

Gute Arbeit.



IFÜREL EMSR



Was ist unternehmerische Verantwortung?





Haben wir als Unternehmen eine Verantwortung?

Wenn ja, welche?

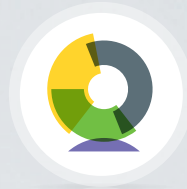
Und: Was können wir tun, um dieser gerecht zu werden?

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 8–13) 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 **interne Vorgehensweise** (SEITEN 14–15) beschreibt, wie wir strukturiert daran arbeiten, unsere Ziele zu erreichen. Hilfreich dabei sind für uns **Audits** (SEITE 16–17), die von externen Organisationen durchgeführt werden. Unsere **Meilensteine 2015** (SEITEN 18–20) zeigen eine Übersicht der wichtigsten umgesetzten Maßnahmen. Ein kurzer Ausblick soll zeigen, wie wir unseren Weg in **Zukunft** (SEITE 21) weiter gehen. Im **Anhang** (AB 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,

ein Blick in die Historie von IFÜREL zeigt, dass das verantwortliche Handeln seit jeher eine wichtige Rolle im Unternehmen spielt: Bereits 1942 hat der Firmengründer Albert Schlenkhoff eine Unterstützungskasse gegründet, mit der die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – die damals noch nicht für alle Arbeitnehmer gesetzlich verankert war – sowie Sterbegeld und eine betriebliche Altersversorgung eingeführt wurden. Auch in vielen anderen Bereichen stand für Albert Schlenkhoff das verantwortliche Handeln im und mit dem Unternehmen im Fokus. Heute bezeichnen wir dies als „nachhaltig“.

Warum nehme ich hier Bezug auf die Historie? Weil diese Geschichte unser heutiges Handeln maßgeblich prägt. Das, was wir heute tun, ist die Fortschreibung der Werte des Unternehmensgründers mit modernen Mitteln in einem modernen Umfeld. Letztendlich geht es darum, das Unternehmen

„Letztendlich geht es darum, das Unternehmen und das Umfeld der nächsten Generation ein wenig besser zu hinterlassen, als wir es selbst vorgefunden haben.“

und das Umfeld der nächsten Generation ein wenig besser zu hinterlassen, als wir es selbst vorgefunden haben.

Dieser Gedanke hat uns dazu bewegt, seit 1996 Unternehmensverantwortung nicht mehr nur aus „dem Bauch heraus“ zu leben, sondern zu systematisieren.

Ein Grund dafür ist, dass in unserem zunehmend komplexer werdenden Umfeld – sowohl bezogen auf die technischen Anforderungen unserer Leistungen als auch jene der Umwelt und Gesellschaft – ein strukturiertes Handeln erforderlich ist. Hierzu gehört, dass wir die Frage, ob wir den richtigen Weg einschlagen, nicht nur aus unserem Blickwinkel beurteilen, sondern uns hierbei objektiven externen Kriterien stellen. Seit 2012 lassen wir uns deshalb von EcoVadis auditieren und sind mit einer Selbstverpflichtung 2013 dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Auch in Zukunft werden wir intensiv daran arbeiten, die Ziele des Global Compact in unseren Unternehmen umzusetzen. In 2015 haben wir die Weichen gestellt,



um uns ab 2016 zudem dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu stellen, der das Nachhaltigkeitsengagement von Unternehmen transparent und vergleichbar macht.

