche Altsysteme zu einem übergreifenden und einheitlichen System für alle Laboreinheiten. Das Ergebnis: die zentrale Bedienbarkeit der Laboranlagen, ein vereinfachtes Handling sowie eine verbesserte Reproduzierbarkeit der Versuche.

### Familienunternehmen

Seit über 80 Jahren ist IFÜREL als Dienstleister für die Großindustrie tätig. Als inhabergeführtes Familienunternehmen denken wir langfristig und richten darauf unsere Entscheidungen aus. Ein zentraler Aspekt sind dabei die Werte, die unsere Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Geschäftspartnern prägen: Kompetenz, Termintreue, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Innovation.

*In unseren Kundenbeziehungen setzen wir auf Qualität und Kontinuität. Das Ergebnis: Gut 90 Prozent unserer Kunden betreuen wir länger als 20 Jahre. Darauf sind wir sehr stolz.*

# Die IFÜREL Gruppe

## Überwachungsbedürftige Anlagen

Etwa 80 Prozent unserer Leistungen erbringen wir in überwachungsbedürftigen Anlagen und in explosionsgefährdeten Bereichen. Diese Arbeiten erfordern eine besondere Gewissenhaftigkeit.

## BUS-Systeme

Ein von uns errichtetes Profibus-Netzwerk stellte zum Erstellungszeitpunkt das größte der Welt dar. Dieses Projekt umfasst 25.000 Eingänge und Ausgänge.

## Automatisierungssystem

Ein führender Stahlhersteller beauftragte die Erneuerung eines Automatisierungssystems in einer Kokerei. IFÜREL setzte diese im laufenden Betrieb um. Das Ergebnis: Erhöhung der Anlagenverfügbarkeit bei vereinfachter Bedienung.

## IT für Logistikzentrum

Bonikom setzte die komplette IT-Steuerung für ein großes Logistikzentrum um: Stapler-Mobilkommunikation, beleglose Steuerung, Redundanzen bei Serverlandschaft und Netzstruktur sowie die Anbindung an Kundensysteme sorgen für Effizienz und hohe Verfügbarkeit.

Projektberatung

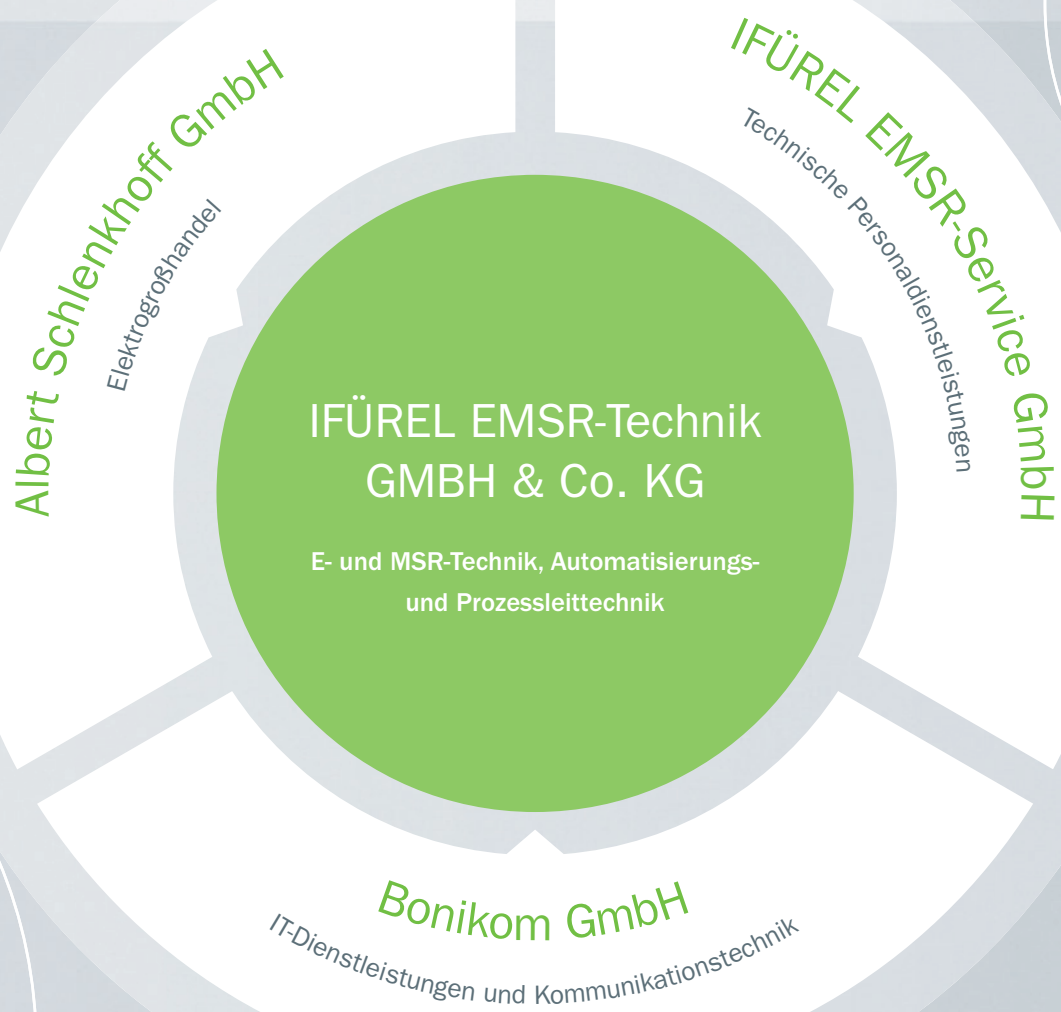
Projektmanagement

Engineering

Mit unseren Fachleuten decken wir alle EMSR-Dienstleistungen für den Lebenszyklus einer Anlage ab. Unseren Kunden der Prozess- und Fertigungsindustrie bieten wir ganzheitliche Lösungen, die von uns professionell geplant und in der Montage handwerklich einwandfrei umgesetzt werden. Dies leisten wir mit großer Zuverlässigkeit und Termintreue.

