

# Entsprechenserklärung: Igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG

Berichtsjahr 2015

Berichtsstandard GRI 4

Kontakt IGEFA Handelsgesellschaft mbH & Co. KG

igefa-Nachhaltigkeitsrat (Vors.)  
Julia Del Pino Latorre

Henry-Kruse-Straße 1  
16356 Ahrensfelde OT Blumberg  
Deutschland

[nachhaltigkeitsrat@igefa.de](mailto:nachhaltigkeitsrat@igefa.de)

## Allgemeine Informationen

*Geschäftszweck, Dienstleistungen und Produkte:*

### **Wir versorgen Menschen. Für eine saubere und sichere Welt.**

Als führende Fachgroßhandelsgruppe in Deutschland und auch Europa versorgt die igefa gewerbliche und institutionelle Großverbraucher mit hochwertigen Produkten aus den Bereichen Reinigung und Hygiene, Pflegebedarf und medizinische Hilfsmittel, Hotelkosmetik, Arbeitsschutzausrüstung, Einwegverpackungen und Gastronomiebedarf sowie Büro- und Geschäftsausstattung.

Bundesweit steht die igefa für eine schnelle und zuverlässige Belieferung sowie eine kompetente Beratung und Betreuung bei erstklassiger Servicequalität. Die igefa unterstützt ihre Kunden individuell bei der Optimierung ihrer Beschaffung und bietet maßgeschneiderte E-Business-Lösungen, ein zukunftsweisendes und umfangreiches Weiterbildungsprogramm sowie einen fachkundigen technischen Kundendienst.

Die igefa ist ein Verbund von sechs familiengeführten Fachgroßhandelsgruppen mit 30 Standorten in Deutschland. Hierin inbegriffen sind zwei zentrale gemeinschaftliche Organisationen am Standort Ahrensfelde in der Nähe von Berlin, die igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. GK als ausführendes Organ für den Verbund und die igefa Zentrallogistik GmbH & Co. KG als Zentrallager für die Mitgliedsbetriebe (vgl. Unternehmensprofil im [igefa Nachhaltigkeitsbericht](#) ab Seite 8).

Darüber hinaus bietet die [igefa ProMedical](#) GmbH neben der Versorgung mit Medizinprodukten und Wirtschaftsbedarf Logistikkonzepte für die Klinikvollversorgung mit einer kostenstellen- oder schrankbezogenen, modularen Belieferung an.

Zum 01. Juni 2015 ist es der igefa außerdem gelungen, den namhaften Arbeitsschutzspezialisten [Jesse](#) in den Verbund aufzunehmen. Die Firma Jesse GmbH & Co. KG beliefert Kunden mit einem Sortiment von mehr als 120.000 Qualitätsprodukten aus den Bereichen Persönliche Schutzausrüstung (PSA), Lager- und Betriebseinrichtung, Werkzeuge, Umweltschutz sowie Schlauch-, Armaturen- und Industrietechnik und fügt sich somit als Kompetenzzentrum Arbeitsschutz insbesondere für die Industrie hervorragend in das Leistungsangebot der igefa ein.

Im Jahr 2015 konnte bundesweit ein Umsatz in Höhe von 776 Mio € erreicht werden, was einem Wachstum von rund 6% zum Vorjahresergebnis entspricht.

Die igefa Unternehmensgruppen schauen alle auf eine lange Tradition gesunden Wachstums zurück, und der nachhaltige Fortbestand als Familienunternehmen ist ihnen ein gemeinsames Ziel.

*Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):*

Diese Entsprechenserklärung wurde von den Vorsitzenden des igefa Nachhaltigkeitsrats unter der Schirmherrschaft des igefa Vorstandsmitglieds Wolfgang Eichler erstellt (vgl. Punkt 5 Verantwortung).

Alle Aussagen in dieser Erklärung beziehen sich auf die igefa in Deutschland.

Sofern Aussagen auch in ausländischen igefa-Mitgliedsbetrieben Gültigkeit haben, wird dies explizit erwähnt. Neu im Vergleich zu den Vorjahren ist, dass die Unternehmen Friedrich CliniCare und igefa ProMedical schon größtenteils in den Leistungsindikatoren berücksichtigt werden konnten.

Als aktives Mitglied im UN Global Compact haben wir uns verpflichtet, weiterhin die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen sowie jährlich über unsere diesbezüglichen Fortschritte öffentlich zu berichten.

Mit dieser Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex werden wir zugleich unserer Verpflichtung zur sogenannten "Communication on Progress" des UN Global Compact gerecht.

Aufgrund der vorgegebenen Zeichenbegrenzungen, Lesbarkeit und weil in der deutschen Sprache durch den generischen Maskulin beide Geschlechter gleichermaßen mit einbezogen werden, wird in diesem Dokument auf ein angehängtes „Innen“ und ähnliche Formulierungen verzichtet.

## Strategie - 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

*01. Das Unternehmen legt offen, wie es für seine wesentlichen Aktivitäten die Chancen und Risiken im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung analysiert. Das Unternehmen erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.*

Die wesentlichen marktbestimmenden Entwicklungen, denen die igefa im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung begegnet, stellen zugleich Chance und Herausforderung dar:

- Die Globalisierung der Märkte eröffnet dank der Kooperation mit dem internationalen Großhandelsnetzwerk [INPACS](#) (International Partners for Cleaning, Hygiene and Catering Supplies) Zugang zu neuen großen Kunden, bringt allerdings auch einen hohen Preis- und Wettbewerbsdruck mit sich.
- Sozial und ökologisch verantwortungsvolles integriertes Geschäftsgebahren in der Zulieferkette einschließlich der diesbezüglichen Transparenz gilt immer häufiger als Grundvoraussetzung in Ausschreibungen.
- Die Klimaveränderung und Knappheit von Ressourcen erhöht die Nachfrage von Kunden nach ökologischen Produktalternativen sowie die Sensibilität hinsichtlich Kraftstoffverbräuchen und CO<sub>2</sub>-Emissionen, wie sie im Zusammenhang mit der Kundenberatung (420 Außendienstfachberater) und -belieferung (450 Kraftfahrer) durch die igefa gesehen werden können.
- Mit der ständig wachsenden Digitalisierung der Gesellschaft steigen auch die Anforderungen der Kunden an die Verfügbarkeit und Verarbeitung von Daten (z.B. Produktinformationen zum Recyclinganteil in der Verpackung oder Höhe der Emissionen für die Belieferung u.v.m.). Um sich hier ihre Vorreiterstellung am Markt zu sichern, investiert die igefa große Summen in ihr hauseigenes ERP-System, in ihre E-Business-Systeme, damit verbundenen Geschäftsprozesse wie auch in ihre IT-Infrastruktur.
- Ganz besonders der Fachkräftemangel macht deutlich, wie wichtig es ist, noch mehr in die Zufriedenheit und Entwicklung leistungsstarker Mitarbeiter zu investieren und hierüber auch Bericht zu erstatten.

Die igefa hat sich selbst und ihre Lieferanten auf die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation für gerechte menschenwürdige Arbeits- und Sozialstandards (ILO), der UN-Menschenrechtserklärung (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948) sowie der UN Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung (vom 14.06.1992) verpflichtet und geht somit einher mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Um diese Verpflichtungen nachhaltig zu erfüllen, misst sich die igefa an den Kriterien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) und legt mit ihrem Nachhaltigkeitsbericht alle zwei Jahre Rechenschaft ab. Hierbei kommt der Grundsatz zur ausschließlich wahrheitsgetreuen Veröffentlichung von Inhalten zum Tragen, der durch das Vier-Augen-Prinzip beziehungsweise definierte Freigabemechanismen sichergestellt ist. Darüber hinaus ist ein Integriertes Managementsystem implementiert, das nach DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert ist, Arbeitssicherheitsmanagement gemäß OHSAS 18001 sowie Nachhaltigkeitsaspekte gemäß GRI einschließt. Grundsätzlich gilt das Vorsorgeprinzip. Über das mit dem Managementsystem einhergehende Melde- und Berichtswesen sind Transparenz und kontinuierliche Verbesserung gewährleistet.

