



IKEA Distribution



Deine Lieferung:  
100% elektrisch

Deine Lieferung:  
100% elektrisch

Deine Lieferung:  
100% elektrisch

Deine Lieferung:  
100% elektrisch

**Update**

# Nachhaltigkeitsbericht



IKEA Österreich  
2024/25





(GRI 2-3, GRI 2-5, GRI 2-14)

## Über diesen Bericht

Mit diesem dritten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht schafft IKEA Österreich Transparenz über seine Leistungen und zeigt offen auf, in welchen Bereichen in den letzten beiden Geschäftsjahren Fortschritte in Bezug auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung erzielt wurden und wo weiterhin Herausforderungen bestehen. Der Bericht umfasst die Geschäftsjahre 2024 und 2025 (September 2023 bis einschließlich August 2025).

IKEA Österreich ist Teil der Ingka Gruppe, die von den regulatorischen Entwicklungen auf EU-Ebene im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) betroffen ist. Infolgedessen wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Inter IKEA und der Ingka Gruppe schrittweise an die neuen regulatorischen Anforderungen sowie an die künftig anzuwendenden Reporting-Standards angepasst.

Der Annual Summary and Sustainability Report (ASSR) der Ingka Gruppe für das Geschäftsjahr 2025 orientiert sich an den Europäischen Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS). Diese Berichterstattung befindet sich derzeit in einer Übergangsphase, da eine vollständige Konformität mit den ESRS noch nicht erreicht ist. Die Ingka Gruppe wird ihre Berichterstattung weiterentwickeln, um spätestens ab dem Geschäftsjahr 2028 vollständig den regulatorischen Anforderungen zu entsprechen.

Vor diesem Hintergrund hat sich IKEA Österreich entschieden, diesen Bericht als Update zum zuletzt veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 zu erstellen. Inhalte zu wesentlichen Themen, die im vorherigen Bericht bereits umfassend behandelt wurden, werden nicht erneut detailliert ausgeführt, sondern durch entsprechende Verweise in den Kapiteln bzw. im GRI-Index ergänzt.

Die österreichische Berichterstattung erfolgt weiterhin in Anlehnung an die GRI-Standards 2021. Die Struktur des vorliegenden Berichts wurde jedoch an den globalen Bericht angepasst: Die bisherigen Kapitel Better Homes, Better Lives, Better Planet und Better Company wurden in die Bereiche Environment, Social und Governance neu gegliedert. Die wesentlichen Themen selbst haben sich dadurch nicht verändert.

Der nächste Bericht ist für 2028 geplant und wird Informationen über die Geschäftsjahre 2026 und 2027 enthalten.

Der vorliegende Bericht wurde von der Geschäftsführung freigegeben. Die Begutachtung erfolgte durch eine externe Prüfung durch die Quality Austria GmbH. Finanz- und Umweltkennzahlen sowie deren Richtigkeit wurden bereits von KPMG evaluiert. Im Rahmen ihrer Validierung überprüfte Quality Austria die Inhalte und GRI-Angaben (Allgemeine und Themenspezifische Angaben) des Berichts auf Vollständigkeit und Plausibilität gemäß den Anforderungen der GRI-Standards.

Für Fragen, Anregungen oder Feedback zu diesem Bericht steht das Team von IKEA Österreich – vertreten durch Elisabeth Dal-Bianco und Johanna Wenzl (Corporate Communications) sowie Ben Gräser (Sustainability) – unter [nachhaltigkeitsbericht.ikea.at@ingka.ikea.com](mailto:ikea.at@ingka.ikea.com) zur Verfügung. ■



# Inhalt

Über diesen Bericht	2
Vorwort	4
Eigentümerstruktur	5
Wertschöpfungskette	6
IKEA in Österreich	7
Nachhaltigkeitsstrategie	9
Wesentliche Themen von IKEA Österreich	11
Stakeholder:innen-Einbindung	12

## Umwelt (Environment) 14

Überblick	15
Klimaschutz	16
Biodiversität & Forstwirtschaft	18
Biodiversität bei IKEA Österreich	18
Forstwirtschaft	19
Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft	20
Secondhand-Angebote und Rückkaufservice	20
Abfall und Verpackungen	21
Umwelt: Ziele & Maßnahmen	22

## Soziales (Social) 23

Überblick	24
Unsere Mitarbeitenden	25
Arbeitsbedingungen	25
Inklusion, Vielfalt und Gleichbehandlung	26
Aus- und Weiterbildung	28
Produkt- und Konsument:innen-Sicherheit	29
Soziales: Ziele & Maßnahmen	30

## Unternehmensführung (Governance) 31

Überblick	32
Ethisches Geschäftsverhalten	33
Transparenz als Grundpfeiler für	
ethisches Geschäftsverhalten	33
Finanzielle Rentabilität und Steuern	33
Verantwortungsbewusste Beschaffung	35
Unternehmensführung: Ziele & Maßnahmen	36
Kennzahlen	37
GRI-Index	45

(GRI 2-22)

# Hej!

Liebe Mitarbeiter:innen,  
 liebe Kolleg:innen,  
 liebe Partner:innen,  
 liebe Stakeholder:innen,  
 liebe Leser:innen,

wir legen hiermit den dritten Nachhaltigkeitsbericht von IKEA Österreich für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 vor. Dieses Dokument dient der transparenten Darstellung unserer Aktivitäten und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit und ist ein Ausdruck unserer Überzeugung, dass ein erfolgreiches Geschäftsmodell die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Verantwortung erfordert. In einer Zeit, die von globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel, der Ressourcenknappheit und sozialen Ungleichheiten geprägt ist, sehen wir es als unsere Aufgabe, einen konstruktiven Beitrag zu leisten.

Die vergangenen Geschäftsjahre haben einmal mehr gezeigt, wie dynamisch und komplex die Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften sind und wie entscheidend es ist, Agilität und Weitblick zu bewahren. 2025 war von einem herausfordernden Marktumfeld geprägt, das einen Rückgang von 3,4 Prozent im Gesamtmarkt verzeichnete. Doch gerade in solchen Zeiten zeigt sich die Resilienz und Anpassungs-

fähigkeit unseres Unternehmens. Wir sehen, wie sich das Verhalten unserer Kund:innen wandelt – hin zu einer stärkeren Präferenz für Online-Einkaufserlebnisse, während unsere Einrichtungshäuser weiterhin wichtige Begegnungsorte bleiben. Diese Transformation des Marktes ist eine Chance für uns, neue Wege zu gehen und unsere Services noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen abzustimmen.

Für IKEA Österreich bedeutet dies, die Verknüpfung von wirtschaftlichem Handeln mit unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu berücksichtigen. Nachhaltigkeit ist dabei ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und operativen Prozesse.

Wir haben in den letzten beiden Jahren weitere wichtige Schritte unternommen, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen:

- **Decarbonisierung der Lieferflotte:** Der Anteil unserer emissionsfreien Lieferungen konnte von rund 60 Prozent im August 2024 auf 83 Prozent im August 2025 gesteigert werden. Dies führte zu einer Einsparung von etwa 900 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Unser Ziel ist es, diesen Anteil bis August 2026 auf rund 90 Prozent zu steigern.
- **Förderung der Kreislaufwirtschaft:** Unser Rückkaufservice und die Verkäufe im „Zweites Leben Shop“ zeigen eine positive Entwicklung. Mit fast 11.000 an- und wiederverkauften Produkten pro Jahr über das IKEA Rückkaufservice leisten wir einen Beitrag zur Verlängerung der Produktlebensdauer und ermöglichen unseren Produkten ein zweites Leben.

- **Investitionen in Nachhaltigkeit:** Im Geschäftsjahr 2025 wurden 9,4 Millionen Euro in Nachhaltigkeitsprojekte und -maßnahmen investiert, die auf die Verbesserung der Umweltbilanz unserer Standorte und Prozesse abzielen.
- **Chancengleichheit und faire Entlohnung:** Eine Veränderung im Gender Pay Gap ist zu verzeichnen; dieser liegt nun bei 0,71 Prozent zugunsten der Frauen, verglichen mit 0,64 Prozent zugunsten der Männer im Vorjahr. Dies unterstreicht die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Förderung der Lohngerechtigkeit.

Diese Ergebnisse stellen Etappen auf unserem Weg zur Erreichung der lokalen, aber auch globalen IKEA Nachhaltigkeitsziele dar. Wir wissen, dass der Weg ein fortlaufender Prozess ist, der Ausdauer und Lernbereitschaft erfordert. Wo wir aktuell noch vor Herausforderungen stehen, ist zum Beispiel das Thema der Kund:innen- und Mitarbeiter:innen-Mobilität, bei der wir bisher nur einzelne Maßnahmen setzen konnten, jedoch noch nicht genug, um deutliche Fortschritte zu verzeichnen. Auch bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in unserem Betrieb gibt es noch Aufholbedarf, da wir noch nicht die gesetzliche 4-Prozent-Marke über unser gesamtes Unternehmen erreicht haben. Wir sind jedoch bestrebt, uns kontinuierlich zu verbessern und offen darüber zu berichten, wo wir stehen.

Das vorliegende Dokument versteht sich als **Zwischenbericht** und ein **Update** unserer aktuellen Lage, vor allem auch vor dem Hintergrund der sich wandelnden Richtlinien zur europäischen Berichterstattung.

Als Unternehmen sind wir davon überzeugt, dass „doing good business“ bedeutet, sowohl für Menschen und den Planeten das Richtige zu tun als auch die eigenen finanziellen Ergebnisse zu stärken und langfristig widerstandsfähiger zu werden.

Die zunehmenden regulatorischen Anforderungen, wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), schaffen einen wichtigen Rahmen für mehr Transparenz und Verantwortlichkeit. Sie unterstreichen die Dringlichkeit und die Bedeutung, Nachhaltigkeitsaspekte fest in den Kern jeder Geschäftsstrategie zu integrieren.

Wir laden Sie ein, sich mit den Inhalten dieses Berichts auseinanderzusetzen und uns Ihr Feedback zukommen zu lassen. ■



**FangFang Li**  
 CEO und Chief  
 Sustainability Officer  
 IKEA Österreich



**Nicole Reitinger**  
 CFO  
 IKEA Österreich

(GRI 2-1)

# Eigentümerstruktur

## Über das IKEA Franchisesystem

Das IKEA Einzelhandelsgeschäft wird über ein Franchisesystem mit Franchisenehmern betrieben, die autorisiert sind, das IKEA Sortiment innerhalb bestimmter geografischer Gebiete zu vermarkten und zu verkaufen. Inter IKEA Systems B.V. ist Eigentümer des IKEA Konzepts und weltweiter IKEA Franchisegeber, der dieses Konzept auch verschiedenen IKEA Unternehmen überträgt. Heute haben zwölf verschiedene Gruppen von Unternehmen (siehe Grafik) das Recht, im Rahmen von Franchiseverträgen mit Inter IKEA Systems B.V. IKEA Verkaufskanäle zu besitzen und zu betreiben. IKEA Austria GmbH zahlt jährlich drei Prozent Franchisegebühren an Inter IKEA.

## Über die Ingka Gruppe

Die Ingka Gruppe (Ingka Holding B.V. und ihre kontrollierten Einheiten) ist eines von zwölf unterschiedlichen Unternehmen, die IKEA Verkaufskanäle unter dem Franchiseabkommen mit Inter IKEA Systems B.V. besitzen. Die Ingka Gruppe ist das weltweit größte Einrichtungsunternehmen innerhalb der IKEA Gruppe mit 620 IKEA Einzelhandelsstandorten in 31 Ländern, mit Einrichtungshäusern in Europa, Nordamerika, Asien und Australien. Sie besteht aus drei Geschäftsbereichen: IKEA Retail, Ingka Investments und Ingka Centres. Auch die IKEA Einrichtungshäuser in Österreich werden von der Ingka Gruppe betrieben.

## Über Inter IKEA

Inter IKEA Group ist die Unternehmensgruppe, die die IKEA Franchisenehmer mit der Sortimentsentwicklung und den Lieferant:innen verbindet und die gesamte strategische Ausrichtung von IKEA abstimmt. Inter IKEA entwickelt das Sortiment, liefert Produkte und stellt Kommunikationslösungen bereit.

## Finanzielle Unabhängigkeit

IKEAs Finanzierungs-konzept basiert seit über 75 Jahren darauf, dass nur bereits verdientes Geld ausgegeben wird. Diese finanzielle Unabhängigkeit ermöglicht es, zielgerichtete Entscheidungen zu treffen und in Generationen und nicht in Quartalen zu denken.

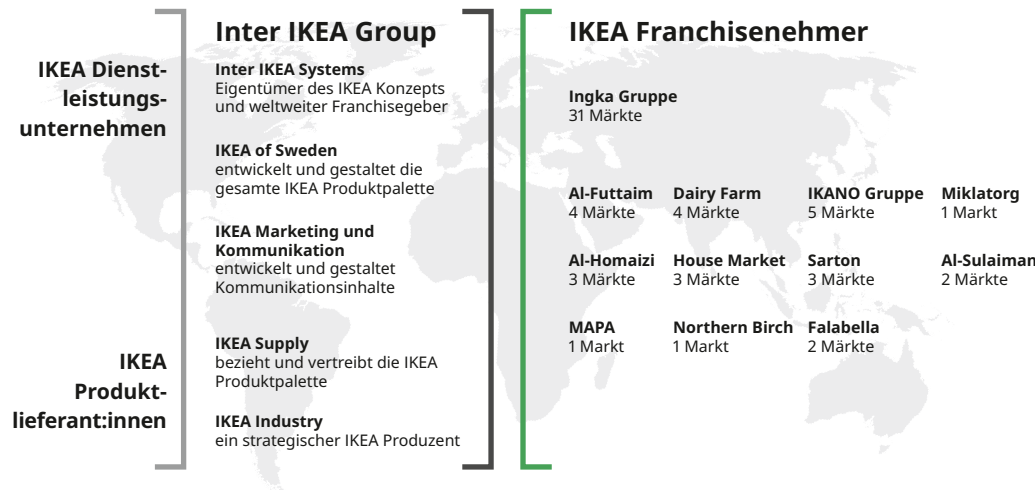
## INGKA Foundation

Die Ingka Gruppe ist im Besitz der niederländischen Stiftung Stichting INGKA Foundation. Mit der Gründung der Ingka Stiftung im Jahr 1982 hat Ingvar Kamprad eine Struktur geschaffen, die die langfristige Eigenverantwortung und Unabhängigkeit der Ingka Gruppe sichert. Die INGKA Foundation hat keine Eigentümer:innen. Sie dient nur der Selbsterhaltung. Das bedeutet, dass niemand Anspruch auf das Vermögen der Stiftung hat und keine Dividenden an private Aktionär:innen ausgeschüttet werden. 85 Prozent des Nettogewinns der Ingka Gruppe werden wieder in das Unternehmen reinvestiert, wodurch die Preise möglichst niedrig gehalten werden können. Außerdem kann das Wachstum beschleunigt, Arbeitsplätze gesichert und IKEAs Nachhaltigkeits- und gesellschaftliche Ziele erreicht werden. 15 Prozent des Nettogewinns, der nicht in das eigene Unternehmen investiert wird, wird als Dividende an die Ingka Stiftung, die unabhängige Eigentümerin der Ingka Gruppe, ausgeschüttet. Die Ingka Stiftung verwendet die Dividenden, um die IKEA Foundation bei ihren wohltätigen Zwecken zu unterstützen.

## IKEA Foundation

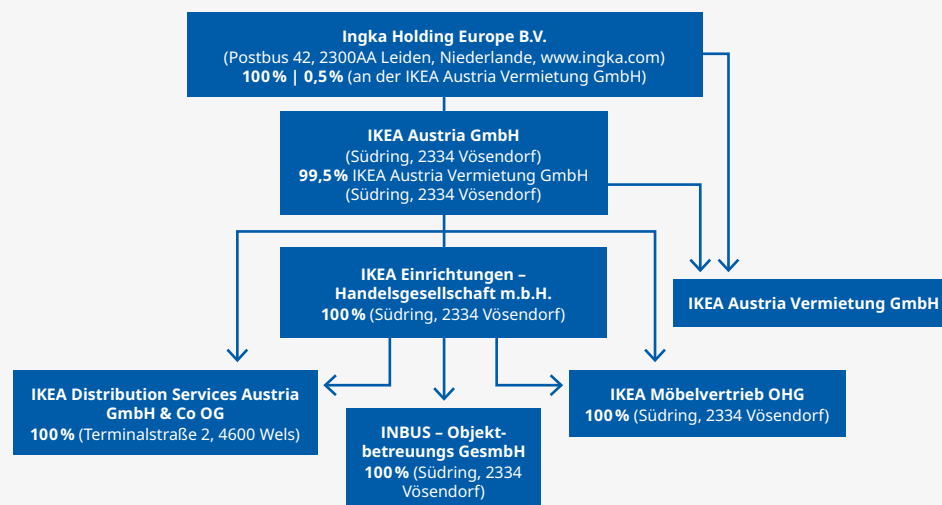
Die IKEA Foundation ist eine unabhängige niederländische Stiftung, die 1982 von Ingvar Kamprad gegründet wurde. Sie konzentriert sich ausschließlich auf die Durchführung von wohltätiger Arbeit. Mit ihrem Fokus auf Kinder und Jugendliche setzt sich die IKEA Foundation dafür ein, Familien, die in Armut leben, dabei zu helfen, sich einen besseren Alltag zu leisten und gleichzeitig den Planeten zu schützen.

Weitere Informationen: [IKEA Foundation](#) ■



Diese Grafik ist unter „The IKEA franchise system“ zu finden. [Mehr Details](#)

## Die Unternehmensstruktur und Beteiligungsverhältnisse von IKEA in Österreich



(GRI 2-6)

# Wertschöpfungskette

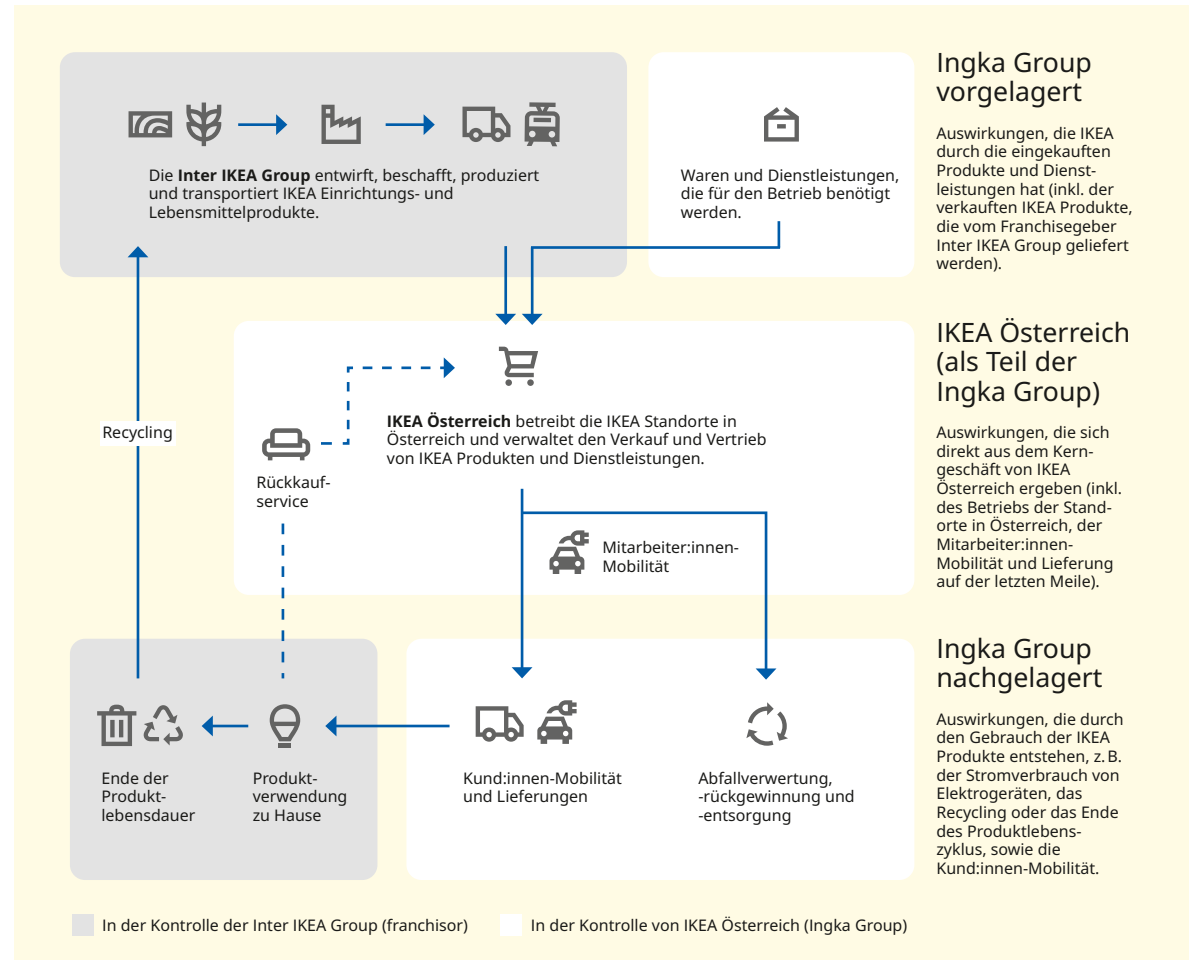
IKEA Österreich ist sich bewusst, dass seine Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Wirtschaft haben – von der Beschaffung der Rohstoffe über die Nutzung, Weiter- und Wiederverwendung bis hin zur Entsorgung der IKEA Produkte durch die Kund:innen. Für IKEA Österreich ist es daher von zentraler Bedeutung, diese Auswirkungen frühzeitig zu identifizieren und umfassend zu verstehen, um negative Effekte gezielt zu vermeiden oder zu minimieren und positive Auswirkungen zu verstärken.

Die Wertschöpfungskette lässt sich in vorgelagerte Prozesse (Upstream), die eigene Geschäftstätigkeit (Own Operations) und nachgelagerte Prozesse (Downstream) unterteilen. Im vorgelagerten Bereich (siehe erster Abschnitt der Grafik) arbeitet IKEA Österreich eng mit Inter IKEA zusammen, die für die Entwicklung des gesamten IKEA Sortiments verantwortlich ist. Dies umfasst die gesamte Lieferkette, einschließlich der Auswahl von Materialien wie Holz, Papier, Metallen und Textilien sowie Transport-, Logistik- und Distributionsdienstleistungen. Der größte direkte Einflussbereich von IKEA Österreich liegt in den eigenen Geschäfts- und Dienstleistungsaktivitäten. Dazu zählen insbesondere

der Betrieb der IKEA Einrichtungshäuser, Logistikzentren, Planungsstudios und Abholstationen, der Verkauf von Produkten und Dienstleistungen, die Mobilität der Mitarbeiter:innen sowie die Zustellung der Produkte zu den Kund:innen nach Hause.

Auch jenseits der eigenen Betriebs-tätigkeit haben die Geschäftsaktivitäten von IKEA Auswirkungen. Dazu zählen etwa die Nutzung der Produkte im Alltag, deren Wiederverwendung oder Weitergabe sowie die Entsorgung und Recyclingfähigkeit am Ende des Produktlebenszyklus. In diesem Zusammenhang spielen die von Inter IKEA entwickelten Prinzipien des zirkulären Designs eine wesentliche Rolle, da sie darauf abzielen, Produkte langlebiger zu gestalten und ihre Wiederverwertbarkeit zu verbessern.