**Unternehmensgruppe und Leistungen**

IFÜREL wurde 1932 gegründet und befindet sich heute in der dritten Generation in Familienhand. Als eines der größten mittelständischen EMSR-Unternehmen in Deutschland verbinden wir die Stärken kurzer Entscheidungswege und persönlicher Nähe mit jenen der professionellen Aufstellung und großen Planungs- sowie Umsetzungskompetenz.



Montage

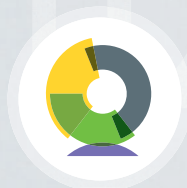


Inbetriebnahme



Instandhaltung und Wartung

## Meilensteine



### **Fairer Umgang mit den Anspruchsberechtigten und faire Geschäftspraktiken**

- Wir halten uns an die Tariftreue.
- Wir pflegen langfristige Kundenbeziehungen, 2013 erhielten wir Auszeichnungen unter anderem von DuPont und Sabic.

### **Ökonomische Nachhaltigkeit**

- Effizienzsteigerung durch Online-Anbindungen an Kundensysteme
- Struktur und Aufgaben des Vertriebs wurden neu ausgerichtet. Das Ergebnis ist der Ausbau des Projektgeschäfts.

### **Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen**

- Einführung und konsequente Anwendung eines Konzepts zur Diskriminierungsvermeidung
- Ausbau des internen Schulungssystems
- Sehr gute Annahme des Schulungsangebotes durch die Mitarbeiter
- Öffnung des IFÜREL-Schulungssystems für Kunden

### **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

- Unsere Arbeitssicherheitsrichtlinien wurden optimiert.
- Analyse von Beinahe-Unfällen
- Begehungen zur Gefahrenermittlung und Eliminierung von Gefahrenpotenzialen
- Seit 16 Jahren ist das IFÜREL Arbeitsschutz-Management-System erfolgreich nach SCC\*\* und seit 2013 nach SCCP zertifiziert.
- Unsere Vision ist: NULL Unfälle.



### Qualität und Erfüllung der Kundenforderungen

- 2013 hatten wir nur sechs Reklamationen bei fast einer Million geleisteter Montagestunden. Die Fälle wurden analysiert und umgehend behoben.
- Um eine Wiederholung zu vermeiden, flossen die Ergebnisse der Reklamationsanalysen in Schulungen ein.
- 2013 haben wir intern 326 Teilnehmer zur weiteren Qualifizierung und in Bezug auf Fehlerpotenziale geschult.
- Seit 16 Jahren ist IFÜREL erfolgreich ISO 9001-zertifiziert.

*Konzepte und weitere Beispiele sind in der Bilanz unserer Arbeit (Seiten 18–20) erläutert.*

### Umweltschutz

- Umbau der Fahrzeugflotte: Dank der Anschaffung verbrauchsärmerer Fahrzeuge konnte der Kraftstoffverbrauch um 12 Prozent gesenkt werden.

### Bürgerschaftliches Engagement

- IFÜREL hat schon immer einen Fokus auf die Förderung junger Menschen gelegt. Das Unternehmen beschäftigte 2013 allein 16 Auszubildende. Zudem fördern wir Kinder und Jugendliche, zum Teil aus sozial schwierigen Umfeldern. Dies geschieht über langfristige Kooperationen mit verschiedenen Hilfsorganisationen.
- Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich beispielsweise als Arbeitsrichter sowie Prüfer in der Berufsausbildung der IHK und Handwerkskammer.



## Handeln, über den Tag hinaus



*Unternehmensverant-  
wortung: intern über-  
prüft und bewertet*

Seit der Gründung von IFÜREL stehen die Menschen im Mittelpunkt der unternehmerischen Tätigkeit. Dies ist schon allein dadurch begründet, dass IFÜREL ein Dienstleistungsunternehmen ist. Wir sind überzeugt, dass ein fairer Umgang mit Mitarbeitern und anderen Anspruchsberechtigten wie Kunden sowie das Handeln im Sinne ökonomischer Nachhaltigkeit die Basis für eine gute Zukunftsfähigkeit des Unternehmens darstellen. Wir denken, dass sich diese Haltung in unseren langjährigen Kundenbeziehungen und auch der Treue der Mitarbeiter zeigt. Konkret festmachen lässt sich diese Kultur ebenso daran, dass IFÜREL schon frühzeitig Modelle der finanziellen Fürsorge eingeführt hat: So gibt es im Unternehmen seit 1942 die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – damals noch nicht gesetzlich verankert – sowie Sterbegeld und eine betriebliche Altersversorgung. Auch das seit jeher stetige Bemühen um Arbeitssicherheit ist ein Beispiel hierfür.

Dennoch ist uns das Vorgenannte nicht genug. Wir streben aktiv danach, unseren Weg, Unternehmensverantwortung wahrzunehmen, weiter zu beschreiten. Dies führte zu unserer Entscheidung, die bereits gelebte Kultur der Verantwortung strukturiert und zielgerichtet weiterzuentwickeln. Hierzu haben wir die rechts stehenden Maßnahmen ergriffen.

*Wir streben aktiv danach, unseren Weg,  
Unternehmensverantwortung wahrzunehmen,  
weiter zu beschreiten.*



### Grundsätze festlegen

Sieben uns besonders wichtige Kernthemen haben wir für unser Unternehmen analysiert und hierzu für uns gültige Grundsatzzerklärungen (Seiten 22–35) verfasst.

Die sieben Themen sind:

- Fairer Umgang mit den Anspruchsberechtigten und faire Geschäftspraktiken
- Ökonomische Nachhaltigkeit
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Qualität und Erfüllung der Kundenforderungen
- Umweltschutz
- Bürgerschaftliches Engagement

\*

1

### Ist-Analyse

Wer sich strukturiert weiterentwickeln möchte, muss zunächst wissen, wo er steht. So haben auch wir im Unternehmen in einem ersten Schritt Daten zu den sieben Grundsatzthemen erhoben. Dahinter standen Fragen wie: Gibt es Fälle von unfairem Umgang im Unternehmen? Existieren ungenutzte Potenziale für den Umweltschutz? Unser Ziel dabei ist: Transparenz zu schaffen, die uns eine bewusste Weiterentwicklung ermöglicht.

