

Nachhaltigkeits bericht

2023



ÜBER DIESEN BERICHT

DIE DREI SÄULEN DER NACHHALTIGKEIT



Das Leitbild von ifm beschreibt ein Handlungsprinzip, das die drei Säulen der Nachhaltigkeit in Einklang bringt.

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um eine auf das Berichtsjahr 2023 angepasste Version des Vorjahresberichtes, der in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) verfasst wurde. In diesem Jahr wurde daher auf eine erneute Prüfung durch GRI verzichtet. Die Inhalte in diesem Bericht wurden in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt. Die umweltbezogenen Aussagen zu Produkten und Fertigung sind der Umwelterklärung entnommen, welche nach EMAS durch einen externen Umweltgutachter geprüft wurde. Die Berichterstellung lag federführend in den Händen der Abteilung Umweltschutz und Nachhaltigkeit und wurde durch viele weitere Abteilungen von ifm unterstützt. Fragen zum Bericht werden unter sustainability@ifm.com von unserem Nachhaltigkeitsmanager Herrn Andreas Thüerer und unserem sozialen Nachhaltigkeitsmanager Herrn Steffen Fischer beantwortet.

VERÄNDERUNGEN ZUM VORJAHR

Im Geschäftsjahr wurden keine Veränderungen der Berechnungsgrundlage vorgenommen. Lediglich im Bereich Umwelt sind durch die Erweiterung des EMAS-Scopes die Zahlen der neuen EMAS-Standorte hinzugefügt.

Redaktioneller Hinweis:

Dieser Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Fließtext das generische Maskulinum verwendet. Damit ist keine Benachteiligung anderer Geschlechter beabsichtigt. Sämtliche Bezeichnungen gelten für alle Geschlechtsidentitäten.

Texte, die mit diesem Element gekennzeichnet sind, stammen aus der Umwelterklärung, welche durch einen externen Umweltgutachter validiert wurde.

