



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt IGEFA Handelsgesellschaft mbH & Co. KG

igefa Nachhaltigkeitsrat (Head)
Julia Del Pino Latorre

Henry-Kruse-Straße 1
16356 Ahrensfelde OT Blumberg
Deutschland

nachhaltigkeitsrat@igefa.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Erklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Im Verbund der Fachgroßhandelsgruppe igefa versorgen sechs mittelständische Familienunternehmen bundesweit Kunden aus den Branchen

- Hotellerie, Restaurants, Catering und Retail,
- Gebäudereinigung,
- Gesundheitswesen (Krankenhäuser und Altenpflegeheime),
- Verkehrswesen und Industrie sowie
- öffentliche Einrichtungen, Kommunen, Verwaltung und Handwerk

mit Produkten und Dienstleistungen aus folgenden Bereichen:

- Reinigung und Hygiene
- Pflege und medizinische Hilfsmittel
- Hotelkosmetik und Wellness
- Arbeitsschutzausrüstung und Berufsbekleidung
- Einwegverpackungen und Gastronomiebedarf
- Büroartikel und Geschäftsausstattung

Mit ihrem über 170.000 Artikel umfassenden Sortiment steht die igefa für individuelle Versorgungslösungen aus einer Hand: ein Angebot, eine Bestellung, eine Anlieferung, eine Rechnung. Persönliche Fachberater unterstützen die Kunden dabei, Synergieeffekte aus der Bündelung von Artikeln, Lieferanten und Servicedienstleistungen zu generieren, ihren Verwaltungsaufwand zu reduzieren und dadurch Prozess- und Kapitalbindungskosten einzusparen.

„Mit Sicherheit gut versorgt“ lautet der Leitspruch der igefa. Denn Kunden profitieren vor allem von schnellen Reaktionszeiten und einer hohen Sicherheit in der täglichen Versorgung durch ein flächendeckendes Logistiknetz. 30 Standorte mit dazugehörigen Lägern sowie eine moderne Fahrzeugflotte bilden dafür die notwendige Basis.

Durch den Einsatz moderner E-Business-Systeme werden kundenseitig Beschaffungs- und Bestellprozesse optimiert. Für jede Betriebsform, Branche und Unternehmensgröße stehen E-Business-Lösungen zur Auswahl, die auf die Anforderungen im Bestellalltag ausgelegt sind. Auf Wunsch werden Schnittstellen programmiert, die mit den Systemen von igefa-Kunden kompatibel sind.

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

Diese Entsprechenserklärung wurde vom igefa Nachhaltigkeitsrat erstellt (vgl. Kriterium 5 Verantwortung).

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

Die im vorliegenden DNK-Bericht getroffenen Aussagen beziehen sich ausschließlich auf die igefa in Deutschland, wobei grundlegende Standards auch für die inhabergeführten Mitgliedsbetriebe im Ausland (Belgien, Dänemark, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Tschechien) vorausgesetzt werden.

Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf ein angehängtes „Innen“ und ähnliche Formulierungen verzichtet.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

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 (vgl. [igefa CSR-Verständnis](#)). Die igefa hat diese Grundsätze in ihren [Verhaltenskodex](#) aufgenommen, der für alle Mitarbeiter in Deutschland wie auch in den Auslandsgesellschaften bindend ist. Lieferanten und andere Partner sind gleichermaßen verpflichtet, die im [Code of Conduct für Lieferanten](#) genannten Grundsätze einzuhalten. Der Code of Conduct ist Teil der Partnerschaftsverträge mit der igefa. Durch die Umsetzung dieser CSR-Grundsätze hat die igefa die nachhaltige Entwicklung und Bewusstseinsbildung im Unternehmensverbund initiiert.

Um diese Verpflichtungen nachhaltig zu erfüllen, misst sich die igefa an den Kriterien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und legt mit ihrem Nachhaltigkeitsbericht bzw. ihrer Entsprechenserklärung seit 2011 jährlich Rechenschaft ab. Darüber hinaus ist ein [Integriertes Managementsystem](#) implementiert, das nach den Normen DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert ist, Arbeitssicherheitsmanagement gemäß OHSAS 18001 sowie Nachhaltigkeitsaspekte gemäß DNK einschließt. Über das mit dem Managementsystem einhergehende Melde- und Berichtswesen sind Transparenz und kontinuierliche Verbesserung grundlegend gewährleistet.

Die wichtigsten Inhalte der Nachhaltigkeitsstrategie und damit verbundenen Chancen sind weiterhin:

- Erhöhung der [Transparenz in der Lieferkette](#) hinsichtlich der Einhaltung der im Code of Conduct genannten Prinzipien in Form von Risikobewertungen und Herstelleraudits. Neben unserer unternehmerischen Verantwortung erfüllen wir damit auch entsprechende Anforderungen auf Kundenseite.
- Kontinuierliche Erweiterung des [umweltfreundlichen Sortiments](#) und Entwicklung von Dienstleistungen, die unsere Kunden in ihren Nachhaltigkeitsbestrebungen unterstützen und damit einen nachhaltigen Effekt erzielen.
- Investition in IT-Infrastruktur und E-Business-Systeme, um den wachsenden Anforderungen an die Verfügbarkeit und Verarbeitung von Daten generell - auch im Kontext Nachhaltigkeit - gerecht zu werden.
- Investition in die Zufriedenheit und Entwicklung leistungsstarker Mitarbeiter durch [persönliche Entwicklungsplanung](#), [Nachwuchsförderung](#), [Gesundheitsmanagement](#) etc., um den Herausforderungen in Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel zu begegnen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die Sustainable Development Goals (SDGs), höhere Sensibilität bei Verbrauchern, der Fachkräftemangel und der damit einhergehende Wertewandel auf der Arbeitnehmerseite sowie steigende Anforderungen bei Geschäftspartnern und gesetzlichen Rahmenbedingungen führen zu einer höheren strategischen Relevanz von CSR-Themen in der Wertschöpfungskette.

Risiken wie Mitarbeiter zu verlieren bzw. keinen neuen Fachkräfte zu finden und Ausschreibungen bzw. Kunden zu verlieren haben existenziellen Charakter und gilt es, zu minimieren.

Die genannten Entwicklungen lassen sich u.a. an schärfer werdenden Ausschreibungskriterien auf Kundenseite ablesen; hier werden die Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact oder fairer Arbeitsnormen gemäß der ILO genauso gefordert wie ganz konkret ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem oder Produkte mit Ökolabel.

Dementsprechend zählten zu den wichtigsten Themen der letzten [Wesentlichkeitsbetrachtung](#) Ende 2016 zum einen Mitarbeiterthemen wie [Gesundheitsmanagement](#), [Personalentwicklung](#) und [Arbeitgeberattraktivität](#) sowie [Umweltschutzbelange](#), [nachhaltige Produkte](#) und Transparenz hinsichtlich der Herstellbedingungen in der [Lieferkette](#). Zu allen wesentlichen Themen nimmt die igefa auf ihrer Nachhaltigkeitsseite detailliert Stellung.