Neben der Weiterführung aller bereits angestoßenen Themen rund um die Unternehmensverantwortung haben wir in 2015 einige Schwerpunkte gebildet: Es wurde die Struktur einer Compliance-Schulung entwickelt, die wir erstmals Anfang 2016 durchgeführt haben. Das in 2015 entwickelte Konzept sieht vor, in mehreren Schulungsblöcken Mitarbeiter verschiedener Führungsebenen in Workshops mit Fachanwälten anhand von Praxisbeispielen für das Thema zu sensibilisieren. Zudem haben wir unsere Lieferanten auf die Einhaltung unseres „Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten“ verpflichtet. Im Kern verpflichten wir unsere Lieferanten damit, unsere Werte in Bezug auf faire Entlohnung und Arbeitssicherheit ebenso einzuhalten, wie wir es tun. Neu ist ebenso das Energieaudit, welches wir erstmals durchgeführt haben: In diesem ermittelten wir die Energieverbräuche unserer zentralen Standorte und unserer Betriebsabteilungen bei Kunden. Dieses konkrete Wissen um die Energieverbräuche werden wir zukünftig im Detail ausbauen und unsere Verbräuche auf dieser Basis gezielt reduzieren.

So war 2015 für uns geprägt von etlichen neuen Maßnahmen, um einen weiteren Schritt in Richtung unseres eingangs erwähnten Ziels zu tun: dass Unternehmen und das Umfeld der nächsten Generation ein wenig besser zu hinterlassen, als wir es selbst vorgefunden haben.

Unternehmensverantwortung im Dialog.

Bitte sprechen Sie mich an:
verantwortung@ifuerel.de

Henrich Kleyboldt

Henrich Kleyboldt
Geschäftsführender Gesellschafter

Wir regeln das.

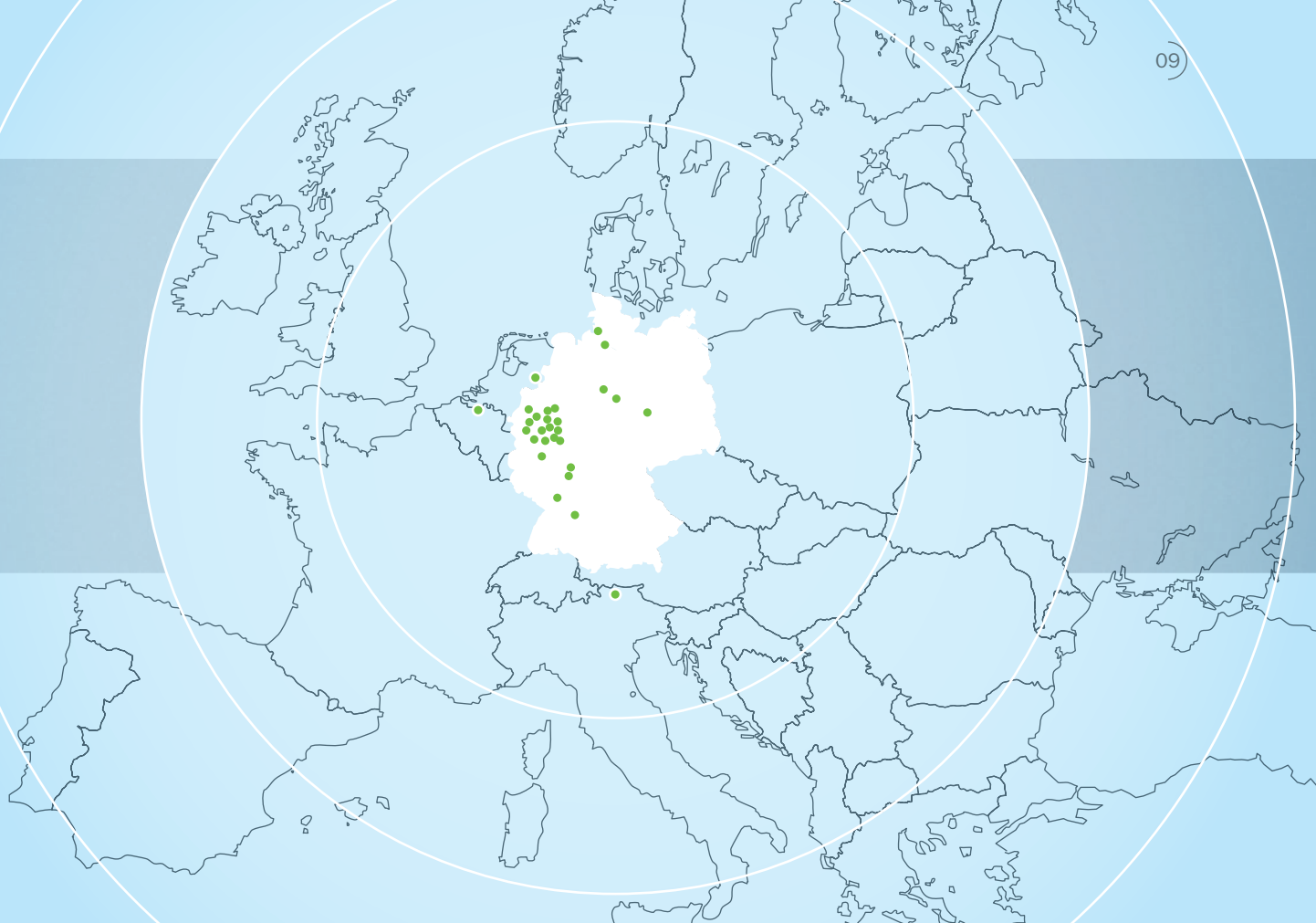
Die Qualifikation und Verlässlichkeit unserer Mitarbeiter ist eine unserer Stärken.