4

### Schaffung von Transparenz

Wir kommunizieren die Themen der Unternehmensverantwortung zunehmend mit den Anspruchsberechtigten wie Mitarbeitern oder Kunden. Dies ist ein unabdingbarer Baustein der Weiterentwicklung von Unternehmensverantwortung. Eine hohe Transparenz führt dazu, dass alle Beteiligten wissen, was sie in der Zusammenarbeit von uns erwarten dürfen und was wir von ihnen erwarten.

2

### Anpassung der Prozesse

Unsere wesentlichen Unternehmensprozesse sind im Hinblick auf die von uns verfassten Grundsatzzerklärungen überprüft worden. Dort, wo es nötig war, haben wir die Prozesse angepasst und neue Verfahrensweisen implementiert, weil wir sicherstellen wollen, dass die Grundsätze eingehalten werden.

3

### Überprüfung neuer Verfahrensweisen

Die Prozesse, in denen wir neue Verfahrensweisen implementiert haben, wurden nach einer angemessenen Zeitspanne erneut überprüft. Die Frage hinter dieser Prüfung lautete: Hat die von uns angestoßene Änderung die Wirksamkeit entfaltet, die wir angestrebt hatten? Falls dies nicht der Fall war, haben wir die Prozesse erneut angepasst.



## Selbstverpflichtung im UN Global Compact

Im Dezember 2013 sind wir dem Global Compact der Vereinten Nationen (UN) beigetreten. Im Global Compact verpflichten sich Unternehmen, ihre Geschäftstätigkeit an zehn Prinzipien auszurichten, die Grundwerte aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung enthalten. Der UN Global Compact ist eine freiwillige Initiative, welche die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und des gesellschaftlichen Engagements zum Ziel hat.

## Chancen durch den Blick von außen

### **Zertifizierung durch EcoVadis**

Wir stellen uns unserer Unternehmensverantwortung. Dazu gehört in unserem Verständnis, dass wir unser Handeln auch extern überprüfen lassen. Seit 2012 lassen wir uns aus diesem Grund von EcoVadis ([www.ecovadis.com](http://www.ecovadis.com)) in Bezug auf Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Korruptionsvermeidung und Umgang mit Lieferanten auditieren, zum letzten Mal im August 2014. EcoVadis erstellt hieraus ein Nachhaltigkeitsrating, in dem wir zu den besten sieben Prozent des Sektors „Industrie-Dienstleistungen“ gehörten. Der Bereich Arbeitsbedingungen, für uns als Dienstleistungsunternehmen der Schwerpunkt des Audits, wurde als „fortgeschritten“ hervorgehoben. Diese besonders positive Bewertung ist für uns Bestätigung und Ansporn gleichermaßen.

### **Auditierung durch unsere Kunden**

Als Lieferant, Auftraggeber, Wettbewerber und Arbeitgeber trägt IFÜREL eine große Verantwortung. Unsere Kunden interessieren sich zunehmend dafür, wie wir dieser gerecht werden. Beinahe alle großen Konzerne haben Lieferantenrichtlinien, sogenannte Kodizes, deren Erfüllung Vertragsbestandteil der Zusammenarbeit ist.

Einige unserer Kunden haben Dienstleister beauftragt, unsere Aktivitäten in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und faire Geschäftspraktiken (Vermeidung von Korruption, Bestechung und wettbewerbsfeindlichen Praktiken) zu auditieren. Hierbei wird auch hinterfragt, wie wir dafür sorgen, dass auch unsere Lieferanten unsere Grundsätze und Standards einhalten. Dass wir unsere Unternehmensverantwortung ernst nehmen, wird über die Audits der Kunden von diesen bestätigt.



*Unternehmensverantwortung extern überprüft und bewertet: IFÜREL gehört zu den besten sieben Prozent des Sektors „Industrie Dienstleistungen“*

# 2013

## Eine Bilanz unserer Aktivitäten



### **Fairer Umgang mit den Anspruchsberechtigten und faire Geschäftspraktiken**

Korruptionsfälle sind nicht aufgetreten. Um das Risiko von Korruptionsfällen zu vermeiden, haben wir an einer Korruptions-Vermeidungs-Matrix gearbeitet, die für alle Beteiligten Transparenz schafft. Diese klärt zum Beispiel die Frage, wie mit Geschenken umzugehen ist.



### **Ökonomische Nachhaltigkeit**

In 2013 lag ein Schwerpunkt unserer Investitionen in der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Zudem haben wir unsere Prozesse und unsere Informationstechnologie nachhaltig weiterentwickelt und dafür ein entsprechendes Budget eingesetzt.



### **Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen**

Wir stehen zur Tariftreue und setzen auf faire Arbeitsbedingungen. Zudem entwickelten wir in 2013 ein Konzept zur Diskriminierungsvermeidung. Die konsequente Einführung und Umsetzung dieses Konzepts führt bereits zu positiven Verhaltensänderungen.

Das Schulungssystem zur Fortbildung der Mitarbeiter wurde erweitert. Zudem ist das Schulungssystem 2013 für die Teilnahme von Kunden geöffnet worden. Kunden wie Mitarbeiter sind sehr zufrieden mit den IFÜREL-Schulungen. Das Interesse der IFÜREL-Mitarbeiter an Schulungen und somit Weiterbildung ist so groß, dass nicht alle Wünsche 2013 erfüllt werden konnten. Einige Kunden haben aufgrund der guten Erfahrungen bereits ihre Schulungen zu IFÜREL ausgelagert.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Unfallhäufigkeit in unserem Unternehmen beträgt 8,6 Unfälle mit einem Arbeitsausfall größer oder gleich einem Ausfalltag pro einer Million Arbeitsstunden.