Mit der Aufnahme zahlreicher Kompetenzpartner aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen und Regionen in den igefa Nachhaltigkeitsrat (vgl. Punkt 5 Verantwortung) wurde Mitte des Jahres 2016 eine umfassende Stakeholder-Analyse sowie Ermittlung der wesentlichen Themen und Risiken anhand der Kriterien des GRI(G4)-Standards initiiert. Dadurch soll eine Neudefinition der Nachhaltigkeitsziele und Strategie sowie ggf. Managementstandards bis Ende 2016 erreicht werden.

*02. Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der Nachhaltigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben und wie es diese in der Strategie berücksichtigt und systematisch adressiert.*

Als Vollsortimenter im Hinblick auf Produkte des täglichen Bedarfs ist die igefa der Versorgungspartner für gewerbliche und institutionelle Großverbraucher in Deutschland und Teilen Europas. Indem Kunden jedweder Branche und Größe in Deutschland und Europa ihre Beschaffung von C-Artikeln über die igefa abwickeln und auf eine reduzierte Anzahl von Herstellern konzentrieren, können sie nicht nur deutlich Prozesskosten einsparen, sondern durch gebündelte Lieferungen und damit weniger Transportwege, weniger Kraftstoffverbrauch und weniger CO<sub>2</sub>-Ausstoß auch einen wesentlichen ökologischen Effekt erzielen.

Bei der Auswahl der Lieferanten trägt die igefa ihrerseits eine besondere Verantwortung gegenüber Kunden und der Gesellschaft und praktiziert ein verantwortungsbewusstes Lieferantenmanagement, das diese zur Einhaltung folgender Grundsätze verpflichtet:

- Einhaltung der Gesetze
- Verbot von Korruption und Bestechung
- Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter
- Verbot von Kinderarbeit
- Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter
- Umweltschutz

Von den Lieferanten der igefa wird erwartet, dass sie diese im Lieferanten Code of Conduct beschriebenen Grundsätze schriftlich bestätigen und entsprechend umsetzen, auch im Hinblick auf deren Lieferkette.

Der Fachkräftemangel und der damit einhergehende Wertewandel auf der Arbeitnehmerseite stellen Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Die

igefa investiert deshalb verstärkt in das Personalwesen, um damit umzugehen und ihren Wachstumsbestrebungen langfristig gerecht zu werden.

Zur Feststellung der Wesentlichkeit s. auch Punkt 5 Verantwortung.

*03. Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.*

Die Nachhaltigkeitsziele der igefa beziehen sich im Wesentlichen auf die Bereiche

- Transparenz in der Lieferkette (vgl. [igefa Compliance](#))
- Ausweitung ökologischer Sortimente, auch im Eigenmarkenbereich
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, u.a. durch...
  - die Erweiterung des Seminarangebotes für Mitarbeiter im Rahmen des igefa Campus (vgl. Punkt 16 Qualifizierung) und...
  - den Ausbau des Gesundheitsmanagements im Unternehmen (vgl. [igefa Gesundheit und Sicherheit](#))
- Minderung der Umwelteinflüsse insbesondere bezogen auf...
  - die energiebezogenen Leistungen,
  - die Einsparung von Papier und
  - den Ausstoß von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Rahmen von Verkehrswegen (Auslieferungen, Fachberatung im Außendienst)
- Intensivierung der Maßnahmen im Hinblick auf Korruptionsprävention (Schulung aller Mitarbeiter aus dem Vertriebsaußendienst, dem Einkauf und der Verwaltung sowie aller Führungskräfte bis Q1/2017)

Die genauere, d.h. qualitative oder/und quantitative Festlegung der Nachhaltigkeitsziele für die Zukunft erfolgt bis Ende 2016 durch den neupositionierten igefa Nachhaltigkeitsrat (vgl. Punkt 5 Verantwortung).

*04. Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.*

Die igefa ist ein Verbund von Fachgroßhändlern, es findet keine Produktion statt.

Die Wertschöpfungskette der igefa ist gekennzeichnet durch die **Entwicklung integrierter Beschaffungs- und Versorgungslösungen im Bereich der C-Artikel** - maßgeschneidert für den Kunden, damit dieser sich ganz auf seine Kernkompetenzen konzentrieren kann.

Die igefa betreut Kunden aus den verschiedensten Branchen:

- Gesundheitswesen
- Gebäudereinigung
- Gastgewerbe, das heißt Gastronomie, Hotellerie, Catering
- Produzierendes Gewerbe
- Verkehrswesen
- Öffentliche Einrichtungen
- Foodservice und Retail

Jeder Kunde hat einen fachkompetenten Branchenspezialisten als Ansprechpartner im Außendienst. Dieser steht für die Zufriedenheit seines Kunden und eine partnerschaftliche und lang anhaltende Geschäftsbeziehung. Um ein überzeugendes Angebot wettbewerbsfähiger Produkte und einzigartiger Dienstleistungen zu unterbreiten, nimmt der Außendienstmitarbeiter zunächst eine **ausführliche Analyse der Beschaffungsstrukturen und Produktpalette** seines Kunden vor.

In darauf folgenden vertrieblichen, technischen, organisatorischen und Controlling-Fragen wird der Außendienst vom Vertriebsinnendienst unterstützt. Dieser ist vor allem verantwortlich für die Kundenstammpflege, Angebotserstellung und Auftragsverarbeitung.

Auf die Qualität der Stammdatenpflege im hauseigenen Warenwirtschaftssystem wird besonders geachtet, damit nachfolgende Prozesse zur Zufriedenheit der Kunden abgewickelt werden können.

Hierzu gehört neben den Kundeninformationen besonders auch die Pflege der Produkt- und Lieferantendaten, die im Einkauf erfolgt. Des Weiteren sorgt der Einkauf für die **Beschaffung bzw. Verfügbarkeit der Handelswaren in den Lägern**, ggf. mithilfe des Zentrallagers, die igefa Zentrallogistik, wenn es um spezielle Sortimente geht.

Der Einkauf wird durch den igefa Zentraleinkauf unterstützt, welcher für die gewissenhafte Lieferantenauswahl und -bewertung, den Abschluss von Rahmenvereinbarungen, die Verhandlung von wettbewerbsfähigen Konditionen und die Pflege der Lieferantenbeziehungen sorgt. Die igefa arbeitet vor allem mit namhaften deutschen und internationalen Herstellern von gewerblichen Markenprodukten zusammen, aber auch mit spezialisierten Nischenherstellern für besondere Kundenwünsche.

Für die Sortimentsentwicklung und -entscheidungen ist das **Category Management** verantwortlich, das intensiv mit dem Vertrieb und Einkauf sowie mit den Lieferanten zusammenarbeitet, um in punkto Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit immer die richtigen Produkte ins Portfolio aufzunehmen.

Die Wareneinlagerung und -kommissionierung findet an 30 Standorten in Deutschland statt, von wo aus 400 fachkundige angestellte Kraftfahrer tagtäglich die Auslieferung mit eigenen LKW tourenoptimiert vornehmen.

Das Prinzip der nachhaltigen Entwicklung ist im Integrierten Managementsystem fest verankert – in Form von Strategievorgaben, Policies und Handlungsrichtlinien. Es wird in den wesentlichen (oben genannten) Unternehmensbereichen gelebt und kontinuierlich intensiviert:

- im Produktmanagement hinsichtlich nachhaltigkeitsrelevanter Produktvorgaben

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

- in der Beschaffung in Bezug auf eine verantwortungsvolle Lieferkette (Umwelt, Produktionsbedingungen, Transportwege)
- in der Logistik mit dem Ziel einer ressourceneffizienten Auslieferung
- in der Kundenberatung sowohl hinsichtlich nachhaltiger Produkte als auch Services im Sinne ressourceneffizienter kundenseitiger Beschaffungsprozesse
- im Gebäudemanagement mit dem Ziel größtmöglicher Energieeffizienz

Die Transparenz über Leistungskennzahlen und Prozesse ermöglicht die Festlegung konkreter Ziele und Maßnahmen, die durch den Qualitätszirkel bzw. den igefa Nachhaltigkeitsrat nachverfolgt und bewertet werden. Über ein umfangreiches Seminarwesen, Messen und Publikationen geben wir unser Nachhaltigkeitsverständnis und die Ergebnisse unserer diesbezüglichen Anstrengungen an interessierte Parteien und Kunden weiter.