AUF EINEN BLICK

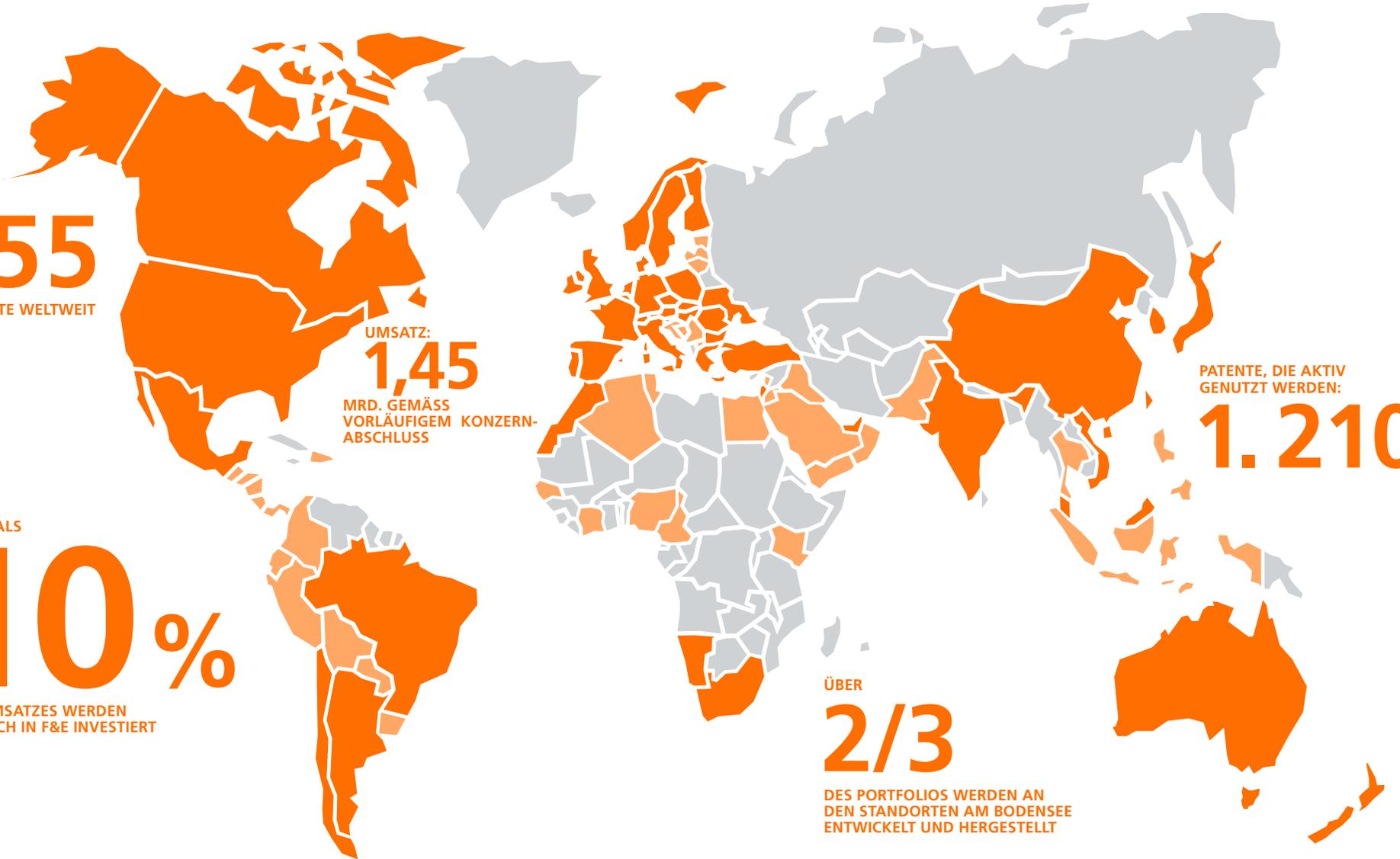
RUND
9.055
BESCHÄFTIGTE WELTWEIT

UMSATZ:
1,45
MRD. GEMÄSS
VORLÄUFIGEM KONZERN-
ABSCHLUSS

PATENTE, DIE AKTIV
GENUTZT WERDEN:
1.210

MEHR ALS
10%
DES UMSATZES WERDEN
JÄHRLICH IN F&E INVESTIERT

ÜBER
2/3
DES PORTFOLIOS WERDEN AN
DEN STANDORTEN AM BODENSEE
ENTWICKELT UND HERGESTELLT



VORWORT



**MARTIN BUCK UND MICHAEL MARHOFER, CO-CEOS
CHAIRMAN OF THE BOARD OF DIRECTORS DER
ifm-UNTERNEHMENSGRUPPE**

SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

wir freuen uns sehr, Ihnen die aktualisierte Version unseres Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2023 präsentieren zu können – vor allem aufgrund der zahlreichen, zukunftsweisenden, neuen Aspekte darin. In einer Zeit, die durch konjunkturelle Herausforderungen geprägt ist, blicken wir sehr zuversichtlich in die Zukunft. So ist der Umsatz der ifm-Unternehmensgruppe im Jahr 2023 auf 1,45 Milliarden Euro gestiegen ist, was einem Wachstum von 3 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Ebenso erfreulich ist der Anstieg der Kundenanzahl um 4 % und die Überschreitung der Marke von 9000 Beschäftigten. Dieser Erfolg ist ein Ergebnis der

harten Arbeit und des Engagements unserer gesamten Belegschaft.

Unsere Innovationskraft bleibt ein zentraler Pfeiler unseres Erfolges. Im Jahr 2023 haben wir über 100 neue Patente angemeldet, was unsere Position am Markt stärkt und zeigt, dass wir mit unseren Produkten hoch innovative Lösungen für unsere Kunden anbieten. An dieser Stelle möchten wir uns bei all unseren Beschäftigten bedanken, deren Engagement dieses Ergebnis in wirtschaftlich schwierigen Zeiten überhaupt erst möglich gemacht hat. Gemeinsam sind wir zuversichtlich, dass wir auch zukünftige Herausforderungen erfolgreich meistern werden.

Nachhaltigkeit ist seit jeher ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Das Jahr 2023 stand im Zeichen zahlreicher Initiativen und Projekte, die unsere Nachhaltigkeitsziele weiter vorantreiben. Besonders hervorzuheben ist die Erweiterung unseres Umweltmanagementsystems nach EMAS und ISO 14001 auf die wesentlichen deutschen Standorte. Diese Maßnahmen spiegeln unser kontinuierliches Bestreben wider, unsere ökologischen Standards zu verbessern und unsere Umweltleistung zu optimieren.