#### Sicherheitspreis der Sabic

IFÜREL ist nach SCCP:2011 zertifiziert. Dies ist eine uneingeschränkte Zertifizierung für Arbeitssicherheit, die spezielle Anforderungen der petrochemischen Industrie beinhaltet. Zudem vergeben unsere Kunden Preise für vorbildliche Arbeitssicherheit: IFÜREL nahm 2013 zum fünften Mal am Contractor-SHE-Award, dem europäischen Sicherheitspreis der Sabic, teil. Zum fünften Mal zeigten die Mitarbeiter von IFÜREL eine hervorragende Leistung in diesem renommierten Wettbewerb. Seit mehr als zwölf Jahren arbeiten sie bei der Sabic in Gelsenkirchen unfallfrei. Dies erfordert ein hohes Maß an Umsicht und Verständnis für Sicherheit. Die Sicherheitsleistung wurde nun mit der Goldmedaille ausgezeichnet.

#### DuPont-Sicherheitspreis

Auch DuPont würdigte die sichere Arbeitsweise unserer Mitarbeiter im Jahr 2013 mit dem DuPont-Sicherheitspreis. 2009 war IFÜREL der sicherste Dienstleister am Standort Wuppertal und wurde als „Contractor of the Year“ ausgezeichnet. Seither haben wir in jedem Jahr den Sicherheitspreis gewonnen, was eine Anerkennung dafür ist, dass wir die Arbeitssicherheit auf diesem hohen Niveau halten.

### Qualität und Erfüllung der Kundenforderungen

Im Jahr 2013 wurden sechs Reklamationen beziehungsweise Fehler gemeldet. Dies entspricht einer Quote von 5,8 Fehlern je eine Million Arbeitsstunden (gegenüber einer Quote von 9,4 Fehlern je eine Million Arbeitsstunden in 2012). Die Fehler wurden gemäß der im Handbuch beschriebenen



15



Fehler- und Reklamationsbearbeitung dokumentiert und behoben. Bei den aufgetretenen Fehlern handelte es sich um sporadische Fehler. Wiederholt auftretende Fehler oder Systemfehler sind nicht erkennbar. Die Mitarbeiter wurden entsprechend unterwiesen.

#### **Umweltschutz**

Auch bezogen auf den Umweltschutz haben wir analysiert, in welchen Bereichen wir Potenziale heben können. Ein Schritt war, dass wir umweltfreundliche Fahrzeuge angeschafft haben und so den Kraftstoffverbrauch signifikant senken konnten.

In den Lieferantenaudits unserer Kunden haben wir auch zu Umweltthemen positive Ergebnisse erzielt. Der Umweltschutz ist Teil unseres Managementsystems, das im Rahmen von ISO 9001:2008 und SCCP:2011 zertifiziert worden ist. Zudem ist IFÜREL in Bezug auf Abwasser- und Grundwasser-Immissionen ein zertifizierter Fachbetrieb nach WHG § 19 I.

#### **Bürgerschaftliches Engagement**

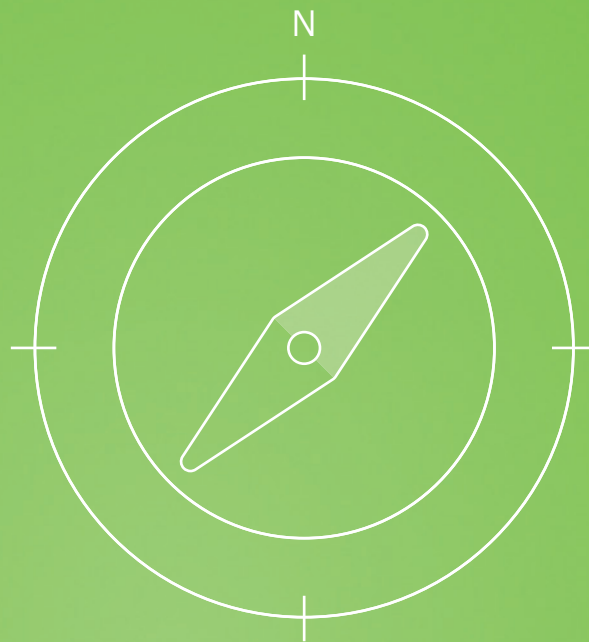
IFÜREL engagiert sich über die Freistellung von Mitarbeitern, die sich im Rahmen von betrieblich veranlassten Ehrenämtern einbringen. 2013 waren dies sechs Ehrenämter: Arbeitsrichter, Prüfer in der Berufsausbildung der IHK und Handwerkskammer.

Die Ausbildung von Jugendlichen liegt IFÜREL besonders am Herzen: Am 31.12.2013 hatten wir 16 Auszubildende, davon 13 gewerbliche und drei kaufmännische. Zwei Auszubildende schlossen ihre Berufsausbildung 2013 erfolgreich ab.

Mit Spenden in Höhe von € 6.400,- unterstützte IFÜREL Einrichtungen, die sich um sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche in der Region bemühen.







## Die Zukunft

Wir werden den eingeschlagenen Weg, unsere Unternehmensverantwortung aktiv weiterzuentwickeln, konsequent fortsetzen. Hierzu wollen wir weitere Analysen durchführen und Daten erheben, die heute noch nicht verfügbar sind. Zudem ist es an uns, Erfolge als Ansporn zu sehen, auch die erfolgreichen Bereiche weiter voranzutreiben. Dies bedeutet ein immer wiederkehrendes Prüfen und Anpassen der Prozesse. Als wichtiger Meilenstein ist die Zertifizierung unseres Management-Systems nach ISO 14001 im Jahr 2017 geplant. Unternehmensverantwortung ist eine Zukunftsaufgabe.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 2

Ausgabedatum:  
30.06.2014

## Fairer Umgang mit den Anspruchsberechtigten und faire Geschäftspraktiken



### Grundsätze

Unsere Unternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und der Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff legen Wert auf fairen Umgang mit allen ihnen gegenüber Anspruchsberechtigten.