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.

Das Jahr 2015 war für uns geprägt von der Etablierung bzw. Einführung neuer Geschäftsmodelle. Hierzu zählt zum Beispiel die verantwortliche Elektrofachkraft: Diese übernimmt in Betrieben die sicherheitstechnische Überwachung der elektrotechnischen Betriebsteile. Mit unserem Fachpersonal haben wir die verantwortliche Elektrofachkraft für einige unserer Kunden als Dienstleitung gestellt. Im Zuge der zunehmenden Digitalisierung haben wir unsere Wartungsprozesse umgestellt. Ein Aspekt dabei ist die digitale Erfassung der Wartungsleistungen und Ergebnisse sowie deren ausführliche digitale Dokumentation.

Den durchgängig in unserem Geschäft zu verzeichnenden erhöhten Anforderungen begegnen wir mit einer umfassenden Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Gemeinsame Werte und ein fundiertes Fachwissen sind die Grundlagen für exzellente Leistungen und zufriedene Kunden.

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



Gezielte Ausbildung

IFÜREL stellt für junge Menschen jedes Jahr circa fünf Ausbildungsplätze für die Ausbildung zum/r Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik und einen für die Ausbildung zum/r Industriekaufmann/-frau bereit. Am 31.12.2015 hatten wir 18 gewerbliche und zwei kaufmännische Auszubildende. Drei gewerbliche und zwei kaufmännische Auszubildende haben in 2015 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Einer dieser Auszubildenden hat im vergangenen Jahr als Landessieger NRW an den Deutschen Meisterschaften im Elektrohandwerk teilgenommen und den 3. Platz belegt.

Unser Ziel bei der Ausbildung junger Menschen ist nicht nur die Vermittlung der notwendigen Ausbildungsinhalte, sondern darüber hinaus Impulse zu geben, das eigene Potenzial zu erkennen und zu nutzen. Wir ermutigen die jungen Menschen zu wachsen, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und sich immer wieder neue Ziele zu setzen. Unsere Intention dabei ist, den Auszubildenden eine sowohl fachliche als auch persönliche Entwicklungsmöglichkeit zu geben, die sie befähigt, sich auf dieser Basis eine gesicherte Existenz aufzubauen. Aus unserer Unternehmensperspektive liegt in diesem Vorgehen die Chance, dass wir auch zukünftig hochgradig kompetente Mitarbeiter haben und so für unsere Kunden ein sehr leistungsfähiger Partner sind.

Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

Die BetrSichV legt ein besonderes Augenmerk auf die Fachkunde der im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter. Zum Erhalt der Fachkunde ist eine kontinuierliche Weiterbildung erforderlich. Bereits 2003 wurde bei IFÜREL eine systematische Weiterbildung eingeführt. Insgesamt 2743 Teilnehmer aus dem eigenen Hause besuchten die Schulungen bis Ende 2015. Im Jahr 2015 waren es allein 301 Teilnehmer. Das Schulungsspektrum umfasst 40 verschiedene Themenbereiche von „Explosionsschutz-Grundlagen“ bis hin zu „Elektrische Begleitheizung – Aufbau, Montage, Prüfen“. Die Nähe zur Praxis und das umfassende Spezialwissen der Fachleute des Unternehmens zeigen sich nicht zuletzt darin, dass auch Kunden ihre Mitarbeiter von IFÜREL schulen lassen. IFÜREL verfügt über

- Sachverständige für die Prüfung elektrischer Anlagen,
- EMV-Sachkundige (EMV – Elektromagnetische Verträglichkeit),
- Befähigte Personen (Prüfer),
- fachkundige EMSR-Monteure für explosionsgeschützte Bereiche und
- Blitzschutzfachkräfte für explosionsgeschützte Bereiche.

Zusätzlich zu den Schulungen werden Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig mit Unterweisungen und Newsletters über aktuelle Fragen im Zusammenhang mit Vorschriften informiert.

Die IFÜREL Gruppe



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.



Den Lebenszyklus im Blick

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.

Komplexe Gebäudetechnik

Ein großer deutscher Pharmakonzern baut mit umfangreichen Investitionen die Produktionskapazität für hochwirksame Pharmazeutika an einem der Hauptstandorte aus. Es entstehen zwei Gebäude je für Produktion und Qualitätssicherung. Ersteres hat allein die Fläche von etwa fünf Fußballfeldern. Beide Gebäude enthalten Reinräume, wobei jene des Qualitätssicherungslabors über 15 Lüftungsanlagen verfügen. IFÜREL ist bei beiden Gebäuden für die technische Gebäudeausstattung mit Planung, Hard- und Softwareengineering, dem Schaltanlagenbau, der Montage von Feldgeräten sowie die abschließende Inbetriebnahme verantwortlich. Aufgrund der komplexen Anforderungen des Kunden kam eine Siemens Simatic PCS7 für die Gebäudetechnik zum Einsatz.

Überwachungsbedürftige Anlagen

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

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.

Dynamische Wartungsverträge

Einer der führenden Industriegase-Hersteller hat die komplette Wartung und Instandhaltung von zwei Luftzerlegungsanlagen sowie einer CO-Anlage an IFÜREL vergeben. Der Wartungsvertrag umfasst Routinemaßnahmen entsprechend einem festgelegten Inspektionsplan sowie die Störungsbeseitigung in Bereitschaft. Überzeugt hat den Kunden unter anderem ein dynamisches Vertragskonzept, mit dem die Leistungen sich an die tatsächliche Bedarfsentwicklung des Kunden anpassen.

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.

Gewächshaus mit Klimakammern

Für einen weltweit tätigen Chemiekonzern realisiert IFÜREL die komplette Elektromontage und Installation für einen neuen Gewächshauskomplex. Das Gebäude an einem Forschungsstandort für Agrarprodukte verfügt unter anderem über große Laborbereiche sowie mehrere Klimakammern zur Simulation unterschiedlicher Umgebungsbedingungen. Das komplexe Gewächshaus weist allein über 70 Schaltschränke auf. Vier Mitarbeiter wurden geschult, um die notwendige Dokumentation mit einer vom Kunden gewünschten neuen Dokumentationssoftware zu erstellen.

BUS-Systeme

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

Überzeugende Leistungen

Der Anspruch von IFÜREL ist, mit qualitativ hochwertigen Produkten und Dienstleistungen Kunden zu überzeugen. Dies kann eine herausragende Leistung sein, wie die Erstellung von Europas größtem BUS-Netzwerk, oder auch schlicht eine innovative Vertragsgestaltung, die dem Kunden die Sicherheit bietet, auch bei einer langfristigen Bindung Leistungen bedarfsgerecht abrufen zu können.