## Prozessmanagement - Regeln und Prozesse

*05. Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Der igefa Nachhaltigkeitsrat ist das bundesweite Steuerungsgremium für die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Firmenverbundes.

Nach fünf Jahren Nachhaltigkeitsmanagement wurde der igefa Nachhaltigkeitsrat neu positioniert: Den Kern des igefa Nachhaltigkeitsrats bilden seit Mitte 2016 die Vorsitzende Julia Del Pino (Kruse Firmenverbund) zusammen mit den stellvertretenden Vorsitzenden Anna Eichler-Schenck (Eichler-Kammerer Unternehmensgruppe) und Jens Jarolimeck (Toussaint-Gruppe) unter der Schirmherrschaft von igefa Vorstandsmitglied Wolfgang Eichler (Eichler-Kammerer Unternehmensgruppe). Damit sind vier Vertreter der Inhaberfamilien aus drei unterschiedlichen Unternehmensgruppen federführend für Nachhaltigkeit verantwortlich, was wiederum die Bedeutung von Nachhaltigkeit innerhalb der igefa unterstreicht.

Als Know-how-Träger für die Strategiefindung wie auch als Multiplikatoren in die Unternehmensbereiche bzw. Regionen fungieren Kompetenzpartner unterschiedlichster Fachbereiche, die ihre Arbeit in dieser neuen Funktion bereits aufgenommen haben. Hierzu zählen Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen

- Geschäftsentwicklung
- Kundenorientierung
- Produktverantwortung
- Strategischer Einkauf / Lieferkettenmanagement
- Logistik
- E-Business / IT-Infrastruktur / Geschäftsprozesse
- Verwaltung / Beschaffung Nicht-Handelsware
- Compliance / Korruptionsprävention
- Internationale Beziehungen
- Marketing
- Qualitäts- / Umwelt- / Arbeitssicherheitsmanagement

Im Sommer/Herbst 2016 nimmt der neue igefa Nachhaltigkeitsrat unter Einbeziehung aller oben genannten Beteiligten eine umfassende Stakeholderanalyse, eine ausführliche Betrachtung der für die igefa und ihre Stakeholder wesentlichen Themen im Hinblick auf G4 (GRI) sowie eine grundsätzliche Risikobewertung vor, um die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele der igefa bis Ende 2016 neu zu definieren.

*06. Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.*

Die Unternehmens- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von Zielen, Maßnahmen und Projekten sowie durch Verhaltensregeln (z.B. igefa Verhaltenskodex) und Prozessanweisungen konkretisiert. Durch das Integrierte Managementsystem, zertifiziert nach DIN ISO 9001 und 14001 (vgl. Punkt 1 Strategische Analyse und Maßnahmen), ist sichergestellt, dass Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden. Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wird erkanntes Verbesserungspotential z.B. aus Kundenrückmeldungen mit entscheidenden Auswirkungen auf die Umwelt, auf die Sicherheit oder auch Zufriedenheit von Mitarbeitern bzw. Kunden in die Nachhaltigkeitsstrategie und das Managementsystem integriert.

Im Hinblick auf die jährlich stattfindenden Audits durch unabhängige Dritte unterliegt das System auch einer regelmäßigen externen Überwachung.

*07. Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.*

Mithilfe der zentralen igefa Datenbank sowie einem Online-Eingabetool für die Mitgliedsbetriebe in den Regionen zur Meldung verschiedenster Daten verfolgt und berichtet der igefa Nachhaltigkeitsrat die wesentlichen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit :

- Umsatzanteil Öko-Label-Produkte (aus zentraler igefa-Datenbank)
- Verbrauch Geschäftspapier einschließlich Recyclingquote, Kartonnagen und Folien (Meldewesen Regionen)
- Energiebedarf unterteilt nach LKW, PKW, Heizenergie und Strom (Meldewesen Regionen, tlw. abhängig von den Abrechnungen der Versorger)
- Wasserbedarf (Meldewesen Regionen, abhängig von den Abrechnungen der Versorger)
- Ausstoß von CO<sub>2</sub>-Emissionen (Meldewesen Regionen Umrechnungsfaktoren aus GEMIS-Datenbank)
- Abfälle unterteilt nach gefährlichen und ungefährlichen Abfällen (Meldewesen Regionen)
- Mitarbeiterdaten unterteilt nach weiblich/männlich, Vollzeit/Teilzeit, Festanstellung/befristete Verträge, Alter, Betriebszugehörigkeit, Führungskräfte, Auszubildende (Meldewesen Regionen)
- Arbeitsunfälle und daraus resultierende Fehltage (Meldewesen Regionen)
- Anteil Lieferanten, die den Code of Conduct bestätigt haben (Meldewesen Strategischer Einkauf)

Eine Reihe weiterer Leistungsindikatoren, z.B. Fluktuationsquote, Krankheitsquote, tlw. Mitarbeiterzufriedenheit u.v.m. werden darüber hinaus auf regionaler Ebene zum Unternehmenscontrolling herangezogen.

Stand: 2015, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Die Qualität der Daten wird über das Vier-Augen-Prinzip wie auch im Rahmen interner und externer Audits für die ISO-Zertifizierungen überwacht.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Die igefa hat sich selbst und ihre Lieferanten auf die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation für gerechte menschenwürdige Arbeits- und Sozialstandards (ILO), der UN-Menschenrechtserklärung (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948) sowie der UN Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung (vom 14.06.1992) verpflichtet und geht somit einher mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Hierin inbegriffen sind insbesondere die Einhaltung der Gesetze, der Schutz der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und das Verbot von Korruption (vgl. Punkt 1 Strategische Analyse und Maßnahmen).

Dokumentiert ist dieses ethische bzw. Werteverständnis der igefa in

- der [igefa Unternehmenspolitik](#),
- dem für alle Beschäftigten der igefa auch außerhalb Deutschlands geltenden [igefa Verhaltenskodex](#) und
- dem [Code of Conduct für Lieferanten der igefa](#)

Konkrete Vorgaben sind darüber hinaus im Integrierten Managementsystem bestehend aus für alle Beschäftigten gültigen Regeln, Verantwortlichkeiten und Prozessanweisungen u.a. zu den Themen Qualität, Umwelt, Arbeitsschutz und Compliance dokumentiert. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Nachhaltigkeitsseite unter [Grundsätze](#).

Damit ist ein Regelwerk geschaffen, welches Mitarbeitern als Anleitung dient und woran sich Lieferanten zu messen haben.

Die Führungskräfte tragen diesbezüglich eine besondere Verantwortung, indem sie eine entsprechend vorbildliche Verhaltensweise an den Tag legen, die ihnen anvertrauten Mitarbeiter entsprechend anleiten und Anlaufstelle für Schwierigkeiten und Hinweise sind.

Verstöße können darüber hinaus über ein Briefkastenverfahren (auch anonym) gemeldet werden.

## Prozessmanagement - Anreizsysteme

08. Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter orientieren sich vornehmlich an kaufmännischen Kennzahlen und an der dauerhaften Wertschöpfung wie z.B. der Effizienzsteigerung von Prozessen oder der nachhaltigen Entwicklung neuer Dienstleistungen für Kunden. Die Zielerreichung wird in jährlichen Gesprächen gemeinsam mit dem Mitarbeiter überprüft.

Die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist bisher nicht explizit Bestandteil von Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter, die Einhaltung der Vorgaben aus dem Nachhaltigkeitsmanagement wird jedoch grundlegend für alle Mitarbeiter vorausgesetzt und wird als Bedingung für die dauerhafte Wertschöpfung betrachtet.

Die Nachverfolgung der Nachhaltigkeitsziele generell erfolgt mindestens jährlich im Zusammenhang mit der Berichterstattung (Nachhaltigkeitsbericht und DNK-Entsprechenserklärung im Wechsel) durch den igefa Nachhaltigkeitsrat.

Darüber hinaus findet mit der jährlichen Managementbewertung durch die Umweltmanagementbeauftragten eine sehr detaillierte Überwachung der Umweltziele und -maßnahmen statt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Die igefa bietet ihren Mitarbeitern und leitenden Führungskräften eine nachvollziehbar leistungsgerechte, verlässliche und wettbewerbsfähige Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die Basis der Gehaltsfindung und gegebenenfalls Variablen richtet sich unabhängig vom Geschlecht nach den Kriterien Leistung, Komplexität der Aufgaben, Verantwortung, Bedeutung der Funktion für das Unternehmen sowie Qualifikation und Erfahrung des Mitarbeiters.