Die strategische Herangehensweise von IKEA Österreich im Bereich Nachhaltigkeit zielt darauf ab, einen Beitrag zur Bewältigung globaler Herausforderungen wie Klimawandel, soziale Ungleichheit und nicht nachhaltiger Konsum zu leisten. Eine detailliertere Darstellung der strategischen Ausrichtung und der damit verbundenen Ziele findet sich im Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“, [Seite 9](#). ■



(GRI 2-1, GRI 2-6)

# IKEA in Österreich

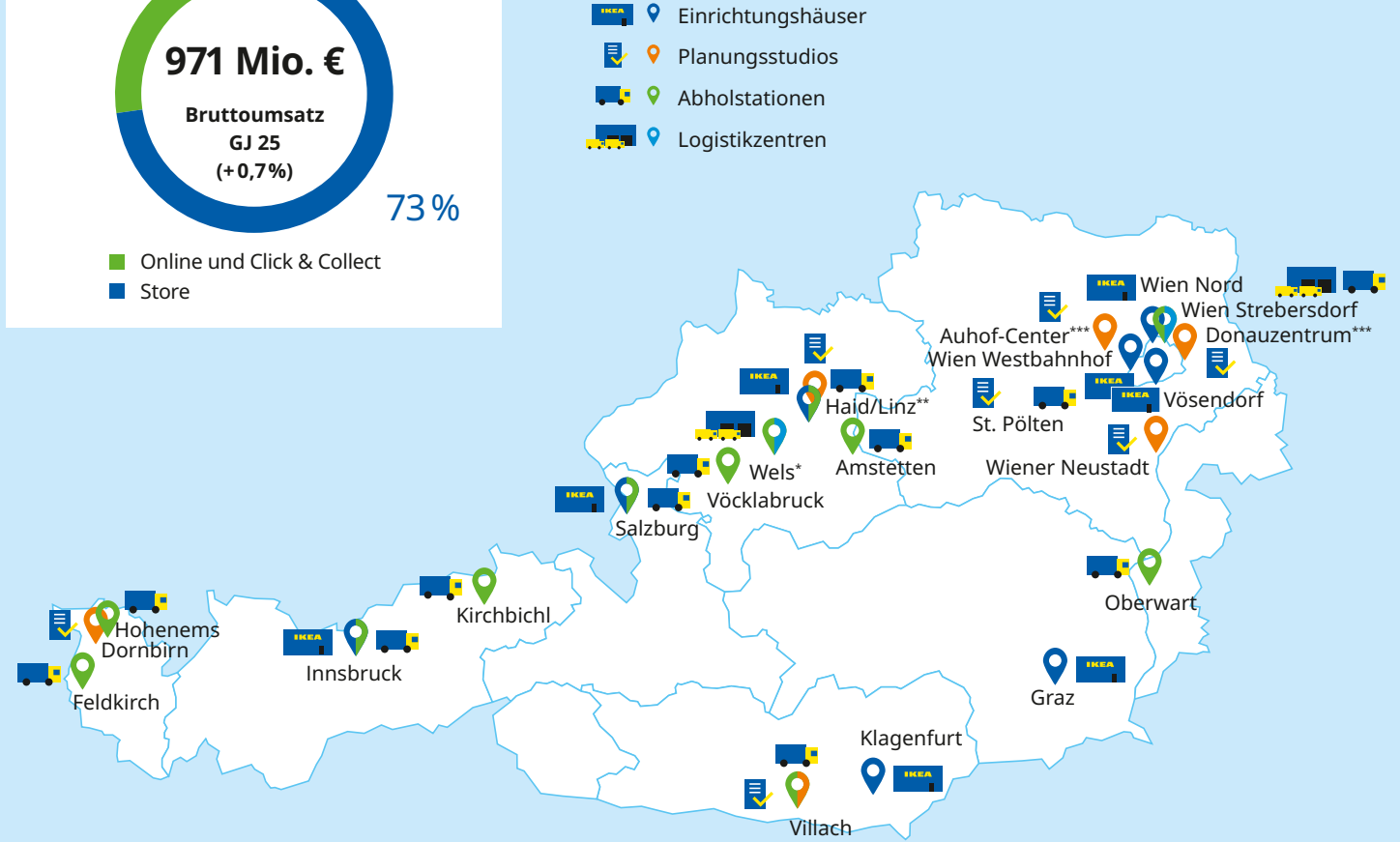
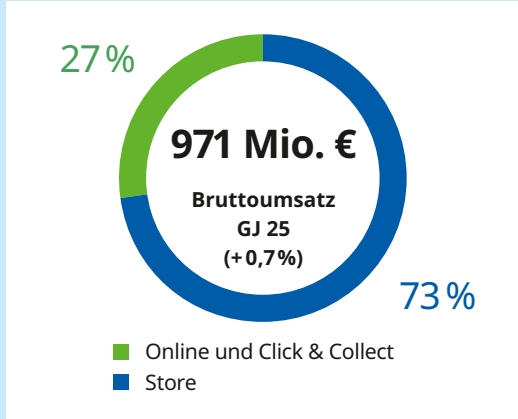
Seit dem Jahr 1977 ist IKEA in Österreich vertreten. Die IKEA Austria GmbH betreibt zu Redaktionsschluss (03/2026) acht Einrichtungshäuser, sieben Planungsstudios, zehn Abholstationen, zwei Logistikzentren, ein Customer Support Center und zusätzliche Abholstationen, die in Kooperation mit Partnern wie Storebox entstanden sind. Im Geschäftsjahr 2025 besuchten insgesamt 13,505 Millionen Kund:innen, das sind über 3,8 Prozent mehr als im Jahr davor, einen dieser Kontaktpunkte. Der IKEA Online-Shop verzeichnete insgesamt 60.071 Millionen Besuche (plus 7,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr). Zum Bilanzstichtag Ende August 2025 beschäftigte IKEA in Österreich rund 3.300 Mitarbeiter:innen. Seit Anfang 2025 leitet FangFang Li als Geschäftsführerin und Chief Sustainability Officer IKEA in Österreich.

## 2,2 Mio. IKEA Family Mitglieder

Zu Redaktionsschluss (03/2026) verzeichnet IKEA in Österreich 2.192.071 Kund:innen im IKEA Family Programm. Monatlich melden sich dort etwa 20.000 neue Mitglieder an.

## IKEA Business Network

Das IKEA Business Network zählt in Österreich zu Redaktionsschluss rund 70.000 Mitglieder. Jeden Monat kommen ca. 1.000 neue Mitglieder dazu.



Die Nutzung der Abholstationen wird laufend erfasst. Diese Daten in Kombination mit Kund:innen-Feedback und Wünschen zu neuen Abholmöglichkeiten bilden die Basis dafür, wo Abholstationen eröffnet oder auch wieder geschlossen werden.

In den kleineren Planungsstudio-Formaten unterstützen IKEA Mitarbeiter:innen beim Planen und Bestellen von Einrichtungslösungen, wie beispielsweise Küchen oder Schranksystemen.

\* Online-Shop + IKEA App  
\*\* Eröffnet im GJ 23  
\*\*\* Eröffnet im GJ 24

(GRI 2-9, GRI 2-11)

# Country Management IKEA Österreich

Das Managementteam ist in Form eines Entscheidungsgremiums das oberste Organ von IKEA in Österreich und verantwortlich für die formale Durchführung und die strategischen, strukturellen und finanziellen Genehmigungen sowie für das Risikomanagement.

Das Führungsteam setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen (Stand 03/2026):



**FangFang Li**  
Country Chief Executive Officer & Chief  
Sustainability Officer  
seit März 2025



**Alexandra Dürr**  
Area Manager



**Catharina Fendt**  
Country Communication Manager



**Claudio Winkler**  
Country Digital & Business Development  
Manager



**Melanie Eltzner**  
Country Customer Fulfillment Manager



**Natalia Takis**  
Country Commercial Manager



**Nicole Reitinger**  
Country Chief Financial Officer



**Victor Franco**  
Country People & Culture Manager\*  
seit September 2025

\* Bis Ende des Berichtszeitraums (August 2025) war Sylwia Gorska Country People & Culture Manager von IKEA Österreich.

(GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-22)

# Nachhaltigkeitsstrategie

Die Vision von IKEA, den Alltag möglichst vieler Menschen zu verbessern, steht in engem Zusammenhang mit globalen Herausforderungen, bei denen das Geschäftsmodell und die Aktivitäten des Unternehmens sowohl wesentliche Auswirkungen haben als auch einen bedeutenden Beitrag zu positiven Veränderungen leisten können. Dazu zählen insbesondere der Klimawandel und der Verlust von Biodiversität, nicht nachhaltiger Konsum sowie zunehmende Ungleichheit. Vor diesem Hintergrund setzt IKEA in seiner Nachhaltigkeitsstrategie Schwerpunkte in den drei Bereichen „Gesund & nachhaltig leben“, „Klima, Natur & Kreislaufwirtschaft“ sowie „Fair & gleichberechtigt“.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde die bestehende IKEA Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet. Ziele und Terminologie wurden an wissenschaftlich fundierte Begriffe angepasst und orientieren sich an international anerkannten Methoden und Standards. Für jeden Schwerpunktbereich wurden bis 2030 bzw. 2050 klare Ziele mit messbaren Ergebnissen definiert, die es ermöglichen, konkrete Maßnahmen zu setzen, Fortschritte systematisch nachzuvollziehen und Aktivitäten im gesamten Unternehmen besser aufeinander abzustimmen.

Die IKEA Strategie gibt eine gemeinsame Richtung für die gesamte Wertschöpfungskette vor. Jedes Land soll, entsprechend seinen Möglichkeiten und Marktgegebenheiten, einen Beitrag zur Erreichung der übergeordneten globalen Ziele leisten. IKEA Österreich hat dafür

mögliche Roadmaps mit unterschiedlichen Szenarien sowie den jeweils zugehörigen Kosten erarbeitet, um zur globalen Zielerreichung beizutragen. Diese Roadmaps werden kontinuierlich angepasst. Die Strategie wird jährlich überprüft und ebenfalls bei Bedarf angepasst. Die Fortschritte bei der Umsetzung von Maßnahmen sowie bei der Erreichung der gesetzten Ziele werden offen und transparent kommunizieren.

## Schwerpunkte der Nachhaltigkeit

Die Schwerpunktbereiche werden hier kurz beschrieben, die gesamte IKEA Nachhaltigkeitsstrategie können Sie unter folgendem Link nachlesen:

🔗 <https://www.ikea.com/global/en/our-business/reports/ikea-sustainability-strategy-240904/>

## Gesund & nachhaltig leben

Bis 2030 will IKEA durch sein Angebot an Produkten, Dienstleistungen und Lebensmitteln sowie durch Marketing- und Kommunikationsmaßnahmen einen gesünderen und nachhaltigeren Lebensstil für möglichst viele Menschen zugänglich, leistbar und erstrebenswert machen. Dazu zählen unter anderem Maßnahmen zur Förderung bewusster Verhaltensänderungen, ein erweitertes Sortiment an pflanzenbasierten Lebensmitteln, ressourcenschonend hergestellte Produkte sowie Secondhand- und Wiederverwendungsservices.

## Klima, Natur & Kreislaufwirtschaft

### Klima

Bis 2030 sollen die Auswirkungen der IKEA Wertschöpfungskette auf die globale Erwärmung begrenzt werden. Dafür sollen die Treibhausgasemissionen bis 2030 im Einklang mit dem 1,5-°C-Ziel im Vergleich zu 2016 halbiert werden. Außerdem soll mehr CO<sub>2</sub> durch nachhaltige Forst- und Landwirtschaft sowie in IKEA Produkten gebunden werden. Gleichzeitig unterstützt IKEA Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel in der gesamten Gesellschaft. Ziel ist es, bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

### Natur

Ebenfalls bis 2030 sollen negative Auswirkungen auf Natur und Biodiversität entlang der IKEA Wertschöpfungskette reduziert werden. Dazu werden der Primärrohstoff Holz und Produkte aus Holz frei von Abholzung und Walddegradation bezogen, der Wasserverbrauch insbesondere in wasserarmen Regionen gesenkt, chemische Einflüsse auf Umwelt und Gesundheit minimiert und die verantwortungsvolle Nutzung natürlicher Ressourcen in allen Geschäftsprozessen verankert.



### Kreislaufwirtschaft

IKEA will bis 2030 den Übergang zu einem zirkulären Geschäftsmodell vollziehen, indem Produkte und Materialien von Beginn an kreislauffähig gestaltet werden und ihre Lebensdauer verlängert wird. Der Einsatz nicht erneuerbarer Primärrohstoffe wird vom Geschäftswachstum entkoppelt, der Anteil recycelter und erneuerbarer Materialien auf mindestens 90 Prozent erhöht und zirkuläre Services etabliert, um Wiederverwendung, Reparatur, Aufbereitung und Recycling zu erleichtern.



(GRI 2-19)

## Fair & gleichberechtigt

IKEA leistet weiterhin entlang der gesamten Wertschöpfungskette einen Beitrag zu einer fairen und gleichberechtigten Gesellschaft. Dies umfasst die Achtung und Förderung der Menschenrechte, die Stärkung menschenwürdiger und sinnstiftender Arbeit sowie die Verankerung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion. Dazu werden menschenrechtliche Risiken identifiziert und adressiert, faire Arbeitsbedingungen einschließlich existenzsichernder Löhne unterstützt und inklusive Arbeits- und Geschäftsmodelle umgesetzt.

## Sustainability Governance

Die IKEA Nachhaltigkeitsstrategie wird auf globaler Ebene definiert und gilt für alle Geschäftsbereiche von IKEA – somit auch für IKEA Österreich. Die wissenschaftlich fundierte IKEA Nachhaltigkeitsstrategie bildet den übergeordneten Rahmen und wird im [globalen Sustainability Report](#) ausführlich dargestellt.

Seit 2019 ist der Bereich Sustainability in der Funktion des Chief Sustainability Officers (CSO) direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt. In Österreich trägt seit 2025 FangFang Li in ihrer Rolle als CEO und CSO die Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele im Land. Nachhaltigkeit ist fixer Bestandteil ihrer Ziele sowie ihrer persönlichen Weiterentwicklung. Wie alle IKEA Mitarbeiter:innen berichtet auch sie im Rahmen der jährlichen Performance and Development Talks an ihre Führungskraft, die im Fall der CEOs/CSOs auf globaler Ebene, außerhalb Österreichs, angesiedelt ist.

Im österreichischen Managementteam ist der Bereich Nachhaltigkeit und damit auch die Position des Sustainability Managers dem Country Digital & Business Development Manager unterstellt. Für die operative Umsetzung einzelner Nachhaltigkeitsthemen und -bereiche sind die jeweiligen Fachfunktionen aus verschiedensten Unternehmensbereichen zuständig und decken damit ein breites Spektrum an Fachkenntnissen und Qualifikationen ab.

Zusätzlich sind die Manager:innen der jeweiligen Standorte für die Erreichung der lokalen finanziellen und nichtfinanziellen Ziele verantwortlich. Die Erreichung ist nicht direkt an die Vergütungspolitik gekoppelt, jedoch an die Leistungsbeurteilung (Value Creation Goals) gebunden und mit entsprechenden Konsequenzen verbunden.



## Überarbeitung der Nachhaltigkeitskommunikation

Im Geschäftsjahr 2025 hat IKEA die gesamte bestehende Nachhaltigkeitskommunikation – sowohl in den Einrichtungshäusern als auch online – umfassend überprüft. Dabei wurden alle Aussagen zu Nachhaltigkeit bei IKEA sowie zur Umweltwirkung von Produkten oder einem nachhaltigeren Leben zu Hause kritisch bewertet.

Hintergrund dieser Überarbeitung ist die globale Neuausrichtung der kund:innenorientierten Nachhaltigkeitskommunikation. Im Sommer 2025 begann die schrittweise Einführung der neuen Kommunikationslinie. Ziel ist es, dass bis Ende des Geschäftsjahres 2026 ausschließlich faktenbasierte und überprüfbare Botschaften kommuniziert werden. Aussagen, die nicht ausreichend belegt sind, werden überarbeitet oder nicht weiterverwendet. Damit stellt IKEA eine transparentere und glaubwürdigere Kommunikation sicher und reduziert gleichzeitig das Risiko irreführender Nachhaltigkeitsaussagen. ■



(GRI 3-1, GRI 3-2)

# Wesentliche Themen von IKEA Österreich

Für diesen Bericht wurde keine neuerliche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Stattdessen wurden die im vorherigen Bericht identifizierten wesentlichen Themen intern auf ihre bestehende Relevanz überprüft. Informationen zum Prozess der zuletzt durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse und den angewandten Kriterien sind unter folgendem Link zu finden:  
[🔗 IKEA Österreich Nachhaltigkeitsbericht 2022/23](#)

Aufgrund der Anpassung der Kapitelstruktur an die ESG-Reportinglogik des [globalen Ingka Berichts](#) wurden, im Vergleich zum IKEA Österreich Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, einzelne wesentliche Themen umbenannt oder neu zugeordnet. So ist etwa das Thema „Abfall und Verpackungen“ nun dem Themenbereich „Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft“ zugeordnet.

Nachstehend werden die wesentlichen Änderungen gegenüber dem Bericht 2022/23 kurz erläutert.

## UMWELT (Environment)

### Klimaschutz

- Benennung unverändert gegenüber 2022/23
- Da das Thema „Konsum und Konsumverhalten“ teilweise Inhalte zum Klimaschutz umfasst, wird es auch hier berücksichtigt

### Biodiversität & Forstwirtschaft

- Zusammenführung der beiden Themen aus dem Bericht 2022/23 zu einem gemeinsamen Themenbereich

### Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft

- Benennung unverändert gegenüber 2022/23
- Umfasst nun auch das Unterthema „Abfall und Verpackungen“
- Inhalte aus dem früheren Thema „Konsum und Konsumverhalten“, die die Kreislaufwirtschaft betreffen, sind hier integriert

## SOZIALES (Social)

### Unsere Mitarbeitenden

- Umfasst alle mitarbeiter:innenbezogenen Themen aus dem Bericht 2022/23 als Unterthemen:  
**„Arbeitsbedingungen“, „Inklusion, Vielfalt und Gleichbehandlung“** sowie **„Aus- und Weiterbildung“**

### Produkt- & Konsument:innen-Sicherheit

- Benennung unverändert gegenüber 2022/23

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG (Governance)

### Ethisches Geschäftsverhalten

- Umfasst alle Governance-Themen aus 2022/23 als Unterthemen:  
**„Transparenz“, „Finanzielle Rentabilität und Steuern“** und **„Verantwortungsbewusste Beschaffung“**



(GRI 2-29)

# Stakeholder:innen-Einbindung

Die aktive Einbindung relevanter Stakeholder:innen ist ein zentraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements von IKEA Österreich. Sie ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven und Erwartungen zu identifizieren und die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit umfassend zu bewerten. Der kontinuierliche Dialog unterstützt IKEA Österreich dabei, Verantwortung ganzheitlich wahrzunehmen, relevantes Feedback frühzeitig zu berücksichtigen und Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Im Rahmen dieser Einbindung wurden in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 gezielt Veranstaltungen zu zentralen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. Ein Schwerpunkt lag auf der Kreislaufwirtschaft, rund 30 Branchenexpert:innen wurden zu einem Dialog über Konsumverhalten und kreislaufbasierte Wertschöpfung eingeladen. Ein weiteres Event widmete sich innovativen Lösungen in der Logistik sowie der Förderung emissionsfreier Zustellung.

Im Geschäftsjahr 2025 bildete zudem die erweiterte Herstellerverantwortung (EPR) für Matratzen in Österreich einen inhaltlichen Schwerpunkt. In Kooperation mit relevanten Akteur:innen der Branche, darunter Matratzenhersteller sowie Recycling- und Entsorgungsunternehmen, wurden Anforderungen und Ansätze für ein wirksames EPR-System diskutiert und entwickelt (siehe Kapitel „Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft“, [Seite 20](#)).

Auf globaler Ebene ist die Stakeholder:innen-Einbindung ein wesentliches Element der Strategieentwicklung, der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells sowie der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in unternehmerische Entscheidungsprozesse ein und unterstützen die Führungsgremien dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen, die die Interessen und Erwartungen der von unserer Geschäftstätigkeit betroffenen Anspruchsgruppen angemessen berücksichtigen. ■



## Stakeholder:innen-Gruppe Form des Dialogs

## Output des Dialogs

<b>Mitarbeiter:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch mit interner Matrix (Kolleg:innen über Landesgrenzen hinweg inkl. Ingka global und auch Inter IKEA)</li> <li>• Austausch mit Teammitgliedern in eigenständig lokal initiierten Sustainability-Gruppen (z. B. Standort Westbahnhof)</li> <li>• Laufende persönliche Gespräche und Kommunikation via Mail oder MS Teams, digitale Medien etc.</li> <li>• Jährliche Mitarbeiter:innen-Gespräche</li> <li>• Interne Events</li> <li>• Regelmäßige Newsletter und Infomails</li> <li>• Laufende Aktualisierung des Intranets</li> <li>• Laufende Trainings &amp; E-Learning-Angebote</li> <li>• Laufende Content-Bespielung der Social-Media-Kanäle</li> <li>• Regelmäßige Umfragen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter:innen auf aktuellem Wissensstand zu Unternehmen, Leistungen, Produkten, Nachhaltigkeitsaktivitäten</li> <li>• Ermöglichung von fachlicher und persönlicher Weiterentwicklung</li> <li>• Steigerung von Motivation und Wertschätzung</li> <li>• Steigerung des Zusammenhalts</li> <li>• Steigerung der Mitarbeiter:innen-Bindung und Reduktion von Fluktuation</li> <li>• Unterstützung von Sicherheit &amp; Gesundheit am Arbeitsplatz</li> </ul>
<b>Betriebsrät:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monatlicher Austausch mit allen Betriebsratsvorsitzenden (erweitertes Zentralbetriebsratsmeeting)</li> <li>• Themenspezifische Zusammenarbeit und Austausch (z. B. zu Umfragen, Software-Tools, Transformationsprojekten etc.)</li> <li>• Innerhalb der einzelnen Standorte regelmäßiger Austausch zwischen Betriebsrat und P&amp;C und/oder GF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen o. Ä.)</li> <li>• Erstellungen von Arbeitsgruppen, die spezifische Themen erarbeiten</li> <li>• Bearbeitung und Beantwortung von offenen mitarbeiter:innenbezogenen Fragen und Problemstellungen</li> </ul>
<b>Lieferant:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßiger persönlicher Austausch und Kommunikation via Mail und MS Teams sowie persönliche Meetings</li> <li>• Einkauf-Ausschreibungstools</li> <li>• Regelmäßige Feedback-Einheiten mit Dienstleister:innen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Verbesserung und Vertiefung der Geschäftsbeziehung</li> <li>• Maximale Transparenz bei Ausschreibungen</li> </ul>
<b>Kund:innen/Konsument:innen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Aktualisierung der IKEA Website</li> <li>• IKEA Kundendienst an sechs Tagen pro Woche via Telefon, Mail und Chat</li> <li>• Laufende Kommunikation via Social Media</li> <li>• Regelmäßige Kommunikation mit Mitgliedern von IKEA Family: Mailings etc.</li> <li>• Persönliche Gespräche in den Einrichtungshäusern</li> <li>• Jährliche Umfrage „Life at Home Report“</li> <li>• Marktstudien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kund:innen-Bindung</li> <li>• Laufende Evaluierung der Erwartungen und Wünsche der Kund:innen</li> <li>• Konkretes Feedback und Verbesserungsanstöße der Kund:innen zum Produktangebot und Service</li> </ul>
<b>NGOs aus dem Umwelt- und Sozialbereich: z. B. WWF Climate Group, Climate Lab, Volkshilfe, Caritas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treffen für Austausch und Beratung</li> <li>• Besuch von Informations- und Netzwerkveranstaltungen</li> <li>• Veranstaltung von eigenen Stakeholder:innen-Events</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback und Austausch zu den ökologischen und sozialen Auswirkungen der IKEA Geschäftstätigkeit</li> </ul>
<b>Öffentliche Institutionen: Ministerien, Sozialpartner, Branchenvertretungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßiger persönlicher und schriftlicher Kontakt</li> <li>• Inspektionen</li> <li>• Besuch von Informations- und Netzwerkveranstaltungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herstellen von Nachvollziehbarkeit und Transparenz des Geschäftsgebarens</li> <li>• Aktueller Wissensstand zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und Regulierungen</li> </ul>
<b>Gemeinden, in denen IKEA tätig ist</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßiger schriftlicher und persönlicher Kontakt</li> <li>• Führungen am Standort</li> <li>• Einladung zu lokalen Veranstaltungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch und Abstimmung zu lokal relevanten Themen im unmittelbaren Umfeld des IKEA Standorts</li> <li>• Ermöglichung der raschen Reaktion auf Anliegen der Anrainer:innen</li> <li>• Effiziente Zusammenarbeit bei der Errichtung von neuen Standorten</li> <li>• Unterstützung der Sicherung von regionalen Arbeitsplätzen</li> </ul>
<b>Zivilgesellschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Aktualisierung der IKEA Website</li> <li>• Laufende Kommunikation via Social Media</li> <li>• Laufende Beantwortung von Anfragen und Anliegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Kritisches) Feedback zum Unternehmen und seinem Impact</li> <li>• Erhalt unterschiedlicher Perspektiven und Außenwahrnehmungen</li> </ul>
<b>Medien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presseaussendungen mehrmals pro Monat</li> <li>• Einladung von Journalist:innen zu Presseveranstaltungen mehrmals pro Jahr</li> <li>• Initiierung von Interviews, Hintergrundgesprächen und Pressereisen wie z. B. jene nach Rumänien in die Wälder von Ingka Investments (siehe <a href="#">Abschnitt „Forstwirtschaft“</a>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufende Information zu Neuerungen und Entwicklungen</li> <li>• Erkennen von medial relevanten Themen</li> <li>• Feedback und kritisches Hinterfragen</li> </ul>

# Umwelt

## Themen

Klimaschutz	16
Biodiversität & Forstwirtschaft	18
Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft	20
Ziele und Maßnahmen	22



# Umwelt im Überblick

IKEA ist sich der globalen Umweltauswirkungen seiner Geschäftstätigkeiten bewusst und setzt gezielte Maßnahmen, um negative Effekte in Bezug auf Klimawandel, Ressourcenverschwendung und Biodiversität zu minimieren. Im Einklang mit der Vision, einen besseren Alltag für viele Menschen zu schaffen, verfolgt IKEA das Ziel, den ökologischen Fußabdruck entlang der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich zu reduzieren. Das Kapitel „Umwelt“ beleuchtet die wesentlichen Themen Klimaschutz, Biodiversität & Forstwirtschaft sowie Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft. Diese bilden die Grundlage für die Umsetzung der Umweltziele von IKEA Österreich und leisten einen Beitrag zum Schutz und zur Regeneration der Umwelt.