Handeln über den Tag hinaus



Unternehmensverantwortung: intern überprüft 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 Beschäftigten, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Anspruchsberechtigten 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 führen jährlich Managementbewertungen durch, mit denen das integrierte Prozessmanagementsystem auf seine Wirksamkeit hin überprüft wird. So stellen wir regelmäßig unsere Prozesse auf den Prüfstand, um diese generell weiterzuentwickeln oder veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

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

Grundsätze festlegen

Sieben für uns wesentliche Kernthemen haben wir für unser Unternehmen identifiziert, diese analysiert und in für uns gültige Grundsatzserklärungen (Seiten 22–35) gefasst.

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

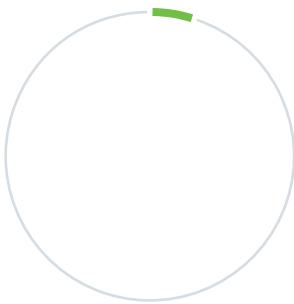
Unsere wesentlichen Unternehmensprozesse sind im Hinblick auf die von uns verfassten Grundsatzserklärungen überprüft worden. Dort, wo es nötig war, haben wir die Prozesse angepasst und neue Verfahrensweisen implementiert, weil wir sicherstellen wollen, dass die Grundsätze eingehalten werden.

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.

Chancen durch den Blick von außen



Unternehmensverantwortung extern überprüft und bewertet: „IFÜREL gehört zu den besten 5 % der von EcoVadis bewerteten Unternehmen.“

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) in Bezug auf Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Korruptionsvermeidung und Umgang mit Lieferanten auditieren, zuletzt im Juni 2016. EcoVadis erstellt hieraus ein Nachhaltigkeitsrating. Bereits 2014 gehörten wir mit 69 Punkten zu den besten 5 % der bewerteten Unternehmen und erhielten dafür die Auszeichnung in Gold (CSR-Rating, Gold Recognition Level). 2016 erreichten wir wieder den Gold-Status, diesmal mit 73 Punkten. Der Bereich Arbeitsbedingungen, für uns als Dienstleistungsunternehmen der Schwerpunkt des Audits, sowie der Bereich Umweltschutz wurden 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.

Von vielen unserer Kunden werden wir direkt oder über Dienstleister in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und faire Geschäftspraktiken (Vermeidung von Korruption, Bestechung und wettbewerbsfeindlichen Praktiken) auditiert. 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.

Teilnahme am Deutschen Nachhaltigkeitskodex

In 2015 liefen die Vorbereitungen, um mit der erforderlichen Entsprechungserklärung ab Mitte 2016 am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK, www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de) teilzunehmen. Der DNK macht das Nachhaltigkeitsengagement von Unternehmen unter anderem durch zwanzig qualitative Kodex-Kriterien mit standardisierten Mindestanforderungen transparent und vergleichbar. Die Kriterien erstrecken sich auf die Bereiche Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft.

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.



Meilensteine 2015

Fairer Umgang mit den Anspruchsberechtigten und faire Geschäftspraktiken

- Der Krankenstand ist von 4,3% auf 5,0% gestiegen
- Wir pflegen langfristige Kundenbeziehungen. Unsere durchschnittliche Zusammenarbeit mit Kunden beträgt mehr als 20 Jahre.
- Wir wurden von unseren Kunden mehrfach ausgezeichnet, zum Beispiel erhielten wir 2015 zum wiederholten Male von der Sabic beim European Contractor EHSS-Award (Environment, Health, Safety, Security) die Auszeichnung in Gold verliehen. Von Axalta (vormals DuPont) wurden wir als Contractor of the Year 2015 ausgezeichnet.
- Entwickelt haben wir in 2015 das Konzept einer Compliance-Schulung, die Anfang 2016 erstmals durchgeführt wurde.