Ein besonderes Highlight im Berichtsjahr war die Nachhaltigkeitskampagne bei ifm prover. Mit über 180 eingereichten Vorschlägen unserer Beschäftigten zeigte sich das große Interesse und Bewusstsein für Nachhaltigkeit innerhalb unseres Unternehmens. Zwei dieser innovativen Ideen werden derzeit auf ihr patentrechtliches Potenzial geprüft,

was die Kreativität und den Einfallsreichtum unserer Mitarbeitenden unterstreicht.

Neben ökologischer Nachhaltigkeit, die bereits 1990 in unserer Unternehmensphilosophie verankert wurde, legen wir großen Wert auf soziale Nachhaltigkeit. Der Leitsatz „Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns“ aus unserer Firmenphilosophie betont seit jeher unser Engagement in diesem Bereich. So erhielten wir im Berichtsjahr erneut das Prädikat „familienbewusstes Unternehmen“, diesmal mit der Auszeichnung „digital“.

Ein weiterer wesentlicher Schritt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist unsere Klimaneutralitäts-Roadmap. Durch den Einsatz innovativer Technik ist es uns gelungen, die Emissionen weiter erheblich zu reduzieren, und zwar um mehrere Tausend Tonnen CO₂-Äquivalent. Dieser Erfolg ist ein bedeutender Meilenstein auf unserem Weg zur Klimaneutralität. Dieser Bericht ist eine aktualisierte Fassung für das Berichtsjahr 2023. Der nächste umfassende Nachhaltigkeitsbericht, in dem wir weitere Weichenstellungen für die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) darstellen werden, ist für das Berichtsjahr 2024 vorgesehen. Wir danken allen sehr herzlich, die uns auf diesem Weg unterstützen und begleiten.

Essen, Juli 2024

Der Vorstand der ifm-Unternehmensgruppe

Martin Buck
co-CEO Chairman of the Board
of Directors

Michael Marhofer
co-CEO Chairman of the Board
of Directors



INHALT

01 EINFÜHRUNG

Unternehmensprofil	S. 09
Mitgliedschaft in Verbänden	S. 12
Innovationen	S. 12



02 STRATEGIE & MANAGEMENT

Nachhaltigkeitsstrategie	S. 17
Nachhaltigkeitsmanagement	S. 19
Ermittlung der Wesentlichkeit nach EMAS	S. 20
SDGs	S. 21

03 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Führungsprozesse	S. 25
Risikomanagement	S. 25
Compliance Management	S. 25

04 WERTSCHÖPFUNG

Wirtschaftliche Leistung	S. 30
Kundenorientierte nachhaltige Produktentwicklung	S. 30
Qualitätsmanagement und Produktsicherheit	S. 31
Verantwortungsvolle Beschaffung	S. 32
Versand und Logistik	S. 34

05 SOZIALES

Organisation und Management	S. 38
Entlohnung	S. 39
Arbeitnehmerrechte	S. 39
Attraktiver Arbeitgeber	S. 39
Managementansatz	S. 40
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	S. 42
Aus- und Weiterbildung	S. 43
Vielfalt und Chancengleichheit	S. 45
Gesellschaftliches Engagement	S. 46
Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	S. 47



06 UMWELT

Umweltorganisation	S. 51
Wesentliche Umweltthemen	S. 52
Produktbezogener Umweltschutz	S. 52
Umweltschutz in der Lieferkette	S. 53
Umweltschutz durch Verbesserungen bei der Herstellung	S. 54
Digitalisierung	S. 56
Zahlen im Umweltschutz	S. 57

ANHANG

S. 63





01

EINFÜHRUNG

95 FRAUEN

IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

(13,46 % bezogen auf Deutschland)

IN 2023

EMAS-SCOPE-
ERWEITERUNG

(auf alle wesentlichen deutschen Standorte)



100 +

PATENT-
ANMELDUNGEN



PAPIER-EINSPARUNG

60 TONNEN

durch Digitalisierung der
Bedienungsanleitungen

30 TONNEN

durch Digitalisierung der
Kommissionierlisten



100 %

GRÜNSTROM

(europäische Produktionsstandorte)