Darüber hinaus bietet die Fähigkeit, Nachhaltigkeitsziele von Kunden zu antizipieren, eine große Chance für die frühzeitige Entwicklung innovativer und ganzheitlicher Lösungen - für die Umwelt und zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Die langfristigen Partnerschaften mit unseren Kunden und Herstellern erlauben einen intensiven Austausch über den Bedarf und die Lösungsansätze in den einzelnen Branchen und hinsichtlich der verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte. Von diesem Netzwerk gilt es zu profitieren im Sinne von Win-Win-Win.

3. Ziele

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

Die aus der Nachhaltigkeitsstrategie heruntergebrochenen Ziele beziehen sich auf unterschiedliche Geschäftsbereiche und sind nachstehend aufgeführt. Die Überwachung der Einhaltung dieser Ziele erfolgt in den jeweiligen Bereichen bzw. mindestens jährlich im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Umweltziele:

- **Erneuerbare Energien:** Steigerung der selbst produzierten Solarenergie um 15% bis 2019
- **Pkw-CO₂-Flottendurchschnitt:** Bisherige Zielsetzung war die jährliche Reduzierung des Pkw-CO₂-Flottendurchschnitts um 4g/100km. Überprüfung der Zielsetzung in 2018
- **Reduzierung des Papierverbrauchs** durch Steigerung des Anteils an elektronischen Bestellungen von aktuell etwa 31% auf 50% bis zum Jahr 2020
- **Umweltkennzahlenmanagement:** Schaffung einer zuverlässigen Datenbasis für Umweltkennzahlen bis Ende 2018 (vgl. Kriterium 11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen)

Produkte:

- **Palmöl:** Transparenz über die Verwendung von Palmöl in den von uns vermarkteten Produkten bis 2019 mit dem Ziel der Reduzierung des Einsatzes
- **Mikroplastik:** Ausschluss der Verwendung von Mikroplastik in den von uns vermarkteten Produkten bis 2019, wobei diesbezüglich noch eine Spezifizierung des Begriffs Mikroplastik notwendig ist

Mitarbeiter:

- **Frauen in Führung:** Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen um jährlich 10% (vgl. Kriterium 15)
- **Mitarbeiterentwicklung:** Erarbeitung eines zukunftsgerichteten Seminar-Angebots für die Mitarbeiterentwicklung in der igefa 2018

Compliance:

- **Datenschutz:** Zeitgerechte Umsetzung der Anforderungen aus der neuen EU Datenschutzgrundverordnung

Gesellschaft:

- **Soziales Engagement:** Realisierung eines igefaweit gemeinschaftlichen Engagements im Rahmen der Aktionstage Nachhaltigkeit 2018

Allgemein:

- **Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele:** Durchführung einer umfassenden Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse bis Ende 2018 zwecks Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele in 2019

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Wertschöpfungskette der igefa ist gekennzeichnet durch die Rund-um-Versorgung von Kunden mit Non-Food-Artikeln des täglichen Gebrauchs. Dabei helfen persönliche Fachberater ihren Kunden, das für sie jeweils ideale Sortiment zu definieren sowie durch Beschaffungsoptimierung Prozesskosten einzusparen und gleichzeitig ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Welche Produkte hierbei wie die Wertschöpfungskette durchlaufen, und den damit verbundenen gesellschaftlichen Fußabdruck beeinflusst die igefa durch bewusstes Handeln...

- in der **Beschaffung:** Auswahl verantwortungsvoller Hersteller und Überwachung der Lieferkette (Umwelt, Produktionsbedingungen, Transportwege)
- im **Produktmanagement:** Vorgabe nachhaltigkeitsrelevanter Produkteigenschaften und gezielte Aufnahme nachhaltiger Produkte ins Portfolio
- im **Vertrieb** bzw. in der Kundenberatung: Beratung hinsichtlich ressourceneffizienter kundenseitiger Beschaffungsprozesse, Empfehlung nachhaltiger Produkte, Anwendungsberatung besonders bezogen auf den ressourceneffizienten Einsatz der Produkte
- in der **Logistik:** Transparentmachung der mit der Auslieferung verbundenen Emissionen und kontinuierliche Verbesserung der Ressourceneffizienz
- im **Gebäudemanagement:** laufende Optimierung der Energieeffizienz

Generell ist das Prinzip der nachhaltigen Entwicklung im Integrierten Managementsystem verankert – nicht nur in Form von Strategievorgaben und Policies, sondern auch in Form von Handlungsrichtlinien. Es wird in den wesentlichen (oben genannten) Unternehmensbereichen gelebt und kontinuierlich intensiviert.

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.

Geplant ist, den Bedarf der Kunden noch stärker zu erfragen, um das Produktportfolio und unsere Dienstleistungen entsprechend auszurichten.

Die [Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten](#) ist geprägt durch einen intensiven Dialog auf strategischer und operativer Ebene. Überregional geltende Vereinbarungen zu Lieferung, Leistung und Qualität, zu Produktspezifikationen und -aussagen sowie der [Code of Conduct](#) schaffen Klarheit und Transparenz für die nachhaltige Zusammenarbeit. Zudem werden unsere großen Lieferanten (rund 80% des Beschaffungsvolumens) wiederkehrend nach definierten Kriterien von uns bewertet und überwacht. Die Ergebnisse der Lieferantenbewertung fließen grundsätzlich in die regelmäßig stattfindenden

Lieferantengespräche ein, ggf. werden Maßnahmen zur Verbesserung abgestimmt (vgl. Ausführungen bei Kriterium 17 Menschenrechte).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der [igefa Nachhaltigkeitsrat](#) ist das bundesweite Steuerungsgremium für die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Firmenverbundes.

Der Rat setzt sich aus Vertretern der Inhaber-Familien zusammen, was die Bedeutung von Nachhaltigkeit innerhalb der igefa unterstreicht.

Dies sind die beiden Vorsitzenden Julia Del Pino Latorre (Kruse Firmenverbund) und Anna Eichler-Schenck (Eichler-Kammerer Unternehmensgruppe) unter der Schirmherrschaft von Vorstandsmitglied Wolfgang Eichler.

Der igefa Nachhaltigkeitsrat entwickelt die Nachhaltigkeitsstrategie und treibt sie durch verbindliche Ziele, Richtlinien, Maßnahmen und Projekte voran.

Er sorgt für Transparenz durch interne und externe Rechenschaftsberichte sowie für den aktiven Dialog mit internen und externen Stakeholdern.

Als Know-how-Träger für die Strategiefindung und Berichterstattung wie auch als Multiplikatoren in die Unternehmensbereiche beziehungsweise Regionen fungieren Kompetenzpartner unterschiedlichster Expertisen.

Die Kompetenzpartner sind Fach- und Führungskräfte aus den Bereichen Geschäftsentwicklung, Vertrieb, Produktverantwortung, strategischer Einkauf, Logistik, IT/E-Business, Verwaltung/Controlling, Compliance, internationale Beziehungen, Marketing, Umwelt- und Arbeitssicherheitsmanagement sowie Vertreter aller Unternehmensgruppen der igefa.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Unternehmens- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von messbaren 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. Kriterium 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 beispielsweise 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.

So wurde uns beispielsweise durch EcoVadis, eine internationale CSR-Rating-Plattform, in 2017 der [Gold-Status](#) verliehen.