Ökonomische Nachhaltigkeit

- In 2015 haben wir unsere Organisation optimiert und verschlankt. Die operativen Einheiten erhielten weitere Entscheidungsbefugnisse und Verantwortung.
- Unsere interne Kommunikation ist mit Fokus auf Transparenz und Effizienz verbessert worden. Ebenso haben wir die Kommunikation mit Kunden durch eine verstärkte Vernetzung per IT optimiert.
- Alle vorgenannten Aspekte tragen dazu bei, dass wir bei stabiler Beschäftigung die Rentabilität unserer Projekte erhöht haben.
- Unser Kundenportfolio konnten wir verbreitern sowie unser Leistungsspektrum ausbauen.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsnormen

- Ausbau des internen Schulungssystems
- 301 Teilnehmer wurden zu insgesamt 40 Themen erfolgreich geschult.
- Für die Meister- und Techniker-Ausbildung wurden drei Stipendien vergeben.

- In 2015 wurde das Projekt „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ gestartet. Dies wird 2016 weitergeführt mit dem Ziel, außergewöhnliche Belastungen zu identifizieren und diesen mit geeigneten Maßnahmen gegenzusteuern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Unsere Vision ist weiterhin: NULL Unfälle.
- Die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle hat sich von 4 auf 7 Unfälle erhöht (bei ca. 700 Mitarbeitern).
- Trotz der Erhöhung hatten neun von 15 Betriebsabteilungen mehr als 1.000 Kalendertage ohne meldepflichtige Betriebsunfälle.
- 2015 wurden 60 Begehungen von Betriebsabteilungen und Projektbaustellen zur Gefahrenermittlung und Eliminierung von Gefahrenpotenzialen durchgeführt.
- Seit 18 Jahren ist das IFÜREL Arbeitsschutz-Managementsystem erfolgreich nach SCC** und seit 2013 nach SCCP zertifiziert.
- 31 Mitarbeiter haben ein Ersthelfertraining absolviert.
- Vorsorgeuntersuchungen aufgrund von speziellen Belastungen am Arbeitsplatz sind in 126 Fällen durchgeführt worden.

Qualität und Erfüllung der Kundenforderungen

- In unseren Schulungen vermitteln wir theoretische Grundlagen und praktische Fertigkeiten, um den individuellen Kundenanforderungen optimal entsprechen zu können. 260 Mitarbeiter wurden speziell bezüglich dieser Qualitätsfaktoren geschult.
- Seit 18 Jahren ist IFÜREL erfolgreich ISO-9001-zertifiziert.





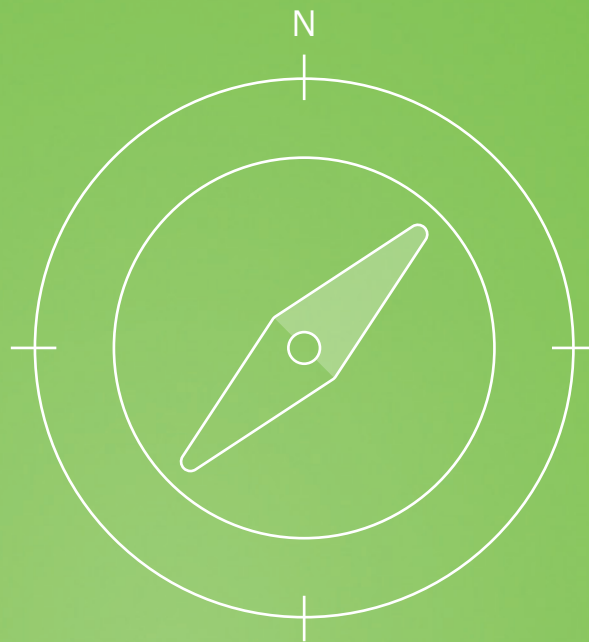
Umweltschutz

- Erstmals wurde ein Energieaudit der zentralen Standorte und Betriebsabteilungen bei Kunden durchgeführt. Die Ergebnisse des Audits sollen zukünftig helfen, die Energieverbräuche gezielt zu reduzieren.
- Seit Anfang 2015 nutzen wir zertifizierten Ökostrom aus Wasserkraft für die Verwaltung und das Werk Herne.
- Der Austausch von Altfahrzeugen wurde kontinuierlich fortgesetzt. Die von IFÜREL in 2015 angeschafften Neufahrzeuge unterschreiten folgende CO₂-Grenzwerte:
 - Pkw 130 g/km
 - Baustellenfahrzeuge wie Doppelkabine 200 g/km