Maßgeblich für die Bewertung dieser Faktoren sind vor allem die jeweilige Funktions- beziehungsweise Stellenbeschreibung sowie gegebenenfalls individuelle Zielvereinbarungen.

Zur Verbesserung der Altersvorsorge wird jedem Mitarbeiter die Gehaltsumwandlung zur Einzahlung in eine vom Unternehmen angebotene Direktversicherung beziehungsweise Pensionskasse ermöglicht. Den individuellen Vermögensaufbau der Mitarbeiter unterstützt das Unternehmen mit der Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Keine Datenerhebung.



## Prozessmanagement - Stakeholderengagement

*09. Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.*

Die igefa setzt auf einen intensiven Dialog mit ihren Stakeholder, um deren Erwartungshaltung heute und in der Zukunft zu erfahren, frühzeitig Chancen, Risiken und Trends zu identifizieren, Handlungsoptionen zu erarbeiten und diese in die Zukunftsausrichtung des Unternehmens einfließen zu lassen. Es geht darum, nicht nur zu reagieren, sondern bereits im Vorfeld Entwicklungen aktiv mitzugestalten.

Zu den wesentlichen Stakeholdern der igefa zählen in erster Linie Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, aber auch Verbände, die Inhaber, die internationalen Großhandelsnetzwerke INPACS und Network, Hochschulen/ Berufsschulen und IHKs, Banken, Versicherer, Sozialversicherungen, Berufsgenossenschaften, die Nachbarschaft, Wettbewerber, Behörden, Gesetzgeber, Nicht-Regierungsorganisationen sowie die allgemeine Öffentlichkeit.

Die igefa tritt auf unterschiedlichste Art und Weise in den Austausch mit ihren Stakeholdern – auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Besonders wichtig ist der igefa, den Dialog systematisch auf breiter Ebene zu führen, um eine einseitige Sicht zu vermeiden und ein möglichst vollständiges Bild zu bekommen. Neben dem persönlichen Gespräch im täglichen Prozess, der Teilnahme an internen und externen Veranstaltungen sowie Befragungen wirkt die igefa in Verbänden, Gremien und Initiativen mit und nimmt am gesellschaftlichen Diskurs teil.

Die igefa versteht den Dialog als kontinuierlichen Prozess, um ihr Handeln und ihre Planungen immer wieder neu auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls Veränderungen einzuleiten. Klarheit, Offenheit und Kontinuität sind dabei entscheidende Faktoren, um voneinander zu lernen und sich weiterzuentwickeln, aber auch Verständnis zu schaffen und Vertrauen aufzubauen beziehungsweise zu wahren.

[Hier](#) erfahren Sie mehr zu diesem Thema.

Im Rahmen der Neubesetzung des igefa Nachhaltigkeitsrats und Nachhaltigkeitsstrategiefindung erfolgt im Herbst 2016 eine ausführliche Stakeholder-Analyse (vgl. Punkt 5 Verantwortung).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator G4-27*

*Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)*

Kunden und Bewerbern ist es zunehmend wichtig, wie die igefa als Unternehmen und Arbeitgeber ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird. Kunden fragen verstärkt nach Verhaltenskodizes, Zertifizierungen, Initiativen und Engagement - im Rahmen von Ausschreibungen, über Fragebögen und externe Bewertungsinstitute (z.B. EcoVadis), aber auch in Vor-Ort-Audits. Bewerber recherchieren vor allem in Arbeitgeberbewertungsplattformen und den igefa-Nachhaltigkeits- und Karriereseiten.

Auf Kundenseite und in der allgemeinen Öffentlichkeit steigt die Nachfrage nach alternativen Einwegprodukten für den Unterwegsverzehr. Hierum hat sich die igefa gekümmert und ökologische Serviceverpackungen, die ressourcenschonend hergestellt wurden und die rohstofflich, werkstofflich oder thermisch recycelt werden können, sind bereits verstärkt im Einsatz. Die igefa arbeitet weiter an der Ausweitung des nachhaltigen Sortiments, aber auch an neuen Versorgungskonzepten mit Blick auf die Kreislauf-Abfallwirtschaft.

Im Zusammenhang mit nachhaltigen Sortimenten erwarten die Kunden auch erhöhte Transparenz im Hinblick auf Produktinformationen, z.B. zum Recyclinganteil in der Verpackung eines Produktes oder zum Produktlebenszyklus hinsichtlich ökologischer und sozialer Faktoren. Hier arbeitet die igefa intensiv mit den Herstellerunternehmen zusammen und entwickelt ihr hauseigenes ERP-System sowie ihre E-Business-Systeme entsprechend weiter, um sich ihre Vorreiterstellung am Markt zu sichern.

Mitarbeiter und Bewerber fordern verstärkt Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mehr Gesundheit am Arbeitsplatz. Konkret zu nennen sind hier flexible Arbeitszeiten, Heimarbeitsplatz-Regelungen und die Unterstützung hinsichtlich sportlicher Aktivitäten in einzelnen Firmengruppen.

Unterschiedlichste Maßnahmen und Regelungen wurden hierzu an einzelnen Firmengruppen bereits realisiert (z.B. Gesundheitstage, Firmenläufe, finanzielle Unterstützung bei Fitnessangeboten, gesunde Mahlzeiten, täglich gratis frisches Obst und Wasser). Über den in 2016 neu installierten *HR-Kreis* (Human Resources) wird der zukünftige Umgang mit diesen Fragen weiter erörtert.

Gerechtfertigt ist das Feedback des Institut für Wirtschaftsforschung IÖW für das Ranking eingereichter Nachhaltigkeitsberichte, dass die igefa klarere Aussagen im Hinblick auf die Festlegung "smarter" Nachhaltigkeitsziele treffen sollte. Mit der Neupositionierung des igefa Nachhaltigkeitsrats ist genau dies bis Ende 2016 der Anspruch (vgl. Punkt 3 Ziele bzw. Punkt 5 Verantwortung).

## Prozessmanagement - Innovationsmanagement

10. Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Der ökologische Fußabdruck der igefa ergibt sich hauptsächlich aus dem Ressourcenverbrauch für Gebäude, Fahrzeuge, interne Prozesse (IT, Gabelstapler etc.) sowie indirekt aus dem Produktangebot.

Durch Investitionen in moderne ressourcenschonende Gebäude- und Fahrzeugtechnik werden grundsätzliche Voraussetzungen zur höheren Energieeffizienz geschaffen.

So produziert die igefa inzwischen rund 1000 Megawattstunden Solarenergie pro Jahr an den Standorten Bremen, Dresden, Kornwestheim, Malterdingen, Memmingen und Rostock. Am Standort Hegro in Büttelborn (bei Frankfurt) wurde in 2016 eine weitere Photovoltaikanlage in Betrieb genommen und auch im [Neubau von Henry Kruse am Standort Neumünster](#) (Schleswig-Holstein) wird neuerdings Solarenergie gewonnen, so dass CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Verbrauch elektrischer Energie reduziert werden können. Mehr dazu im Bereich [Umwelt](#) auf den igefa Nachhaltigkeitsseiten.

Ende 2015 hat sich die igefa umfangreichen Energieaudits durch externe Experten unterzogen und neue Impulse hinsichtlich weiterer Einsparpotentiale erhalten. Hierzu gehören die Beleuchtung in einzelnen Läger wie auch der Beladevorgang von Staplern.

Durch laufende [Prozessoptimierung](#), insbesondere im Hinblick auf die LKW-Tourenplanung und die kombinierte Kundenbetreuung durch Außendienst- und Innendienst-Fachberater, wird die [Effizienz](#) ständig weiter ausgebaut.

Über das Produktangebot kann aufgrund der Vielzahl der Produkte und Lieferanten noch recht wenig Aussage getroffen werden. Öko-Labels geben Hinweise, aber nicht vollständig Aufschluss. Sie implizieren weniger Umweltbelastungen beim Kunden (Wasser, Abfall, Strom), aber auch in der Produktion werden häufig bereits Belastungen minimiert.