Faire Geschäftspraktiken erreichen alle Anspruchsberechtigten und führen zu einer konstruktiven und produktiven Unternehmenskultur.

### Anspruchsberechtigte

#### Beschäftigte

- Wir behandeln alle Beschäftigten, also fest angestellte und temporäre Beschäftigte, fair.
- Wir nehmen unsere Beschäftigten ernst und gehen respektvoll mit ihnen um.

#### Kunden

- Wir sind als Familienunternehmen an langfristigen Kundenbeziehungen interessiert.
- Wir streben stets eine faire, aufrichtige Kundenbeziehung auf Augenhöhe an. Dies gilt insbesondere auch in schwierigen Situationen. Die gemeinsamen Interessen, die wir mit unseren Kunden teilen, stehen im Vordergrund.
- Die Zusammenarbeit mit Kunden, die unsere Grundsätze teilen, ist besonders effizient.

#### Lieferanten

- Wir sind an langfristigen Lieferantenbeziehungen interessiert. Mit unseren Lieferanten schließen wir faire Verträge.
- Die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, die unsere Grundsätze teilen, ist besonders effizient. Dies stellt u. a. hohe Qualität bei reduziertem Aufwand sicher.
- Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass Sie ihre Beschäftigten und andere Anspruchsberechtigten fair und respektvoll behandeln sowie verantwortungsvoll und nachhaltig mit Ressourcen und der Umwelt umgehen.

**Wettbewerber**

- Wir stellen uns fairem Wettbewerb. Wir glauben an Qualität unserer Dienstleistungen und an die positiven Auswirkungen von vorhandenem Wettbewerb. Preisabsprachen und Kartellbildung lehnen wir ab.

**Gesellschafter**

- Die Beziehung zwischen den Unternehmen und den Gesellschaftern ist von Vertrauen und dem Einklang der Wertvorstellungen geprägt.

**Korruptionsvermeidung**

- Bestechung (unangemessene Geschenke, Einladungen, „Nachbarschaftshilfe“, etc.) sowohl auf Kundenseite als auch auf Lieferantenseite lassen wir nicht zu.
- Wir beteiligen uns nicht an Kartellen.

**Verantwortlichkeiten**

1. Die Geschäftsführung gibt Grundsätze vor.
2. Jeder Beschäftigte geht mit Anspruchsberechtigten, mit denen er Berührungspunkte hat, fair um.
3. Unsere Lieferanten behandeln ihre Beschäftigten und andere Anspruchsberechtigten fair und respektvoll. Sie gehen verantwortungsvoll und nachhaltig mit Ressourcen und der Umwelt um.

**Kriterien und operative Ziele**

- Fluktuation und Krankenstand unter den Beschäftigten senken
- Dauer der Kunden- und Lieferantenbeziehungen erhöhen
- Faire Rahmenverträge mit unseren wesentlichen Lieferanten/ Dienstleistern
- Regelmäßige Abstimmungsgespräche mit allen Anspruchsberechtigten

**Verpflichtung**

Die Geschäftsführung verpflichtet sich und alle Beschäftigten zum fairen Umgang mit den Anspruchsberechtigten. Wir unterstützen die Beschäftigten dabei durch die Kommunikation der Grundsätze und deren Wichtigkeit.

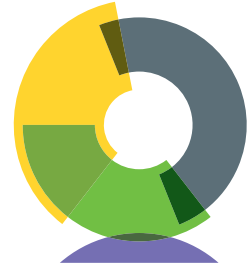
Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 1

Ausgabedatum:  
31.03.2014

## Ökonomische Nachhaltigkeit



### Grundsätze

Unsere Unternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und der Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff müssen ohne Ausbeutung von Menschen und Ressourcen wirtschaftlich erfolgreich sein und nachhaltig Gewinne erzielen. Nur so können wir langfristig als Lieferant, Auftraggeber und Arbeitgeber handeln.

Das bedeutet für uns, dass wir

- das Geschäftsmodell permanent und mitlaufend überprüfen und gegebenenfalls anpassen,
- Innovationen bzw. innovative Dienstleistungen anbieten,
- absolut und gegenüber dem Markt wachsen,
- uns bei dem Übertreffen der Kundenerwartungen stets innerhalb eines ökonomisch vernünftigen Rahmens bewegen,
- langfristige Kundenbeziehungen pflegen,
- strapazierfähige, haltbare Werkzeuge und Materialien beschaffen, soweit es wirtschaftlich vernünftig ist, und
- innovative schlanke und effiziente Prozesse entwickeln.

### Verantwortlichkeiten

1. Der Unternehmer sorgt dafür, dass die Unternehmen langfristig als Familienunternehmen unabhängig bleiben.
2. Die Geschäftsführung gibt den ökonomischen Rahmen und Ziele vor.
3. Die Geschäftsleitung schafft optimale Rahmenbedingungen, damit Führungskräfte und das Unternehmen ökonomisch nachhaltig arbeiten können.
4. Die Führungskräfte tragen Sorge dafür, dass die eigenen Bereiche positive Deckungsbeiträge erwirtschaften. Daneben arbeiten sie bereichsübergreifend zusammen und denken zum Wohle des Unternehmens mit.
5. Die Beschäftigten arbeiten effizient und vermeiden Verschwendung von Ressourcen wie Material oder Arbeitszeit.

**Kriterien und Ziele**

- Die Rentabilität der Betriebsabteilungen ist nachhaltig gut.
- Die Zufriedenheit der Kunden ist hoch. Die Kundenbeziehungen haben viele Jahre Bestand.
- Die Produktivität in den Prozessen ist hoch und besser als bei den Wettbewerbern.
- Unsere Unternehmen wachsen in Bezug auf
  - die Zahl der Kunden,
  - die bei unseren Kunden erbrachte Leistung und
  - die Regionen, in denen wir Dienstleistungen erbringen.