Bürgerschaftliches Engagement

- Zum 31.12.2015 beschäftigte IFÜREL 18 gewerbliche und zwei kaufmännische Auszubildende. Fünf Auszubildende haben in 2015 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Ein Auszubildender hat den Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks im Elektrohandwerk in NRW gewonnen und auf Bundesebene den 3. Platz belegt.
- Wir fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter beispielsweise als Arbeitsrichter sowie Prüfer in der Berufsausbildung bei IHK und Handwerkskammer.
- Zudem unterstützen wir Kinder und Jugendliche, zum Teil aus sozial schwierigem Umfeld. Dies geschieht über langfristige Kooperationen mit zwei Hilfsorganisationen.
- Für die Grundschule Schillerstraße in Herne hat IFÜREL einen Aktionstag „Raus aus dem toten Winkel“ durchgeführt. Schüler konnten sich unter anderem in einen Lkw setzen und lernen, welche Umfeld-Bereiche der Fahrer nicht einsehen kann. Dies erhöht die Sensibilität der Schüler für Gefahrenbereiche an Lkw.



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 Managementsystems nach ISO 14001 im Jahr 2017 geplant. Unternehmensverantwortung ist eine Zukunftsaufgabe.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 4

Ausgabedatum:
14.04.2016

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.

Wir vermeiden Geschäfte mit Personen oder Unternehmen, die unsere Werte nicht akzeptieren und unseren Ruf schädigen könnten.

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 ab.
- 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 Anspruchsberechtigte fair und respektvoll behandeln sowie verantwortungsvoll und nachhaltig mit Ressourcen und der Umwelt umgehen.

Wettbewerber

- Wir stellen uns fairem und freiem Wettbewerb. Wir glauben an die 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

- Wir machen keine Bestechungsangebote und bestechen nicht – weder direkt noch auf Umwegen. Wir nehmen keine Bestechungen an, auch nicht auf Umwegen.
- Geschenke und Einladungen an Geschäftspartner sind nur dann zulässig, wenn diese bargeldlos und angemessen sind. Der Geber darf keine Vorteile durch das Geschenk oder die Einladung erhoffen, erwarten und provozieren. Der Empfänger darf dem Geber daraus keine Vorteile gewähren.
- Geschenke und Einladungen an Amtsträger sind nur mit schriftlicher Zustimmung des Dienstherrn zulässig. Geschenke und Einladungen sind dem Vorgesetzten zu melden und werden dokumentiert.

Betrugsvermeidung

- Die bei Kunden erbrachten Leistungen rechnen wir wahrheitsgemäß ab. Die erbrachten Leistungen werden dokumentiert.
- Fairer und freier Wettbewerb
- Wir beteiligen uns nicht an Kartellen und treffen keine Preisabsprachen.

Verantwortlichkeiten

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

Kriterien und operative Ziele

- Alle Beschäftigte, Kunden, Lieferanten und Gesellschafter kennen unsere Grundsätze.
- Alle Führungskräfte und Beschäftigten sind in Bezug auf Compliance, Fairness und Respekt geschult.
- Ein Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten ist erstellt und kommuniziert, unsere Lieferanten sind in Bezug auf diesen Kodex auditiert.
- Mit unseren wesentlichen Lieferanten/Dienstleistern haben wir faire Rahmenverträge geschlossen.
- Mit allen Anspruchsgruppen werden regelmäßige Abstimmungsgespräche geführt.
- Fluktuation und Krankenstand unter den Beschäftigten senken
- Dauer der Kunden- und Lieferantenbeziehungen erhöhen

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.