Per Ende 2015 beträgt der Anteil des ökologischen Sortiments bei der igefa 25 Prozent des Gesamtumsatzes (Vorjahr 23,5 Prozent). Das Wachstum basiert insbesondere auf der Einführung von Neuheiten an nachhaltigen Einwegprodukten. Lesen Sie mehr dazu [hier](#).

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

- Reduzierung der Kraftstoffverbräuche PKW um 3,6 Prozent zum Vorjahr: 55,05 TJ in 2015 zu 57,09 TJ in 2014
- Reduzierung des Stromverbrauchs um 1,1 Prozent zum Vorjahr: 59,06 TJ in 2015 zu 59,73 TJ in 2014

Datenbasis gemäß G4-EN1 einschließlich Vorkette.

Abweichungen der angegebenen Daten zu denen im igefa Nachhaltigkeitsbericht 2013/2014 hängen mit dem für den Jahresvergleich notwendigen Ausschluss diverser Niederlassungen zusammen, die in den Vorjahren aufgrund des neuen Systems keine Daten gemeldet haben.

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Keine Erhebung.

## Umwelt - Ressourcen

11. Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Zu den wesentlichen Faktoren der igefa im Hinblick auf den Verbrauch natürlicher Ressourcen (keine Produktion!) gehören der Verbrauch von

- Kraftstoff (Diesel) im Rahmen des Vertriebs über den Außendienst (ca. 450 PKW bundesweit) und der Auslieferung (ca. 400 LKW bundesweit) - insgesamt etwa 70 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs,
- Strom für die Ausübung der Geschäftstätigkeit vor Ort (IT-Prozesse, Flurförderfahrzeuge etc.) und für die Gebäude (Beleuchtung, Klimatisierung etc.)
- Heizenergie für die Gebäude

Die hier genannten Faktoren beeinflussen zugleich maßgeblich den direkten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Gruppe (vgl. Punkt 13).

Der Austausch von Fahrzeugen erfolgt schrittweise mit Erreichen einer vorgegebenen Kilometerleistung. Bei der Neuanschaffung gelten Richtlinien, nur Fahrzeuge aus den besten Effizienzklassen bzw. Euronormen auszuwählen bzw. bestimmte CO<sub>2</sub>-Grenzen nicht zu überschreiten.

Entstehender Abfall wird nach Papier / Pappe, Stretchfolien, Holz und Sonderabfällen getrennt und über zertifizierte Entsorgungsbetriebe entsorgt bzw. der Wiederaufbereitung (Recycling) zugeführt. Hierbei sind > 97 Prozent als ungefährliche Abfälle einzustufen (vgl. Leistungsindikator G4-EN23 unter Punkt 12).

12. Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat und wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen.

In ihrer Unternehmenspolitik verpflichtet sich die igefa, zur Minderung von Umweltbelastungen beizutragen und insbesondere ihre energiebezogenen Leistungen im Hinblick auf die Unternehmensabläufe durch Förderung und Beschaffung energieeffizienter Produkte, Dienstleistungen und Prozesse zu verbessern. Hierzu zählen:

- Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs durch konsequente Einhaltung der Effizienzklassen/ Euronormen bzw. CO<sub>2</sub>-Grenzen bei der PKW- bzw. LKW-Neuanschaffung
- Effizienzsteigerung der Gebäudeenergie durch Umsetzung der Maßnahmen aus dem Energieauditbericht 2015 (z.B. Einsatz von LED-Beleuchtung in einzelnen Lagern) sowie
- Einsatz von Photovoltaik an den neuen Standorten (Büttelborn und Neumünster 2016 sowie Berlin 2018)
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch Einsatz belegloser Auslieferungstechnik (*Telematik*)

(vgl. Punkt 13 Klimarelevante Emissionen)

Die diesbezüglich konkret messbaren Umweltziele sind standortbezogen unterschiedlich und werden im Rahmen des Umweltmanagementsystems verfolgt.

Die qualitativen oder/und quantitativen Umweltziele igefaweit werden bis Ende 2016 durch den neupositionierten igefa Nachhaltigkeitsrat festgelegt (vgl. Punkt 5 Verantwortung).

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1  
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Verbrauch von Geschäftspapier gesamt 2015: gerundet 23,3 Mio Blatt, davon  
Frischfaser-Papier: 7,8 Millionen Blatt  
Recycling-Papier: 15,5 Millionen Blatt  
Damit liegt die Recyclingquote beim Geschäftspapier bei 66,37 %, Tendenz steigend (2014: 54,30 %)

Die Daten beruhen auf einer fast vollständigen Meldung aller Standorte mit Ausnahme der Firma Brune Bielefeld.

Leistungsindikator G4-EN3  
Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Kraftstoffverbrauch PKW 2015: 55,05 TJ (2014: 57,09 TJ) inkl. Vorkette  
Kraftstoffverbrauch LKW 2015: 126,5 TJ (2014: 119,0 TJ) inkl. Vorkette  
Verbrauch elektrischer Energie 2015: 59,06 TJ (2014: 59,73 TJ) - 2015 inkl. Vorkette  
Verbrauch Heizenergie 2015: 42,06 TJ (2014: 40,1 TJ) inkl. Vorkette

Datenbasis wie G4-EN1. Bei der Heizenergie mussten aufgrund fehlender Abrechnungen der Versorger außerdem Arndt München und igefa Rostock ausgeschlossen werden.

Abweichungen der angegebenen Daten für das Jahr 2014 zu denen im igefa Nachhaltigkeitsbericht 2013/2014 hängen mit dem für den Vier-Jahresvergleich notwendigen Ausschluss diverser Niederlassungen (im Nachhaltigkeitsbericht) zusammen, die in den Vorjahren aufgrund des neuen Systems noch keine Daten gemeldet hatten.

Im Hinblick auf die Kraftstoffverbräuche LKW sei erwähnt, dass die Werte - auch diejenigen im igefa Nachhaltigkeitsbericht 2013/2014 - nur bedingt aussagekräftig sind, da ein Teil der Auslieferungen aus Optimierungsgründen an externe Logistiker vergeben wurde, über dessen Umfang aktuell keine Transparenz vorliegt. Nachdem dieser Fehler erkannt worden ist, wurden bereits erste Daten der betreffenden Logistiker eingeholt.

*Leistungsindikator G4-EN8*  
*Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)*

Wasserbrauch aus kommunaler Wasserversorgung gesamt 2015: 13.895 Liter, davon  
Grundwasser: 9.573 Liter  
Quellwasser: 970 Liter  
Uferfiltrat: 677 Liter  
Angereichertes Grundwasser: 1084 Liter  
See- und Talsperrenwasser: 1417 Liter  
Flusswasser: 131 Liter

Der Wasserbedarf der igefa liegt nur unwesentlich über dem Wasserverbrauch für den Betrieb der sanitären Anlagen für die Mitarbeiter und wird daher als nicht wesentlicher Faktor der Umweltbeeinflussung betrachtet. Dennoch werden die Werte im Rahmen des Umweltmanagements verfolgt, so dass bei einem unerwarteten Mehrverbrauch Maßnahmen eingeleitet werden können.

Die Daten beruhen auf einer fast vollständigen Meldung der Standorte mit Ausnahme der Firmen Arndt München und Nürnberg, Brune Bielefeld und igefa Rostock.

*Leistungsindikator G4-EN23*  
*Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)*

Abfälle 2015 gesamt: 1.109,7 Tonnen, davon

**ungefährliche Abfälle: 1.082 Tonnen**

Pappe / Papier: 582 Tonnen  
Folie / Kunststoff: 204 Tonnen  
Verpackungen: 113 Tonnen  
Holz: 47 Tonnen  
Siedlungsabfälle: 124 Tonnen  
Schrott: 3,5 Tonnen  
Elektroschrott: 0,7 Tonnen

**gefährliche Abfälle: 27,7 Tonnen**

Chemikalien: 8 Tonnen  
gefährliche Verpackungen: 16,7 Tonnen  
sonstige gefährliche Abfälle (Dämmmaterial, Leuchtstoffröhren, Akkus): 3 Tonnen

Die Daten beruhen auf den regionalen Meldungen mit Ausnahme der Firmen Brune Bielefeld, Hegro Erfurt, Hegro Kassel, igefa Leipzig, igefa Mettmann, O S Stuttgart, Oelckers Hamburg und Toussaint Hanweiler.