## Was IKEA Österreich in den Geschäftsjahren 2024/25 erreicht hat

- **CO<sub>2</sub>-Reduktion:** Durch Energieeffizienzmaßnahmen an den Standorten sowie die Steigerung emissionsfreier Lieferungen auf 83 Prozent konnten deutliche CO<sub>2</sub>e-Einsparungen erzielt werden. Ergänzend dazu leistet ein hoher Anteil pflanzenbasierter Gerichte im Restaurantangebot einen Betrag zur Emissionsreduktion.
- **Kreislaufwirtschaft:** Der Bereich „Zweites Leben“ wurde mit einem Online-Shop neu gelauncht. Im Geschäftsjahr 2025 wurden rund 11.000 Rückkäufe sowie über 900.000 verkaufte Artikel im „Zweites Leben Shop“ verzeichnet. Darüber hinaus wurde das Ersatzteilesortiment erweitert.
- **Ressourcenschonung:** Die Recyclingquote für Abfall und Verpackungen liegt mit 87,7 Prozent deutlich über dem globalen Durchschnitt. Zudem stammen 97 Prozent des verwendeten Holzes aus FSC-zertifizierten oder recycelten Quellen.

## Woran noch gearbeitet werden muss

- **Klimaschutz:** Für die weitere Reduktion von Emissionen sind umfangreiche Investitionen in erneuerbare Heiz- und Kühlsysteme an den Standorten erforderlich. Zudem bestehen Herausforderungen bei der Dekarbonisierung der Lieferkette (Wasserstofftrucks) sowie der Datenerhebung zur Mitarbeiter:innen-Mobilität.
- **Biodiversität:** Die Entwicklung einheitlicher KPIs sowie die klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten stellen eine zentrale Herausforderung dar, denen sich IKEA sowohl auf globaler als auch auf nationaler Ebene widmet.
- **Kreislaufwirtschaft:** Die Skalierung von Kreislaufangeboten erfordert zusätzliche Ressourcen und Partner, um die Services für unsere Kund:innen attraktiver zu gestalten.



**- 43 %**  
CO<sub>2</sub>e-Reduktion\* konnten im GJ 25 gegenüber dem Basisjahr 2016 erzielt werden  
\* Betrifft Scope 1 & 2

**83 %**  
der **Speditionslieferungen** in ganz Österreich wurden **emissionsfrei** durchgeführt. Im Großraum Wien bis zu 100 % (GJ 25)

**87,7 %**  
des Abfalls von IKEA Österreich wurden **recycelt** (im GJ 25)

Über **909.000** Artikel wurden im „**Zweites Leben Shop**“ verkauft (im GJ 25)

(GRI 3-3)

# Klimaschutz

Die Auswirkungen des Klimawandels sind weltweit spürbar, und IKEA trägt mit seiner Geschäftstätigkeit maßgeblich zu den Klimaauswirkungen bei. Deshalb ist Klimaschutz ein zentraler Bestandteil der IKEA Nachhaltigkeitsstrategie.

Im Geschäftsjahr 2024 hat die Ingka Gruppe ihre Klimaziele überprüft und an eine wissenschaftlich fundierte Terminologie angepasst. Die bisherige Strategie „Climate Positive“ wurde auf „Net Zero and Beyond“ neu ausgerichtet. Damit verbunden ist die Verpflichtung, die absoluten Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis zum Geschäftsjahr 2030 gegenüber dem Basisjahr 2016 um mindestens 50 Prozent zu reduzieren und spätestens bis zum Geschäftsjahr 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Diese Ziele stehen im Einklang mit dem Net-Zero Standard der Science Based Target initiative (SBTI).

Durch seine Geschäftstätigkeit und den Betrieb seiner Standorte hinterlässt IKEA in Österreich einen operativen Fußabdruck bzw. Klimafußabdruck. Dieser entsteht unter anderem durch den Einsatz von Energie für Heizung, Kühlung und Elektrizität, den Wasserverbrauch, das Abfallaufkommen sowie durch mobilitätsbedingte Emissionen.

Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, der sich aus dem Betrieb der Standorte von IKEA Österreich ergibt (Operational Footprint, Scope 1&2) belief sich

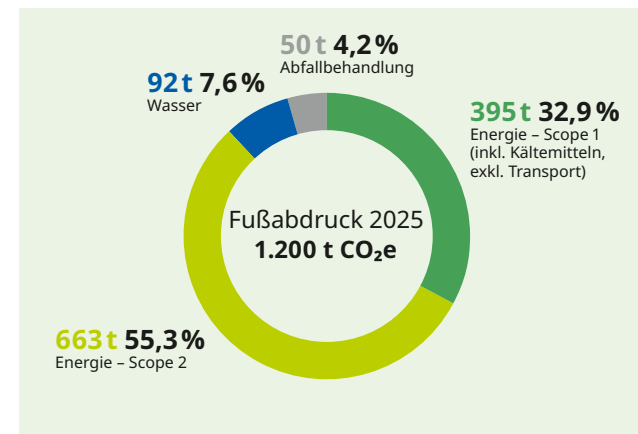
im Geschäftsjahr 2025 insgesamt auf 1.200 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Der überwiegende Teil der Emissionen entfällt dabei auf den Energieeinsatz für Heizen und Kühlen der Einrichtungshäuser und Logistikzentren und betrug 1.058 Tonnen CO<sub>2</sub>e. Entsprechend liegt der Schwerpunkt der Reduktionsmaßnahmen im Bereich des Energiemanagements der Gebäude.

## CO<sub>2</sub>-Reduktion an den Standorten

Im Einklang mit den globalen Vorgaben leistet auch IKEA Österreich seinen Beitrag zum sogenannten Real Estate Longterm Plan. Ziel ist es, die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Energiebereich bis 2030 um 85 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016 zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, sind in den kommenden Jahren umfangreiche Investitionen in die Umstellung auf erneuerbare Heiz- und Kühlsysteme erforderlich. Im Geschäftsjahr 2025 konnte IKEA Österreich insbesondere am Standort Graz als Pilotprojekt Maßnahmen umsetzen, die ab dem Geschäftsjahr 2026 jährlich rund 400 Tonnen CO<sub>2</sub>e einsparen. Dabei werden vielfältige Energiequellen, wie Abwärme, Geothermie, Photovoltaik und Wärmepumpen, in einem intelligenten Energienetz kombiniert, effizient genutzt und gespeichert. Für die Geschäftsjahre 2026 und 2027 sind größere Investitionen an den Standorten in Wien Nord, Klagenfurt, Innsbruck und Wels geplant.

Zusätzlich wurden am Standort Vösendorf im Zuge der Erneuerung der Parkflächen gezielte Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und zur Klimaanpassung umgesetzt. Auf Basis einer gemeinsam mit dem ClimateTech-Unternehmen Greenpass erstellten Studie wurde die Anzahl der Stellplätze reduziert, um eine Photovoltaiküberdachung sowie

zusätzliche Begrünungs- und Entsiegelungsmaßnahmen zu ermöglichen. Punktuelle Begrünungen mit heimischen Pflanzenarten sowie zusätzliche Baumpflanzungen tragen zur Verbesserung des Mikroklimas bei und schaffen Lebensraum für Insekten. Zwei unterirdische Zisternen mit einem Gesamtvolumen von 20.000 Litern ermöglichen die Sammlung und Wiederverwendung von Regenwasser zur Bewässerung der Grünflächen.



## CO<sub>2</sub>-Reduktion in der Zustellung

Auch die emissionsfreie Zustellung von Produkten an IKEA Kund:innen leistet einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion von Emissionen. Im September 2024 führte IKEA Österreich bereits rund 60 Prozent aller Lieferungen emissionsfrei aus, damals noch mit einer Flotte von 58 batteriebetriebenen Elektrotrucks (BEV) und fünf mit Wasserstoff-Brennstoffzellen betriebenen Elektrotrucks (FCEV). Während sich die BEV-Trucks über die letzten Jahre vor allem in den Ballungsräumen bewährt haben, kamen die FCEV- bzw. Wasserstofftrucks für ländlichere Bereiche und längere Lieferstrecken zum Einsatz. Die Testphase der Wasserstofftrucks wurde zunächst verlängert und schlussendlich gestoppt, da noch Potenzial in Bezug auf Distanzleistung und Zuverlässigkeit identifiziert wurde und sich das externe Betankungsnetzwerk für grünen Wasserstoff in einigen Regionen Österreichs schleppend entwickelt hat. Trotz dieser Herausforderungen konnte IKEA Österreich durch einen Strategiewechsel seines „Zero

Emission Delivery“-Projekts den Anteil emissionsfreier Speditionslieferungen von rund 60 Prozent Ende Geschäftsjahr 2024 auf 83 Prozent Ende Geschäftsjahr 2025 steigern. Dadurch werden jährlich rund 900 Tonnen CO<sub>2</sub>e weniger ausgestoßen. IKEA Österreich arbeitet konsequent an der weiteren Dekarbonisierung seiner Lieferflotte und strebt an, den Anteil emissionsfreier Zustellung bis August 2026 auf rund 90 Prozent zu erhöhen, im Großraum Wien liegt der Anteil schon heute bei rund 100 Prozent.

Auch in der Paketzustellung wurden wesentliche Schritte zur Reduktion von Emissionen gesetzt: Seit Mai 2025 arbeitet IKEA Österreich mit der Österreichischen Post als neuem Paketpartner zusammen. Neben der Kund:innen-Zufriedenheit war insbesondere die gemeinsame Ausrichtung auf eine emissionsfreie Zustellung ein entscheidender Faktor für die neue Partnerschaft. Bereits in den ersten Monaten der Zusammenarbeit wurden rund 40 Prozent der Pakete mit elektrischen Fahrzeugen der Österreichischen Post zugestellt.



## Mobilität

IKEA hat sich auf globaler Ebene zum Ziel gesetzt, die Emissionen aus der Mobilität der Mitarbeiter:innen bis 2030 um 40 Prozent und jene aus der Kund:innen-Mobilität um 50 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2016 zu reduzieren. Diese Ziele gelten damit auch für IKEA Österreich.

In den letzten beiden Geschäftsjahren lag der Fokus von IKEA Österreich auf der Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Energieverbrauch an den Standorten. Im Bereich Mobilität konnten bisher keine wesentlichen Emissionsreduktionen erzielt werden. Ein Grund dafür ist, dass die Ingka Gruppe daran arbeitet, die Datenbasis für das Jahr 2016 rückwirkend zu erheben. Basierend darauf werden sich konkrete Reduktionsziele für IKEA Österreich ergeben, auf die im nächsten Bericht genauer eingegangen werden wird. Maßnahmen zur Verbesserung der öffentlichen Anbindung des Einrichtungshauses Vösendorf – insbesondere eine zusätzliche Haltestelle der Badner Bahn – werden weiterhin verfolgt. Förderanträge wurden bereits gestellt, die Umsetzung liegt jedoch nicht ausschließlich im Einflussbereich von IKEA Österreich.

Unabhängig davon konnten begleitende Maßnahmen umgesetzt werden: So wurde die Erreichbarkeit des Standorts Vösendorf durch einen neuen Fahrradweg verbessert. Auch Radwege am IKEA Grundstück selbst wurden unter Berücksichtigung der Ausbaupläne des öffentlichen Radwegenetzes gebaut, sodass sie zu einem späteren Zeitpunkt problemlos erschlossen werden können. Zudem wurden auf den Parkflächen von sieben IKEA Einrichtungshäusern (IKEA Westbahnhof bietet keine Parkflächen) insgesamt 35 E-Ladestationen

installiert, die von einem externen Anbieter für E-Mobilitäts-Lösungen betrieben werden.

Durch die Mobilität der Mitarbeiter:innen – also die An- und Abreise zum Arbeitsplatz – entstanden im Geschäftsjahr 2025 rund 1.844 Tonnen CO<sub>2</sub>e\*.



## Förderung pflanzenbasierter Ernährung

IKEA unterstützt Kund:innen aktiv dabei, häufiger pflanzliche Lebensmittel zu wählen, um sich einerseits gesünder zu ernähren und andererseits die Klima- und Umweltwirkung der Ernährung zu reduzieren. Das Angebot an pflanzenbasierten Gerichten in Restaurants, Bistros und im Schwedenshop wird kontinuierlich ausgebaut – im Geschäftsjahr 2025 waren bereits 61 Prozent der warmen Gerichte rein pflanzlich, mehr als das Ziel von 50 Prozent. Zudem werden pflanzliche Alternativen grundsätzlich günstiger angeboten als vergleichbare Fleischprodukte, um einen konkreten Anreiz für eine Ernährung mit niedrigem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu schaffen. Ab dem Geschäftsjahr 2026 werden neue Ziele eingeführt, die den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Lebensmittelzutaten direkt berücksichtigen. ■

\* Berechnung basiert auf einer Mitarbeiter:innen-Befragung, die im Oktober 2025 zum Mobilitätsverhalten für das Geschäftsjahr 2025 von Herry Consult durchgeführt wurde.

(GRI 3-3, GRI 101-1, GRI 101-4)

# Biodiversität & Forstwirtschaft

Biodiversität und der Schutz natürlicher Ökosysteme sind für IKEA Themen von wachsender globaler Bedeutung. Als Unternehmen mit umfangreichen Lieferketten, großen Standorten und einer breiten Produktpalette ist IKEA in vielfacher Hinsicht mit potenziellen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt verbunden. Dazu zählt insbesondere die Beschaffung großer Mengen an Rohstoffen wie Holz, Baumwolle und weiteren Materialien, die – sofern sie nicht nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards erfolgt – zur Förderung von Monokulturen und zum Verlust biologischer Vielfalt beitragen kann. Auch die Forstwirtschaft zur Holzgewinnung kann negative Auswirkungen auf Waldökosysteme haben, wenn ökologische Kriterien nicht eingehalten werden. Darüber hinaus können großflächige Einrichtungshäuser und Parkflächen durch Flächenversiegelung lokale Ökosysteme beeinträchtigen. Entlang des Produktlebenszyklus bestehen zudem potenzielle Risiken für die biologische Vielfalt, etwa durch den Einsatz bestimmter Materialien, Chemikalien oder durch unsachgemäße Entsorgung am Ende der Nutzungsdauer.

Vor diesem Hintergrund entwickelt IKEA auf globaler Ebene eine sogenannte **Nature Roadmap**, die als Leitlinie zur Identifikation, Bewertung und Steuerung naturbezogener Abhängigkeiten, Auswirkungen, Risiken und

Chancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette dient. Die Roadmap adressiert dabei zentrale Themenfelder wie Biodiversität, Landnutzung und Wasser und unterstützt die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit an wissenschaftsbasierten Zielen.

IKEA ist Teil des TNFD\* Early Adopters Programme, um sich an Unternehmen, die Vorreiter in diesem Bereich sind, orientieren zu können. Ab dem Jahr 2026 wird eine Berichterstattung gemäß dem TNFD-Framework umgesetzt. Auf globaler Ebene wurden erste Kennzahlen zur Messung von Auswirkungen auf Biodiversität und Landnutzung definiert, darunter fallen Indikatoren zu Flächenveränderungen, Wiederherstellung und Landnutzungsänderungen. Die entsprechenden Basisdaten wurden im Geschäftsjahr 2025 erhoben. Darauf aufbauend wurde auch IConduct\*\* um Biodiversitätsanforderungen erweitert: Alle neuen IKEA Standorte sind verpflichtet, ein Environmental Impact Assessment durchzuführen und Basisdaten zur lokalen Biodiversität sowie Landnutzung zu erfassen. Zusätzlich wird geprüft, wie sich Biodiversität in den Wäldern von Ingka Investments künftig systematisch messen lässt.



## Biodiversität bei IKEA Österreich

In Österreich wurde im Geschäftsjahr 2025 gemeinsam mit dem WWF Österreich ein lokales Biodiversitätshandbuch erarbeitet. Es beschreibt, wie die IKEA Standorte Basisdaten zur lokalen Biodiversität erheben und, darauf aufbauend, sinnvolle Maßnahmen zur

Förderung der Biodiversität am jeweiligen Standort entwickeln können. So werden konkrete Maßnahmen, wie beispielsweise Lichtreduktion, Dach- bzw. Fassadenbegrünung mit heimischen Arten bis hin zu regionalen Saatgutinitiativen, in den Bereichen „naturnahe Lebensbereiche schützen und erhalten“, „naturnahe Lebensräume planen und umsetzen“ und „Collective Action“ genannt, erklärt und nach „Wirksamkeit“, „Engagementmöglichkeiten“ und „Einflussnahme“ kategorisiert. Das Handbuch soll im Geschäftsjahr 2026 gemeinsam mit dem WWF finalisiert und den österreichischen IKEA Standorten zur Verfügung gestellt werden. Während IConduct bei neuen Standorten und großflächigen Umbauten verpflichtend zu erfüllen ist, unterstützt das Handbuch bestehende Standorte dabei, freiwillige lokale Biodiversitätsmaßnahmen umzusetzen.

Eine wesentliche Herausforderung besteht weiterhin darin, dass im Bereich Biodiversität sowohl auf globaler als auch auf nationaler Ebene bislang einheitlich definierte KPIs fehlen, die vergleichbare Analysen sowie konsistente Zielsetzungen ermöglichen. Auch die Zuständigkeiten für den Bereich sind noch nicht vollends geklärt. ■

\* Taskforce on Nature Related Financial Disclosures.

\*\* IConduct ist die Basis, auf der der Franchisevertrag von IKEA aufgebaut ist. Es beschreibt die Mindestanforderungen für den Franchisenehmer (Ingka).

## Forstwirtschaft

Wälder sind für das Leben auf unserem Planeten essenziell. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz, zur Erhaltung der Biodiversität, zur Wasserversorgung sowie zur Sicherung von Lebensgrundlagen und Erholungsräumen. Der Rohstoff Holz ist für IKEA von zentraler Bedeutung und stellt die meistverwendete Ressource im Produktsortiment dar. Das in IKEA Produkten und Betrieben verwendete Holz (inkl. Druck- oder Verpackungsmaterialien) ist entweder FSC-zertifiziert (Forest Stewardship Council) oder recycelt. Im Geschäftsjahr 2024 waren 97 Prozent (Geschäftsjahr 2023: 97,8 Prozent) des verwendeten Holzes entweder FSC-zertifiziert oder recycelt. 16 Prozent (Geschäftsjahr 2023: 17 Prozent) der Holzmaterialien in IKEA Produkten waren recyceltes Holz. Das Ziel für 2030 ist, dass mindestens ein Drittel des holzbasierten IKEA Sortiments aus recyceltem Holz hergestellt wird. Dies umfasst auch die Zielsetzung, dass 80 Prozent der verwendeten Spanplatten aus recyceltem Holz bestehen sollen.

**Anmerkung:** Die Zahlen zu Holz in IKEA Produkten sind Zahlen von Inter IKEA. Da Inter IKEA erst im November 2026, als Teil der Finanzberichterstattung, einen aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, liegen vorerst keine Zahlen zur Holznutzung in IKEA Produkten für das Geschäftsjahr 2025 vor.

### Transparenz und Kommunikation

IKEA steht für seine Beschaffungspraktiken von Holz immer wieder in Kritik. Zuletzt im Frühjahr 2024, als eine Dokumentation IKEA vorwarf,

illegal geschlagenes Holz in seinen Produkten zu verwenden. Diese Vorwürfe nimmt IKEA sehr ernst und begegnet ihnen mit Transparenz und Aufklärung.

Seit 2023 stellt IKEA auf einer eigenen Webseite transparent dar, woher das Holz stammt und wie das Kontrollsystem gewährleistet, dass ausschließlich Holz aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern verwendet wird. Diese Seite wurde zuletzt im Geschäftsjahr 2024 aktualisiert und ist unter „[The wood we use](#)“ auf der globalen IKEA Webseite zu finden.

### Verantwortungsvolle Waldbewirtschaftung

IKEA verfügt über ein umfassendes Kontrollsystem, um sicherzustellen, dass sämtliches verwendetes Holz aus vertrauensvollen Quellen stammt. Dieses System umfasst unter anderem eine zentrale Datenbank zur Holzherkunft, die mit der IKEA Risikobewertung für Holz und Holzprodukte verknüpft ist, sowie definierte Maßnahmen zur Risikominderung und Dokumentation.

Überprüfungen durch geschulte Mitarbeitende sowie durch unabhängige Dritte entlang ausgewählter Lieferketten unterstützen die Identifizierung, Prävention und Minderung von Risiken. Ergänzend dazu investiert IKEA in Marktanalysen sowie in forensische Testmethoden, um Herkunftsangaben zu überprüfen und die Wirksamkeit der Sorgfaltspflicht zu erhöhen. Das FSC-Zertifizierungssystem unterstützt diese Prozesse durch unabhängige Verifizierung und Monitoring.

Der Gesamtanteil von FSC-zertifiziertem oder recyceltem Holz liegt bei rund 98 Prozent und



kann aufgrund eines dynamischen Geschäftsumfelds schwanken. Unabhängig vom Zertifizierungsstatus muss sämtliches in IKEA Produkten verwendetes Holz die Mindestanforderungen von IWAY erfüllen. Dadurch wird sichergestellt, dass kein Holz aus illegaler Abholzung, aus nicht kommerziellen Wäldern mit hohem Schutzwert, aus Gebieten mit sozialen Konflikten oder aus gentechnisch veränderten Baumplantagen stammt. Werden Verstöße gegen die IWAY-Standards oder gegen geltendes Recht festgestellt, werden umgehend entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Der Holzrückverfolgungsprozess bei IKEA beginnt damit, dass Rohstoffentwickler die Berichte der Lieferant:innen prüfen und potenzielle Unregelmäßigkeiten identifizieren. Bei Auffälligkeiten werden Proben entnommen und zur Analyse an spezialisierte Labore übermittelt. Die Untersuchungen dienen der Bestätigung, ob das Profil der Holzprobe mit der von den Lieferant:innen angegebenen Herkunft übereinstimmt. Weicht das Ergebnis von den deklarierten Angaben ab, werden die entsprechenden Lieferungen umgehend gestoppt.

### Stakeholder:innen-Einbindung

Zur internen Aufklärung über die in der Dokumentation erhobenen Anschuldigungen sowie zur Vermittlung eines besseren Verständnisses der Holzbeschaffung bei IKEA wurden im Frühjahr 2024 bei IKEA Österreich zwei Online-Q&A-Sessions angeboten. An den Veranstaltungen nahmen über 100 Mitarbeiter:innen live teil. Die Sessions wurden aufgezeichnet, direkt danach mit allen Mitarbeiter:innen geteilt und stehen allen intern Interessierten weiterhin zur Verfügung. IKEA sucht den Dialog mit Interessengruppen: Um das Verständnis für die Arbeit von Ingka Investments in Ländern wie Rumänien zu fördern, wurden im Geschäftsjahr 2025 Journalist:innen eingeladen, die Wälder vor Ort zu besuchen – darunter auch eine Journalistin der österreichischen Tageszeitung „Kurier“. Für das Geschäftsjahr 2026 ist geplant, dass Mitglieder des Managements verschiedener IKEA Länder ebenfalls nach Rumänien reisen. Ziel dieser Besuche ist es, Wissen und Vertrauen in die nachhaltige Forstwirtschaft von Ingka zu stärken und Transparenz weiter auszubauen. ■

(GRI 3-3, GRI 301-3)

# Ressourceneinsatz & Kreislaufwirtschaft

Die Vision von IKEA ist es, für möglichst viele Menschen einen besseren Alltag zu schaffen, indem formschöne, funktionale und qualitativ hochwertige Einrichtungsgegenstände zu Preisen angeboten werden, die für viele Menschen leistbar sind. IKEA ist sich bewusst, dass sein Geschäftsmodell, der Verkauf von Möbeln und Einrichtungsgegenständen, Konsum fördert. Daher zählt die Verankerung von Kreislaufwirtschaft im Geschäftsmodell von IKEA weltweit und in Österreich zu den zentralen Nachhaltigkeitsschwerpunkten des Unternehmens. Ziel ist es, Produkte und Materialien möglichst lange im Kreislauf zu halten und dadurch den Ressourceneinsatz zu reduzieren. Gleichzeitig unterstützt IKEA durch Secondhand-An- und -Verkaufsservices sowie durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen eine Veränderung des Konsument:innen-Verhaltens hin zu mehr Kreislaufwirtschaft.