Mit 71 von 100 möglichen Punkten zählt die igefa zu den besten aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen weltweit: Bestätigung und zugleich Ansporn, den eingeschlagenen Weg konsequent weiterzuverfolgen.

7. Kontrolle

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:

Umweltrelevante Leistungsindikatoren:

- Anzahl und Umsatzentwicklung Öko-Label-Produkte
- Verbrauch Geschäftspapier einschließlich Recyclingquote, Kartonnagen und Folien
- Energiebedarf unterteilt nach Lkw, Pkw, Heizenergie und Strom (tlw. abhängig von den Abrechnungen der Versorger)
- Wasserbedarf (tlw. abhängig von den Abrechnungen der Versorger)
- Ausstoß von CO₂-Emissionen (Umrechnungsfaktoren aus GEMIS-Datenbank)
- Abfälle unterteilt nach gefährlichen und ungefährlichen Abfällen

Mitarbeiterbezogene Indikatoren:

- Mitarbeiterdaten unterteilt nach weiblich/männlich, Vollzeit/Teilzeit, Festanstellung/befristete Verträge, Alter, Betriebszugehörigkeit, Führungskräfte, Auszubildende

- Arbeitsunfälle und daraus resultierende Fehltage

Lieferketten-Indikatoren:

- Anteil des durch bestätigten Code of Conduct abgedeckten Beschaffungsvolumens
- Risikobewertung der wesentlichen Lieferanten
- Anzahl / Anteil vor Ort auditiertes Lieferanten (zukünftig)

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

Die Qualität der Daten wird über das Vier-Augen-Prinzip wie auch im Rahmen interner und externer Audits für die ISO-Zertifizierungen überwacht. Hinsichtlich der Qualität der umweltrelevanten Daten siehe auch Kriterium 11 Inanspruchnahmen von natürlichen Ressourcen.

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.

Die wichtigsten Leitsätze sind:

- Wir achten und unterstützen den Schutz der Menschenrechte.
- Wir verpflichten uns zu fairen und sicheren Arbeitsbedingungen.
- Wir setzen uns für den Schutz der Umwelt ein.
- Wir treten gegen alle Arten der Korruption ein.
- Wir agieren im Einklang mit den Gesetzen.
- Wir handeln nach dem Vorsorgeprinzip.
- Wir fördern den offenen gesellschaftlichen Dialog.

Dokumentiert ist dieses 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](#)

Darüber hinaus dient ein [Leitfaden Annahme und Gewährung von Zuwendungen](#) als Richtschnur für den korrekten Umgang mit Geschenken.

Damit ist ein Regelwerk geschaffen, welches unsere Führungskräfte fordert, unsere Mitarbeiter anleitet und woran sich Lieferanten zu messen haben. Konkrete Vorgaben in Form von Prozessanweisungen, Verantwortlichkeiten, Checklisten usw. sind darüber hinaus im Integrierten Managementsystem dokumentiert.

Verstöße können über ein Briefkastenverfahren (auch anonym) gemeldet werden (vgl. Kriterium 20 Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten).

Weitere Informationen zu unserem CSR-Verständnis befinden sich auf <https://www.igefa-nachhaltigkeit.de/de/csr-verstaendnis>.

8. Anreizsysteme

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 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 jährlich im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung durch den igefa Nachhaltigkeitsrat in Zusammenarbeit mit den Kompetenzpartnern.

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.

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.

Die igefa wurde seinerzeit mit dem Ziel gegründet, bestimmte Kompetenzen zu bündeln, um überregionale Kunden gemeinsam aus einer Hand zu betreuen. Die Vergütung zählt grundsätzlich nicht zu diesen Kompetenzen, obgleich man sich auf eine allgemeine Vergütungspolitik geeinigt hat (vgl. Leistungsindikator G4-51a).

Leistungsindikator G4-51a).

Vergütungsentscheidungen finden generell in den einzelnen inhabergeführten Unternehmensgruppen statt. Das Gleiche gilt für diesbezügliche Erhebungen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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 wirtschaftlich und gesellschaftlich entscheidenden Anspruchsgruppen der igefa sind diejenigen, die unmittelbar am Wertschöpfungsprozess beteiligt sind bzw. davon profitieren: unsere Kunden, unsere Mitarbeiter und Lieferanten.

Wir setzen auf einen intensiven Dialog mit diesen Gruppen, um von ihnen zu lernen, ihre Erwartungen zu verstehen und letztlich Chancen, Risiken und Trends zu identifizieren. Klarheit, Offenheit und Kontinuität sind hierfür entscheidende Faktoren.

Wir treten auf unterschiedlichste Art und Weise in den Austausch mit unseren Stakeholdern – auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene – vom persönlichen Gespräch bis zum gesellschaftlichen Diskurs.

Im Herbst 2016 haben der igefa Nachhaltigkeitsrat und die Kompetenzpartner eine detaillierte [Stakeholder-Analyse](#) vorgenommen, um neben Kommunikationswegen und -häufigkeit die Stakeholder-Erwartungen zusammenzutragen und aktuelle Fragen und Bedenken aufzunehmen, um sie in die weitere nachhaltige Ausrichtung der Organisation einfließen zu lassen (vgl. Leistungsindikator G4-27).

Für 2018 ist geplant, erneut eine umfassende Stakeholder-, Markt- und Trendanalyse durchzuführen, um konkrete Handlungsempfehlungen für unser Produktportfolio und unsere Dienstleistungen am Kunden sowie für die unterschiedlichen Geschäftsbereiche wie Produktmanagement, Beschaffung, Kommunikation, Seminarwesen etc. abzuleiten.

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](#)

Zu den wichtigsten Themen und Anliegen, die im Rahmen der Stakeholder-Analyse im Herbst 2016 genannt wurden, zählen Mitarbeiterthemen wie [Gesundheitsförderung](#), [Personalentwicklung](#) und [Arbeitgeberattraktivität](#). Da diese Themen von allen Kompetenzpartnern als wesentlich erachtet wurden, befassen wir uns ausführlich damit und berichten entsprechend auf unserer Nachhaltigkeitswebseite. Weitere Themen und Anliegen, die von den Kompetenzpartnern als sehr wichtig erachtet wurden, sind [Umweltschutz](#), [nachhaltige Produktgestaltung](#) sowie [Lieferkettentransparenz](#).

10. Innovations- und Produktmanagement

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.

Neben den Produkten an sich zählen die Beratung und die Belieferung zu den wesentlichen Produkten und Dienstleistungen der igefa. Diese sind unter Allgemeines ausführlich beschrieben.

Die sozialen und ökologischen Wirkungen der von uns vertriebenen Produkte sind dank umfangreicher Produkt- und Sicherheitsdatenblätter der Hersteller bekannt und sehr vielfältig, je nach Anwendungsbereich - Reinigung, Waschräumnutzung, Arbeitsschutz etc.: Verbrauch von Ressourcen wie Wasser, Chemie, Papier, Energie usw., Verursachung von Abwasser, Abfall, Emissionen etc., Ergonomie, Haut-/Arbeitsschutz u.v.m.

Sowohl für die Belieferung als auch für die Beratung unserer Kunden werden 70 Prozent unseres Energieverbrauchs in Anspruch genommen. Weitere Energieverbräuche sind den vor- und nachgelagerten Prozessen (IT, Gabelstapler etc.) sowie den Gebäuden zuzuordnen. Durch Investitionen in moderne ressourcenschonende Fahrzeug- und Gebäudetechnik sind die Voraussetzungen zur laufenden Verbesserung der Energieeffizienz geschaffen.