## Umwelt - Treibhausgase

13. Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Der von der igefa verursachte Treibhausgas-Fußabdruck wird im Wesentlichen durch den Verbrauch von Kraftstoff (zu ca. 70 Prozent) und darüber hinaus durch den Verbrauch von Strom und Heizenergie an den einzelnen igefa-Standorten beeinflusst. Diese Verbräuche sind weitestgehend transparent, sie werden regelmäßig ausgewertet und verglichen. Mit deren Reduzierung geht die Reduzierung der Treibhausgasemissionen einher (vgl. Punkt 10 und Punkt 12).

Zu den diesbezüglichen Zielen zählen:

>> Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Flottendurchschnitts durch konsequente Einhaltung der Effizienzklassen/ Euronormen bzw. CO<sub>2</sub>-Grenzen bei der PKW- bzw. LKW-Neuanschaffung

**Der durchschnittliche PKW-Flotten-CO<sub>2</sub>-Wert der igefa in Deutschland (einschl. igefa ProMedical und Friedrich CliniCare) liegt per Ende 2015 mit 128,5g/km schon 4g unter dem Vorjahreswert.**

**Die LKW-Flotte bestehend aus 420 Fahrzeugen (NEU: inkl. igefa ProMedical und Friedrich CliniCare) setzt sich per Ende 2015 bereits zu 84% aus Fahrzeugen der Euronorm 5, 6 bzw. EEV1 zusammen. In 2014 entsprachen nur 60% diesen Normwerten.**

>> Effizienzsteigerung der Gebäudeenergie durch Umsetzung der Maßnahmen aus dem Energieauditbericht 2015 (z.B. Einsatz von LED-Beleuchtung in einzelnen Lagern)

>> Einsatz von Photovoltaik an den neuen Standorten (Büttelborn und Neumünster 2016 sowie Berlin 2018)

**Bis Ende 2015 produzierte die igefa bereits rund 1.000 Megawattstunden Solarenergie pro Jahr an den Standorten Bremen, Dresden, Kornwestheim, Malterdingen, Memmingen und Rostock.**

**Darüber hinaus liegt der Anteil an Ökostrom (regenerativer Energie) bei 17,25 %, Tendenz steigend (2014: 15,66 %) (Datenbasis vgl. Leistungsindikator G4-EN3).**

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Direkte THG-Emissionen 2015 gesamt: 13.298 Tonnen, unterteilt nach Emissionen aus...

Kraftstoffverbräuchen PKW: 3.451 Tonnen

Kraftstoffverbräuchen LKW: 7.953 Tonnen

Verbrauch von Heizenergie: 2.495 Tonnen

(Datenbasis analog Leistungsindikator G4-EN3)

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Indirekte THG-Emissionen 2015 gesamt: 11.531 Tonnen, unterteilt nach Emissionen aus...

Kraftstoffverbräuchen PKW: 646 Tonnen

Kraftstoffverbräuchen LKW: 1.481 Tonnen

Verbrauch von Heizenergie: 47 Tonnen

Verbrauch elektrischer Energie: 3.357 Tonnen

(Datenbasis analog Leistungsindikator G4-EN3)

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)



Keine Erhebung.

Leistungsindikator G4-EN19  
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

- Reduzierung der THG-Emissionen aus Kraftstoffverbräuchen PKW um 3,6 Prozent zum Vorjahr
- Reduzierung der THG-Emissionen aus dem Stromverbrauch um 1,1 Prozent zum Vorjahr

(vgl. Leistungsindikator G4-EN6 unter Punkt 10)

## Gesellschaft - Arbeitnehmerrechte

*14. Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert.*

Wie in der [Unternehmenspolitik](#) und im [Verhaltenskodex](#) angeführt, hat sich die igefa auf die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation für gerechte menschenwürdige Arbeits- und Sozialstandards (ILO) verpflichtet.

Beide Vorgabedokumente sind Teil des integrierten Managementsystems und somit bindend. Verstöße können an die Führungskraft bzw. über ein entsprechend installiertes Meldeverfahren, auch anonym, an einen Ombudsmann gemeldet werden, wobei der Absender aufgrund der Meldung nicht benachteiligt wird.

Die Einhaltung der Vorgaben, insbesondere auch im Hinblick auf das strenge deutsche Arbeitsrecht und die gesetzlichen Regelungen zur Sozialversicherung wird regelmäßig im Zuge der Überprüfungen durch die Rentenversicherung und das Finanzamt bestätigt. Dies beinhaltet die Entlohnung, Arbeitszeiten, Urlaub etc.

Der igefa Code of Conduct für Lieferanten beinhaltet die oben angeführten Prinzipien für die Zulieferkette. Von den wesentlichen Lieferanten der igefa wird erwartet, dass sie den Code of Conduct schriftlich bestätigen und umsetzen - auch im Hinblick auf deren Lieferkette. Transparenz im Hinblick auf die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch Zertifizierungen der Lieferanten gewährleistet, z.B. nach SA 8000, OHSAS 18001 oder auch BSCI.

Die Beteiligung der Mitarbeiter an der nachhaltigen Entwicklung der igefa ist im Verhaltenskodex ausdrücklich erwünscht und erfolgt bisher auf Eigeninitiative und freiwillig. Mit der Neupositionierung des igefa Nachhaltigkeitsrats (vgl. Punkt 5 Verantwortung) werden aufgrund der Verflechtung mit den einzelnen Fachbereichen eine noch stärkere Einbeziehung der Mitarbeiter und Berücksichtigung ihrer Ideen und Vorschläge erwartet.

Mehr Informationen zu diesem Thema sind zu finden auf der igefa Nachhaltigkeitsseite unter [Compliance/Lieferkette](#) und Arbeitsbedingungen bzw. im [igefa Nachhaltigkeitsbericht](#) auf den Seiten 26f und 37.

Die hier getroffenen Aussagen beziehen sich ausschließlich auf die igefa in Deutschland. Dieselben Standards werden jedoch auch für die inhabergeführten Mitgliedsbetriebe im Ausland (Belgien, Dänemark, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Tschechien) vorausgesetzt.

*15. Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern.*

Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit ungeachtet der Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie des Geschlechts oder Alters sind Grundpfeiler der Selbstverpflichtung der igefa und wesentlicher Bestandteil des igefa [Verhaltenskodex](#).

Dieser ist Teil des integrierten Managementsystems und somit bindend.

Verstöße können an die Führungskraft bzw. über ein entsprechend installiertes Meldeverfahren, auch anonym, an einen Ombudsmann gemeldet werden, wobei der Absender aufgrund der Meldung nicht benachteiligt wird.

Die Einhaltung der Vorgaben, insbesondere auch im Hinblick auf das strenge deutsche Arbeitsrecht und die gesetzlichen Regelungen zur Sozialversicherung wird regelmäßig im Zuge der Überprüfungen durch die Rentenversicherung und das Finanzamt bestätigt. Dies beinhaltet die Entlohnung, Arbeitszeiten, Urlaub etc. (vgl. Punkt 14).

Die Vergütung orientiert sich im Wesentlichen an folgenden Kriterien: Funktion, Qualifikation, Grad der Verantwortung, Leistung bzw. der Zielerreichungsgrad und Betriebszugehörigkeit.

Die Arbeitszeiten im Unternehmensverbund orientieren sich strikt an den gesetzlichen Vorgaben, Überstunden werden i.d.R. finanziell oder per Freizeitausgleich abgegolten. Je nach Möglichkeiten der einzelnen Unternehmensbereiche werden bei Bedarf zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie flexible Arbeitszeiten, Teilzeit- oder Heimarbeit individuell vereinbart.

Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter gehören zu den grundlegenden Prinzipien in der igefa. Aus diesem Grund ist ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem implementiert, das die Grundzüge der OHSAS 18001 beinhaltet und einer regelmäßigen Überwachung im Rahmen von internen wie auch externen Audits und Begehungen standhält.