8 % EINSPARUNG BEI
HEIZENERGIE

an den nach EMAS zertifizierten Standorten

EINFÜHRUNG DES

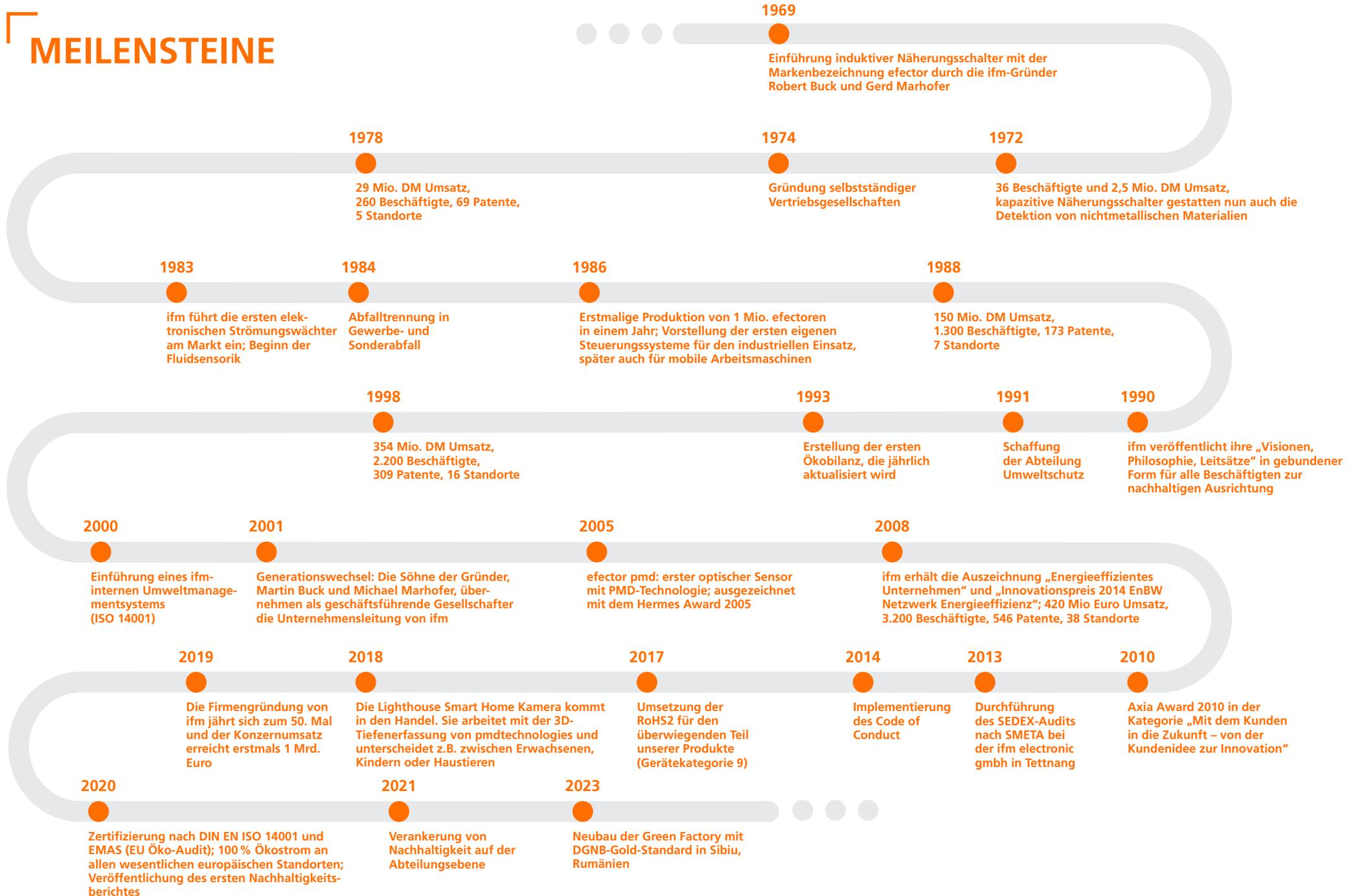
DIENSTRADES



AB FEBRUAR

2023

MEILENSTEINE



UNTERNEHMENSPROFIL

Seit ihrer Gründung als ifm electronic gmbh & co. kg im Jahr 1969 hat sich die ifm-Unternehmensgruppe zu einem der Branchenführer für innovative Sensoren, Steuerungen und Systeme für die industrielle Automatisierung und die Digitalisierung von Produktionsabläufen entwickelt. Das Familienunternehmen wird heute in zweiter Generation geführt und vertreibt Produkte und Dienstleistungen in über 180 Ländern. ifm beschäftigt 9.055 Mitarbeitende in insgesamt 95 Ländern, die Mehrheit der Mitarbeitenden ist an den 13 größeren Standorten beschäftigt.

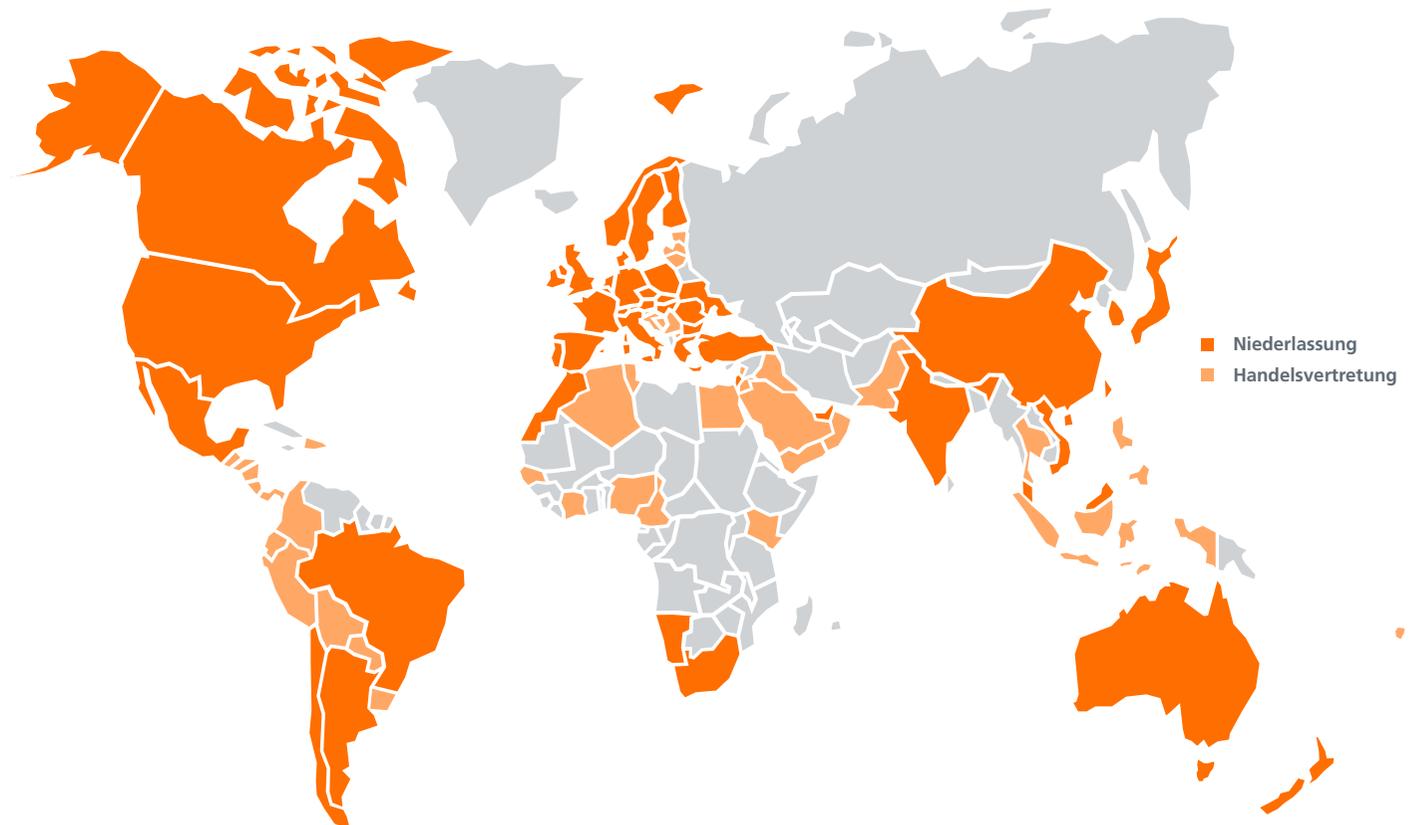
ifm steht für hochwertige Qualitätsprodukte „Made in Germany“. Wir entwickeln, produzieren und vertreiben Sensoren, Steuerungen, Softwarelösungen und Systeme für die industrielle Automatisierung. Das große Produktportfolio berücksichtigt neben Standardlösungen auch spezielle Anforderungen von Kunden und Branchen. Neben Positions- und Prozesssensoren gehören Sensoren für Motion Control und Sicherheitstechnik zum Programm. Des Weiteren bieten wir Produkte für die industrielle Bildverarbeitung und Kommunikation sowie Identifikationssysteme und Systeme für mobile Arbeitsmaschinen an. Um bestehende Unternehmensprozesse digital nutzbar zu machen und neue, ganzheitliche Steuerungsmöglichkeiten für nachhaltige Effizienz- und Kostenoptimierungen zu ermöglichen, entwickeln wir innovative Industrie-4.0-