## Secondhand-Angebote und Rückkaufservice

IKEA Österreich hat im Berichtszeitraum den Bereich „Zweites Leben“ weiter ausgebaut. Ergänzend zu den bestehenden Shops in den Einrichtungshäusern, wurde Anfang des Geschäftsjahres 2024 der **„Zweites Leben Online Shop“** gestartet, über den Kund:innen Artikel aus den stationären „Zweites Leben Shops“ reservieren und anschließend abholen können. Auch das Rückkaufservice wurde deutlich erweitert: Die Anzahl der rückkauf-fähigen Produkte stieg auf über 6.200 Artikel. Diese sollen in den kommenden Jahren auch

stetig erweitert werden. Parallel dazu nahm die Nachfrage stark zu: Die Rückkäufe erhöhten sich von 533 im Geschäftsjahr 2022 auf rund 11.000 im Geschäftsjahr 2025. Die Verkäufe im „Zweites Leben Shop“ entwickelten sich ebenfalls positiv und stiegen von 695.000 Artikeln im Geschäftsjahr 2021 auf fast eine Million im Geschäftsjahr 2024 sowie 909.660 im Geschäftsjahr 2025. Das macht einen Umsatzanteil von 1,12 Prozent des Gesamtumsatzes aus (Geschäftsjahr 2023: ein Prozent). Für das Geschäftsjahr 2026 ist geplant, die Anzahl der Rückkäufe und Secondhand-Verkäufe zu verdoppeln.

## Repackaging

Das Neuverpacken von Produkten kommt zum Einsatz, wenn Produktverpackungen beispielsweise beim Transport in das Einrichtungshaus beschädigt oder von Kund:innen geöffnet wurden, das Produkt selbst jedoch noch intakt ist. Durch das Neuverpacken dieser Produkte können diese wie gewohnt verkauft werden und müssen nicht abgeschrieben werden. Im Geschäftsjahr 2024 waren es 137.110 Produkte, die wiederverpackt wurden, und im Geschäftsjahr 2025 132.521 Produkte.

## Erweiterung des Ersatzteilesortiments

Im Juni 2025 hat IKEA zudem für ausgewählte Sofas Ersatzteile ins Sortiment aufgenommen. Kund:innen können für Sofas aus vier Serien einzelne Sitz-, Rückenkissen oder Seitenteile erwerben und ersetzen, statt das gesamte Sofa neu kaufen zu müssen.

## Materialrecycling und Brancheninitiativen



Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein Projekt zur Sammlung und Wiederverwertung von gebrauchten Decken und Pölstern evaluiert. Ziel ist es, die Materialien über Sortier- und Recyclinganlagen erneut in den IKEA Produktkreislauf zurückzuführen. Geplant ist, dass IKEA Einrichtungshäuser in mehreren EU-Ländern Pölder und Decken sammeln und zu einem zentralen Sortierunternehmen rückführen. Die Umsetzung verzögerte sich aufgrund der Insolvenz des vorgesehenen Partners – aktuell wird auf globaler Ebene ein Ersatzunternehmen gesucht.

Darüber hinaus ist IKEA Österreich im Frühjahr 2025 der **Österreichischen Matratzen Allianz** beigetreten. Gemeinsam mit der Allianz wurde im Juni 2025 ein Branchenevent durchgeführt, bei dem Unternehmen und Regierungsvertreter:innen über die Einführung eines verpflichtenden EPR-Systems\* für Matratzen diskutierten.

Ziel der Allianz ist es, gemeinsam mit den Herstellern und Inverkehrbringern die Wiederaufbereitung von Matratzen oder deren Bestandteilen in Österreich zu etablieren.

## Strategische Verankerung und Ausblick

Die Themen Kreislaufwirtschaft, Produktreparatur und Secondhand sind fest in der Unternehmensstrategie von IKEA verankert. Sie sind Bestandteil des mehrjährigen Fokusplans (OMD, Omnichannel Market Development) und wurden im Geschäftsjahr 2025 in einer eigenen **Circularity Roadmap** konkretisiert. Diese definiert Maßnahmen wie „Care & Repair“-Services, das Sortiment im Bereich Produktpflege und -reparatur sowie den Ausbau des Online-Angebots für „Zweites Leben“.

## Herausforderungen und Limitationen

Trotz deutlicher Fortschritte im Secondhand-Bereich bestehen weiterhin Herausforderungen:

- Das Projekt zum Recycling von Decken und Pölstern konnte bisher nicht wie geplant umgesetzt werden.
- Ein verpflichtendes EPR-System für Matratzen ist noch nicht eingeführt.
- Die Skalierung von Kreislaufangeboten erfordert zusätzliche Ressourcen und Partner.

IKEA Österreich arbeitet aktiv daran, diese Hürden zu überwinden und die gesetzten Ziele zu erreichen. Transparenz über Verzögerungen und Themen, die noch nicht adressiert wurden, ist dabei ein zentraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsansatzes.

\* Extended Producer Responsibility (erweiterte Herstellerverantwortung): Beschreibt die zusätzliche Verantwortung von Herstellern bzw. Inverkehrbringern für die Entsorgung von Verpackungen und Materialien am Ende der Produktlebensdauer.

(GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2)

## Abfall und Verpackungen

Ein zentrales Thema im Bereich Abfall bei IKEA ist der Umgang mit Verpackungen, die für die Produkte selbst und ihren Transport genutzt werden. Gleichzeitig besteht die Herausforderung, dass Möbel und Einrichtungsgegenstände am Ende ihres Lebenszyklus zu Abfall werden können, sofern sie nicht in ein Kreislaufsystem zurückgeführt werden. Während die Verantwortung für die Produktverpackungen überwiegend bei Inter IKEA liegt, stehen in Österreich insbesondere Verpackungen für den Transport, Karton- und Kunststoffverpackungen sowie Lebensmittelabfälle im Fokus.

IKEA setzt in seinen Lagerstandorten Wels und Strebersdorf Packsize-Maschinen ein. Diese schneiden für jede Online-Kundenbestellung die optimal passende Versandverpackung zu. Überschüssiges Material wird anschließend zerkleinert und als Füllmaterial genutzt.

Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt von IKEA Österreich auf der Erhöhung der Recyclingquote. Gemeinsam mit dem Abfallmanagement-Partner Energie AG wurde im Geschäftsjahr 2025 an vier Standorten, die im österreichweiten Vergleich die niedrigsten Recyclingquoten aufwiesen, eine Sortierqualitätsanalyse durchgeführt. Mit einem Recyclinganteil von 87,7 Prozent (Quelle: 4P-Dashboard) im Geschäftsjahr 2025 liegt Österreich zwar deutlich über dem globalen IKEA Durchschnitt (82 Prozent), dennoch gibt es weiterhin Potenzial zur Verbesserung.

Recyclinganteil	AT	global
GJ 23	90 %	76 %
GJ 24	88,5 %	77,7 %
GJ 25	87,7 %	82 %

**Anmerkung:** Die Recyclingquote ist in den letzten Jahren gesunken, da im Geschäftsjahr 2023 fehlerhafte Daten eingetragen wurden, die an gewissen Standorten in einer Recyclingquote von 100 Prozent resultierten. Dies wurde von den zuständigen Funktionen bei IKEA Österreich hinterfragt und konnte nun für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 korrigiert werden.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Sortierqualitätsanalyse, wurden erste Maßnahmen für die betroffenen Standorte umgesetzt, darunter eine verbesserte farbliche Kennzeichnung der Müllfraktionen sowie gezielte Kommunikation zu diesen direkt an den Müllrampen. Darüber

hinaus arbeitet IKEA Österreich eng mit dem Reinigungsdienstleister Strabag zusammen, um die Sortierqualität sowohl in den Mitarbeiter:innen- als auch in den Kund:innen-Bereichen zu verbessern und das Bewusstsein der Reinigungskräfte für bereits getrennten Müll zu stärken, sodass dieser korrekt weiterentsorgt wird.

Um die Recyclingrate an den einzelnen Standorten weiter voranzutreiben, ist dieses Ziel auch in der Leistungsbeurteilung der einzelnen Standort-Manager:innen (Value Creation Goals) verankert.

IKEA verpflichtet seine Abfallverwertungsdienstleister dazu, den höchstmöglichen Anteil an Abfällen dem Recycling zuzuführen. Diese Anforderung ist Bestandteil von IWAY\*, wird bereits in den Ausschreibungen klar definiert und vertraglich festgehalten. Gemeinsam legen beide Parteien fest, welche Kennzahlen als kritisch gelten – beispielsweise der Anteil an Wertstoffen im Restmüll oder die Recyclingquote. Außerdem führt IKEA Österreich Jahresgespräche bzw. Auditierungen mit den Recyclingpartnern durch, um mögliche Potenziale auf beiden Seiten zu besprechen und so die Effizienz und Effektivität des Recyclings zu verbessern. Da sich in den einzelnen Bundesländern die örtliche Infrastruktur zur Weiterbehandlung von Abfallfraktionen unterscheidet, ist die Steigerung der Recyclingquote auch wesentlich von der lokalen Leistungsfähigkeit und der Qualität der Recyclingprozesse vor Ort abhängig.

## Keine Plastikverpackungen bei Produkten

Während IKEA Österreich daran arbeitet, die Menge an betrieblichem Abfall zu reduzieren und die Recyclingquote zu erhöhen, konzentriert sich Inter IKEA darauf, den Einsatz von neu hergestelltem Plastik in Produkten und Produktverpackungen zu reduzieren. In den vergangenen beiden Geschäftsjahren wurden zunehmend Produktlinien auf Papierverpackungen umgestellt, wie etwa die SMÅSPORRE-Decken und -Pölster. Auch eine Umstellung auf Papier- oder Kartonverpackungen für Möbelbeschläge wurde im Geschäftsjahr 2024 gestartet. Dadurch werden weltweit 1.400 Tonnen Plastik pro Jahr eingespart (siehe [IKEA Sustainability Report FY24](#)).

## Food Waste

Im Bereich des Lebensmittelabfalls befindet sich IKEA Österreich seit mehreren Jahren auf einem konstant niedrigem Niveau. Im Geschäftsjahr 2024 wurden 8,84 Gramm Abfall pro Ticket (pro Kassazettel) verzeichnet, im Geschäftsjahr 2025 waren es 10,8 Gramm pro Ticket. Beide Werte liegen deutlich unter dem globalen IKEA Ziel von 16 Gramm pro Ticket. Auch die Kooperation mit Too Good To Go wurde weitergeführt, wobei es einen Rückgang der geretteten Portionen zu verzeichnen gab: Während im Geschäftsjahr 2024 noch 5.037 Portionen über die Plattform verkauft wurden, waren es im Geschäftsjahr 2025 nur 4.647 Portionen. Ein Grund dafür ist die bessere Produktionsplanung, wodurch weniger Portionen übrig bleiben. ■

\* Verhaltenskodex für Lieferant:innen und Dienstleister:innen von IKEA. Für weitere Informationen siehe IKEA Nachhaltigkeitsbericht 2022/23, Kapitel „Verantwortungsbewusste Beschaffung“.

# Umwelt: Ziele & Maßnahmen

✔ erreicht 
 ➔ laut Plan 
 ⋯ im Rückstand 
 ✘ eingestellt

Ziele	Maßnahmen	Zieljahr	Status	Erklärung	Anmerkung
Die THG-Emissionen bis GJ 30 um 50 % zu verringern im Vergleich zum Basisjahr GJ 2016.	Erstellen einer strategischen Roadmap für die CO <sub>2</sub> -Reduktion in Österreich.	2030	➔	Die CO <sub>2</sub> -Roadmap inkl. Maßnahmen für die kommenden Geschäftsjahre wurde erstellt. Die Umsetzung der aktuell geplanten Maßnahmen kann je nach Budget-situation in den kommenden Jahren adaptiert werden.	
Erneuerbare Heiz- und Kühlsysteme in 100 % unserer Gebäude in Österreich.	Umstellung aller eingesetzten Kühlmittel auf Kühlmittel mit geringerem CO <sub>2</sub> -Fußabdruck. Geplanter Umstieg von Gasheizungen, die aktuell an drei Standorten noch Spitzenbedarf abfangen.	2030	➔	Ein Renewable Heating and Cooling Plan wurde im letzten Berichtszeitraum erstellt. Im aktuellen Berichtszeitraum GJ 24/25 wurden die Standorte Graz und Vösendorf auf die CO <sub>2</sub> -ärmeren Kühlmittel umgerüstet. In Wien Nord soll die Umrüstung im GJ 26 gestartet werden. Am Standort Strebersdorf wurde die Gasheizung schon 2024 stillgelegt. Der Austausch bzw. die Stilllegung der drei verbleibenden Standorte ist in Planung.	
Alle eigenen/geleaste/n/gemeinsam genutzten Fahrzeuge in der IKEA Flotte sollen Elektrofahrzeuge oder andere emissionsfreie Optionen sein.	Sukzessiver Austausch von bestehender Unternehmensflotte auf emissionsfreie Optionen bzw. bei Neuanschaffungen nur emissionsfreie Fahrzeuge.	2025 (neu: 2028)	⋯	Mit Redaktionsschluss waren 11 % der Dienstfahrzeuge elektrisch, 68 % hybrid und 21 % dieselbetrieben. Die Pool-Autos sind zum aktuellen Zeitpunkt noch rein dieselbetrieben, während die IKEA eigenen Fahrzeuge für Speditionslieferungen schon zu 100 % emissionsfrei sind.	Das Ziel wurde mit dem ursprünglich angestrebten Zieljahr 2025 nicht erreicht. Bei Tausch oder Neuanschaffung wird dieses Ziel, das weiterhin bis 2028 besteht, aber umgesetzt.
100 % der Speditionslieferungen zu den Kund:innen nach Hause sollen mit Elektrofahrzeugen (EV) oder anderen emissionsfreien Lösungen erfolgen.	Weiterer Ausbau der emissionsfreien Lieferflotte unserer Zustellungs-partner, um auch den ländlichen Raum emissionsfrei beliefern zu können.	2025 (neu: 2028)	➔	Im Großraum Wien liefert IKEA schon zu rund 100 % emissionsfrei. In ganz Österreich wurden mit Ende GJ 25 83 % der Speditionslieferung von IKEA Österreich emissionsfrei durchgeführt. Im Berichtszeitraum hatte IKEA Österreich einen Strategiewechsel in Bezug auf Zero Emission Delivery und arbeitet speziell im ländlichen Bereich vermehrt mit Speditionspartnern zusammen, um die 100 % emissionsfreier Lieferung zu erreichen (siehe auch Kapitel „Klimaschutz“, Seite 16).	Das Ziel von 100 % emissionsfreier Lieferung bis 2025 konnte im Berichtszeitraum nicht erreicht werden. Bis 2028 sollen mindestens 90 % aller Speditionslieferungen in Österreich emissionsfrei durchgeführt werden.
Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen bei Paketlieferungen.	Umstieg auf neuen Paketpartner, die Österreichische Post AG, die wie IKEA Österreich eine ambitionierte Dekarbonisierung der Lieferflotte anstrebt.	laufend	➔	Mit der Umstellung auf den neuen Paketpartner konnten von Kooperationsstart bis Ende GJ 25 39,3 % der Paketlieferungen in Österreich emissionsfrei zugestellt werden.	Für Paketlieferungen hat der globale IKEA Konzern bislang keine konzernweiten Ziele definiert. Für IKEA Österreich war es dennoch ein bedeutender Schritt, die Österreichische Post AG als Logistikpartner zu gewinnen, da diese bis 2040 das Net-Zero-Ziel anstrebt und damit eine ähnliche Klimaausrichtung verfolgt wie IKEA.
Reduktion der Lebensmittelabfälle auf maximal 16 g/Ticket.	Kontinuierliche Arbeit mit KI-gestützten Waagen und Nutzen von Besucher:innen-Statistiken bzw. -Prognosen im IKEA Food Bereich, um Produktionspläne bedarfsgenau zu steuern.	2030	✔	IKEA Österreich hat dieses globale Ziel auf Landesebene schon erreicht. Im GJ 24 fielen 8,8 g pro Ticket und im GJ 25 10,8 g pro Ticket an.	
Kein Plastik bei den Produktverpackungen.	Phasenartige Umstellung von Verpackungsmaterialien.	2028	➔	Bei neuem Sortiment wird plastikfreie Verpackung seit 2025 umgesetzt und bei bestehendem Sortiment bis 2028 umgestellt.	
100 % Recycling aller Abfälle.	Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt von IKEA Österreich auf der Erhöhung der Recyclingquote. Gemeinsam mit dem Abfallmanagement-Partner Energie AG wurde im GJ 25 an vier Standorten, die im österreich-weiten Vergleich die niedrigsten Recyclingquoten aufwiesen, eine Sortier-qualitätsanalyse durchgeführt.	2030	➔	Mit einem Recyclinganteil von 87,7 % (Quelle: 4P-Dashboard) im GJ 25 liegt Österreich zwar deutlich über dem globalen IKEA Durchschnitt (82 %), dennoch gibt es weiterhin Potenzial zur Verbesserung. Um die Recyclingquote zu verbessern, soll ab dem GJ 26 diese Kennzahl auch Teil der Value Creation Goals für die Marktleitung sein.	
Verringerung der relativen THG-Emissionen durch Kund:innen-Anreise/-Abreise von/zu IKEA Standorten um 50 %.	IKEA Österreich will durch die Eröffnung von kleineren Standortformaten, wie das 2024 neu eröffnete Planungsstudio Wien Auhof Center, sowie einige neue Abholstationen in ganz Österreich näher an die Kund:innen heranrücken (siehe „IKEA in Österreich“, Seite 7).	2030	⋯	Während des Berichtszeitraums war IKEA Österreich ein Pilotland zur Erfassung der THG-Emissionen durch Kund:innen-Anreise/-Abreise. Damit wurden auf globaler Ebene Berechnungsmodelle getestet und implementiert. Ab dem GJ 26 gibt es diesbezügliche KPIs und Ziele pro Land.	
Implementierung von IKEA Sustainable Living Shops in allen acht Einrichtungshäusern.	Umgestaltung Ausstellungshalle in allen Einrichtungshäusern und Ausstattung des Sustainable Living Shops mit Tipps und Inspirationen für einen nachhaltigeren Alltag und Lebensstil.	2024	✔	Das Zieljahr für dieses Ziel wurde seit dem letzten Berichtszeitraum auf 2024 erweitert. Die Erneuerung des letzten Sustainable Living Shops wurde im Juli 2025 abgeschlossen.	
Mindestens 50 % der verkauften Lebensmittel sollen pflanzenbasiert sein.	Laufende Einführung von pflanzlichen Optionen wie zum Beispiel die pflanzlichen Nuggets, Fleischlosbällchen oder Oat Drink als Kuhmilchalternative.	2025	✘	44,3 % der verkauften IKEA Food Produkte waren im GJ 25 pflanzenbasiert. Das Ziel wurde mit Ende des GJ 25 eingestellt und wird mit GJ 26 durch ein Ziel ersetzt, das sich auf die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus den Lebensmittelzutaten bezieht (siehe Kapitel „Klimaschutz“, Seite 16).	
50 % der in den Restaurants angebotenen Haupt-mahlzeiten sollen pflanzlich sein.	Laufende Einführung von pflanzlichen Optionen wie zum Beispiel die Fleischlosbällchen oder Oat Drink als Kuhmilchalternative.	2025	✔	Im GJ 25 waren 61 % der warmen Gerichte im IKEA Restaurant pflanzenbasiert (GJ 23: 55 %). Das Ziel wurde mit Ende des GJ 25 eingestellt und wird mit GJ 26 durch ein Ziel ersetzt, das sich auf die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus den Lebensmit-telzutaten bezieht (siehe Kapitel „Klimaschutz“, Seite 16).	Im GJ 26 sollen Falafel als neue Hauptspeise im IKEA Restaurant eingeführt werden. Außerdem wird IKEA Österreich im GJ 26 ein Pilotland für die Fleisch-Gemüse-Bällchen sein.
80 % aller verpackten Lebensmittel sollen auf pflanzlicher Basis angeboten werden.	Laufende Einführung von pflanzlichen Optionen wie zum Beispiel die pflanzlichen Nuggets, Fleischlosbällchen oder Oat Drink als Kuhmilchalternative.	2025	✘	Im GJ 25 waren 57,1 % der verpackten Lebensmittel im IKEA Food Sortiment pflanzenbasiert (GJ 23: 43 %). Das Ziel wurde mit Ende des GJ 25 eingestellt und wird mit GJ 26 durch ein Ziel ersetzt, das sich auf die CO <sub>2</sub> -Emissionen aus den Lebensmittelzutaten bezieht (siehe Kapitel „Klimaschutz“, Seite 16).	
Erweiterung der Secondhand-Möglichkeiten bei IKEA auf den Online-Shopping-Bereich.	Einführung des „Zweites Leben Online Shops“ für alle Einrichtungshäuser auf ikea.at.	2024	✔	Der „Zweites Leben Online Shop“ wurde im GJ 24 für alle Einrichtungshäuser in Österreich gelauncht.	
Das Angebot in den „Zweites Leben Shops“ soll erweitert werden, und die Verkaufszahlen des GJ 25 sollen im GJ 26 verdoppelt werden.	Im GJ 25 wurde eine Circularity Roadmap erstellt mit konkreten Maßnahmen, um die Verkaufszahlen zu verdoppeln.	2026	➔	Um die Rückkaufzahlen zu erhöhen, wird die Anzahl der Artikel, die für den Rückkauf akzeptiert werden, kontinuierlich erweitert. Gleichzeitig soll das Service weiter beworben werden, um seine Bekanntheit zu steigern.	
Die gesamte kund:innenorientierte Kommuni-kation im Bereich Nachhaltigkeit soll überprüft werden und Transparenzstandards entsprechen. Zudem muss sie konsequent frei von Green-washing sein.	Im GJ 25 wurde damit begonnen, die bestehende Kommunikation kritisch zu evaluieren und erste Prozesse aufzusetzen, um den Übergang von der bisherigen Nachhaltigkeitskommunikation zur neuen Kommunikations-linie vorzubereiten.	2026	➔	Im Laufe des GJ 26 soll die neue Nachhaltigkeitskommunikation vollständig über alle Einrichtungshäuser und Kanäle hinweg implementiert sein.	
Im Bereich Food wird eine neue Kennzahl eingeführt, um die Auswirkungen einzelner Zutaten auf die THG-Emissionen zu quanti-fizieren und vergleichbar zu machen.	Kennzahlen wie der Anteil an pflanzlichen Lebensmitteln im Sortiment werden nicht mehr erfasst und sollen durch die neue Kennzahl ersetzt werden.	2026	➔	Die Kennzahl wird vom globalen Konzern definiert und mit Zielen für die einzelnen IKEA Länder versehen. Ab dem GJ 26 soll diese als neue vergleichbare Basis fungieren.	

# Soziales

## Themen

Unsere Mitarbeitenden	25
Produkt- & Konsument:innen-Sicherheit	29
Ziele und Maßnahmen	30



# Soziales im Überblick

IKEA stellt den Menschen in den Mittelpunkt seines Handelns – als Mitarbeiter:in, Kunde bzw. Kundin und als Teil der Gesellschaft. Das Kapitel „Soziales“ beleuchtet das Engagement von IKEA für faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, Inklusion, Vielfalt und Gleichbehandlung sowie die Sicherheit von Produkten und Konsument:innen. IKEA Österreich verfolgt das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen, und einen positiven Beitrag zu gesellschaftlichen Themen zu leisten.