Allen Mitarbeitern werden je nach Altersgruppe unterschiedlich regelmäßig arbeitsmedizinische Untersuchungen angeboten. Im Bedarfsfall unterstützt die Organisation, Veränderungen im Hinblick auf die Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsinhalte, Ergonomie oder Ähnliches herbeizuführen.

*16. Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen.*

Im Mittelpunkt von Employability stehen in der igefa

- lebenslanges Lernen und Wissensmanagement
- Ausbildung
- (Mitarbeiter-) Entwicklung und Karriere sowie
- Gesundheitsmanagement

**Wissensmanagement** ist in dem Dreiecksgefüge igefa, Kunden und Industrie zentrales Element, um zusammen bestmöglich zu wirken und einen nachhaltigen Nutzen für alle Beteiligten zu erreichen. Aus diesem Grund wurde in 2012 der igefa Campus ins Leben gerufen. Dieser stellt mit seinem Seminarprogramm bedarfs- und zukunftsorientiert das benötigte Wissen für Kunden und Mitarbeiter zur Verfügung. Die Campusthemen für Mitarbeiter und Führungskräfte der igefa schließen unter anderem Vertriebs- und Einkäufertrainings, Persönlichkeitsentwicklung, Führung und Kommunikation mit ein.

Lesen Sie mehr dazu auf den [Campusseiten](#) der igefa Homepage bzw. im [igefa Nachhaltigkeitsbericht](#) auf den Seiten 28f. und 38.

Die Berufsausbildung ist entscheidend für die nachhaltige Personalplanung in der igefa, denn "die igefa bildet aus, um zu übernehmen" (vgl. [Ausbildung bei igefa](#)). Eine Vielzahl ehemaliger Auszubildender und Trainees bekleiden heute verantwortungsvolle Positionen in der igefa – national und international. Die Ausbildungsgänge aktuell sind:

- Kaufmann im Groß- und Außenhandel
- Informatikkaufmann
- Kaufmann für Spedition und Lagerlogistik (neu)
- Fachlagerist
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Bachelor of Arts im Studiengang Wirtschaft
- Kaufmann für Marketingkommunikation (neu)
- Service- und Berufskraftfahrer (neu)

Die Ausbildung bei der igefa ist breit gefächert und anspruchsvoll. Vom ersten Tag an arbeiten Auszubildende aktiv mit und übernehmen Verantwortung. Durch individuelle Schulungen werden die Themen vertieft, die im Arbeitsalltag von besonderer Bedeutung sind.

Die fachliche Ausbildung wird an diversen Standorten um berufsbegleitende Trainings ergänzt, die die jungen Menschen unterstützen, sich zu Persönlichkeiten mit hoher Sozialkompetenz zu entwickeln, die methodisch fit sind und eigenverantwortlich agieren.

In jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen wird die Unternehmensplanung mit den Mitarbeitererwartungen abgeglichen, mit dem Ziel, für jeden einzelnen Mitarbeiter und auslernenden Auszubildenden eine persönliche Entwicklungsplanung zu erstellen. Dies beinhaltet eine systematische Bewertung der benötigten Qualifikation(en) heute und in der Zukunft und die Identifikation notwendiger Schulungen. Aber auch für persönliche Themen ist Raum in diesen Gesprächen, z.B. in Bezug auf Gesundheitsfragen.

An den meisten igefa-Standorten wurden bereits verschiedenste Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in den Arbeitsalltag integriert: Gesundheitstage, Firmenläufe, ein Fitnessraum, Fahrradtag, finanzielle Unterstützung bei Fitnessangeboten, gesunde Mahlzeiten, Obst und Wasser gratis und nicht zuletzt die bis September 2016 fertiggestellte Betriebssporthalle im nördlichsten Bundesland. Ziel ist es, das Gesundheitsmanagement in der igefa systematisch weiter auszubauen, um die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit sowie Motivation der Mitarbeiter langfristig zu fördern und zugleich die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

Die oben aufgeführten Themen sind von zentraler Bedeutung im igefa Firmenverbund und werden zukünftig über den HR-Kreis (Human Resources) gesteuert, welcher sich sowohl aus Personalern als auch aus Inhabervertretern der igefa Mitgliedsunternehmen zusammensetzt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

*Leistungsindikator G4-LA6*

*Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)*

Generell geht von der Geschäftstätigkeit der igefa keine besondere Unfallgefährdung aus.

Mit insgesamt 30,5 Unfällen je 1.000 Mitarbeitern im Jahr (ohne Friedrich CliniCare und igefa ProMedical) liegt die igefa nach wie vor im allgemeinen Durchschnitt für Deutschland und deutlich unter Vorjahr (2014: 35 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter) (vgl. Berufsgenossenschaften Handel und Warendistribution sowie Transport und Verkehrswirtschaft).

Die Fehltagquote bezogen auf 220 Arbeitstage pro Mitarbeiter im Kalenderjahr (2015) liegt mit ca. 0,34 Prozent leicht unter dem Vorjahresniveau (2014: 0,35 Prozent).

Den gesetzlichen Meldepflichten wird im Rahmen des Arbeitssicherheitsmanagementsystems in allen Regionen genüge getan, d. h. Unfälle werden erfasst und ausgewertet. Dabei wird unterschieden nach anzeige- und nicht anzeigepflichtigen Unfällen sowie nach Arbeits- und Wegeunfällen. Die Unfallursache wird umgehend vor Ort und auch noch einmal im Rahmen der regelmäßig stattfindenden ASA-Sitzungen (Arbeitsschutzausschuss) hinsichtlich Vorbeugemaßnahmen erörtert und es werden erkannte Vorbeugemaßnahmen ergriffen. Meldepflichtige Unfälle (ab drei Tagen) werden der zuständigen Berufsgenossenschaft gemeldet.



Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Keine überregionale Erhebung.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Eine strukturierte Erhebung der durchschnittlichen jährlichen Stundenzahl, die Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurden, findet nicht statt, da sie für die igefa bisher keinen Mehrwert bietet.

Neben den regelmäßigen gesetzlich geforderten Unterweisungen und Schulungen zur Arbeitssicherheit, zum Umgang mit Gefahrstoffen etc. werden die Mitarbeiter anhand ihrer Arbeitsanforderungen und auf Grundlage ihrer Qualifikation durch individuelle Schulungen unterstützt (z.B. Verkaufsförderung, Produktkenntnisse, Stärkung persönlicher Fähigkeiten).

Erfahren Sie alles zu diesem Thema im [igefa Nachhaltigkeitsbericht](#) auf den Seite 29 und 38.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

**Mitarbeiterzahlen ohne Auszubildende und Leiharbeitnehmer per Stichtag 31.12.2015 (NEU: inkl. igefa ProMedical und Friedrich Clinicare):**

**Mitarbeiterzahl Gesamt: 2.541**

Vollzeit: 2.268/ Teilzeit 273

Festangestellt: 2.310 / Zeit- bzw. Jahresverträge: 229

Weiblich: 784 / Männlich: 1.757 (davon gewerblich, d.h. im Logistikbereich: 1.022)

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund: 84

**Altersstruktur**

Bis 30 Jahre: Weiblich = 149 / Männlich = 230

31 bis 55 Jahre: Weiblich = 486 / Männlich = 1.237

über 55 Jahre: Weiblich = 127 / Männlich = 312

**Altersstruktur der Führungskräfte**

Weibliche Führungskräfte: 40 / Männliche Führungskräfte: 167

Bis 30 Jahre: Weiblich = 3 / Männlich = 4

31 bis 55 Jahre: Weiblich = 29 / Männlich = 129

über 55 Jahre: Weiblich = 7 / Männlich = 35

**Betriebszugehörigkeit**

bis 5 Jahre: Weiblich = 317 / Männlich = 770

6 bis 10 Jahre: Weiblich = 143 / Männlich = 325

11 bis 15 Jahre: Weiblich = 136 / Männlich = 258

16 bis 25 Jahre: Weiblich = 146 / Männlich = 306

über 25 Jahre: Weiblich = 45 / Männlich = 127

**Auszubildende**

155 Auszubildende: 49 weiblich, 106 männlich

**Leiharbeitnehmer**

Durchschnittlich ca. 43 Leiharbeitnehmer im Jahr (davon ca. 39 im gewerblichen Bereich zum Ausgleich von Auftragsspitzen).