**Verpflichtung**

Die Geschäftsführung verpflichtet sich und alle Beschäftigten ökonomisch nachhaltig zu arbeiten, bestehende Regelungen und Prozesse einzuhalten und Ressourcen wie Material oder Arbeitszeit nicht zu verschwenden.

Wir unterstützen die Beschäftigten dabei durch die Einrichtung optimaler Rahmenbedingungen.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 1

Ausgabedatum:  
31.03.2014

## Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen



### Grundsätze

Unsere Unternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und der Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff respektieren die Würde und den Wert der menschlichen Person. Wir erkennen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte an.

### Gleichberechtigung und Vermeidung von Diskriminierung

Bezogen auf die ethnische Herkunft, das Geschlecht, die Religion, die Weltanschauung, eine Behinderung, das Alter oder die sexuelle Identität werden wir niemanden diskriminieren oder anderweitig benachteiligen.

### Umgang miteinander

- Der Umgangston auf Baustellen ist in der Regel rau. Gerade deswegen ist es uns wichtig, dass alle Beteiligten mit Würde behandelt werden. Wir pflegen einen Umgang, der frei von allen Formen von Belästigung ist, ob körperlicher, verbaler oder psychologischer Art.
- Eine Belästigung kann sein: eine beleidigende Handlung, eine Bemerkung oder Darstellung, die erniedrigt, verletzt oder Verlegenheit hervorruft, oder jede Art von Einschüchterung oder Drohung.

### Hinweise auf Missstände

- Wir wollen jegliche Missstände vermeiden bzw. vorhandene abbauen. Es ist notwendig, Kenntnis von Missständen zu erlangen. Deswegen werden alle Beschäftigten angehalten, potentielle und vorhandene Missstände umgehend ihrem Vorgesetzten, der Geschäftsleitung oder der Geschäftsführung zu melden.

### Status temporärer Beschäftigter

- Temporäre Beschäftigte sind insbesondere Zeitarbeitskräfte oder Beschäftigte mit Zeitverträgen. Sie decken mit ihren Qualifikationen Auftragsspitzen ab und erhöhen die Flexibilität.
- Temporäre Beschäftigte sind wichtiger Teil des Teams. Sie werden auf Betriebsversammlungen oder Firmenfeiern eingeladen.
- Wir erwarten einen fairen Umgang der Personaldienstleister mit ihren Beschäftigten.



**Familienfreundlichkeit und Elternzeit**

- Die Rahmenbedingungen für einen Einsatz als Monteur wie z. B. die Entfernung zum Einsatzort und lange Arbeitszeiten können wenig familienfreundlich sein. Wir bemühen uns um heimatnahe Einsatzorte.
- Beschäftigten, die in Elternzeit gehen, erwachsen daraus keine Nachteile. Wir berücksichtigen nach Möglichkeit die Wünsche unserer Beschäftigten nach Elternzeit.

**Verhinderung von Mobbing**

Wir dulden keine Form von Mobbing.

**Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Wir unterstützen die Arbeitnehmervertretung z. B. in Form eines Betriebsrats. Der Betriebsrat wird aktiv an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen beteiligt.

**Faire Löhne/Entgelt**

- Uns ist wichtig, unsere Beschäftigten fair zu entlohnen. Wir zahlen mindestens nach Tarif.
- Wir erwarten von den eingesetzten Personaldienstleistern, dass sie ihre Beschäftigten ebenfalls fair und mindestens nach Tarif entlohnen.

**Qualifizierung und Fortbildung von Beschäftigten**

- Wir qualifizieren unsere Beschäftigten fachlich entsprechend unserer Qualitätsanforderungen und dem allgemeinen Stand der Wissenschaft und Technik.
- Wir geben Beschäftigten die Möglichkeit, sich beruflich weiter zu qualifizieren und unterstützen sie dabei (mit Stipendien und auch mit Freistellungen).

**Verantwortlichkeiten:**

1. Die Geschäftsführung gibt Regelungen und Prozesse vor (normativ).
2. Die Führungskräfte sorgen für die Umsetzung vor Ort (operativ).
3. Alle Beschäftigten sind über diese Regelungen informiert und beachten sie.

**Kriterien und operative Ziele**

- Einhaltung von Arbeitsnormen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Rahmenverträge mit Personaldienstleistern, die unsere Arbeitsnormen anwenden
- Schulung der Beschäftigten
- Wahrnehmung von Missständen verbessern, Anzahl der eingehenden Meldungen erhöhen

**Verpflichtung**

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, alle Beschäftigten und Führungskräfte zur Einhaltung der in dieser Grundsatzerklärung beschriebenen Arbeitsnormen.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 2

Ausgabedatum:  
31.03.2014

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



### Grundsätze

Unseren Dienstleistungsunternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und dem Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff liegt der zuverlässige und nachhaltige Umgang mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz besonders am Herzen.

Wir sind der Überzeugung, dass jeder Unfall vermieden werden kann. Die konsequente Anwendung unserer Regeln und Prozesse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz führt zur Vermeidung von Personen- und Sachschäden. Unser Ziel sind null Unfälle.

Wir halten uns an die berufsgenossenschaftliche Vorschriften für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Unser Management-System ist nach SCCP:2011 zertifiziert.

Durch geeignete Schutzmaßnahmen wie z. B. Verzicht auf den Einsatz von Gefahrstoffen bzw. sachgemäßem Umgang mit Gefahrstoffen dort, wo sich der Einsatz nicht vermeiden lässt, und Schutzmaßnahmen gegen Emissionen erhalten wir die Gesundheit unserer Beschäftigten und beteiligter Dritter (wie z. B. Kunden, Anwohner, etc.).