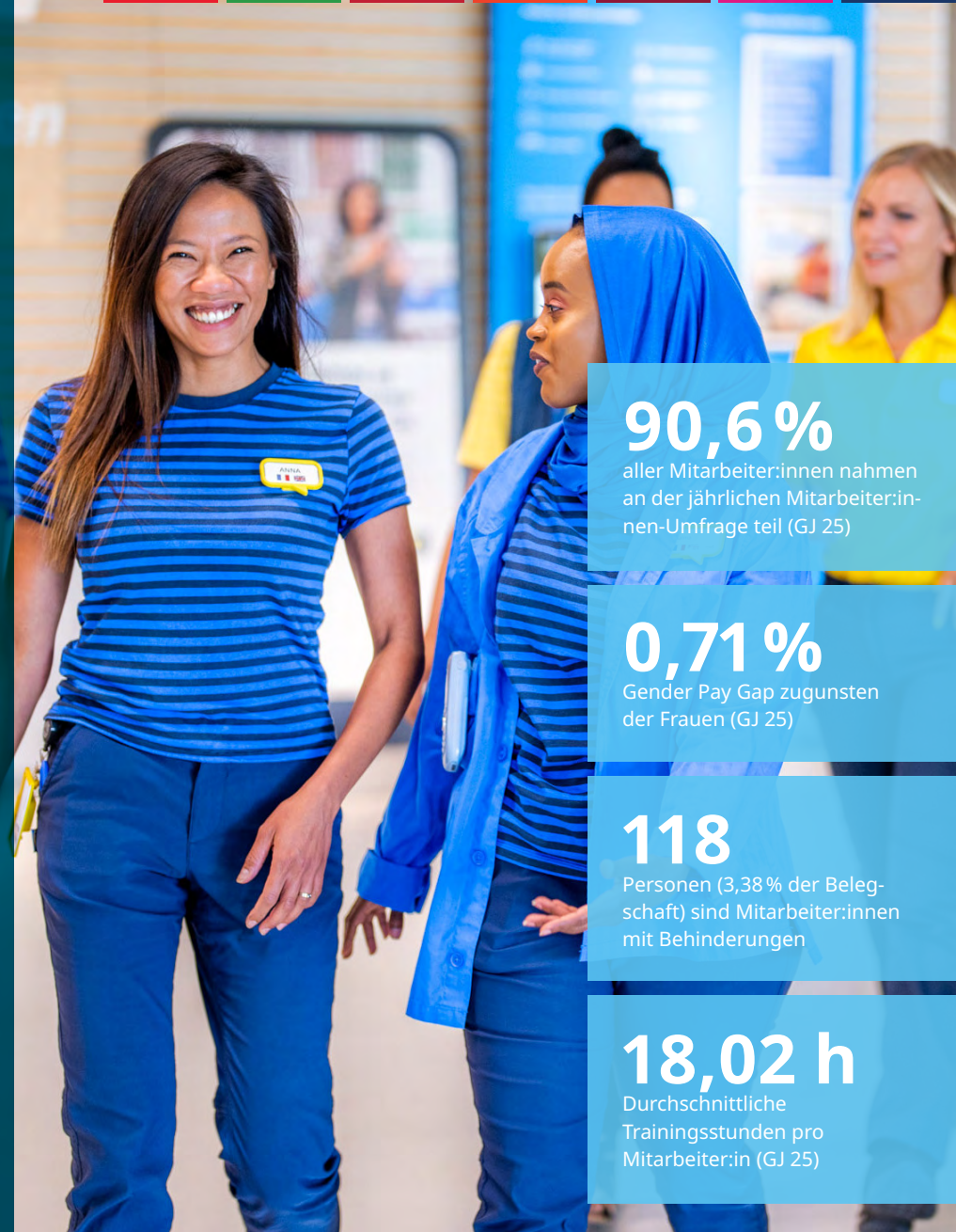
## Was IKEA Österreich in den Geschäftsjahren 2024/25 erreicht hat

- **Mitarbeiter:innen-Wohlbefinden:** IKEA verzeichnete eine hohe Teilnahmequote an der Mitarbeiter:innen-Befragung „I Share“ (90,6 Prozent), weiters konnte durch die Einführung von ATOSS mehr Mitbestimmung der Mitarbeiter:innen in der Dienstplanung erreicht werden. IKEA Österreich wurde außerdem mit dem Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“ ausgezeichnet.
- **Finanzielle Gesundheit:** Das Mindestgehalt lag wie jedes Jahr über dem Kollektivvertrag („IKEA Responsible Wage“). Ergänzend wurden verschiedene Unterstützungsangebote für Mitarbeiter:innen bereitgestellt.
- **Inklusion & Vielfalt:** Der Gender Pay Gap wurde weiter reduziert und lag im Geschäftsjahr 2025 bei 0,71 Prozent zugunsten der Frauen. IKEA Österreich wurde mit dem Gütesiegel „equalitA“ ausgezeichnet und konnte den Anteil von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen auf 3,38 Prozent steigern. Zusätzlich wurden Kampagnen zur Sensibilisierung für Mental Load sowie zur Unterstützung der LGBTIQ+-Community umgesetzt.
- **Sicheres Einkaufserlebnis:** Erfolgreiche Lebensmittelsicherheitsaudits sowie die Einführung eines QR-Code-Systems für transparente Allergeninformationen in den IKEA Food Bereichen tragen zur Sicherheit der Kund:innen bei.

## Woran noch gearbeitet werden muss

- **Arbeitsorganisation und -prozesse:** Weiterer Verbesserungsbedarf besteht bei IT-Systemen für den Arbeitsalltag sowie bei der ausgewogeneren Verteilung der Arbeitslast.
- **Inklusion:** Das Ziel eines Anteils von vier Prozent Mitarbeiter:innen mit Behinderungen wurde noch nicht an allen Standorten erreicht, weshalb weiterhin eine Ausgleichstaxe zu leisten ist.
- **Aus- und Weiterbildung:** Herausforderungen bestehen insbesondere in der Ressourcenplanung für Schulungen sowie in der Aufrechterhaltung der Lernbereitschaft.

SDGs, zu denen IKEA Österreich beiträgt:



**90,6 %**  
 aller Mitarbeiter:innen nahmen an der jährlichen Mitarbeiter:innen-Umfrage teil (GJ 25)

**0,71 %**  
 Gender Pay Gap zugunsten der Frauen (GJ 25)

**118**  
 Personen (3,38 % der Belegschaft) sind Mitarbeiter:innen mit Behinderungen

**18,02 h**  
 Durchschnittliche Trainingsstunden pro Mitarbeiter:in (GJ 25)

(GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-6)

# Unsere Mitarbeitenden

## Arbeitsbedingungen

IKEA Österreich trägt eine hohe Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeiter:innen. Das Wohlergehen der Kolleg:innen ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenspraxis – sowohl im Hinblick auf faire Arbeitsbedingungen als auch auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung. In den Geschäftsjahren 2024 und 2025 wurden Maßnahmen umgesetzt, die auf den Säulen Gesundheit und Sicherheit basieren.

Eine wesentliche Grundlage für das Verständnis der Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen bildet die jährliche Mitarbeiter:innen-Befragung „I Share“. Sie macht Stimmungen, Herausforderungen und Verbesserungspotenziale sichtbar und dient als Basis für konkrete Maßnahmen. Im Geschäftsjahr 2025 nahmen 2.751 IKEA Mitarbeiter:innen österreichweit an der Befragung teil. Das entspricht einer Teilnahmequote von 90,6 Prozent. Das Ziel lag bei 85 Prozent. Zu den zentralen Ergebnissen zählten der Wunsch nach stärkerer Mitsprache bei der Dienstplanung, Verbesserung der IT-Systeme für den Arbeitsalltag sowie nach einer ausgewogeneren Verteilung der Arbeitslast.

Mit der Einführung von ATOSS, einem neuen Zeiterfassungs- und Dienstplanungstool, wurde im Geschäftsjahr 2025 eine wichtige Voraussetzung geschaffen, um diesen Erwartungen gerecht zu werden. Mitarbeitende in den Einrichtungshäusern erhielten erstmals die Möglichkeit, Dienstpläne aktiver mitzugestalten und innerhalb der Teams selbst zu organisieren.

Im Geschäftsjahr 2026 wird am Standort Vösendorf zusätzlich der Automatische Dienstplan (ADP) getestet, gefolgt von der Integration der Personalbedarfsermittlung (PBE). Diese Schritte bilden die Grundlage, um ab dem Geschäftsjahr 2027 österreichweit mehr Flexibilität und Mitbestimmung in der Dienstplanung zu ermöglichen.

Die Verbesserungswünsche zu den IT-Systemen hat IKEA Österreich in der OneDevice Strategy ausgearbeitet. Die Infrastruktur wurde dahingehend verbessert, dass Mitarbeiter:innen im Lager und am Shop-Floor nur mehr ein Gerät brauchen, um alle digitalen Prozesse im Arbeitsalltag erledigen können.

Als Reaktion auf den in „I Share“ geäußerten Wunsch nach einer besseren Verteilung der Arbeitslast ist IKEA Österreich zu dem Teil einer globalen Arbeitsgruppe, die nachhaltige und teamorientierte Lösungen zur ausgewogenen Gestaltung der Arbeitsbelastung entwickelt.

## Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden

Im Bereich betrieblicher Gesundheitsförderung wurden die arbeitsmedizinische Betreuung, arbeitspsychologische Angebote sowie regelmäßige Gesundenuntersuchungen auch in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 konsequent fortgeführt. Einen besonderen Schwerpunkt bildeten die neu eingeführten jährlichen Impfkationen: Im Geschäftsjahr 2024 wurden 665 Impfstoffe an 385 Mitarbeiter:innen verabreicht, im Geschäftsjahr 2025 waren es 449 Impfstoffe an 275 Mitarbeiter:innen.



Das Angebot orientiert sich am Österreichischen Impfplan und ermöglicht bis zu zwei Impfungen pro Jahr. Langfristig wird mit einer stabilen Teilnahme von rund 200 bis 250 Mitarbeiter:innen gerechnet.

IKEA Österreich wurde in den Jahren 2024–2025 mit dem Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“ des Österreichischen Netzwerks für BGF ausgezeichnet. Die Auszeichnung bestätigt das systematische und nachhaltige Engagement von IKEA Österreich für die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter:innen.

## Finanzielle Gesundheit

Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten spielen finanzielle Gesundheitsinitiativen eine wichtige Rolle. Dazu zählen Maßnahmen wie der IKEA Responsible Wage sowie jährliche Erhöhungen der Mindestgehälter bzw. Mindestlöhne über Kollektivvertrag. Gemäß dem IKEA Responsible Wage Prinzip lag das Mindestgehalt bei IKEA Österreich in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 jeweils mehr als acht Prozent über der kollektivvertraglichen Mindestgehaltseinstufung für Handelsangestellte. Ergänzend stehen den Mitarbeiter:innen weitere Unterstützungsangebote zur Verfügung, darunter ein Gewinnbeteiligungsbonus, Mitarbeiter:innen-Darlehen sowie Beratungsangebote im Rahmen des Employee Assistance-Programms. Zusätzlich erhielten im Geschäftsjahr 2025 alle Mitarbeiter:innen einen Rabatt von 30 Prozent auf das gesamte Schlafsortiment – einerseits im Zusammenhang

mit dem kommerziellen Schwerpunkt Schlaf, andererseits zur Sensibilisierung für die Bedeutung guter Schlafqualität für die Gesundheit.

## Arbeitssicherheit

Unfälle und Zwischenfälle werden systematisch in einem internen Managementprozess registriert, behandelt, überwacht und analysiert. Seit dem Geschäftsjahr 2024 wird hierfür das neue Health & Safety Management (HSM) Tool eingesetzt, welches das bisherige Incident Reporting System (IRS) als Bestandteil integriert.

Im Zuge der Einführung wurden umfassende Awareness-Meetings und Schulungen mit allen verantwortlichen Nutzer:innen an den jeweiligen IKEA Österreich Standorten durchgeführt. Der Kreis der Nutzer:innen wurde im Zuge der Umstellung erweitert und schließt unter anderem Business Navigators, Führungskräfte und Logistikmitarbeitende mit ein. Dies führt zu einer wesentlich detaillierteren und genaueren Dokumentation der Fälle, um den neuen Berichterstattungsrichtlinien gemäß ESG CSRD gerecht zu werden.

Der sichtbare Anstieg der protokollierten Arbeitsunfälle in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 ist direkt auf diese genauere und ausführlichere Dokumentation zurückzuführen, wobei alle Fälle individuell nachvollziehbar bleiben. Die konsistente Erfassung aller Zwischenfälle – von Beinaheunfällen bis zu Sachschäden – ermöglicht es, Muster zu erkennen, Prioritäten zu setzen und effektive Maßnahmen zu ergreifen. So stellt IKEA weiterhin ein sicheres Umfeld für Mitarbeiter:innen, Auftragnehmer:innen und Besucher:innen sicher. ■

(GRI 3-3, GRI 405-2)

## Inklusion, Vielfalt und Gleichbehandlung

Gleichbehandlung, Chancengleichheit sowie Inklusion sind bei IKEA gelebte Realität, gleichzeitig gibt es nach wie vor Bereiche, in denen IKEA Österreich Verbesserungs-potenziale hat.

### Geschlechterunabhängige Bezahlung

Im Berichtszeitraum konnten bei IKEA Österreich bedeutende Fortschritte im Hinblick auf den Gender Pay Gap erzielt werden. Im Geschäftsjahr 2024 lag der Einkommens-unterschied zwischen Männern und Frauen bei 0,64 Prozent zugunsten der Männer, im Geschäftsjahr 2025 bei 0,71 Prozent zugunsten der Frauen (Durchschnitt Österreich 2023: 18,3 Prozent\*). Obwohl dieses Ergebnis global innerhalb von IKEA als Best Practice hervor-gehoben wurde bleibt das klare Ziel unver-ändert: Mitarbeiter:innen sollen für gleiche Arbeit, Funktion und Qualifikation unabhängig vom Geschlecht fair und gleich entlohnt werden.

Im März 2025 ist IKEA Österreich erneut mit dem staatlichen Gütesiegel „equalitA“ für Frauenförderung ausgezeichnet worden. Das Gütesiegel „Beruf&Familie“ ist seit 2023 gültig und soll im Geschäftsjahr 2026 für weitere drei Jahre eingereicht werden.

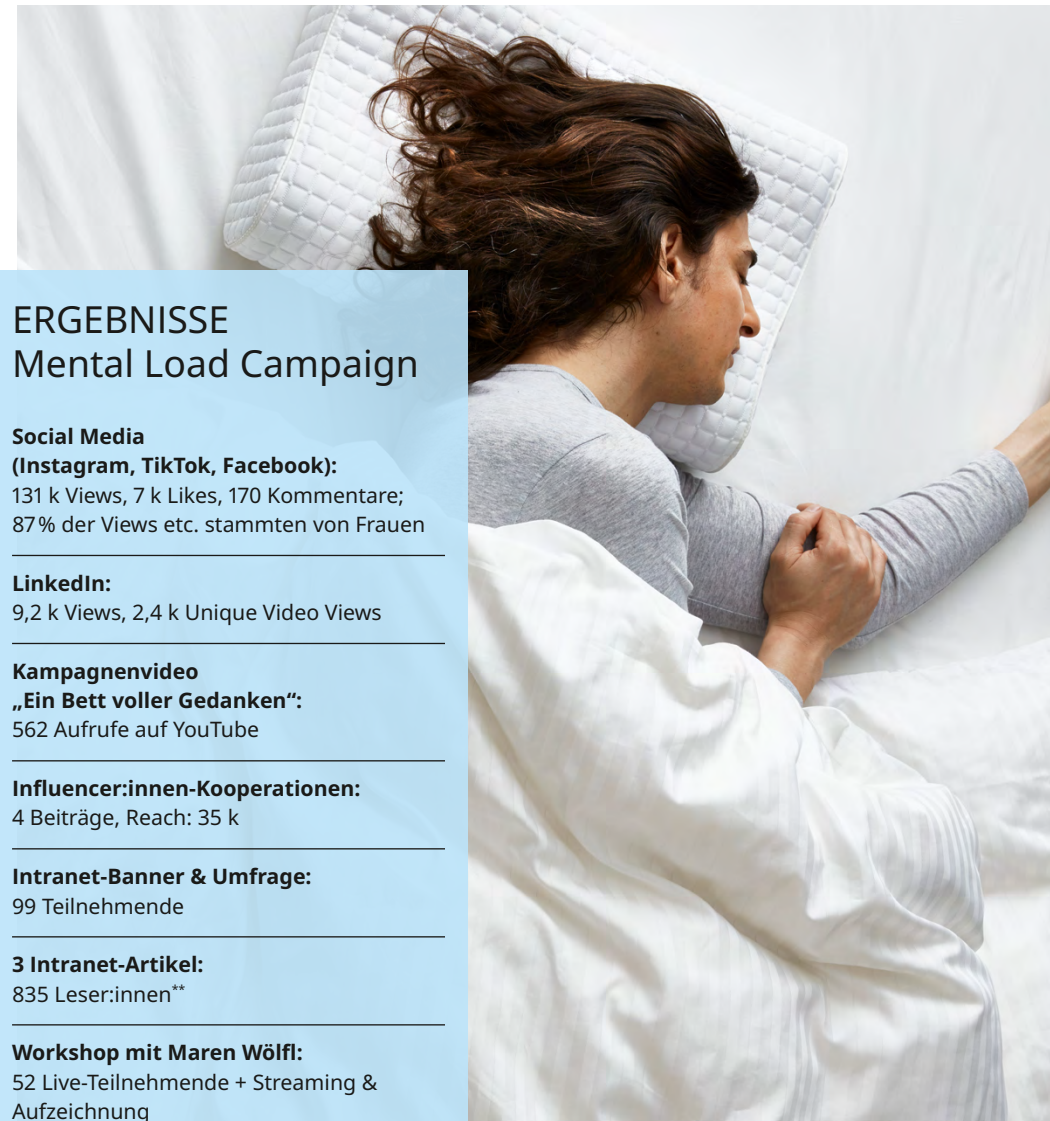
Im vorherigen Bericht hat sich IKEA Österreich das Ziel gesetzt, Führungskräftestellen in Form

von Co-Leadership (Job Sharing) zu belegen. Dabei teilen sich zwei Führungskräfte in Teilzeit eine Position. Aufgrund von Personalkosten konnte dieses Ziel bisher noch nicht erreicht werden. IKEA ermöglicht jedoch auch mit Teilzeit, in Führungspositionen zu arbeiten.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist bei IKEA Österreich stabil bei rund 50 Prozent. Trotzdem gibt es innerhalb einzelner Abteilungen Verbesserungsbedarf, konkret in der Logistik oder im Finance-Bereich. Im Logistikzentrum in Wels liegt der aktuelle Anteil an weiblichen Führungskräften bei 32 Prozent. Im Bereich Finance und Business Navigation sind auf der IKEA Austria GmbH Ebene über 50 Prozent weiblich, in der Möbelvertriebs OHG sind die Positionen der Business Navigators noch vorwiegend männlich.

### Bewusstsein für Mental Load und Care-Arbeit

Darüber hinaus setzte sich IKEA Österreich im Frühjahr 2025 dafür ein, das Thema mentale Arbeit (Mental Load) stärker ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu rücken. Im Rahmen einer Kampagne, die eine Studie zum „Gender Sleep Gap“, eine Podiumsdiskussion, ein Presseevent sowie begleitende Videos umfasste, wurde auf Care-Arbeit, die damit verbundenen mentalen Belastungen und die Auswirkungen auf die Schlafqualität aufmerksam gemacht.



## ERGEBNISSE Mental Load Campaign

**Social Media**  
(Instagram, TikTok, Facebook):  
131 k Views, 7 k Likes, 170 Kommentare;  
87% der Views etc. stammten von Frauen

**LinkedIn:**  
9,2 k Views, 2,4 k Unique Video Views

**Kampagnenvideo**  
„Ein Bett voller Gedanken“:  
562 Aufrufe auf YouTube

**Influencer:innen-Kooperationen:**  
4 Beiträge, Reach: 35 k

**Intranet-Banner & Umfrage:**  
99 Teilnehmende

**3 Intranet-Artikel:**  
835 Leser:innen\*\*

**Workshop mit Maren Wölfl:**  
52 Live-Teilnehmende + Streaming & Aufzeichnung

\* Der Vergleich wird hier mit 2023 gemacht, da auf Österreich-Ebene aktuell keine neueren Zahlen veröffentlicht wurden. Quelle: <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

\*\* Durchschnittl. 335 Unique Views, 16 Likes.

## Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Im Berichtszeitraum konnte der Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen bei IKEA Österreich von 96 Personen im Jahr 2023 auf 118 Personen im Jahr 2024\*\*\* gesteigert werden, was einem Anstieg auf 3,38 Prozent der Gesamtbelegschaft entspricht. Trotz dieser Fortschritte ist IKEA Österreich weiterhin verpflichtet, eine Ausgleichstaxe zu zahlen. Ob eine Ausgleichstaxe zu zahlen ist, wird an der Quote der einzelnen Rechtsformen evaluiert. Innerhalb von IKEA Österreich sind die IKEA Distribution Services Austria GmbH & Co OG (Logistikzentren) sowie die Möbelvertriebs OHG, zu denen die acht Einrichtungshäuser in Österreich gehören, knapp unter der 4-Prozent-Marke. Die IKEA Austria GmbH, zu der auch die Zentrale in Österreich gehört, hat diese Schwelle ebenfalls noch nicht erreicht. Das übergeordnete Ziel ist, bis zum Geschäftsjahr 2026 für Gesamt IKEA Österreich die 4-Prozent-Marke zu erreichen.

## Schulungen zur Zielerreichung

Um die Ziele im Bereich Gleichberechtigung und Inklusion zu erreichen, setzt IKEA Österreich insbesondere bei Führungskräften, Entscheidungsträger:innen und zentralen Funktionen wie dem Recruiting an. So wurden Schulungen zu Themen wie „Unconscious Bias“ und „From Intention to Action“ fortgeführt. Im Recruiting-Bereich kamen zudem spezifische Trainings zum Einsatz, um Fortschritte bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu erzielen.

Vor dem Hintergrund des aktuellen geopolitischen Umfelds ist es IKEA Österreich ebenso wie der Ingka Gruppe auf globaler Ebene ein besonderes Anliegen, klar Position für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion zu beziehen. Im Jänner 2025 veröffentlichte die Ingka Gruppe ein Statement, in dem sie bekräftigte, weiterhin an ihrer ED&I (Equality, Diversity & Inclusion)-Linie festzuhalten.

## Engagement für die LGBTIQ+-Community

Im Berichtszeitraum setzte IKEA Österreich ein klares Zeichen für Gleichstellung und die Sichtbarkeit von LGBTIQ+-Personen. Vielfalt und Inklusion sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Gleichzeitig zeigt die gesellschaftliche Entwicklung, dass queere Lebensrealitäten weiterhin Vorurteilen und zunehmender Polarisierung ausgesetzt sind. Vor diesem Hintergrund ist es für IKEA Österreich besonders wichtig, Haltung zu zeigen und aktiv für ein respektvolles Miteinander einzutreten.

Rund um IDAHOBIT und den PRIDE Month realisierte IKEA Österreich die Kampagne „Schlaf gut! Egal mit wem.“, mit der auf die Bedeutung von Offenheit und Gleichberechtigung aufmerksam gemacht wurde. Eine aufmerksamkeitsstarke Out-of-Home-Umsetzung bildete das Zentrum der Aktivitäten. Dabei kamen bekannte österreichische Drag-Künstler:innen – darunter **Pandora Nox** und **Liam ChoClit** – zum Einsatz, deren öffentliche Präsenz und Reichweite zur Sichtbarkeit der Botschaft beitragen.

Die Kampagne wurde von Expert:innen im Bereich Equality, Diversity & Inclusion als **Best Practice für authentische, glaubwürdige und klare Kommunikation** bewertet. Sie unterstreicht das kontinuierliche Engagement von IKEA Österreich, sichere Räume zu schaffen und Vielfalt als selbstverständlichen Bestandteil des Arbeits- und Lebensumfelds zu fördern. ■



## ERGEBNISSE Pride Campaign

**Hohe organische Sichtbarkeit und unzählige Shares auf Social Media der OoH-Kampagne** – von Kund:innen, Mitarbeitenden und der Community (nicht messbar, da Reichweiten nicht einsehbar)

**Hohe Reichweite und positive Tonalität auf allen Social-Media-Kanälen:**  
1,2 Mio. Impressions, 29 k Likes, Engagement Rate bis zu 14 % (Benchmark 1–2 %)

**Spenden:**  
Es wurden € 1.713 über die Donation Campaign in den IKEA Stores gesammelt und an den Regenbogenkongress gespendet

**Intranet-Artikel:**  
218 Unique Views, 31 Likes

**Presseberichterstattung:**  
8 Clippings (Ad Value: € 23.826,50, Reichweite: 1.005.013)



\*\*\* Anstelle von Geschäftsjahren wird im Zusammenhang mit der Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die bei IKEA arbeiten, in Kalenderjahren gesprochen. Der Grund dafür ist, dass das österreichische Sozialministerium in Kalenderjahren rechnet und der Anteil der Beschäftigten mit gemeldeten Behinderungen dementsprechend berechnet wird.

(GRI 3-3, GRI 404-1, GRI 404-2)

## Aus- und Weiterbildung

Gut ausgebildete und geschulte Mitarbeiter:innen tragen entscheidend zum langfristigen Unternehmenserfolg bei. Die jährlichen Performance & Development (P&D) Talks dienen unter anderem dazu, individuelle Zielvereinbarungen festzulegen, die sowohl die Geschäfts- und Abteilungsziele als auch den persönlichen Wachstums- und Entwicklungsplan berücksichtigen. In diesen Gesprächen wird zudem mit der jeweiligen Führungskraft vereinbart, welche Aus- und Weiterbildungsprogramme für den/die Mitarbeiter:in passend sind. Die Durchführungsrate der P&D Talks lag in den Geschäftsjahren 2024 bei 72,57 Prozent und 2025 bei 75,35 Prozent.

### Fokusmonate: Weiterbildung

Um Lernen und Weiterbildung für Mitarbeiter:innen von IKEA Österreich zugänglicher zu machen, wurde im Geschäftsjahr 2025 eine Plattform etabliert, die alle Lernangebote bündelt und bereitstellt: der sogenannte Learning, Leadership & Competence Hub. Ergänzend wurden interne Kommunikationspakete und -kampagnen erarbeitet, die den Fokus auf Lernen und Kompetenzentwicklung legen. Damit konnte eine verbesserte Übersichtlichkeit der verfügbaren Weiterbildungsangebote ermöglicht werden.

### Positionsbezogenes Lernen

Im Geschäftsjahr 2025 setzte IKEA Österreich den Schwerpunkt darauf, Schulungen und Trainings gezielt auf die jeweilige Position und den aktuellen Business-Fokus abzustimmen. So wurde beispielsweise ein globales Schulungs-

paket zum Thema „Besser schlafen“ über die MyLearning-Plattform den entsprechenden Mitarbeiter:innen zugewiesen. Zusätzlich nahmen 79 Personen an externen „Besser schlafen“-Trainings mit externen Schlafexpert:innen teil.