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

In 2015 ist kein Diskriminierungsvorfall bekannt geworden.



---

Im [igefa Verhaltenskodex](#) sind u.a. die Rechte von Mitarbeitern geregelt. Über ein anonymes Meldewesen können Regelverstöße wie Diskriminierung gemeldet werden.  
Generell werden Verstöße von der jeweiligen Unternehmensleitung konsequent verfolgt und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

## Gesellschaft - Menschenrechte

17. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen für die Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden.

Von den Lieferanten der igefa wird erwartet, dass sie den [igefa Code of Conduct](#) schriftlich bestätigen und entsprechend umsetzen, auch im Hinblick auf deren Lieferkette.

Dies beinhaltet u.a. den Schutz der Menschenrechte gemäß UN-Menschenrechtserklärung (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948) einschließlich dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit.

Sofern ein solches Commitment zweifelhaft ist, kann die Zusammenarbeit mit dem betreffenden Lieferanten grundsätzlich in Frage gestellt werden.

In regelmäßigen Abständen werden einzelne Lieferanten im Hinblick auf die Einhaltung des igefa Code of Conduct bewertet und überprüft.

Dem Vorsorgeprinzip folgend intensiviert die igefa künftig ihre Überwachungsmechanismen bei definierten Lieferanten und Sortimenten, insbesondere in Risikoländern, um Gewissheit über die Herstellbedingungen im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte zu erlangen.

Bis Ende 2016 gilt es, den Prozess zu definieren und im Integrierten Managementsystem zu verankern. Dies wurde in einem entsprechenden Projekt in Zusammenarbeit mit der INPACS bereits begonnen.

Lesen Sie mehr zum Lieferantenmanagement im [igefa Nachhaltigkeitsbericht](#) auf den Seiten 26f. und 53.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator G4-HR1*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)*

Per Ende 2015 haben etwa 90 Prozent der Lieferanten (Umsatzbetrachtung) den igefa Code of Conduct beziehungsweise entsprechend gleichlautende Verpflichtungen schriftlich bestätigt und teilen somit das Commitment zum Schutz der Menschenrechte gemäß UN-Menschenrechtserklärung (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948) einschließlich dem Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit – auch für deren Zulieferkette (2014: 86 Prozent).

*Leistungsindikator G4-HR9*

*Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)*

Bisher kann keine Aussage hierzu getroffen werden, da sich der Prozess noch im Aufbau befindet (vgl. Punkt 17).

*Leistungsindikator G4-HR10*

*Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)*

Bisher noch keine vollständige Erhebung. Potentielle und neue Lieferanten wurden teilweise durchleuchtet.

Wie in Punkt 17 erwähnt, wird der detaillierte Ablauf bis Ende 2016 definiert und in das Integrierte Managementsystem aufgenommen.

*Leistungsindikator G4-HR11*

*Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)*

In 2015 sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden.

## Gesellschaft - Gemeinwesen

*18. Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.*

Die Familienunternehmen innerhalb der igefa sind den Gemeinden, in denen sie agieren, gegenüber verpflichtet, denn sie handeln dort bereits seit Generationen. Sie bieten einen besseren Service als Wettbewerber mit großen Konzernstrukturen, denn sie sind Teil dieser Gemeinden.

Auch betrachten sie es als ihren Auftrag und als Chance, das gesellschaftliche Leben vor Ort aktiv mitzugestalten und zu fördern. Dabei ist der Anspruch, dort zu wirken, wo Hilfe dringend benötigt wird und auch ankommt. Insofern kommt das Engagement vor allem sozialen Projekten und Hilfsorganisationen zugute, die Kindern und benachteiligten Menschen helfen - auf unterschiedlichste Weise: Durch Sachspenden wie Weihnachtsgeschenke an bedürftige Kinder oder auch Ware an Hilfsorganisationen, durch Geldspenden an Stiftungen und Vereine, durch Sammelaktionen im Rahmen von Messen, Firmenjubiläen etc., aber auch durch den freiwilligen Einsatz der Mitarbeiter.

**Im Jahr 2015 hat die igefa in Summe etwa 199.300 € aus eigenen Mitteln gespendet.**

Erfahren Sie mehr zu diesem Thema unter Gesellschaftliches Engagement auf der igefa [Nachhaltigkeitsseite](#).

Damit setzt die igefa auf die regionale Wertschöpfung in einem Marktumfeld, das geprägt ist von Globalisierung und Konzentration. Sie ermöglicht ihren Mitgliedsunternehmen nachhaltiges Wachstum und deren Mitarbeitern wiederum einen sicheren Arbeitsplatz.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator G4-EC1*

*Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)*

Im Jahr 2015 konnte bundesweit ein Umsatz in Höhe von 776 Mio € erreicht werden, was einem Wachstum von rund 6 Prozent zum Vorjahresergebnis entspricht.

Für weitere betriebswirtschaftliche Kennzahlen liegen in den Firmengruppen interne Auswertungen und Berichte vor, die nicht überregional kommuniziert bzw. veröffentlicht werden.

## Gesellschaft - Politische Einflussnahme

*19. Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.*

Eine politische Einflussnahme im Hinblick auf die Interessen des Großhandels allgemein erfolgt indirekt durch die Mitgliedschaft sämtlicher igefa Niederlassungen in den jeweiligen Industrie- und Handelskammern.

Kein Eintrag in Lobbylisten, keinerlei Mitgliedsbeiträge, Spenden oder Zuwendungen an politische oder Regierungsinstitutionen. Dies entspricht dem [igefa Verhaltenskodex](#), in dem es heißt "Wir leisten grundsätzlich keine Spenden an politische Institutionen, Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unseren Grundsätzen nicht entsprechen bzw. dem Ansehen der igefa schaden könnten. Unsere Spendenaktivitäten sind immer transparent; der Empfänger und die Verwendung einer Spende sind jeweils rechtlich vertretbar und dokumentiert."

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator G4-S06*

*Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)*

0,00 € politische Spenden.

## Gesellschaft - Korruption

20. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren und wie sie geprüft werden. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Mit der Überwachung der geltenden Rechtsvorschriften und deren Umsetzung sind je nach Themengebiet unterschiedlichste Fachbereiche und Mitarbeiter betraut – intern und extern, zentral und regional. Hierzu zählen die jeweilige Rechtsabteilung, ein externes Institut für Produkt- und Datenprüfungen, Qualitäts- und Umweltmanagementverantwortliche, eine externe Umweltberatung, Sicherheitsbeauftragte, Datenschutzbeauftragte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, AMG-Beauftragte, Gefahrstoff-, Gefahrgut- und Giftbeauftragte, die Berufsgenossenschaft, die Rentenversicherung und einige mehr.

Die einzelnen Verantwortlichkeiten sowie konkreten Handlungsvorgaben sind im Integrierten Managementsystem geregelt, um größtmögliche Rechtssicherheit zu gewährleisten. Eine Überwachung der Rechtskonformität erfolgt darüber hinaus mindestens jährlich im Rahmen der internen und externen Audits (vgl. [Compliance](#) auf der igefa Nachhaltigkeitsseite).

Darüber hinaus beinhaltet der im April 2014 veröffentlichte igefa Verhaltenskodex eine Richtlinie zum Verbot von Korruption und Bestechung. Der [igefa Verhaltenskodex](#) ist Teil unseres Integrierten Managementsystems und somit bindend. Rechtswidriges Verhalten kann über ein entsprechend installiertes Meldeverfahren, auch anonym, an einen Ombudsmann gemeldet werden, wobei der Absender aufgrund der Meldung nicht benachteiligt wird. Bisher sind keine Hinweise im Hinblick auf Korruptionsverdacht eingegangen.

Zur Korruptionsprävention wurden im ersten Halbjahr 2016 alle Mitarbeiter aus den Bereichen Vertrieb, Einkauf und Verwaltung sowie alle Führungskräfte des Kruse Firmenverbundes geschult, um das Bewusstsein zu fördern und Orientierung zu geben. Weitere Unternehmensgruppen folgen in der zweiten Jahreshälfte.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

Es haben keine derartigen Untersuchungen stattgefunden.

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Keine Vorfälle bekannt.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Für 2015 sind der igefa keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt geworden. Eine bundesweite Erhebung findet nicht statt.