Weiterhin üben unsere Fachberater und Großkundenbetreuer Einfluss auf die Umwelt, indem sie...

- nachhaltige Produktinnovationen der Hersteller über Beratung und Schulung zum Endverbraucher bringt - sowohl auf lokaler als auch auf nationaler Ebene
- das Bestellverhalten unserer Kunden - insbesondere im Hinblick auf Kleinstaufträge - und damit verbundene überflüssige Emissionen transparent machen
- Hilfsmittel an die Hand geben, um das Bestellverhalten zu optimieren und Bestellungen zu bündeln
- die Vorteile elektronischer Kommunikation vermitteln (Bestellung, Rechnungsstellung etc.)

Insofern ist das Innovationsmanagement für Service- und Supply-Chain-Innovationen bei der igefa auch ein Ergebnis des Kommunikationsmanagements und der Datenanalyse.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-F511

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

Keine Datenerhebung.

Die igefa wurde seinerzeit mit dem Ziel gegründet, bestimmte Kompetenzen zu bündeln, um überregionale Kunden gemeinsam aus einer Hand zu betreuen. Die Auswahlprüfung von Finanzanlagen zählt bisher nicht zu diesen Kompetenzen und findet insofern in den einzelnen inhabergeführten Unternehmensgruppen statt. Das Gleiche gilt für diesbezügliche Erhebungen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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 des Ressourcenverbrauchs für die Geschäftstätigkeit der igefa (keine Produktion!) gehören der Verbrauch von Kraftstoff (Diesel) im Rahmen des Vertriebs über den Außendienst (ca. 680 Pkw bundesweit) und der Auslieferung (ca. 570 Lkw bundesweit) - insgesamt etwa 70 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs; weiterhin der Verbrauch von Strom für die Ausübung der Geschäftstätigkeit vor Ort (IT-Prozesse, Flurförderfahrzeuge etc.) und für die Gebäude (Beleuchtung, Klimatisierung etc.) sowie der Verbrauch von Folien und Kartonnagen für den Warenversand und von Papier für das Belegwesen.

Die hier genannten Faktoren beeinflussen zugleich maßgeblich den direkten CO₂-Fußdruck der Gruppe (vgl. Kriterium 13).

Durch Sortimentsgestaltung und Vertrieb beeinflussen wir außerdem indirekt die Auswirkungen von Produkten auf die Umwelt.

Zu den relevanten Umweltrisiken zählen Schädigung von Böden, Grundwasser und/oder Luft durch Havarie im Lager oder beim Warentransport oder Feuersbruch.

Unserer Selbstverpflichtung zur kontinuierlichen Minderung der Umweltbelastungen und zum Umgang mit Umweltrisiken kommen wir im Rahmen unseres nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems wie folgt nach:

- regelmäßige Umweltaspektbewertung und Implementierung von Maßnahmen und Prozessen zur Risikominimierung
- systematische Überwachung der Umweltkennzahlen
- laufende Optimierung der Prozesse
- Investitionen in moderne ressourcenschonende Gebäude- und Fahrzeugtechnik
- Entwicklung des Produktsortimentes hin zu mehr umweltfreundlichen Alternativen

Die oberste Lenkung dieses Umweltmanagementsystems obliegt einem Inhaber und Geschäftsführer innerhalb der igefa.

Aufgrund fehlender Daten in den Umweltkennzahlen hat sich die Veröffentlichung des vorliegenden DNK-Berichts verzögert. In 2018 ist geplant, das Umweltkennzahlenmanagement im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit systematisch zu durchleuchten und zu optimieren.

Hinsichtlich der ökologischen Ausrichtung des Produktsortimentes haben wir einen intensiveren Dialog mit unseren Herstellern begonnen und planen weiterhin, auch den Bedarf der Kunden noch stärker zu erfragen, um das Produktportfolio und ggf. Dienstleistungen entsprechend auszurichten.

12. Ressourcenmanagement

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

In unserer Unternehmenspolitik verpflichten wir uns, zur Minderung von Umweltbelastungen beizutragen und insbesondere unsere energiebezogenen Leistungen im Hinblick auf die Unternehmensabläufe durch Förderung und Beschaffung energieeffizienter Produkte, Dienstleistungen und Prozesse zu verbessern. Folgende Ziele haben wir uns diesbezüglich gesetzt:

- **Erneuerbare Energien:** An inzwischen acht Standorten sind Photovoltaik-Anlagen installiert, die im Berichtsjahr 1.973 MWh produziert haben. Bis 2019 planen wir, die Produktion von Solarenergie um weitere 15 Prozent zu steigern. Hierfür ist eine entsprechende Anlage am Neubau Leipzig geplant.
- Der **Pkw-CO₂-Flottendurchschnitt** liegt aktuell bei 120g/100km (Angabe beruht auf Stelleraussagen) und das Ziel der jährlichen Reduzierung um 4g konnte dank entsprechender Beschaffungsrichtlinien bislang erreicht werden. Allerdings steht diese Zielsetzung in 2018 auf dem Prüfstand, aufgrund der klimatischen Auswirkungen, der politischen Diskussion zu Fahr- bzw. Dieserverboten in Innenstädten und der technischen Entwicklungen auf Seiten der Industrie.
- Zur Reduzierung des **Papierverbrauchs** haben wir uns vorgenommen, den Anteil an elektronischen Bestellungen von aktuell etwa 31% auf 50% bis zum Jahr 2020 zu steigern. Hierfür sind eine gezielte Kundenansprache sowie die Weiterentwicklung unserer Online-Bestellmöglichkeiten geplant.
- Im Hinblick auf das Produktsortiment streben wir eine Reduzierung des Einsatzes von **Palmöl** an, das in Kosmetika, Reinigern und anderen Produkten enthalten sein kann. Hierzu haben wir uns vorgenommen, bis 2019 Transparenz über die Verwendung von Palmöl in den von uns vermarkteten Produkten zu erreichen.
- Im Kontext der Verschmutzung der Weltmeere nehmen wir uns vor, die Verwendung von **Mikroplastik** in den von uns vermarkteten Produkten

auszuschließen. Hierzu bedarf es zunächst einer präzise Definition von Mikroplastik.

Standortbezogene Umweltziele zu Energieeffizienz, Papierverbräuchen etc. werden regional und im Rahmen des Umweltmanagementsystems verfolgt. Für die Entwicklung weiterer umweltbezogener Ziele ist für 2018 geplant, im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit eine umfassende Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Verbrauch von Geschäftspapier gesamt 2017: gerundet 25,29 Mio Blatt, davon

Frischfaser-Papier: 6,63 Millionen Blatt

Recycling-Papier: 18,66 Millionen Blatt

Damit beträgt die Recyclingquote beim Geschäftspapier etwa 74%, Tendenz steigend (2015: 66%).

Die Daten beruhen auf einer fast vollständigen Meldung der Standorte. Ausnahmen sind die Firmen Brune Bielefeld und die igefa ProMedical.