Für Mitarbeiter:innen im Kund:innen-Dienst und im After Sales Service hat das Learning & Delivery Team gemeinsam mit dem Kund:innen-Service die After Sales Academy aufgebaut. Dabei handelt es sich um ein Schulungsprogramm, das knapp 100 verschiedene Lernmodule zum eigenständigen Lernen sowie praxisnahe Workshops umfasst. Seit der Einführung im Geschäftsjahr 2023 haben 3.782 Personen an den Schulungen teilgenommen.

### Herausforderung Ressourcenplanung

Im Gesamtverlauf des Geschäftsjahres 2025 investierte IKEA 59.390 Stunden in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter:innen. Dies entspricht einem Durchschnitt von 18,02 Stunden pro Mitarbeiter:in.

	Trainingsstunden	h/Mitarbeiter:in
GJ 23	40.900 h	13,84 h
GJ 24	66.015 h	19,27 h
GJ 25	59.390 h	18,02 h

Die größte Herausforderung bei der Weiterbildung der Mitarbeiter:innen liegt in der zeitlichen Verfügbarkeit und Lernbereitschaft. Aufgrund des knapp bemessenen Personals und des damit verbundenen erhöhten Leistungsdrucks ist es sowohl für Führungs-



kräfte als auch für die Mitarbeiter:innen oft schwierig, Zeit für Schulungen einzuplanen. Um Reisezeiten zu Trainings zu minimieren, werden diese vermehrt online angeboten, was jedoch die Lernbereitschaft beeinträchtigen kann.

Um die zeitliche Verfügbarkeit zu verbessern, wurden Pflichtschulungen im Geschäftsjahr 2024 erstmals in die Dienstplanung integriert. Dadurch erhielten alle Mitarbeiter:innen mit festem Dienstplan konkrete Zeiten innerhalb ihrer Arbeitszeit, in denen sie die Pflichtschulungen absolvieren konnten. Mit dieser Maßnahme konnte die Abschlussrate der Pflichtschulungen im Berichtszeitraum auf rund 86 Prozent gesteigert werden (Geschäftsjahr 2023: 54,26 Prozent).

### Ausblick

Im Geschäftsjahr 2026 ist geplant, rund 30 offene Trainings zum Thema „Besser schlafen“ abzuschließen sowie 16 Train-the-Trainer-Ausbildungen durchzuführen, um das Expert:innen-Wissen im Unternehmen weiterzuverbreiten. Zusätzlich liegt ein besonderer Trainingsfokus auf dem aktualisierten Business-Schwerpunkt für das Geschäftsjahr 2026. Dafür wird eine Plattform entwickelt, die einen umfassenden Überblick über alle Trainings zum Fokusthema „Complete Cooking & Eating“ bietet. ■

(GRI 3-3, GRI 2-25)

## Produkt- & Konsument:innen-Sicherheit

IKEA vertreibt ausschließlich Produkte und Speisen, die den hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards des Unternehmens entsprechen. Alle Produkte müssen dabei die geltenden gesetzlichen Anforderungen in Österreich, auf EU-Ebene sowie, sofern zutreffend, auf globaler Ebene erfüllen. Risikoanalysen und Sicherheitsüberprüfungen werden sowohl vor als auch während der Produktentwicklung und -herstellung durchgeführt. Diese Prozesse erfolgen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette durch Inter IKEA sowie durch IKEA Österreich.

### Kund:innen-Sicherheit in den Einrichtungshäusern

Bei IKEA Österreich liegt die Verantwortung darin, ein sicheres Einkaufserlebnis für alle IKEA Kund:innen zu gewährleisten. Zu diesem Zweck werden alle Einrichtungshäuser auf Produktsicherheit zum Schutz der Konsument:innen überprüft. Die Produkte der Verkaufsflächen werden mindestens einmal jährlich in ihrer Gesamtheit sowie zusätzlich anlassbezogen, etwa nach Umbauten oder Sortimentserneuerungen, punktuellen Sicherheitsprüfungen unterzogen. Diese werden von speziell geschulten Mitarbeiter:innen durchgeführt. Ihre Aufgabe ist es, potenzielle Risiken zu identifizieren und deren Behebung zu veranlassen.

In jedem Einrichtungshaus sind dafür ein hauptverantwortlicher Product Quality and

Safety Specialist (PQSS) sowie eine entsprechende Stellvertretung benannt. Zwischen Februar und April 2025 wurden alle PQSS erneut geschult.

Während die Überwachung der Einhaltung der Produktsicherheitsstandards in der Verantwortung der PQSS liegt, ist deren Umsetzung eine gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter:innen von IKEA Österreich. Wie bereits im Abschnitt „Aus- und Weiterbildung“ beschrieben, besteht die Herausforderung aufgrund des knapp bemessenen Personals und der zeitlichen Verfügbarkeit darin, Verantwortungsbewusstsein und Verständnis durch einen kontinuierlichen Informationsfluss sowie regelmäßige Schulungen aufrechtzuerhalten.

Im Berichtszeitraum wurde die Zusammenarbeit zwischen der Zentrale von IKEA Österreich, dem Kund:innen-Service und den Einrichtungshäusern weiter verbessert. Ein gemeinsamer zentralisierter Kommunikationskanal bündelt den Informationsfluss und ermöglicht so eine schnellere und effizientere Reaktion auf potenzielle Problemstellungen. Ab dem Geschäftsjahr 2026 wird zusätzlich eine einheitliche Sicherheitscheckliste mit entsprechenden Prozessen in allen Einrichtungshäusern eingeführt.

### Produktsicherheit bei IKEA Food

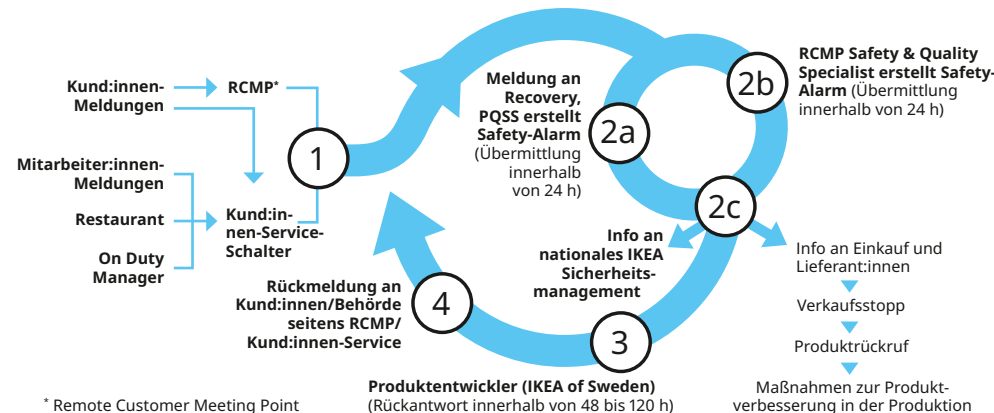
Alle Einrichtungshäuser haben im Berichtszeitraum zwei umfassende Lebensmittelsicherheitsaudits erfolgreich durchlaufen. Zusätzlich führte jedes Haus eine jährliche Selbstbewertung durch, begleitet von der Food Safety Leaderin, um sicherzustellen, dass alle kritischen Prozesse regelmäßig überprüft und kontinuierlich verbessert werden.

Zur Förderung von Transparenz und Kund:innen-Vertrauen wurde ein QR-Code-Informationssystem eingeführt und die Bildschirme in den Restaurants reaktiviert. Diese bieten einen schnellen und einfachen Zugriff auf korrekte Zutaten- und Allergeninformationen – sowohl vor Ort als auch online.

Darüber hinaus wurde zur Verbesserung der Produktfrische und Qualitätskontrolle das sekundäre „Mindestens haltbar bis“-Datum gemäß globalen Vorgaben verkürzt. Diese Anpassung entspricht internationalen Standards und stellt sicher, dass Kund:innen stets Produkte von höchster Qualität und Sicherheit erhalten. ■

IKEA Österreich	GJ 22	GJ 23	GJ 24	GJ 25
<b>Safety-Alarme</b>				
IKEA Handelsprodukte	123	134	180	248
IKEA Food	65	79	66	59
<b>Recalls</b>				
Global	5	9	7	6
IKEA Handelsprodukte	1	5	3	3
IKEA Food	1	1	0	0

### Für den Safety-Alarm gilt global eine standardisierte Vorgehensweise



# Soziales: Ziele & Maßnahmen

✔ erreicht 
 ➔ laut Plan 
 ⋯ im Rückstand 
 ✘ eingestellt

Ziele	Maßnahmen	Zieljahr	Status	Erklärung	Anmerkung
Einkommensschere zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) schließen (Abweichung auf maximal 1% reduzieren).	Analyse des Status quo, Maßnahmen zur Gleichstellung umsetzen.	2024	✔	Im GJ 25 belief sich der Gender Pay Gap bei IKEA Österreich auf 0,71% zugunsten der Frauen. Damit konnte das Ziel < 1% erreicht werden. Als neues Ziel wurde nun die 0%-Marke definiert.	
Einkommensschere zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) schließen (Abweichung auf 0% reduzieren).	Jährliche Analyse des Status quo. Vergleiche und Anpassungen direkt beim Recruiting sowie Anpassungen bei Abweichungen.	2026	➔		
Mindestens 20% aller Ingka Manager:innen sollen einer anderen Nationalität oder Ethnie angehören.	Verantwortungsvolle Recruiting-Maßnahmen in Anbetracht der ethnischen und internationalen Vielfalt. Reflektieren der österreichischen Bevölkerung in allen hierarchischen Levels und in Bezug auf unterschiedlichste Diversity-Dimensionen.	2024 (neu: laufend)	✔	In Österreich: 31% aller Manager:innen und Teamleiter:innen haben mit Ende GJ 24 (GJ 25: 32,15%) anderen Nationalitäten angehört. Messung hat sich an Pass orientiert. Dies beruht auf einer Anweisung von Global, wie hierzu Messungen stattfinden bzw. wie z. B. eine Doppelstaatsbürgerschaft gewertet wird.	Das Ziel soll ab sofort laufend gehalten werden.
50% der Führungskräfte in allen Units sind Frauen.	Verantwortungsvolle Recruiting- und Beförderungsmaßnahmen in Anbetracht der Geschlechtervielfalt. Reflektieren der österreichischen Bevölkerung in allen hierarchischen Levels und in Bezug auf unterschiedlichste Diversity-Dimensionen.	2025	✔	Das Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte insgesamt auf 50% zu erhöhen, konnte bereits erreicht werden (siehe Abschnitt „Inklusion, Vielfalt und Gleichbehandlung“, Seite 26).	Das Ziel soll ab sofort laufend gehalten werden. Außerdem soll die Zielsetzung künftig alle Geschlechteridentitäten miteinbeziehen.
Jährliche Awarenesskampagne um IDAHOT zum Thema LGBTQI+.	Sicherstellen, dass das Thema jährlich Platz in den Kommunikations- und Marketingagenden findet. Umsetzung der Kampagnen, sammeln von Learnings.	laufend	➔	In den letzten beiden Geschäftsjahren (Berichtszeitraum) wurde die Awarenesskampagne erfolgreich umgesetzt (siehe Abschnitt „Inklusion, Vielfalt und Gleichbehandlung“, Seite 26).	
Anteil von Menschen mit Behinderung von 1,5% auf 4% in der gesamten Belegschaft erhöhen.	Zusammenarbeit mit myAbility und dem Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) des Sozialministeriums. Barrierefreiheit-Audit mit myAbility für den Kund:innen- und Mitarbeiter:innen-Bereich für die Einrichtungshäuser Salzburg und SCS Vösendorf (GJ 24).	2025 (neu: 2027)	➔	Mit Kalenderjahr 2024 waren 3,38% der IKEA Mitarbeitenden Menschen mit Behinderungen. Das bedeutet, das Ziel wurde noch nicht erreicht. Die offizielle Hochrechnung des österreichischen Sozialministeriums für das Kalenderjahr 2025 wird erst im Mai 2026 veröffentlicht.	Als neues Ziel wurde 2027 für die Erreichung der 4%-Marke für alle Unternehmenseinheiten von IKEA Österreich definiert.
Mindestens 80% der Mitarbeiter:innen werden befähigt, ihre Kompetenzen zu entwickeln.	P&D Talks mit allen Mitarbeiter:innen, wo u. a. persönliche Wachstums- und Entwicklungspläne definiert werden. Bereitstellung von Lerntools wie Rosetta Stone für Sprachkenntnisse oder LinkedIn Learning. Förderung von zukünftigen Führungskräften durch das IKEA Leadership Programm. Verstärkte Kommunikation zu Schulungs- und Lerntools.	laufend	➔	Die Durchführungsrate der P&D Talks lag im GJ 25 bei 75,35% (GJ 24: 72,57%). Im Gesamtverlauf des GJ 25 investierte IKEA 59.390 Stunden in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter:innen. Dies entspricht einem Durchschnitt von 18,02 Stunden pro Mitarbeiter:in. Im GJ 23 waren es noch 40.900 Stunden und ein Durchschnitt von 13,84 Stunden pro Mitarbeiter:in.	
Einführen neuer Lehrberufe im Bereich Kund:innen-Service.	Schaffen von drei Lehrstellen für „E-Commerce-Kaufkraft“.	2024	✔	Seit dem Beginn des GJ 25 sind sieben Lehrlinge im Bereich E-Commerce in Ausbildung. Der erste Abschluss soll bereits im GJ 26/27 stattfinden.	
Das Mindestgehalt fair gestalten.	Jährliche Überprüfung und Bestimmung des IKEA Mindestgehalts.	laufend	➔	Auch in den letzten beiden Geschäftsjahren hat IKEA Österreich das Mindestgehalt für seine Mitarbeiter:innen höher angesetzt, als der offizielle KV vorgesehen hat. Die Höhe hängt von der ökonomischen Situation, Inflationsrate und KV-Erhöhungen ab (siehe auch Abschnitt „Arbeitsbedingungen“, Seite 25).	
Kinderarmut in Österreich mit einer langfristigen Spendenkooperation bekämpfen.	K.ARM.A.-Punkte: „KinderARMut Abschaffen“-Spenden und Bewusstseinskampagne gegen Kinderarmut in Kooperation mit der Österreichischen Volkshilfe.	2025	✔	€ 46.000 wurden im GJ 24/25 an die Volkshilfe zur Unterstützung gegen Kinderarmut gespendet. Zusätzlich hat IKEA mit der Einführung des Einwegpfands und der Bereitstellung von Rückgabeautomaten die Möglichkeit implementiert, die Pfandsomme zu spenden. Dadurch konnten im ersten Jahr schon über € 5.000 über die Pfandspende an die Volkshilfe ausgezahlt werden.	
Unterstützung von 15 Flüchtlingen pro Jahr, ihre Fähigkeiten zu verbessern, um eine sinnvolle Beschäftigung innerhalb oder außerhalb von IKEA zu finden.	Nachdem die erste Phase des globalen „Skills for Employment“-Programms abgeschlossen wurde, wurde es bis GJ 27 verlängert. IKEA Österreich hat sich dazu verpflichtet, jährlich weitere 15 Personen mit Fluchthintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt zu unterstützen.	2027	➔	Jährlich sollen 15 Personen mit Fluchthintergrund bei IKEA Österreich angestellt werden. Für die Aus- und Weiterbildung dieser Personen wird laufend mit externen Partner:innen wie OIF, MTOP, Fairmatching etc. zusammengearbeitet.	
Managementpositionen, die als Shared Positions laufen, von 0% auf 5% erhöhen.	Aufgrund von Personalkosten konnte dieses Ziel bisher noch nicht erreicht werden.	2025	⋯	IKEA ermöglicht jedoch auch mit Teilzeit, in Führungspositionen zu arbeiten.	
Inclusion Index in „I Share“ von 84,3 auf > 90 erhöhen.	Jegliche Maßnahmen, die ED&I fördern und für bestehende Mitarbeiter:innen erkennbar bzw. bemerkbar sind. Ingka Includes Survey: Ergebnisse werden genutzt, um IKEA als Arbeitgeber inklusiver zu machen.	2025	✔	Status Ende GJ 25: 92%.	

# Unternehmensführung

## Themen

Ethisches Geschäftsverhalten 33

Ziele und Maßnahmen 36



# Unternehmensführung im Überblick

IKEA Österreich bekennt sich zu einer transparenten und integren Unternehmensführung. Dieses Kapitel beleuchtet die wesentlichen Governance-Themen: ethisches Geschäftsverhalten, finanzielle Rentabilität und Steuertransparenz sowie verantwortungsbewusste Beschaffung. Ziel ist es, Vertrauen bei allen Stakeholder:innen aufzubauen, nachhaltiges Wachstum zu sichern und auf Basis klarer Werte und Richtlinien einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

SDGs, zu denen IKEA Österreich beiträgt:



## Was IKEA Österreich in den Geschäftsjahren 2024/25 erreicht hat

- **Ethisches Verhalten:** Mit der Implementierung der „IKEA Vertrauensstelle“ (Whistleblower-Plattform) sowie regelmäßigen Anti-Korruptions-Trainings – mit einer Teilnahmequote von 87 Prozent im Geschäftsjahr 2025 – wurde die Einhaltung ethischer Standards weiter erhöht.
- **Finanzielle Stabilität:** Nach vorangegangenen Preisanpassungen wurden im Geschäftsjahr 2025 umfassende Preissenkungen umgesetzt, um das Leistungsversprechen gegenüber Kund:innen zu stärken. Die Einführung von SAP erhöhte zudem die Transparenz und Steuerungsfähigkeit.
- **Verantwortungsvolle Beschaffung:** Mit der Einführung des IWAY-Forums zur strukturierten Umsetzung des IWAY-Prozesses und der Schaffung einer Vollzeitstelle zur Überprüfung von Lieferant:innen und Dienstleister:innen wurden wesentliche Governance-Strukturen etabliert.

## Woran noch gearbeitet werden muss

- **Verantwortungsvolle Beschaffung:** Ziel ist es, die Anzahl der IWAY-Reviews weiter zu steigern und künftig mindestens zehn Überprüfungen pro Jahr durchzuführen. Darüber hinaus sollen ab dem Geschäftsjahr 2026 neue Schulungsstrukturen eingeführt werden, um das Bewusstsein für IWAY unter den Mitarbeiter:innen weiter zu stärken.

**23,9%**  
effektive Steuerquote (ETR)  
(GJ 25)

**44,5 Mio. €**  
Investitionen in Österreich,  
davon 9,4 Mio. € in Nachhaltigkeitsprojekte  
(GJ 25)

**87%**  
Teilnahmequote Anti-Korruptions-Trainings  
(GJ 25)



(GRI 3-3, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 205-2, GRI 207-1, GRI 207-2)

# Ethisches Geschäftsverhalten

## Transparenz als Grundpfeiler für ethisches Geschäftsverhalten

IKEA führt seine Geschäfte in einer integren und transparenten Weise und orientiert sich dabei an den Werten Fairness, Respekt und Wertschätzung. Durch transparente Kommunikation sowie die Offenlegung nachvollziehbarer und überprüfbarer Informationen zu Prozessen, Leistungen und Herausforderungen verfolgt IKEA Österreich das Ziel, Vertrauen bei seinen Stakeholder:innen aufzubauen und zu stärken.

Zur Sicherstellung dieses Anspruchs hat IKEA interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze etabliert, die den Umgang mit den wichtigsten Stakeholder:innen-Gruppen regeln und verbindliche Standards für verantwortungsvolles, rechtskonformes und ethisches Handeln festlegen. Diese umfassen unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte, einen klar definierten Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen und Lieferant:innen sowie eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und Bestechung.

Die Gesamtverantwortung für das Thema Ethik und Compliance liegt beim Country Business Risk & Compliance Officer. Seit Dezember 2023 (Geschäftsjahr 2024) steht allen Mitarbeiter:innen eine konzernweite „IKEA Vertrauensstelle“ (Whistleblower-Plattform) zur vertraulichen Meldung von tatsächlichem oder vermutetem Fehlverhalten zur Verfügung. Regelmäßige Berichte zeigen, dass diese Trustline sowohl

von Mitarbeiter:innen als auch von externen Nutzer:innen verwendet wird. IKEA nimmt alle eingehenden Hinweise ernst und verwendet diese, um Prozesse und Abläufe kontinuierlich zu verbessern. Bis dato gingen jedoch keinerlei Hinweise ein, die unter das österreichische Hinweisgeber:innen-Schutzgesetz fallen.

Die Einhaltung der ethischen Standards wird durch regelmäßige Schulungen zum Verhaltenskodex sowie durch spezifische Anti-Korruptions-Trainings gemäß dem ABC-Rahmenwerk (Anti-Bribery & Corruption) unterstützt. Die Teilnahmequoten werden kontinuierlich gesteigert und lagen im Geschäftsjahr 2025 bei 87 Prozent. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter:innen jederzeit vertrauensvoll an den Betriebsrat wenden. Transparenz ist ein bereichsübergreifender Grundsatz bei IKEA Österreich. Relevante Informationen zu Unternehmensführung, wirtschaftlicher Leistung, Umweltauswirkungen, Produktsicherheit, Beschaffungspraktiken sowie zu sozialen Aspekten wie etwa fairer und gleichberechtigter Entlohnung werden themenbezogen in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts behandelt. ■

## Finanzielle Rentabilität und Steuern

Eine stabile wirtschaftliche Basis ist Voraussetzung für die langfristige Umsetzung der Unternehmensstrategie von IKEA in Österreich. Die finanzielle Steuerung folgt der internationalen Finanzstrategie der Ingka Gruppe und basiert auf klaren Governance-Strukturen, laufendem Controlling sowie einem kostenbewussten Wirtschaften zur Sicherung leistbarer Preise. Ergänzend investiert IKEA Österreich gezielt in Standorte, Logistik und Prozesse mit Fokus auf Effizienz und Nachhaltigkeit.

Potenzielle Risiken aus einer nachlassenden finanziellen Rentabilität werden im Rahmen von Szenarioanalysen frühzeitig bewertet. Dadurch können wirtschaftliche Veränderungen rechtzeitig adressiert und negative Auswirkungen auf Mitarbeitende, Standorte oder die langfristige Zielerreichung minimiert werden. Die Umstellung auf das SAP-System im Geschäftsjahr 2025 stärkte zusätzlich Transparenz und Steuerungsfähigkeit im Finanzbereich und hat zu einer verbesserten Vergleichbarkeit auf globalem Level beigetragen.

## Qualität und Leistbarkeit als oberste Priorität

Ein leistbares Preisniveau bei gleichbleibend hoher Qualität ist ein zentrales Element des IKEA Geschäftsmodells. Nach temporären Preisanpassungen infolge gestiegener Kosten wurden im Geschäftsjahr 2025 umfassende Preissenkungen umgesetzt. Diese Entscheidung ging kurzfristig mit geringeren Margen einher, stärkte jedoch langfristig das Leistungsversprechen gegenüber Kund:innen.

## Transparente Abgaben- und Steuerpolitik

IKEA Österreich bekennt sich zu einer verantwortungsvollen, transparenten und gesetzeskonformen Steuerpraxis. Steuern und Abgaben werden vollständig, fristgerecht und korrekt abgeführt; auf aggressive Steuervermeidungsmodelle wird verzichtet. Zur Sicherstellung der Steuercompliance sind klare Kontrollmechanismen, interne und externe Prüfprozesse sowie Schulungen für relevante Mitarbeiter:innen etabliert.

IKEA versteht seine Steuerleistungen als Beitrag zur Finanzierung öffentlicher Leistungen und zur Stärkung der lokalen Wirtschaft. Auf Gruppenebene veröffentlicht die Ingka Gruppe jährlich ihre Steuergrundsätze sowie länderspezifische Steuerleistungen. [↗ Globaler Steuerbericht der Ingka Gruppe](#)

Für das Geschäftsjahr 2025 beläuft sich die effektive Steuerquote (Effective Tax Rate – ETR) von IKEA Österreich auf rund 23,9 Prozent.

Außerdem stellte IKEA Österreich im Geschäftsjahr 2025 **162.502 Euro** für gemeinnützige Zwecke zur Verfügung.

### Steuerkennzahlen IKEA Österreich im GJ 25

Ergebnis vor Steuern	€ 70.226.673,48
KÖST-Belastung	€ 16.802.100,00

Aufgrund der Eigentümerstruktur werden keine Dividenden an private Aktionär:innen ausgeschüttet. Stattdessen werden in der Regel 85 Prozent des Nettogewinns der Ingka Gruppe (der IKEA Österreich angehört) in das Unternehmen reinvestiert, und die verbleibenden 15 Prozent fließen auf internationaler Ebene über die Stichting INGKA Foundation weiter an die IKEA Foundation. Die IKEA Foundation wurde im Geschäftsjahr 2025 mit einem Rekordspendenvolumen rund **404 Millionen Euro** durch die Ingka Gruppe unterstützt. Die IKEA Foundation investiert diese Spendensumme völlig unabhängig und unterstützte damit weltweit gemeinnützige Initiativen, insbesondere in den Bereichen Klimaschutz und Armutsbekämpfung.