### Verantwortlichkeiten

1. Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Einhaltung der Vorschriften zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Für die Einhaltung der Vorschriften unterhält sie ein geeignetes Managementsystem, legt Regeln, Prozesse und Maßnahmen fest und verpflichtet Führungskräfte und Beschäftigte auf Einhaltung der Regelungen.
2. Die Führungskräfte setzen die im Managementsystem festgelegten Regelungen in ihren Verantwortungsbereichen um. Sie führen Gefahrenermittlungen durch, legen Maßnahmen fest, unterweisen ihre Beschäftigten und kontrollieren die Umsetzung der Regeln, Prozesse und Maßnahmen.

3. Die Geschäftsleitung und die Bereichsleiter unterstützen die Führungskräfte bei der Ausübung ihrer Pflichten und kontrollieren die Umsetzung der im Managementsystem festgelegten Regelungen.
4. Jeder Beschäftigte ist für seine Sicherheit und Gesundheit und die seiner Kollegen verantwortlich.
5. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät die Geschäftsführung, unterstützt die Verantwortlichen vor Ort und kontrolliert die Umsetzung der festgelegten Regelungen.

#### **Kriterien und Ziele**

- Alle Betriebsunfälle mit Arbeitsausfall ( $\geq 1$  Arbeitstag): jährliche Reduktion der Anzahl um 50 %
- Meldepflichtige Wegeunfälle: jährliche Reduktion der Anzahl um 50 %
- Unsichere Situationen und Beinahe-Unfälle: Verbesserung der Kommunikation und Erhöhung der Anzahl der Meldungen
- Gefahrenermittlungen: Konsequente Anwendung
- Maßnahmen u. a. aus Gefahrenermittlungen: Konsequente Vereinbarung und Umsetzung

#### **Verpflichtung**

Die Geschäftsführung verpflichtet sich und alle Beschäftigten zur Einhaltung der bestehenden Regelungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz.

Wir unterstützen die Beschäftigten dabei durch den Einsatz sicherer Maschinen und Werkzeuge, wir treffen organisatorische Maßnahmen und stellen persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 2

Ausgabedatum:  
26.05.2014

## Qualität und Erfüllung der Kundenforderungen



### Grundsätze

Unsere Unternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und der Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff erfüllen sowohl die vertraglich vereinbarten als auch die nicht schriftlich fixierten Forderungen externer und interner Kunden nach dem Stand der Technik. Bei einer Übererfüllung der vertraglichen Kundenforderungen bewegen wir uns aus Sicht einer ökonomischen Nachhaltigkeit in einem wirtschaftlich vernünftigen Rahmen.

Der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens hängt nicht nur von der Erfüllung vertraglicher Anforderungen wie der einwandfreien technischen Ausführung, Termintreue in der Auftragsabwicklung oder die Einhaltung der Vorgaben der Arbeitssicherheit ab. Wesentlich sind auch die Professionalität in der Arbeitsvorbereitung und im Projektmanagement sowie das persönliche Engagement der Mitarbeiter, Verbesserungspotentiale anzuzeigen und Probleme im Vorfeld (z. B. vor Montagebeginn) anzusprechen. Verborgene Schwachstellen werden durch eine klare Aufgabendefinition und Prozessbeschreibung der Tätigkeitsbereiche rechtzeitig erkannt und durch Kosten minimierende Verfahren und Prozeduren beseitigt.

### Verantwortlichkeiten

1. Die Geschäftsführung sorgt für die Gestaltung eines Managementsystems, legt Regeln, Prozesse und Maßnahmen fest und verpflichtet Führungskräfte und Beschäftigte auf Einhaltung der relevanten Regelungen.
2. Die Führungskräfte setzen die im Managementsystem festgelegten Regelungen in ihrem Verantwortungsbereich um. Sie legen Maßnahmen fest, unterweisen ihre Beschäftigten und kontrollieren die Umsetzung der qualitätsrelevanten Regeln, Prozesse und Maßnahmen.
3. Die Geschäftsleitung und die Bereichsleiter unterstützen die Führungskräfte bei der Ausführung ihrer Pflichten und kontrollieren die Umsetzung der im Managementsystem festgelegten Regelungen.
4. Jeder Beschäftigte ist für die Umsetzung der von ihm geforderten qualitativen und quantitativen Leistung verantwortlich.
5. Der Qualitätsmanagement-Beauftragte berät die Geschäftsführung, unterstützt die Verantwortlichen vor Ort und kontrolliert die Umsetzung der festgelegten Regelungen.

## Kriterien und Ziele

### Kundenzufriedenheit

- Aus einer hohen Kundenzufriedenheit generiert sich eine wiederkehrende Auftragsvergabe. Um dieses Ziel zu erreichen und zu halten bedarf es einer stabilen Ausführungsqualität. Zur Vermeidung qualitativer und quantitativer Abweichungen werden die vom Vertrieb angelegten Gesprächsnotizen systematisch ausgewertet und wenn notwendig Maßnahmen ausgesprochen. Für eine nachhaltige Kundenbeziehung ist es notwendig, über eine konstant gute Ausführungsqualität, eine emotionale Bindung des Kunden an die IFÜREL EMSR-Technik GmbH & Co. KG aufzubauen.

### Termintreue

- Auf Grund der hohen Kosten, die Anlagenstillstände bzw. Terminüberschreitungen in Projekten hervorrufen, nimmt die Termintreue in den Lieferantenbeurteilungen unserer Kunden einen hohen Stellenwert ein. Unser Ziel ist die Einhaltung der vereinbarten Termine.

### Projekte

- Das Projektgeschäft ist ein wesentlicher Bestandteil unserer wirtschaftlichen Tätigkeit. Für die Einhaltung der gegebenen Kostenbudgets und Erzielung eines positiven Deckungsbeitrages ist eine konsequente Ressourcen- und Projektsteuerung anzuwenden.

### Reklamationen und Nacharbeit

- Reklamationen und Nacharbeit verursachen hohe Kosten. Deren Anzahl ist ein Spiegelbild des Qualitätsstandards. Durch die Umsetzung bzw. Einhaltung von Gesetzen, Normen, Werksnormen und Richtlinien in der Planungsphase und der Montageausführung, durch Schulung unserer Mitarbeiter, Arbeitskontrollen und Verbesserungsvorschlägen werden Reklamationen und Nacharbeit verhindert bzw. die daraus resultierenden Kosten minimiert.