Der Papierverbrauch der igefa hat in den letzten Jahren einen leichten Aufwärtstrend und liegt bei etwa 9,5 Blatt je Auftragsvorgang. Hier sind noch nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft.

Zum Verbrauch von Palettenfolien liegen nur Daten der Hälfte der Standorte vor, für Kartonnagen noch gar keine. Hier gilt es, in 2018 entsprechende Festlegungen für die Meldungen zu treffen.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Jahr	Primärquellen TJ	Sekundärquellen TJ	Gesamtenergie TJ
2015	191,07	22,94	214,01
2016	192,72	22,77	215,50
2017	199,97	25,00	224,97

Die Daten beruhen auf einer fast vollständigen Meldung der Standorte mit Ausnahmen der Firmen Brune, igefa ProMedical, Arndt München und W&U Zentrale - aufgrund teilweise fehlender Abrechnungen der Versorger zum Zeitpunkt der Veröffentlichung.

Abweichungen der angegebenen Daten zu vorangegangenen Berichten können mit dem für den Vergleich mehrerer Jahre notwendigen Ausschluss diverser Niederlassungen zusammenhängen, die in den Vorjahren noch keine Daten gemeldet hatten.

Die berücksichtigten Energieverbräuche Lkw enthalten keine Daten externer Logistikunternehmen (Speditionen, Paketversand). Ein noch unbekannter Teil der Auslieferungen wird aus Optimierungsgründen an externe Logistiker vergeben wurde. Diese Daten werden erstmals in 2018 erhoben.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

In absoluten Werte konnte in 2017 keine Reduzierung des Energieverbrauchs dargestellt werden, was wir uns allerdings u.a. hinsichtlich der energieeffizienten Neubauten erhofft hatten. Eine intensive Recherche der Ursachen ist im Gange.

Im Verhältnis zum Umsatzwachstum konnte der Energieverbrauch von 76,6 MWh/Mio € Umsatz in 2015 auf 74,5 MWh/Mio € Umsatz gesenkt werden.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Der Wasserbedarf der igefa liegt i.d.R. 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 generell im Rahmen des Umweltmanagements verfolgt, so dass bei einem unerwarteten Mehrverbrauch Maßnahmen eingeleitet werden können.

Die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Berichts verfügbaren Daten lassen allerdings keine zuverlässige Angabe der Gesamtwasserentnahme nach Quellen zu.

In 2018 gilt es, die Voraussetzungen zu schaffen für eine künftig verlässliche Datenverfügbarkeit.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Entstehender Abfall wird grundsätzlich nach Papier/Pappe, Stretchfolien, Sonderabfällen etc. getrennt und über zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe entsorgt bzw. der Wiederaufbereitung (Recycling) zugeführt. Hierbei können i.d.R. > 97 Prozent als ungefährliche Abfälle eingestuft werden.

Die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Berichts verfügbaren Daten lassen keine zuverlässige Angabe des Gesamtgewichts des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode zu.

In 2018 gilt es, die Voraussetzungen zu schaffen für eine künftig verlässliche Datenverfügbarkeit.

13. Klimarelevante Emissionen

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 - vorbehaltlich etwaiger Eingabe- und/oder Systemfehler (vgl. Kriterium 11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen) - sie werden regelmäßig ausgewertet und verglichen. Mit deren Reduzierung geht die Reduzierung der Treibhausgasemissionen einher (vgl. Kriterien 10 und 12).

Zu den diesbezüglichen Zielen zählen:

- Reduzierung des **Pkw-CO₂-Flottendurchschnitts** um jährlich 4g - durch konsequente Einhaltung der Effizienzklassen bzw. CO₂-Grenzen bei der PKW-Neuanschaffung (aktuell 680 Pkw mit einem Flottendurchschnitt von 120g CO₂/100km; Angabe beruht auf Herstellerangaben). Diese Zielsetzung kommt in 2018 auf den Prüfstand, aufgrund der klimatischen Risiken, der politischen Diskussion zu Fahr- bzw. Dieserverboten in Innenstädten und der technischen Entwicklungen auf Seiten der Industrie.
- Transparentmachung von **CO₂-Emissionen für die Belieferung** je individuellem Kunden einschließlich Auftragsstrukturanalysen, um gemeinsam mit unseren Kunden an der Bestelloptimierung und Reduzierung von Transporten für Kleinstlieferungen zu arbeiten - mit dem entsprechenden Klimaeffekt.
- **Erneuerbare Energien:** An inzwischen acht Standorten sind Photovoltaik-Anlagen installiert, die im Berichtsjahr 1.973 MWh produziert haben. Bis 2019 planen wir, die Produktion von Solarenergie um weitere 15 Prozent zu steigern. Hierfür ist eine entsprechende Anlage am Neubau Leipzig geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

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

Jahr	CO ₂ direkt	CO ₂ /Umsatz
2015	13.453.241 kg	17,34g/€
2016	13.539.868 kg	16,71g/€
2017	14.003.238 kg	16,70g/€

(Datenbasis analog Leistungsindikator G4-EN3)

Leistungsindikator G4-EN16

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

Jahr	CO ₂ indirekt
2015	6.013.255 kg
2016	5.917.437 kg
2017	6.316.161 kg

Datenbasis analog Leistungsindikator G4-EN15

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Weitere indirekte THG-Emissionen werden bisher nicht erhoben.
In 2018 ist geplant, das Umweltkennzahlenmanagement im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit systematisch zu durchleuchten und zu optimieren. In diesem Zusammenhang wird die Erhebung von Scope 3 Emissionen erörtert werden.

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

In absoluten Werten konnte in 2017 keine Reduzierung der Treibhausgasemissionen dargestellt werden.
Im Verhältnis zum Umsatzwachstum konnten die Emissionen von 17,34 g/€ Umsatz in 2015 auf 16,70 g/€ Umsatz gesenkt werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Arbeitnehmerrechte

Wie in der [Unternehmenspolitik](#) und im [Verhaltenskodex](#) angeführt, hat sich die igefa grundlegend auf die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation für gerechte menschenwürdige Arbeits- und Sozialstandards (ILO) verpflichtet.
Durch vielfältige Prüfmechanismen im Rahmen des Personalwesens und der Arbeitssicherheit - dokumentiert im integrierten Managementsystem - wird sichergestellt, dass diese Prinzipien eingehalten und damit verbundene Risiken minimiert werden. Zu den Risiken zählen insbesondere fehlende Qualifikation und damit verbundene Prozessrisiken, Fluktuation und Fachkräftemangel in Zeiten des demografischen Wandels und aufgrund mangelnder Arbeitsplatzattraktivität sowie Ausfälle durch Unfälle oder Krankheit.
Verstöße gegen die genannten Prinzipien können an die Führungskraft bzw. über ein entsprechend installiertes Meldeverfahren, auch anonym, an eine Ombudsstelle gemeldet werden, wobei der Absender aufgrund der Meldung nicht benachteiligt wird.