### Investitionen in Österreich

Investitionsseitig gingen rund 44,5 Millionen Euro in die Aufwertung von bestehenden Standorten und Services zurück ins Unternehmen oder wurden in den Geschäftsausbau investiert. Davon flossen 9,4 Millionen Euro in Nachhaltigkeitsprojekte und -maßnahmen wie z. B. den neu gestalteten Außenbereich des IKEA Einrichtungshauses in Vösendorf. ■



(GRI 3-3, GRI 2-25)

## Verantwortungsbewusste Beschaffung

Seit mehr als 25 Jahren bildet der IKEA Code of Conduct für die Beschaffung, genannt IWAY, die Basis für verantwortungsbewusste Beschaffung von Ressourcen und Dienstleistungen. Unter anderem werden auch die Nachhaltigkeitsanforderungen an die Lieferant:innen von IKEA entlang der Wertschöpfungskette durch IWAY (der IKEA Weg zur verantwortungsvollen Beschaffung von Produkten, Dienstleistungen, Materialien und Komponenten) abgebildet. IWAY basiert auf international anerkannten Standards und Grundsätzen für Menschenrechte, Umweltschutz, Arbeitnehmer:innen-Gesundheit und -Sicherheit sowie auf den IKEA Werten und der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen.

### Fortschritte in der IWAY-Prozessumsetzung

Im Berichtszeitraum wurde das IWAY-Forum als neue Governance-Struktur eingeführt. Ziel dieses Forums ist die korrekte Umsetzung des IWAY-Prozesses im Land. Dies umfasst die Unterstützung bei der Auswahl von Lieferant:innen, die Verankerung der IWAY-Anforderungen in Verträgen sowie das kontinuierliche Monitoring von Lieferant:innen und Dienstleister:innen. Das Forum wird vom Country Procurement Manager geleitet und setzt sich aus Vertreter:innen der Bereiche Customer Fulfillment, Sustainability, Business Risk & Compliance und Fulfillment Operations zusammen. Ab dem Geschäftsjahr 2026 soll zusätzlich der Bereich Construction als fester Bestandteil integriert werden, da hier eine besonders risikobehaftete Lieferant:innen-Basis besteht (siehe Risikofaktoren rechts). Das



IWAY- Forum tagt zumindest einmal pro Tertial und steht darüber hinaus jederzeit zur Verfügung, wenn Business Owner oder operative Bereiche Fragen zur Implementierung oder Umsetzung des IWAY-Prozesses haben.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde, wie geplant, eine Vollzeitstelle geschaffen, die für die Überprüfung von Lieferant:innen und Dienstleister:innen hinsichtlich der IWAY-Anforderungen verantwortlich ist. Mitarbeitende in dieser Rolle absolvieren eine rund sechsmontatige Ausbildung, die mit einer Validierung durch das Business Risk & Compliance Team der Ingka Gruppe abschließt. Erst danach sind sie befugt, IWAY-Reviews im jeweiligen Land durchzuführen. Zur Festlegung, welche Partnerunternehmen regelmäßig überprüft werden müssen, wird für alle Unternehmen, die bei IKEA eine bestimmte jährliche

Vertragssumme überschreiten, ein sogenanntes Risk Rating erstellt. Partner mit erhöhtem Risiko sollen mindestens alle drei Jahre einem IWAY-Review unterzogen werden. Ein erhöhtes Risiko kann sich beispielsweise aus folgenden Faktoren ergeben:

- Tätigkeiten des Unternehmens mit benachteiligten Communitys (z. B. Menschen mit Behinderungen)
- Identifizierte Arbeitssicherheitsrisiken (etwa im Bauwesen durch Arbeiten in der Höhe)
- Potenzielle Umweltrisiken wie Luftverschmutzung oder der Umgang mit Chemikalien
- Unternehmen in Mindestlohnsektoren
- Branchen mit erhöhtem Risiko für Kinderarbeit; in Österreich betrifft dies insbesondere Unternehmen, die umfangreiche Subunternehmerstrukturen einsetzen

Seit Besetzung der Position in Österreich wurden fünf Reviews mit High-Risk-Lieferant:innen durchgeführt. Das Ziel ist es, jährlich mindestens zehn IWAY-Reviews in Österreich durchzuführen.

Nach Abschluss eines Reviews werden die Ergebnisse an den jeweiligen Business Owner übergeben. Werden Anforderungen nicht erfüllt, müssen die Lieferant:innen entsprechende Maßnahmen einleiten. Für IWAY-MUST-Anforderungen\* gilt eine Frist von zwei Wochen, für IWAY-BASIC-Anforderungen eine Frist von drei Monaten. Ingka Procurement unterstützt die Lieferant:innen dabei, bestehende Lücken zu schließen; die Verantwortung für die Umsetzung liegt jedoch stets beim Unternehmen selbst. Können die festgestellten Abweichungen nicht behoben werden, zieht IKEA entsprechende geschäftliche Konsequenzen – bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

### Schulungen und Weiterbildung

Da es nicht möglich ist, die gesamte Lieferant:innen-Basis vollständig auf die Einhaltung der IWAY-Anforderungen zu prüfen, ist es umso wichtiger, dass IKEA Mitarbeiter:innen über IWAY informiert sind und potenzielle Verstöße erkennen und melden können. Daher plant IKEA, ab dem Geschäftsjahr 2026 neue Schulungsstrukturen einzuführen. Vorgesehen ist, dass alle neuen Mitarbeiter:innen eine kompakte IWAY-Basis-schulung absolvieren, um ein Grundverständnis der Anforderungen zu erhalten. Für jene Mitarbeitenden, die in direktem Kontakt zu Lieferant:innen und Dienstleister:innen stehen, werden darüber hinaus vertiefende Trainingsmodule angeboten. ■

\* Die IWAY-Anforderungsstufen und der Implementierungsprozess wurden im IKEA Österreich Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 beschrieben.

# Unternehmensführung: Ziele und Maßnahmen

✔ erreicht 
 ➔ laut Plan 
 ⋮ im Rückstand 
 ✘ eingestellt

Ziele	Maßnahmen	Zieljahr	Status	Erklärung
Implementierung einer Whistleblower-Plattform (Trustline).	Prozess und Anlaufstelle für Whistleblower-Themen erstellen und ausrollen.	2024	✔	Die Plattform wurde mit Dezember 2023 (GJ 24) ausgerollt und wird seither sowohl von IKEA internen als auch externen Personen genutzt. Seit der Implementierung im Dezember 2023 wurde noch kein Fall gemeldet, der unter das Hinweisgeber:innen-Schutzgesetz gefallen ist.
Verpflichtende Auffrischungsschulungen zum Verhaltenskodex werden von 100% der Mitarbeiter:innen abgeschlossen.	Die Schulung zum Verhaltenskodex ist jedes zweite Jahr fällig und seit dem GJ 24 für alle Mitarbeiter:innen in Österreich Teil der Pflichtschulungsmonate in den geraden Jahren.	jährlich	➔	Mit Ende des GJ 24 hatten 91,27% der Mitarbeiter:innen eine gültige Auffrischungsschulung zum Verhaltenskodex. Im GJ 25 waren es 93,98%.
Verpflichtende Auffrischungsschulungen gegen Korruption und Bestechung werden von 100% der relevanten Mitarbeiter:innen abgeschlossen.	Jährliche Zuweisung der Online-Schulung an alle Mitarbeiter:innen, die diese Schulung absolvieren müssen. Das geschieht über das interne Schulungstool (MyLearning) mit einem klaren Datum, bis wann die Schulung gemacht werden muss.	jährlich	➔	Im GJ 24 haben 75% der definierten Mitarbeiter:innen die Schulungen gegen Korruption und Bestechung abgeschlossen. Im GJ 25 konnte dieser Wert auf 87% gesteigert werden.
Verpflichtende Schulungen zu IWAY werden von 100% der relevanten Mitarbeiter:innen abgeschlossen.	Überarbeitung der IWAY-Schulung, Zuweisung an alle relevanten Mitarbeiter:innen über das interne Schulungstool (MyLearning) mit klarem Datum, bis wann die Schulung gemacht werden muss.	2026	➔	Alle neuen Mitarbeiter:innen sollen eine kompakte IWAY-Basiserschulung absolvieren, um ein Grundverständnis der Anforderungen zu erhalten. Für jene Mitarbeitenden, die in direktem Kontakt zu Lieferant:innen und Dienstleister:innen stehen, werden darüber hinaus vertiefende Trainingsmodule angeboten.
100% der Vertragslieferant:innen halten jedes Jahr die IWAY-Vorschriften ein.	Auditstelle wurde in Österreich 2025 neu besetzt. Fünf Audits wurden im GJ 25 durchgeführt.	jährlich	➔	Auditstelle wurde 2025 neu besetzt, Schulungen für Reviews wurden abgeschlossen, erste Reviews bei High-Risk-Lieferant:innen konnten durchgeführt werden.
Mindestens zehn Audits pro Jahr bei High-Risk-Lieferant:innen.	Identifizierte High-Risk-Vertragslieferant:innen werden zumindest alle drei Jahre einem IWAY-Review unterzogen werden.	jährlich	➔	Seit Besetzung der Position in Österreich wurden fünf Reviews mit High-Risk-Lieferant:innen durchgeführt.
100% der Procurement-Verträge auf IWAY 6.0 abändern.	Erstellung einer Übersicht aller Vertragslieferant:innen inkl. der jeweiligen IWAY-Versionen.	jährlich	➔	Lieferant:innen-Übersicht wird erstellt. Im nächsten Schritt werden dann veraltete IWAY-Versionen aktualisiert, und Lieferant:innen müssen ggf. Implementierungsprozess neu durchlaufen.

# Kennzahlen Umwelt

GRI	Kennzahlen Umwelt	GJ 16 (Basisjahr)	GJ 23	GJ 24	GJ 25
	<b>Planetarischer Fußabdruck [t CO<sub>2</sub>e]*</b>				
305-1	<b>Gesamter planetarischer Fußabdruck (exkl. Transport)</b>	<b>2.089</b>	<b>1.616</b>	<b>1.427</b>	<b>1.200</b>
	<b>Energie - Scope 1 (Fußabdruck, inkl. Kältemitteln, exkl. Transport)</b>	<b>865</b>	<b>640</b>	<b>701</b>	<b>395</b>
	Vor Ort eingesetzte Brennstoffe für Gebäude (Holz, Diesel) (Fußabdruck)	37	71	71	60
	Vor Ort eingesetzte Brennstoffe für Gebäude (Erdgas) (Fußabdruck)	449	95	127	161
	Vor Ort eingesetzter Kraftstoff für Fahrzeuge (Fußabdruck)	76	101	316	93
	Kältemittel (Fußabdruck)	303	374	187	80
305-2	<b>Energie - Scope 2 (Fußabdruck)</b>	<b>1.128</b>	<b>782</b>	<b>568</b>	<b>663</b>
	Elektrizität (Fußabdruck)	0	0	0	0
	Fernwärme und Fernkälte (Fußabdruck)	1.128	782	568	663
	<b>Wasser (Fußabdruck)</b>	<b>-</b>	<b>109</b>	<b>95</b>	<b>92</b>
305-3	<b>Abfallbehandlung (Fußabdruck)</b>	<b>96</b>	<b>85</b>	<b>63</b>	<b>50</b>
	Energie - Scope 1 & 2 (inkl. Kühlmitteln, exkl. Transport)	1.993	1.422	1.269	1.058
305-4	<b>Intensität der THG-Emissionen</b>	<b>8,46</b>	<b>5,34</b>	<b>4,75</b>	<b>4,01</b>
	Fläche [m <sup>2</sup> ]	246.917	299.794	299.975	299.602
	<b>Gesamter Energieverbrauch [kWh]</b>				
302-1	<b>Gesamte verbrauchte Energie</b>	<b>35.177.539</b>	<b>44.684.940</b>	<b>41.793.495</b>	<b>42.810.672</b>
	Elektrizität gesamt	25.747.039	29.930.382	30.137.022	29.962.833
	Elektrizität - Netzeinspeisung	25.747.039	29.659.731	29.380.681	28.685.638
	Elektrizität - vor Ort produziert und genutzt	-	270.651	429.752	890.191
	Elektrizität - EVs	-	-	326.589	387.003
	Fernwärme, -kälte - verbraucht	5.050.600	10.734.052	8.595.345	10.495.201
	Erdgas - Vor-Ort-Verbrauch	2.196.169	467.689	628.282	795.950
	Brennstoffe (Holz, Diesel) - Vor-Ort-Gebrauch für Gebäude	2.183.731	3.823.467	3.189.188	2.833.882
	<b>Gesamte Energieeffizienz [kWh/m<sup>2</sup>]</b>				
302-3	<b>Energieeffizienz [kWh/m<sup>2</sup>]</b>	<b>142,47</b>	<b>149,05</b>	<b>139,32</b>	<b>142,89</b>
	Elektrizität - Netzeinspeisung	110,44	77,70	76,84	75,02
	Elektrizität - vor Ort produziert und genutzt	-	3,69	2,95	5,14
	Fernwärme	97,35	37,64	39,39	48,10
	Erdgas - Vor-Ort-Verbrauch	19,70	8,23	11,29	14,30
	Brennstoffe (Holz, Diesel) - Vor-Ort-Gebrauch für Gebäude	-	14,59	10,05	27,38

\* Die CO<sub>2</sub>e-Emissionsfaktoren werden von der Ingka Gruppe in einer internen Datenbank (Sustain) zur Verfügung gestellt. Deren genaue Berechnung bzw. Datenbasis wird im globalen Bericht („Ingka Annual Summary and Sustainability Report FY25“, S. 71 f.) beschrieben. Da die CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren je nach Energieart, Produzent und Art des Bezugs unterschiedlich sind, können die einzelnen Länder diese für das jeweilige Land und die jeweilige Energieart anpassen lassen. Diese basieren dann auf der Angabe des jeweiligen Energielieferanten.

# Umwelt

GRI	Kennzahlen Umwelt	GJ 16 (Basisjahr)	GJ 23	GJ 24	GJ 25
<b>Abfallmenge nach Arten [t]</b>					
306-3	<b>Abfall gesamt</b>	<b>10.036</b>	<b>8.498</b>	<b>9.172</b>	<b>9.589</b>
	Pappe/Papier (Zusammenfassung)	5.155	5.125	5.315	5.307
	Holz (Zusammenfassung)	2.275	1.124	1.349	1.463
	Metalle (Zusammenfassung)	505	332	420	490
	Kunststoffe (Zusammenfassung)	364	265	282	262
	Glas (Zusammenfassung)	46,12	49,51	97,37	46,82
	Textilien (Zusammenfassung)	-	0,49	0,37	0,51
	Gemischte Möbel (Zusammenfassung)	-	87,90	133,41	158,34
	Lebensmittelabfälle (Zusammenfassung)	185	102	184	187
	Organische Abfälle (Non-Food) (Zusammenfassung)	74	352	417	627
	Elektrogeräte (Zusammenfassung)	49,97	69,28	85,87	96,65
	Gemischte nicht gefährliche Abfälle (Zusammenfassung)	1.378	960	872	935
	Gemischte gefährliche Abfälle (Zusammenfassung)	4,44	29,90	15,78	15,13
<b>Abfallmenge nach Behandlungsmethode [t]</b>					
306-4, 306-5	<b>Abfall gesamt</b>	<b>10.036</b>	<b>8.498</b>	<b>9.172</b>	<b>9.589</b>
	Materialrecycling	8.417	7.117	7.749	7.671
	Biogas	27	294	276	601
	Kompost	16	46,93	96,78	134,63
	Externe Sortieranlage	-	126,42	36,22	63,09
	Verbrennung mit Energierückgewinnung	1.504	864	983	1.115
	Verbrennung ohne Energierückgewinnung	3	37	-	-
	Deponie	71	4	15	5
	IKEA Kreislaufströme insgesamt	-	-	-	-
	Sonstige	-	9	15	-
<b>Wasserverbrauch [m³]</b>					
303-5	<b>Gesamtverbrauch</b>	<b>63.772</b>	<b>151.081</b>	<b>138.908</b>	<b>69.625</b>
	Wasser – externe Versorgung	62.372	79.985	70.098	67.799
	Wasser – Regenwassernutzung	1.400	2.836	1.825	1.659
	Wasser – Brunnen	-	999	1.012	1.826
	Wassereffizienz gesamt (Liter/Visitor)	-	6,60	5,62	5,34

# Soziales

GRI	Kennzahlen Mitarbeiter:innen	GJ 23	GJ 24	GJ 25
GRI 2-7	Durchschnittsbelegschaft	3.516	3.434,42	3.302,83
	<b>Gesamtbelegschaft</b> (alle Mitarbeiter:innen, die innerhalb des Geschäftsjahres beschäftigt waren)	<b>4.262</b>	<b>4.077</b>	<b>3.932</b>
GRI 405-1	davon Männer	1.868	1.789	1.750
	davon Männer [%]	43,83%	43,88%	44,51%
	davon Frauen	2.382	2.282	2.176
	davon Frauen [%]	55,89%	55,97%	55,34%
	davon Divers	6	6	8
	davon Divers [%]	0,14%	0,15%	0,20%
	<b>IKEA Mitarbeiter:innen (Headcounts)*</b>	<b>4.262</b>	<b>4.077</b>	<b>3.932</b>
	davon Vollzeit	2.177	2.073	2.027
	davon Vollzeit Frauen	920	880	858
	davon Vollzeit Männer	1.253	1.193	1.169
	davon Vollzeit Divers	4	2	2
	davon Teilzeit	2.337	2.227	2.143
	davon Teilzeit Frauen	1.620	1.541	1.563
	davon Teilzeit Männer	714	686	680
	davon Teilzeit Divers	3	4	7
	davon befristet**	282	257	225
	davon befristet Frauen	149	135	120
	davon befristet Männer	119	122	105
	davon befristet Divers	4	2	3
	davon unbefristet	4.050	3.862	3.753
	davon unbefristet Frauen	2.271	2.170	2.091
	davon unbefristet Männer	1.776	2.166	2.085
	davon unbefristet Divers	3	4	6
GRI 401-3	<b>Elternteilzeit gesamt</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>139</b>
	davon Frauen	100	113	135
	davon Frauen [%]	96,15%	96,58%	97,12%
	davon Männer	4	4	4
	davon Männer [%]	3,85%	3,42%	2,88%
	davon Divers	0	0	0
	davon Divers [%]	0,00%	0,00%	0,00%

\* Die Summe der Headcounts kann sich von der Summe der geschlechterspezifischen Aufschlüsselung unterscheiden. Grund dafür kann beispielsweise eine Veränderung der Dienstverträge innerhalb eines Geschäftsjahres sein (Teilzeit auf Vollzeit, befristet auf unbefristet etc.).

\*\* Befristete Dienstverhältnisse kommen bei IKEA primär bei projektbezogenen Tätigkeiten vor, wie beispielsweise einem Umbau, wo die Dienstverträge für die Dauer des Umbaus bzw. des Projekts befristet sind. Außerdem kommen bei Ferielaushilfen im Sommer befristete Dienstverträge zum Einsatz. Fallweise werden auch Karenzvertretungen befristet angestellt.

# Soziales

GRI	Kennzahlen Mitarbeiter:innen	GJ 23	GJ 24	GJ 25
	<b>Mutter-/Vaterkarenz</b>	<b>209</b>	<b>127</b>	<b>128</b>
	Mutterkarenz	194	118	117
	Mutterkarenz [%]	92,82%	92,9%	91,4%
	Vaterkarenz	15	9	11
	Vaterkarenz [%]	7,18%	7,1%	8,6%
	Divers	0	0	0
	Divers [%]	0,00%	0,00%	0,00%
GRI 405-1	<b>Alter</b>			
	unter 30	1.573	1.467	1.358
	unter 30 [%]	36,91%	35,98%	34,54%
	30–50	2.118	1.942	1.889
	30–50 [%]	49,69%	47,63%	48,04%
	ab 50	556	668	685
	ab 50 [%]	13,05%	16,38%	17,42%
	Österreichische Staatsbürgerschaft	2.743	2.594	2.487
	Österreichische Staatsbürgerschaft [%]	64%	64%	63%
	Andere Staatsbürgerschaft	1.549	1.497	1.453
	Führungskräfte mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft	109	109	103
	Personen mit Behinderungen	85	118	81
	Personen mit Mitarbeiter:innen-Verantwortung	398	392	398
	davon Männer	180	169	177
	davon Männer [%]	45,23%	43%	44%
	davon Frauen	218	223	221
	davon Frauen [%]	54,77%	57%	56%
	davon Divers [%]	n.a.	0	0
	davon Divers [%]	n.a.	0%	0%
	davon unter 30	51	63	64
	davon unter 30 [%]	12,81%	16%	16%
	davon 30–50	276	267	278
	davon 30–50 [%]	69,35%	68%	70%
	davon ab 50	71	62	56
	davon ab 50 [%]	17,84%	16%	14%

# Soziales

GRI	Kennzahlen Mitarbeiter:innen	GJ 23	GJ 24	GJ 25
GRI 401-1	<b>Gesamte Personalstandsentwicklung (Austritte)</b>	<b>894</b>	<b>826</b>	<b>743</b>
	davon Männer	412	376	354
	davon Frauen	481	450	389
	davon Divers	4	5	6
	davon unter 30	485	475	406
	davon 30–50	351	277	264
	davon ab 50	58	74	73
	Mitarbeiter:innen-Fluktuation (reine Mitarbeiter:innen-Kündigungen)	601	645	604
	Mitarbeiter:innen-Fluktuation (DG- + DN-Kündigungen) [%] - Anteil der DG- und DN-Kündigungen im Vergleich zu allen Austritten	67,23 %	78,09 %	81,29 %
	Mitarbeiter:innen-Fluktuation (nur DN-Kündigungen) [%] - Anteil der DN-Kündigungen im Vergleich zu allen Austritten	47,43 %	42,74 %	61,64 %
	Gesamte Personalstandsentwicklung [%] Fluktuation - Anteil der Austritte im Vergleich zur Durchschnittsbelegschaft	25,43 %	24,05 %	22,50 %
	<b>Neueinstellungen</b>	<b>810</b>	<b>656</b>	<b>616</b>
	Neueinstellungen [%]	19,01 %	16,09 %	15,67 %
	davon Männer	431	312	300
	davon Frauen	377	344	313
	davon Divers	1	1	3
	davon unter 30	552	459	441
	davon 30–50	228	168	154
	davon ab 50	30	29	21
	Homeoffice Days	53.319	50.941	52.027
GRI 404-1	<b>Weiterbildungsstunden gesamt</b>	<b>40.900</b>	<b>65.959</b>	<b>59.390</b>
	Durchschnittlich investierte Trainingsstunden: Mitarbeiter:innen	10,76	14,44	13,91
	Durchschnittlich investierte Trainingsstunden: Leader/Manager:innen	49,4	33,45	28,97
GRI 404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter:innen, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	77,07 %	72,57 %	75,35 %
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	Alle Leistungen werden FT- und PT-Mitarbeiter:innen gewährt		
GRI 405-2	Verhältnis Grundvergütung von Frauen zu Männern	1,10 %	0,64 %	0,71 %
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	0	1***	0
GRI 2-30	Tarifverträge - Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von Tarifverträgen erfasst sind	100 %	100 %	100 %
GRI 2-8	NEU: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind (Arbeitende)	1.412	1.328	1.272
	Angestellte	3.013	2.890	2.818
	Lehrlinge	107	108	102

\*\*\* Im GJ 24 wurde eine Beschwerde einer Mitarbeiterin bei der Gleichbehandlungskommission eingereicht, in der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vorgeworfen wurde. Die Beschwerde wurde im GJ 26 von der Mitarbeiterin zurückgezogen, es konnte keine Diskriminierung festgestellt werden, und es wurden keine weiteren Maßnahmen ergriffen.