## Verpflichtung

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, alle Beschäftigten und Führungskräfte zur Einhaltung der in dieser Grundsatzerklärung beschriebenen Qualitätsnormen sowie zur ständigen Verbesserung der Wirksamkeit des Managementsystems.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 2

Ausgabedatum:  
30.06.2014

## Umweltschutz



### Grundsätze

Unseren Unternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und dem Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff liegt der verantwortungsvolle und nachhaltige Umgang mit Ressourcen und der Umwelt am Herzen.

Die konsequente Anwendung unserer Regelungen und Prozesse zum Umweltschutz führt zur Reduktion von Ressourcenverbrauch und Emissionen.

### Ressourcenverbrauch

Der Verbrauch natürlicher Rohstoffe muss minimiert werden. Durch die Beschaffung und den Einsatz effizienter Arbeitsmittel und Prozesse erreichen wir einen maßvollen Umgang mit folgenden Ressourcen:

- Wasser
- Strom
- Benzin
- Erdgas
- Weitere Rohstoffe (Papier, Stähle, Kupfer, etc.)

Wir unterstützen unsere Kunden bei der Auswahl ressourcenschonender Komponenten und dem energieeffizienten Betrieb Ihrer Anlagen.

### Emissionen

Wir setzen geeignete Maßnahmen ein, um folgende Emissionen auf ein Minimum zu reduzieren:

- CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>
- Lärm
- Staub, Feinstaub
- Abwasser
- Immissionen in das Grundwasser

In Bezug auf Abwasser und Grundwasser-Immissionen ist IFÜREL ein zertifizierter Fachbetrieb nach WHG § 19 I.



**Gefahrstoffe**

Wir vermeiden den Einsatz von Gefahrstoffen, wo immer möglich. Wo dieser nicht vermeidbar ist, pflegen wir einen umweltschonenden Umgang mit Gefahrstoffen. Sie werden umweltgerecht entsorgt.

**Abfallvermeidung, Recycling, Entsorgung**

Durch sparsamen Einsatz von Ressourcen vermeiden wir Abfall. Wir führen Wertstoffe dem Kreislauf wieder zu (Recycling).

**Verantwortlichkeiten**

1. Die Geschäftsführung gibt Regelungen und Prozesse vor (normativ).
2. Der Umweltbeauftragte führt Maßnahmen zur Umweltverbesserung durch und dokumentiert die Ergebnisse.
3. Die Führungskräfte sorgen für eine Umsetzung vor Ort (operativ).
4. Alle Beschäftigten sind über diese Regelungen informiert und beachten sie.

**Kriterien und operative Ziele**

- Ressourcenverbrauch reduzieren
- Emissionen reduzieren
- Abfall reduzieren
- Einsatz von Gefahrstoffen reduzieren

**Verpflichtung**

Die Geschäftsführung verpflichtet sich und alle Beschäftigten zur Einhaltung der bestehenden Regelungen und Prozesse zum Umweltschutz. Wir unterstützen die Beschäftigten dabei durch Einsatz von ressourcenschonenden und emissionsarmen Anlagen und Arbeitsmitteln oder durch die Möglichkeit, Abfall getrennt zu entsorgen.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 1

Ausgabedatum:  
31.03.2014

## Bürgerschaftliches Engagement



### Grundsätze

Die Unternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und dem Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff (im Folgenden IFÜREL) sind Teil der Gemeinschaft und fördern das Gemeinwohl. Als guter Bürger wollen wir uns für die Entwicklung der Gemeinschaft einsetzen.

IFÜREL möchte Erfahrungen teilen, von anderen Erfahrungen profitieren und das politische Umfeld mitgestalten. Zudem setzt sich IFÜREL für die Förderung des Nachwuchses und benachteiligter Menschen ein.

### Verantwortlichkeiten

1. Der Unternehmer gibt Kriterien und Ziele vor und veranlasst die Umsetzungen der Maßnahmen.
2. Führungskräfte und Beschäftigte unterstützen den Unternehmer bei der Erreichung der Ziele.

### Kriterien und Ziele

- Durch die Mitarbeit in den wesentlichen Gremien und Verbänden gestaltet IFÜREL das politische Umfeld mit dem Ziel, Erfahrungen zu teilen und von anderen Erfahrungen zu profitieren.
- IFÜREL unterstützt ehrenamtliches Engagement sowohl zur Förderung der Gesellschaft als auch zur Entwicklung der Kompetenz der einzelnen Mitarbeiter und zur Nachwuchsförderung.  
Ehrenamtlicher Tätigkeit z. B. in der Gemeinde oder im Verein stehen wir wohlwollend gegenüber. Bei betrieblich veranlassten Ehrenämtern (z. B. ehrenamtlicher Arbeitsrichter, Prüfer in der Berufsausbildung der IHK/HWK) werden die Beschäftigten von der Arbeit freigestellt.
- IFÜREL bietet Jugendlichen durch Berufsausbildung den Einstieg in das Berufsleben.
- In Kooperationen z. B. mit der Realschule Strünkede verbessert IFÜREL die Chancen junger Menschen auf dem Ausbildungsmarkt.
- IFÜREL unterstützt Kinder, Jugendliche und Benachteiligte mit Spenden und Sponsoring.

**Verpflichtung**

Der Unternehmer verpflichtet sich zu bürgerschaftlichem Engagement in dem hier gezeigten Rahmen. Er ruft alle Beschäftigten zu bürgerschaftlichem Engagement auf.





IFÜREL EMSR-Technik GmbH & Co. KG  
Bahnhofstraße 126  
44629 Herne  
Telefon +49 2323 1383-0  
Telefax +49 2323 1383-99  
ifuerel@ifuerel.de

[www.ifuerel.de](http://www.ifuerel.de)