Digitalisierung und Entwicklung des HR-Bereichs (Human Resources)

Um die strategische Weiterentwicklung der igefa zu unterstützen und die oben genannten Mechanismen weiter zu optimieren, arbeiten Personalverantwortliche und Geschäftsführer der einzelnen Unternehmensgruppen im überregionalen Arbeitskreis Personal an der Digitalisierung im HR-Bereich bis Ende 2019. Ziele hierbei sind die Erhöhung der Datentransparenz und -abrufbarkeit auch für Benchmarks, belegärmeres Arbeiten sowie vor allem die Sicherstellung effizienter HR-Prozesse: Recruiting, Nachverfolgung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen, Monitoring von Personalentwicklungsmaßnahmen, Überwachung der Durchführung gesetzlich geforderter Schulungen etc.
Weiterhin wird am Konzept für den igefa Campus gearbeitet, der Weiterbildungsplattform der igefa für Mitarbeiter und Kunden, um es bis Ende 2018 an die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen anzupassen.

Kommunikation und Mitbestimmung

Die flachen Hierarchien und kurzen Kommunikationswege in der igefa fördern den direkten Austausch zwischen Mitarbeitern, Führungskräften und Inhabern und ermöglichen so die aktive Mitwirkung an Entscheidungsprozessen.
Über unser regionales Ideenmanagement beziehungsweise Vorschlagswesen mittels Meldeboxen können Mitarbeiter darüber hinaus unkompliziert und schnell eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen.
Die Beteiligung der Mitarbeiter an der nachhaltigen Entwicklung der igefa ist im Verhaltenskodex ausdrücklich erwünscht. Insbesondere die Kompetenzpartner des igefa Nachhaltigkeitsrats fördern die Beteiligung der Mitarbeiter und Stakeholder am Nachhaltigkeitsmanagement der igefa (vgl. Kriterium 5 Verantwortung).

Alle Informationen zum Thema Mitarbeiter befinden sich auch auf unserer Website unter <https://www.igefa-nachhaltigkeit.de/de/mitarbeiter>.

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, angemessene Bezahlung sowie die Vereinbarung von Familie und Beruf sind Grundpfeiler der Selbstverpflichtung der igefa und wesentlicher Bestandteil des [igefa Verhaltenskodex](#).

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Vorgaben zum Arbeitsschutz orientieren sich an den Grundsätzen der internationalen Norm zur Arbeitssicherheit OHSAS 18001 und werden regelmäßig von internen und externen Auditoren, der Berufsgenossenschaft, Feuerwehr und anderen behördlichen Institutionen überprüft.

Weiterhin fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter seit zwei Jahren verstärkt durch gezielte Prävention an den Standorten. Mit Erfolg, wie die Entwicklung der Krankenquote von 7,4 Prozent in 2016 auf 6,7 Prozent in 2017 zeigt.

Frauen in Führungspositionen

Für die optimale Ergänzung der besonderen Fähigkeiten von Frauen und Männern in interdisziplinären Teams haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen um jährlich 10 Prozent zu steigern. Wir wollen Arbeitnehmerinnen somit ermutigen, sich für Führungspositionen überhaupt zu empfehlen. Rekrutierungsentscheidungen basieren weiterhin auf der Qualifikation und Erfahrung der Kandidaten.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir bieten unseren Mitarbeitern, wo es möglich ist, flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Lösungen sowie Teilzeitarbeitsplätze.

Generell orientieren sich unsere Arbeitszeiten strikt an den gesetzlichen Vorgaben.

Fallen Überstunden an, werden diese finanziell oder durch Freizeit ausgeglichen.

Vergütung und Sozialleistungen

Die igefa bietet ihren Mitarbeitern eine nachvollziehbar leistungsgerechte, verlässliche und wettbewerbsfähige Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Die Basis der Gehaltsfindung und ggf. Variablen richtet sich unabhängig vom Geschlecht nach den Kriterien Leistung, Komplexität der Aufgaben, Verantwortung, Bedeutung der Funktion für das Unternehmen sowie die Erfahrung des Mitarbeiters.

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

16. Qualifizierung

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, und wo es Risiken sieht.

Heute sind knapp 40 Prozent unserer Mitarbeiter seit mehr als zehn Jahren bei uns beschäftigt.

Die systematische bedarfs- und zukunftsorientierte Entwicklung unserer Mitarbeiter sowie die Nachwuchsförderung sind für die igefa von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, möglichst viele Fach- und Führungspositionen im Rahmen einer langfristigen Nachfolgeplanung mit eigenen Mitarbeitern zu besetzen.

Mitarbeiterentwicklung

Wir investieren fortlaufend in die Qualifikation unserer Mitarbeiter und unterstützen sie darin, neue Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aufzubauen, welche sie für ihre tägliche Arbeit und neue Aufgaben benötigen.

Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeitergespräche ermitteln Führungskraft und Mitarbeiter gemeinsam den individuellen Entwicklungsbedarf des Mitarbeiters. Dann werden geeignete Maßnahmen - Seminare, Zusatzausbildungen, berufsbegleitende Weiterbildungen - festgelegt und die persönliche Karriereplanung besprochen und nachgehalten.

Gesundheitsförderung

Seit zwei Jahren fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter verstärkt durch gezielte Prävention an den Standorten. Von Gesundheitsinformationstagen über ergonomische Trainingscamps und Fitnessreihen, Betriebssportveranstaltungen, Firmenläufen und Zuschüssen für Fitnesszentren bis hin zu Massagen wurden diverse präventive Maßnahmen an unterschiedlichen Standorten umgesetzt. Mit Erfolg, wie die Entwicklung der Krankenquote zeigt (vgl. Leistungsindikator G4-LA6).

Diesen Kurs planen wir beizubehalten, um unserer Verantwortung für die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter gerecht zu werden.

Nachwuchsförderung

Die Berufsausbildung ist bereits seit vielen Jahrzehnten ein wichtiger Bestandteil der Zukunftsplanung der igefa. Im Berichtszeitraum erreichten wir mit 180 Auszubildenden eine durchschnittliche Ausbildungsquote von rund 5,5 Prozent.

In 2018 gilt es, die Aktivitäten und Kommunikation zur Nachwuchsförderung auf den Prüfstand zu stellen, um Entwicklungen wie der steigenden Fluktuation und dem Fachkräftemangel in Zeiten demografischen Wandels, der Generation Y und, in denen ein häufigerer Berufswechsel normal wird, vorzubeugen.

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](#)

Krankenquote

Die Krankenquote in 2017 beträgt 6,7 Prozent (2016: 7,4 Prozent).

Die Reduzierung der Krankenquote ist vermutlich auf die unterschiedlichen [Maßnahmen zur Gesundheitsförderung](#) zurückzuführen.

Unfälle

Mit insgesamt 35,5 Unfällen je 1.000 Mitarbeitern im Jahr 2017 liegt die igefa nach wie vor im allgemeinen Durchschnitt von Arbeitsunfällen in Deutschland (2016: 29,4 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter).

Die Fehltagequote aufgrund von Arbeitsunfällen bezogen auf durchschnittlich 220 Arbeitstage pro Mitarbeiter in 2017 liegt mit ca. 0,33 Prozent leicht unter dem Vorjahresniveau (2016: 0,36 Prozent).

Keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Bei Unfällen sind Notfallkette und Erste-Hilfe-Maßnahmen klar geregelt. Die Unfallursache wird umgehend vor Ort und auch noch einmal im Rahmen der regelmäßig stattfindenden ASA-Sitzungen hinsichtlich vorbeugender Maßnahmen erörtert.