Die Geschäftsführung verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 2

Ausgabedatum:
30.04.2016

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 Übererfüllung 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 4

Ausgabedatum:
03.05.2016

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, potenzielle und vorhandene Missstände umgehend ihrem Vorgesetzten, der Geschäftsleitung oder der Geschäftsführung zu melden.

Status temporärer Beschäftigter und Mitarbeiter von Lieferanten

- 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.
- Mitarbeiter von Subunternehmen leisten wichtige Beiträge zum Erfolg von IFÜREL und dem unserer Kunden. Die Voraussetzung dafür ist, dass unsere Subunternehmen nach unseren Grundsätzen arbeiten und ihre Mitarbeiter fair behandeln.
- Wir erwarten einen fairen Umgang der Personaldienstleister und Subunternehmen 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 und Subunternehmen, dass sie ihre Beschäftigten ebenfalls fair und nach Tarif, mindestens jedoch nach Mindestlohn 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.
4. Lieferanten behandeln Ihre Beschäftigten fair und beachten den Mindestlohn.

Kriterien und operative Ziele

- Einhaltung von Arbeitsnormen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Verträge mit Personaldienstleistern und Subunternehmen, die unsere Arbeitsnormen anwenden
- Schulung der Beschäftigten (und Führungskräfte)
- 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. Die Geschäftsführung verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 4

Ausgabedatum:
14.04.2016

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 berufsgenossenschaftlichen Vorschriften für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Unser Managementsystem ist nach SCCP 2011 zertifiziert.

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

Lieferanten sind verpflichtet, ihre Beschäftigten in Arbeitssicherheit zu schulen und die Verwendung von Schutzausrüstungen zu gewährleisten.

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.
6. Lieferanten setzen die gesetzlichen Regelungen und die Sicherheitsvorschriften um.

Kriterien und Ziele

- Alle Betriebsunfälle mit Arbeitsausfall (≥ 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.

Die Geschäftsführung verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 5

Ausgabedatum:
14.04.2016

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 der Einhaltung der Vorgaben der Arbeitssicherheit ab. Wesentlich sind auch die Professionalität in der Arbeitsvorbereitung und im Projektmanagement sowie das persönliche Engagement der Mitarbeiter, Verbesserungspotenziale 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 kostenminimierende Verfahren und Prozeduren beseitigt.

Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten auf Einhaltung dieser Grundsätze.

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.
6. Lieferanten erbringen die vertraglich zugesicherten Leistungen. Sie beachten die Richtlinien und weisen unterstützend auf fehlerhafte Ausschreibungen hin.

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

- Aufgrund 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 Verbesserungsvorschläge 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.

Die Geschäftsführung verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 5

Ausgabedatum:
29.02.2016

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.

Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten ebenfalls auf Einhaltung dieser Grundsätze.

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 bevorzugen ressourcenschonende Materialien und Werkzeuge.

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:

- CO₂, NO_x
- 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.
5. Unsere Lieferanten gehen verantwortungsvoll mit den Ressourcen um.

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.

Die Geschäftsführung verpflichtet unsere Lieferanten zur Einhaltung unseres Kodex für Geschäftspartner und Lieferanten.

Managementsystem

Grundsatzerklärung

Revision 2

Ausgabedatum:
04.02.2016

Bürgerschaftliches Engagement



Grundsätze

Die Unternehmen IFÜREL EMSR-Technik, IFÜREL EMSR-Service, Bonikom und der Elektrogroßhandel Albert Schlenkhoff (im Folgenden IFÜREL) sind Teil der Gemeinschaft und fördern das Gemeinwohl. Als gute 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.

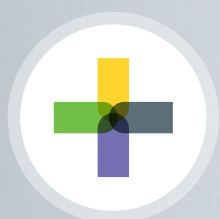
Kriterien und Ziele

- 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