# Soziales

GRI	Kennzahlen Arbeitssicherheit	Berechnung	GJ 23	GJ 24	GJ 25
403-8	Prozentsatz der Mitarbeiter:innen, die von einem Gesundheits- & Arbeitsschutzmanagementsystem abgedeckt sind	Prozent	100 %	100 %	100 %
403-9	Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	0
	Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro Mio. Arbeitsstunden	0	0	0
	Arbeitsbedingte Verletzungen mit schwerer Folge	Anzahl	0	0	0
	Häufigkeit der arbeitsbedingten Verletzungen mit schwerer Folge	pro Mio. Arbeitsstunden	0	0	0
	Summe aller Unfälle (TRI)	Anzahl	263	364	496
	Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle (TRIF)	pro Mio. Arbeitsstunden	67,47	92,22	131,36
	Beinaheunfälle	Anzahl	3	12	14
	Ausfallstage	Anzahl	515	279	197
	Arbeitsunfälle mit Ausfallszeit (LTI)	Anzahl	n. a.	n. a.	n. a.
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Anzahl	Wird nicht erhoben		

# Unternehmensführung

GRI	Finanzkennzahlen	GJ 23	GJ 24	GJ 25
201-1	Ergebnis vor Steuern	€ 58.531.149,31	€ 31.993.444,92	€ 70.226.673,48
	Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	€ 12.613.130,30	€ 9.951.395,06	€ 17.149.940,65
	Jahresgewinn	€ 45.918.019,01	€ 22.042.049,86	€ 53.076.732,83
	Personalkosten	€ 158.010.599,72	€ 163.244.000,00	€ 162.360.708,25
201-1	Spenden	€ 174.335,23	€ 84.343,93	€ 162.502,00
	Investitionen	€ 34.761.646,08	€ 43.934.099,34	€ 51.528.334,66
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	€ 2.141.440,00	€ 782.582,20	€ 0,00
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Siehe „Skills for Employment“: 58 Flüchtlinge + 10 weibliche Flüchtlinge bei „female factor“	Siehe „Skills for Employment“- Programm im Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 32: 15 Flüchtlinge	Siehe „Skills for Employment“- Programm im Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 32: 15 Flüchtlinge

# Unternehmensführung

GRI	Kennzahlen Compliance	Berechnung	GJ 23	GJ 24	GJ 25
	Anzahl der Lieferant:innen gesamt	Anzahl	884 Spend. € 2.000 +, darunter sind i. d. R. Kreditkartenbeträge	738 Spend. € 2.000 +, darunter sind i. d. R. Kreditkartenbeträge	847 Spend. € 2.000 +, darunter sind i. d. R. Kreditkartenbeträge
			141 100K+ (Im Scope von Procurement) alle mit Vertrag und dementsprechend IWAY	134 100K+	134 100K+
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferant:innen	Prozent	89%	68%	74%
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Anzahl	0	0	0
205-2	Anzahl der Angestellten, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben	Anzahl	197	193	256
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	0	0	0
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Anzahl	0	0	0
308-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Anzahl	47 (Spend. € 2.000 +)/0 geprüft	0/kein:e Reviewer:in	0 (nur bestehende Lieferant:innen wurden geprüft)
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	0/kein:e Reviewer:in	0/kein:e Reviewer:in	0
407-1	Betriebsstätten und Lieferant:innen, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Anzahl	0 (In AT kleines Risiko, weil Kollektivverträge und institutionelle Verankerung) Da keine 1 <sup>st</sup> /2 <sup>nd</sup> -Line-Verifizierung, keine Daten	0 (In AT kleines Risiko, weil Kollektivverträge und institutionelle Verankerung) Da keine 1 <sup>st</sup> /2 <sup>nd</sup> -Line-Verifizierung, keine Daten	0 (In AT kleines Risiko, weil Kollektivverträge und institutionelle Verankerung) Gemachte Reviews haben keine Verstöße diesbezüglich gefunden
408-1	Betriebsstätten und Lieferant:innen mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Anzahl	0 (In AT eher geringes Risiko bei lokalen Lieferant:innen/AT-Lieferant:innen) Da keine 1 <sup>st</sup> /2 <sup>nd</sup> -Line-Verifizierung, keine Daten	0 (In AT kleines Risiko, weil Kollektivverträge und institutionelle Verankerung) Da keine 1 <sup>st</sup> /2 <sup>nd</sup> -Line-Verifizierung, keine Daten	0 (In AT kleines Risiko, weil Kollektivverträge und institutionelle Verankerung) Gemachte Reviews haben keine Verstöße diesbezüglich gefunden
409-1	Betriebsstätten und Lieferant:innen mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Anzahl	Falls man fehlende Arbeiterlaubnisse als Tatbestand von Zwangsarbeit auslegt, findet sich ein erhöhtes Risiko in allen Betrieben, die in Mindestlohnsektoren tätig sind und die verbubben	0 (In AT kleines Risiko, weil Kollektivverträge und institutionelle Verankerung) Da keine 1 <sup>st</sup> /2 <sup>nd</sup> -Line-Verifizierung, keine Daten	0 (In AT kleines Risiko, weil Kollektivverträge und institutionelle Verankerung) Gemachte Reviews haben keine Verstöße diesbezüglich gefunden
414-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Anzahl	47/0 geprüft/kein:e Reviewer:in	Aufgrund der laufenden Umstellung auf SAP liegen derzeit keine automatisierten Auswertungen zur Anzahl neuer Lieferant:innen mit sozialer Bewertung vor. Die Gesamtzahl neuer Lieferant:innen kann ermittelt werden; eine Bewertung nach sozialen Kriterien erfolgt jedoch aktuell nur für Lieferant:innen mit einem Spend. über € 100.000 oder mit Hochrisikoprofil	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Anzahl	1 Fall, Abarbeitung Maßnahmenplan gemeinsam mit Lieferanten	0/kein:e Reviewer:in	5 von 5 geprüften Lieferant:innen, Maßnahmenplan gemeinsam mit den Lieferant:innen
415-1	Parteispenden in Euro	Euro	0	0	0
416-2	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		0	0	1**
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Anzahl	0	1*	0

\* Siehe GRI-Index „2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen“.

\*\* Im GJ 25 wurde IKEA Österreich einer behördlichen Probenziehung bezüglich des Produkts KOKOSBULLAR aufgrund einer Kundenbeschwerde unterzogen. Behördlich veranlasste Tests haben ergeben, dass die in Österreich erlaubte Schwelle zum Hinweis „Kann Spuren von Milch im Produkt enthalten“ überschritten wurde. Das Produkt wurde von IKEA in Österreich verkaufsgestoppt.

# GRI-Inhaltsindex

**Anwendungserklärung:**

IKEA Austria GmbH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum vom 01.09.2023 bis 31.08.2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Verwendeter GRI-1: GRI-1: Grundlagen 2021

GRI	Beschreibung	Seite	Bemerkungen/Erklärungen	SDG
<b>GRI 2</b>	<b>Allgemeine Angaben 2021</b>			
	<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>			
2-1	Organisationsprofil	5, 7	IKEA Austria GmbH Hauptsitz: Südring, 2334 Vösendorf	
2-2	Entitäten, die im Bericht berücksichtigt werden		IKEA Austria GmbH IKEA Einrichtungen-Handels GmbH Inbus Objektbetreuungs-GmbH IKEA Distribution Services Austria GmbH & Co OG IKEA Möbelvertrieb OHG IKEA Austria Vermietung GmbH	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	2		
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Bei Umweltkennzahlen kann es zu Veränderungen im GJ 24 und 25 gekommen sein, da es Veränderungen von Berechnungsmethodiken im globalen System gab. Diese Veränderungen sind in der Umstellung der Nachhaltigkeitsstrategie und Anpassung an wissenschaftliche Erkenntnisse begründet (SBTI-validierte Ziele und Kennzahlen). Außerdem gibt es gelegentlich nachträgliche Aktualisierungen oder Korrekturen der Zahlen.	
2-5	Externe Prüfung	2, 51		
	<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6, 7		
2-7	Angestellte	39		
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	41	Zu den größten Stellen, wo die Mitarbeitenden keine Angestellten sind, zählen die Logistik und die Food-Abteilung.	
	<b>Unternehmensführung</b>			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	8	Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 12.	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Der CEO/CSO ist das höchste Kontrollorgan in Österreich und wird global, also außerhalb von Österreich, nominiert und ausgewählt.	
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	8	Seit Mitte GJ 25 ist FangFang Li Country Retail Manager und Chief Sustainability Officer von IKEA Österreich.	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	9		
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	9	Im September 2025 hat der bisherige Sustainability Manager seine Funktion zurückgelegt, die Position wurde bis zur Veröffentlichung dieses Berichts noch nicht nachbesetzt.	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	2		
2-15	Interessenkonflikt		Der Umgang mit Interessenkonflikten ist im Ingka Code of Conduct geregelt und gilt für alle IKEA Mitarbeiter:innen in Österreich und somit auch für die Geschäftsleitung. Mitarbeitende, die bei einem Unternehmen der Ingka Gruppe angestellt sind, dürfen kein Unternehmen außerhalb der Ingka Gruppe vertreten. Bei gemeinnützigen Organisationen oder einem kleinen Familienbetrieb des/der Mitarbeitenden ist dies erlaubt, sofern kein Interessenkonflikt droht. Ausnahmen müssen durch den Vorstand der Ingka Holding B.V. genehmigt werden. <a href="https://www.ikea.com/nl/en/files/pdf/d9/80/d98064a2/code-of-conduct-2019.pdf">https://www.ikea.com/nl/en/files/pdf/d9/80/d98064a2/code-of-conduct-2019.pdf</a>	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		Der Country Legal Manager berichtet an die globale Corporate Legal Function im Rahmen verpflichtender Reports viermal jährlich über Rechtsstreitigkeiten, die einen bestimmten Streitwert übersteigen bzw. ein erhöhtes Risiko für die Marke IKEA darstellen. Diese Reports werden auch dem jeweiligen Retail Country Board zur Kenntnis gebracht. Auf lokaler Ebene wird das Management über Rechtsstreitigkeiten bzw. Behördenverfahren anlassbezogen vom Country Legal Manager informiert.	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 12.	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 12.	

GRI	Beschreibung	Seite	Bemerkungen/Erklärungen	SDG
2-19	Vergütungspolitik	10	Die Gehälter aller Mitarbeiter:innen, einschließlich der höchsten Führungsebene und der leitenden Angestellten, werden gemäß den internen Grundsätzen nach den Base Pay Principles festgelegt. Für die Festlegung der Gehaltskorridore verwendet IKEA Gehaltsbenchmarking-Daten. Das Gehalt muss innerhalb der Gehaltskorridore festgelegt werden und hängt von den Kenntnissen und der Erfahrung der Bewerber:innen ab. Die Gehaltsentwicklung hängt von der Leistung und der Persönlichkeits-/Kompetenzentwicklung ab. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz gibt es bei IKEA Österreich nicht. Bei Abfindungszahlungen hält sich IKEA an die rechtlichen Vorgaben, die in Österreich gelten. Es gibt weder Rückforderungen noch spezielle Altersvorsorgeleistungen für die höchste Führungsebene und die leitenden Angestellten. Bei IKEA Österreich gibt es ein Referral-Programm, bei dem man neue Mitarbeiter:innen empfehlen kann. Wird die empfohlene Person eingestellt und bleibt sie eine gewisse Zeit im Unternehmen, gibt es eine einmalige Bonuszahlung.	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Siehe oben. Die Vergütungspolitik wird von der Abteilung Group Total Rewards auf globaler Ebene erstellt. Alle Änderungen werden dem People Movement Council vorgelegt und von diesem genehmigt. Wir arbeiten mit einem Benchmarking-Unternehmen zusammen, aber dieses ist nicht an der Festlegung der Gehälter und der Gehaltsstufen beteiligt.	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Die Daten werden im Unternehmen erhoben. Diese sollen im globalen Nachhaltigkeitsbericht ab dem GJ 27 offengelegt werden.	
	<b>Strategie, Richtlinien und Verfahren</b>			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4, 9 f.		
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 12.	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 12.	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	29, 33, 35	Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 22 f. und 54 ff.	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	33		
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Berichtszeitraum wurde eine Strafe wegen der Verletzung von Datenschutzbestimmungen (Videoüberwachung) verhängt. Gegen diese wurden aber vonseiten IKEA Österreich Rechtsmittel eingelegt. Die Strafe ist noch nicht rechtskräftig.	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		Mitgliedschaften von IKEA Österreich: Handelsverband, respACT, Österreichische Gesellschaft für Kommunikation und Reputation, Public Relations Verband Austria, myAbility, Klimabündnis Österreich, Österreichische Matratzen Allianz, WWF Climate Group (diese wurde vom WWF mit 01.09.2025 aufgelöst).	
	<b>Einbindung von Stakeholder:innen</b>			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder:innen	12 f.		
2-30	Tarifverträge	41		
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	11		
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	11		
	<b>Wesentliches Thema: Klimaschutz</b>			
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	16 f.		11, 13, 17
<b>GRI 302</b>	<b>Energie 2016</b>			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	37		
302-3	Energieintensität	37		
<b>GRI 305</b>	<b>Emissionen 2016</b>			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	37		
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	37		

GRI	Beschreibung	Seite	Bemerkungen/Erklärungen	SDG
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	37	Die Scope-3-Emissionen sind in diesem Bericht zu IKEA Österreich nicht angeführt. Grund dafür ist, dass alle Emissionen der vorgelagerten Lieferkette und der Transport der Produkte zu IKEA Österreich ins Land im Tätigkeitsbereich von Inter IKEA liegen und somit im Bericht der Gruppe berichtet werden. Auch die Produktnutzung zu Hause wird aktuell nur im Bericht von Inter IKEA behandelt. Die Prozesse zur Berechnung der Scope-3-Emissionen der Ingka Gruppe, der auch IKEA Österreich angehört, werden aktuell auf globaler Ebene erstellt. Darunter fallen u. a. auch die Mitarbeiter:innen und Kund:innen-Mobilität sowie Produktnutzung zu Hause. IKEA Österreich muss sich in Bezug auf Ziele, Berechnungsarten und Prozesse auf globale Strukturen stützen, um vergleichbare Daten zu generieren. In Bezug auf die Mitarbeiter:innen-Mobilität hat IKEA Österreich im GJ 22 sowie im GJ 26 eine interne Umfrage durchgeführt, um ein Bild der aktuellen Mobilität zu bekommen. In Bezug auf die Kund:innen-Mobilität war IKEA Österreich während des Berichtszeitraums ein Pilotland zur Erfassung der THG-Emissionen durch Kund:innen-Anreise/-Abreise. Damit wurden auf globaler Ebene Berechnungsmodelle getestet und implementiert.	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	37		
305-5	Senkung der THG-Emissionen	17	Zum Teil textlich beschrieben.	13
<b>Wesentliches Thema: Biodiversität &amp; Forstwirtschaft</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	19 f.		15
<b>GRI 101</b>	<b>Biodiversität 2024</b>			
101-1	Richtlinien zum Stoppen und Umkehren des Verlusts der Biodiversität	19	IConduct (global); Nature Roadmap (global), Biodiversitätshandbuch (lokal).	
101-4	Identifizierung der Auswirkungen auf die Biodiversität	19		
101-5	Standorte mit Auswirkungen auf die Biodiversität		Der Standort des Zentrallagers in Wels grenzt an ein Vogelschutzgebiet (Welser Heide), der Standort Wien Westbahnhof an ein Landschaftsschutzgebiet. In beiden Fällen wurden diese Angrenzungen behördlich geprüft, jedoch keine speziellen naturschutzrelevanten Auflagen für den laufenden Betrieb für das DC Wels und Wien Westbahnhof auferlegt. Die bestehenden Auflagen, die für die Standorte gelten, sind auch für Anlagen, die nicht an das Schutzgebiet angrenzen, relevant. Beim Standort Wien Westbahnhof hat sich IKEA dennoch für freiwillige Umweltmaßnahmen entschieden, wie beispielsweise die Bäume an der Fassade.	
<b>Wesentliches Thema: Ressourceneinsatz &amp; Kreislaufwirtschaft</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	20 f.		12, 13
<b>GRI 301</b>	<b>Materialien 2016</b>			
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	20		12
<b>Unterthema: Abfall &amp; Verpackungen</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	21		13
<b>GRI 306</b>	<b>Abfall 2020</b>			
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	21		
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	21		
306-3	Angefallener Abfall	38		
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	38		
306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	38		
<b>Zusätzlich</b>				
<b>GRI 303</b>	<b>Wasser und Abwasser</b>			
303-5	Wasserverbrauch	38		

GRI	Beschreibung	Seite	Bemerkungen/Erklärungen	SDG
<b>Wesentliches Thema: Unsere Mitarbeitenden</b>				
<b>Unterthema: Arbeitsbedingungen</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	25		1, 4, 5, 8, 10
<b>GRI 401</b>	<b>Beschäftigung 2016</b>			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	41		
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmer:innen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	41		
401-3	Elternzeit	39		
<b>GRI 402</b>	<b>Arbeitnehmer:innen-Arbeitgeber-Verhältnis 2016</b>			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		IKEA Österreich hat keine schriftlich dokumentierte Mindestmitteilungsfrist, sondern die Kommunikationskultur, so früh wie möglich zu informieren. Nach folgender Informationskaskade wird vorgegangen: Management, Betriebsrat, direkt Betroffene und dann alle anderen Mitarbeitenden. Grundsätzlich sind die Betriebsrät:innen als Partner:innen stark eingebunden.	
<b>GRI 403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	25	Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 29.	8
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 29.	8
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 29.	3
403-4	Mitarbeiter:innen-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 29.	3, 8
403-5	Mitarbeiter:innen-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Siehe Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 29.	3, 8
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter:innen	25		3
403-8	Mitarbeiter:innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	42		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	42	Die Kennzahlen zu den Beinaheunfällen sind im Vergleich zu den Unfällen niedrig. Die Umstellung auf das neue HSM-Tool (siehe Abschnitt „Arbeitssicherheit“) und die damit verbundenen Awarenessschulungen sollen die Dokumentation der Beinaheunfälle verbessern. Erste Verbesserungen diesbezüglich sind im GJ 24 und GJ 25 schon sichtbar. Diese Awarenessschulungen werden auch künftig durchgeführt, z. B. für neue Nutzer:innen des Tools bzw. anlassbezogen auch bei bestehenden Nutzer:innen.	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	42		
<b>Unterthema: Aus- und Weiterbildung</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	28		4, 5, 17
<b>GRI 404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte:n	28, 41	Bei den durchschnittlichen Ausbildungsstunden wird nur nach Joblevel (Manager:in/Leader bzw. Mitarbeiter:in) unterschieden, nicht jedoch nach Geschlecht, da diese Information im System nicht erfasst wird.	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	28		4, 17
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklung erhalten	41		
<b>Unterthema: Inklusion &amp; Gleichbehandlung</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	26 f.		5, 10

GRI	Beschreibung	Seite	Bemerkungen/Erklärungen	SDG
<b>GRI 405</b>	<b>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	39, 40		
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	26, 41		
<b>GRI 406</b>	<b>Nichtdiskriminierung 2016</b>			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	41		
<b>Wesentliches Thema: Produkt- und Konsument:innen-Sicherheit</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	29	Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 22 f.	
<b>GRI 416</b>	<b>Kund:innen-Gesundheit und -Sicherheit 2016</b>			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		In der Produktion werden sämtliche Qualitätsstandards angewandt und Tests von internen sowie externen Labs durchgeführt.	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	44	IKEA hat den Safety-Alarm-Prozess implementiert, um alle Produkt- und Speisen-Sicherheitsfälle an das österreichische Sicherheitsteam sowie an die schwedischen Produktentwickler via Safety Alarm zu melden. Darunter fallen z. B. sicherheitsrelevante Kund:innen-Beschwerden bezüglich Verletzungen und Sachbeschädigungen sowie alle Behördenbeanstandungen im Hinblick auf Produktsicherheit und Lebensmittelsicherheit. Die Gesamtzahl dieser Vorfälle ist im CASY-System gespeichert und abrufbar, jedoch nicht, ob daraus Verordnungsübertretungen, Kund:innen-Entschädigungen sowie Anwaltsfälle mit oder ohne Gericht resultieren. Solche Fälle werden aus datenschutzrechtlichen Gründen elektronisch als Akte erfasst. Die genauen Kennzahlen sind auf S. 42 zu finden.	
<b>GRI 417</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung 2016</b>			
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		IKEA hält sich an sämtliche weltweiten Kennzeichnungspflichten und Anforderungen, die im Zusammenhang mit der Produktion oder dem Verkauf der IKEA Produkte notwendig sind.	
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Gleiche Vorgehensweise wie bei GRI 416-2.	
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.	
<b>Wesentliches Thema: Konsum und Konsumverhalten</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	17, 20		12
<b>Wesentliches Thema: Ethisches Geschäftsverhalten</b>				
<b>Unterthema: Transparenz</b>				
GRI 3	Wesentliche Themen 2021			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	33		8, 16
<b>GRI 205</b>	<b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	44		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	33, 44		16
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	44		
<b>GRI 206</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	44		
<b>GRI 415</b>	<b>Politische Einflussnahme 2016</b>			
415-1	Parteispenden	44	IKEA betätigt sich weder parteipolitisch, noch leistet es finanzielle Zuwendungen an politische Parteien, Organisationen oder deren Vertreter:innen.	

GRI	Beschreibung	Seite	Bemerkungen/Erklärungen	SDG
<b>GRI 418</b>	<b>Schutz der Kund:innen-Daten 2016</b>			
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kund:innen-Daten	44		
<b>Unterthema: Finanzielle Rentabilität</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	33		8
<b>GRI 201</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung 2016</b>			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	43		
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	43		
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	43		
<b>GRI 203</b>	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	43		
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	43		8
<b>Unterthema: Steuern</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	33		8, 16
<b>GRI 207</b>	<b>Steuern 2019</b>			
207-1	Steuerkonzept	33	Die Steuerabteilung von IKEA Österreich ist der österreichischen CFO unterstellt und berichtet auch an die Konzernsteuerabteilung in der niederländischen Stadt Leiden. Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 53.	8, 16
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	33	Die Steuerabteilung von IKEA Österreich ist der österreichischen CFO unterstellt und berichtet auch an die Konzernsteuerabteilung in der niederländischen Stadt Leiden. Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 53.	8, 16
<b>Unterthema: Verantwortungsbewusste Beschaffung</b>				
<b>GRI 3</b>	<b>Wesentliche Themen 2021</b>			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	35	Siehe auch Nachhaltigkeitsbericht IKEA Österreich 2022/23, S. 64 f.	16
<b>GRI 204</b>	<b>Beschaffungspraktiken 2016</b>			
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferant:innen	44	Unter „lokalen Lieferant:innen“ versteht IKEA Österreich österreichische Unternehmen.	
<b>GRI 308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferant:innen 2016</b>			
308-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	44		
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	44		
<b>GRI 407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>			
407-1	Betriebsstätten und Lieferant:innen, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	44		
<b>GRI 408</b>	<b>Kinderarbeit 2016</b>			
408-1	Betriebsstätten und Lieferant:innen mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	44		
<b>GRI 409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>			
409-1	Betriebsstätten und Lieferant:innen mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	44		
<b>GRI 414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferant:innen 2016</b>			
414-1	Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	44		
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	44		

**IKEA Austria GmbH**

SCS Südring  
2334 Vösendorf  
Österreich

**Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung**

**Quality Austria Certification GmbH**

Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien, Österreich

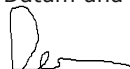
wurde als unabhängige Zertifizierungsgesellschaft von der **IKEA Austria GmbH mit Sitz in Vösendorf** beauftragt, den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2024/25 zu validieren.

IKEA Österreich gehört zur Ingka Gruppe. Der Sustainability Report der Gruppe für das Geschäftsjahr 2025 orientiert sich an den Europäischen Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS). IKEA Österreich hat sich daher entschieden, diesen Bericht als Update zum Nachhaltigkeitsbericht 2022/23 zu erstellen. Themen, die dort bereits ausführlich behandelt wurden, sind im vorliegenden Bericht nicht erneut detailliert dargestellt, sondern durch Verweise in den Kapiteln bzw. im GRI-Index ergänzt. Die Prüfung seitens Quality Austria im Jahr 2026 umfasst somit diese Ergänzungen im vorliegenden Bericht.

Der Bericht wird unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt und umfasst die Geschäftsjahre 2024 und 2025 (September 2024 bis einschließlich August 2025). Dementsprechend wurde in einem Audit Einsicht in Unterlagen, Prozessdokumentation, Daten und Kennzahlen und ähnliche Nachweise genommen, um hinreichende Evidenz hinsichtlich Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit, Ausgewogenheit, Vergleichbarkeit, Genauigkeit, Aktualität, Klarheit und Verlässlichkeit der Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht der IKEA Austria GmbH zu erhalten. Darüber hinaus wurde die Verankerung des Nachhaltigkeitsprozesses im Unternehmen durch Interviews mit einzelnen Verantwortungsträger:innen geprüft. Die Beurteilung dieses Nachhaltigkeitsberichtes erfolgt daher auf Basis einzelner Stichproben, wobei die letztendliche Verantwortlichkeit für die veröffentlichten Inhalte bei der IKEA Austria GmbH liegt.

Schlussfolgerung: Die Prüferinnen bestätigen hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der IKEA Austria GmbH mit Sitz in Vösendorf die Validierung des Berichts für das Jahr 2022/23 sämtlichen Anforderungen mit Bezugnahmen auf die GRI-Standards 2021 entspricht.

Datum und Unterschrift




Wien, 07.04.2026

Mag. Annelie Dornaus MSc  
Lead-Prüferin, Quality Austria Certification GmbH



**IKEA Österreich  
Nachhaltigkeitsbericht  
2024/25**

Stand: März 2026

 [ikea.at](https://ikea.at)

**Impressum**

**Eigentümerin und Herausgeberin**  
IKEA Austria GmbH  
Südring, 2334 Vösendorf  
Österreich

[www.ikea.at](https://www.ikea.at)  
E-Mail: [nachhaltigkeitsbericht.ikea.at@ingka.ikea.com](mailto:nachhaltigkeitsbericht.ikea.at@ingka.ikea.com)

**Projektleitung und Konzeption:**  
Elisabeth Dal-Bianco, Johanna Wenzl

**Fachliche Beratung und Sparring:**  
Domenica Tscherne

**Layout und Gestaltung:**  
Klemens Fischer

**Berichtszeitraum:**  
September 2023 bis inkl. August 2025

Redaktionsschluss: März 2026