Leistungsindikator G4-LA8

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

Förmliche Vereinbarungen mit Gewerkschaften obliegen den selbstständigen Mitgliedsunternehmen der igefa, finden also ggf. regional statt und unterliegen dort der Vertraulichkeit. Dem igefa Nachhaltigkeitsrat liegen insofern keine diesbezüglichen Daten bzw. Erhebungen für den Verbund vor.

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.

Als Schätzwert können jedoch 20-25 Schulungsstunden pro Jahr pro Arbeitnehmer angenommen werden.

Hierin inbegriffen sind die gesetzlich geforderten (Arbeitssicherheits-) Schulungen, Produktschulungen für Vertrieb und Einkauf, Schulungen zu Korruptionsprävention sowie individuelle Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. <https://www.igefa-nachhaltigkeit.de/de/mitarbeiterentwicklung>).

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](#)

Mitarbeiteranzahl Gesamt (ohne Auszubildende, Leiharbeitnehmer)	2.701	
Mitarbeiteranzahl Vollzeit	2.384	88,30%
Mitarbeiteranzahl Teilzeit	317	11,70%
Mitarbeiteranzahl Festanstellung	2.441	90,40%
Mitarbeiteranzahl Zeitverträge / Jahresverträge	260	9,60%
Mitarbeiteranzahl weiblich	830	30,70%
Mitarbeiteranzahl männlich	1.870	69,30%
Ausbildungsquote		5,50%
Leiharbeiter	22	0,82%
Altersstruktur (ohne Auszubildende)		
Mitarbeiteranzahl bis 25 Jahre	177	
Mitarbeiteranzahl 26 - 35 Jahre	595	
Mitarbeiteranzahl 36 - 45 Jahre	672	

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Mitarbeiteranzahl 46 - 55 Jahre	821	
Mitarbeiteranzahl über 55 Jahre	436	
Altersdurchschnitt gesamt	44	
Führungsstruktur (Abteilungsleitung aufwärts)		
Führungskräfte weiblich	55	20,20%
Führungskräfte männlich	218	79,80%
Anzahl Führungskräfte weiblich bis 30 Jahre	2	
Anzahl Führungskräfte männlich bis 30 Jahre	6	
Anzahl Führungskräfte weiblich 31 bis 55 Jahre	46	
Anzahl Führungskräfte männlich 31 bis 55 Jahre	157	
Anzahl Führungskräfte weiblich über 55 Jahre	9	
Anzahl Führungskräfte männlich über 55 Jahre	48	
Betriebszugehörigkeit		
bis 5 Jahre	1.196	44,30%
6 bis 10 Jahre	472	17,50%
11 bis 15 Jahre	326	12,10%
16 bis 20 Jahre	305	11,30%
21 bis 25 Jahre	187	6,90%
über 25 Jahre	215	8,00%

Leistungsindikator G4-HR3

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

In 2017 ist kein Diskriminierungsvorfall bekannt geworden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Einhaltung der Menschenrechte gemäß Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948 beziehungsweise der ILO sind im [igefa Verhaltenskodex](#) sowie im [Code of Conduct für Lieferanten](#) festgelegt.

Das Risiko eines Verstoßes innerhalb der igefa wird als gering eingeschätzt, nicht zuletzt, weil vielfältige Verfahrensweisungen, Schulungsmaßnahmen und Prüfprozesse im Rahmen des Personalwesens und der Arbeitssicherheit implementiert sind. Weiterhin können sich Mitarbeiter im Bedarfsfall an eine [Ombudsstelle](#) richten, auch anonym, und der Absender wird aufgrund der Meldung nicht benachteiligt. Wegen des Vertraulichkeitsversprechens gegenüber den betreffenden Mitarbeitern und da die genannten Ombudsstellen regional, nicht zentral, eingerichtet sind, erfolgt über die Meldungen und sich daraus ergebenden Maßnahmen keine Erhebung bzw. Berichterstattung.

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

Um diesbezüglich möglichen Risiken vorzubeugen, haben wir einen Prozess zur Überwachung der Lieferkette entwickelt. Dieser beginnt mit einer Risikoanalyse zwecks Identifikation von Lieferanten, die einem Produktionsstättenaudit unterzogen werden sollten. Während die Geschäftsführung das dafür notwendige Budget Anfang 2017 freigegeben hatte, ist es im weiteren Jahresverlauf mangels Ressourcen nicht gelungen, hier konsequent vorzugehen. In der ersten Jahreshälfte 2018 konnten allerdings bereits 20 Lieferanten genauer unter die Lupe genommen werden, hierunter bislang vier Vor-Ort-Audits. Verbesserungspotential fließt in die Lieferantengespräche mit ein, immer mit dem Ziel, eine Verbesserung herbeizuführen. Bei gravierenden Verstößen wird die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten in Frage gestellt.

Zur Vorbeugung von Supply-Chain-Risiken aufgrund von Missachtung der Menschenrechte - Kinderarbeit, fehlender Arbeitsschutz, Ausbeutung, Diskriminierung und dergleichen gilt es, den bereits begonnenen Prozess der Lieferantenüberwachung weiter auszubauen mit dem Ziel, bis 2020 alle selektierten Lieferanten diesem Prozess zu unterziehen.

Detaillierte Informationen sind [hier](#) dokumentiert.

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 2017 sind 93,4 Prozent des Beschaffungsvolumens durch unterschriebenen Code of Conduct abgedeckt.

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. Kriterium 17).

Leistungsindikator G4-HR10

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

Für 2017 noch keine vollständige Erhebung. Potentielle und neue Lieferanten wurden teilweise durchleuchtet.

Wie in Kriterium 17 erwähnt, wird der definierte Prozess erst mit Leben gefüllt.

Leistungsindikator G4-HR11

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

In 2017 sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die igefa ist eine Verbundgruppe und als solche setzt sie auf die regionale Wertschöpfung in einem Marktumfeld, das geprägt ist von Globalisierung und Konzentration. Sie ermöglicht ihren mittelständischen Mitgliedsunternehmen Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltiges Wachstum und deren Mitarbeitern wiederum einen sicheren Arbeitsplatz. Ziel ist es, die bedeutende Marktposition der Verbundgruppe durch zukunftsorientierte Lösungen weiter zu stärken.

Die Familienunternehmen innerhalb der igefa fühlen sich den Gemeinden, in denen sie agieren, gegenüber verpflichtet, denn sie handeln dort bereits seit Generationen. Sie sind Teil dieser Gemeinden und betrachten es als ihren Auftrag und als Chance, das gesellschaftliche Leben vor Ort aktiv mitzugestalten und zu fördern - ganz im Sinne unserer Vision: *Wir versorgen Menschen. Für eine saubere und sichere Welt.* Insofern entscheidet die jeweilige Geschäftsführung in der Region individuell unterschiedlich über das Engagement und die Höhe und Verwendung des Spendenbudgets.

Im Hinblick auf den Verbundgedanken ruft der igefa Nachhaltigkeitsrat aber immer wieder auch zu Gemeinschaftsaktionen auf, so z.B. anlässlich der Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit 2018 zu einem gemeinsamen [Fahrradtag](#). Ziel des igefa Nachhaltigkeitsrats ist es, dass die igefa als Verbund jedes Jahr eine gemeinsame Aktion im Rahmen der Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit in Angriff nimmt.

In der Regel kommt das Engagement der Regionen vor allem sozialen Projekten und Hilfsorganisationen zugute, die Kindern und benachteiligten Menschen helfen - auf unterschiedlichste Weise: durch Sachspenden oder Ware an Bedürftige oder Hilfsorganisationen, durch Geldspenden an Stiftungen und Vereine, durch Sammelaktionen, aber auch durch den freiwilligen Einsatz der Mitarbeiter.

Im Jahr 2017 haben die Familienunternehmen innerhalb der igefa in Summe etwa 287.338 € aus eigenen Mitteln gespendet.

Spenden und gemeinnütziges Engagement können den Ruf eines Unternehmens sowohl positiv als auch negativ beeinflussen. Auch bergen sie Korruptionsrisiken. Mit unserem [Verhaltenskodex](#) und unserem [Leitfaden Umgang mit Zuwendungen](#) haben wir eine sichere Grundlage geschaffen, möglichen Risiken, die aus unseren Spenden oder Sponsoring-Aktivitäten entstehen können, vorzubeugen. Dazu gehört, dass unsere Spendenaktivitäten immer transparent sind; der Empfänger und die Verwendung einer Spende sind jeweils rechtlich vertretbar und dokumentiert (vgl. Kriterium 19 Politische Einflussnahme).

Die Wirkungen der Spendenaktivitäten, insbesondere gemeinschaftlicher Aktivitäten, werden in Form von Pressemeldungen unter <https://www.igefa-nachhaltigkeit.de/de/gesellschaftliches-engagement> kommuniziert; darüber hinaus ist die Überprüfung der Wirkung der Maßnahmen regional organisiert und obliegt der jeweiligen Geschäftsführung in den Unternehmensgruppen.

Weitere Ausführungen zum Umgang mit Zuwendungen und zu Korruptionsprävention befinden sich bei Kriterium 20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

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

Im Jahr 2017 konnte bundesweit ein Umsatz in Höhe von 838 Mio € erreicht werden, was einem Wachstum von rund 3,5 Prozent zum Vorjahresergebnis entspricht.

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

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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.

Die oberste Compliance-Regel der igefa lautet: [Wir agieren im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften und grundsätzlich nach dem Vorsorgeprinzip](#). Dies beinhaltet zugleich die rechtzeitige Einhaltung von Gesetzesänderungen.

Grundsätzlich sind alle laufenden Gesetzgebungsverfahren in den Bereichen Umweltrecht, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz, Energie, produktbezogene Verordnungen, Markenrecht, gefährliche Stoffe, Kartell- und Wettbewerbsrecht sowie zur Zeit besonders die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) für die igefa relevant.

Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben stellen wir durch unseren [Verhaltenskodex](#) sowie unser [integriertes Managementsystem](#) sicher, das nach den Normen [ISO 9001:2015](#) für Qualitätsmanagement und [ISO 14001:2015](#) für Umweltmanagement [zertifiziert](#) ist und in das die Geschäftsführung nicht nur nach Maßgabe der genannten Normen zwingend involviert ist (vgl. Ausführungen unter Kriterium 20).

Wesentlicher Bestandteil des genannten Managementsystems ist die Ermittlung und Bewertung von Prozessrisiken. Durch sich verändernde rechtliche Bestimmungen besteht immer das Risiko der Nichtkonformität. Aus diesem Grund ist u.a. ein Informationsdienst beauftragt, gesetzliche Änderungen zu melden. Interne Beauftragtenfunktionen bewerten die Änderungen für uns und formulieren ggf. die notwendigen Maßnahmen als Anforderung an den jeweiligen Prozess.

Darüber hinaus erfolgt eine Überwachung der Rechtskonformität mindestens jährlich im Rahmen von Audits und Überprüfungen durch interne Beauftragtenfunktionen, externe Berater und Auditoren sowie durch behördliche Stellen, wodurch das Risiko von Nichtkonformität weiter minimiert werden kann.

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."

Es bestehen Mitgliedschaften im UN Global Compact ([Signatory](#)) mit einer jährlichen Gebühr von \$ 5.000, im Bundesverband für Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (€ 690 p.a.), in der Pro-S-Pack (€ 3.200 p.a.) sowie in diversen Kundenverbänden mit Gebühren von jährlich insgesamt ca. € 37.800.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

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

0,00 € politische Spenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

[Im Einklang mit dem Gesetz](#)

Wie im [igefa Verhaltenskodex](#) bzw. in der [igefa Unternehmenspolitik](#) geregelt ist unser Anspruch, im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu agieren sowie grundsätzlich nach dem Vorsorgeprinzip.

Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben ist durch unser integriertes Managementsystem sichergestellt und wird mindestens jährlich im Rahmen von Audits und Überprüfungen durch interne Beauftragtenfunktionen, externe Berater und Auditoren sowie durch behördliche Stellen überprüft. Hierzu zählen die Rechtsabteilungen, 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 etc.

Die oberste Lenkung des integrierten Managementsystems obliegt mindestens einem benannten Inhaber-Vertreter, wodurch die Einbindung der Geschäftsführung dauerhaft sichergestellt ist.

Korruptionsprävention

Das Verbot von Korruption und Bestechung ist in unserem [Verhaltenskodex](#) sowie im [Code of Conduct für Lieferanten](#) festgelegt.

Neben dem Vier-Augen-Prinzip wurde zur Vorbeugung ein Schulungskonzept für unsere Mitarbeiter entwickelt und igefaweit ausgerollt. Dieses beinhaltet eine rechtliche Aufklärung, die Sensibilisierung für Risiken und kritische Situationen im Alltag sowie einen Test mit Fragen zum Abschluss.

Bislang wurden 792 Führungskräfte und Mitarbeiter aus Vertrieb und Beschaffung geschult; das sind etwa 87 Prozent der zu schulenden Mitarbeiter. Ziel ist es, bis Jahresende 2018 auch die restlichen definierten Mitarbeiter zu unterweisen.

Ergänzend zu den Schulungen dient ein [Leitfaden zur Annahme und Gewährung von Zuwendungen](#) Mitarbeitern und Führungskräften als Orientierungshilfe.

Bis heute sind keine Hinweise auf Korruptionsverdacht eingegangen.

Generell wird die Prävention von Korruption und Bestechung vom igefa Nachhaltigkeitsrat gefördert.

Ombudsman

Verstöße gegen rechtliche Vorgaben beziehungsweise unseren [Verhaltenskodex](#) können über ein installiertes Meldeverfahren, auch anonym, an einen Ombudsmann gemeldet werden, wobei der Absender aufgrund der Meldung nicht benachteiligt wird.

Auch unsere Geschäftspartner sind aufgefordert, Verstöße gegen unsere ethischen Richtlinien, wie sie in unserem [Verhaltenskodex](#) beziehungsweise im [Code of Conduct für Lieferanten](#) formuliert sind, [zu melden](#).

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 systematischen Untersuchungen stattgefunden.

Leistungsindikator G4-S05

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

Keine Hinweise auf Korruptionsverdacht.

Leistungsindikator G4-S08

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

Für 2017 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.