Lösungen und entsprechende Software- und Cloudprodukte.

UNSERE STANDORTE

Die Unternehmens- und Vertriebszentrale sowie das Logistikzentrum von ifm befinden sich in Essen. Hauptentwicklungsstandort ist Tettngang (Bechlingen). Rund 70 % aller Produkte werden an unseren fünf Standorten in

der Bodenseeregion entwickelt und gefertigt. Um auf unterschiedliche geografische Marktanforderungen schnell und flexibel reagieren zu können, befinden sich weitere Produktions- und Entwicklungsgesellschaften in Indien, Polen, Rumänien, Singapur und den USA. Der Vertrieb im Ausland erfolgt über Tochtergesellschaften der ifm electronic gmbh. Insgesamt werden Kunden in mehr als 180 Ländern



- entweder durch selbstständige Vertriebsgesellschaften oder durch Handelsvertretungen bedient.

MÄRKTE UND BRANCHEN

Die belieferten Märkte entsprechen den Regionen, in denen wir Produktions- und Vertriebsstandorte haben. Die für uns wichtigsten Branchen sind:

- Automobilindustrie und Zulieferunternehmen
- Erzeugung erneuerbarer Energien
- Fördertechnik
- Landwirtschaft
- Lebensmittelindustrie
- Logistik
- Metallverarbeitung
- Mobile Arbeitsmaschinen
- Robotics Automation
- Stahlindustrie und Metallerzeugung
- Verpackungsmaschinen
- Werkzeugmaschinen
- Wasserwirtschaft

ORGANISATION

Als oberste Konzerngesellschaft und Mutter der ifm-Unternehmensgruppe übernimmt die ifm stiftung & co. kg die strategische Ausrichtung und Leitung der ifm-Unternehmensgruppe. Sie hält 94,9 % der Anteile, weitere Eigentümerin ist die ifm beteiligungs stiftung & co. kg, die 5,1 % der Anteile hält. Als verbindendes Element dieser beiden fungiert die ifm holding stiftung, mit dem Zweck, die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten zu unterstützen sowie das interne Qualifizierungs- und Schulungsprogramm auszubauen und zu fördern. Operativ tritt im Außenverhältnis die ifm electronic gmbh für die ifm-Unternehmensgruppe auf. Die ifm electronic gmbh ist für den Verkauf unserer Produkte und Dienstleistungen verantwortlich; daher tritt sie auch direkt am Markt gegenüber den Kunden auf.

Demgegenüber sichert die ifm group services gmbh, welche jedoch nicht direkt auf dem externen Markt auftritt, die Geschäftsprozesse als rechtlich eigenständige Gesellschaft ab und bündelt die zentralen Dienstleistungen für die gesamte ifm-Unternehmensgruppe im In- und Ausland.

Dies sichert den bestmöglichen Service für unsere Kunden und sorgt dafür, dass Anforderungen in Bezug auf Umwelt und gesellschaftliche Verantwortung erfüllt werden. ifm group services trägt mit ihren Dienstleistungen dazu bei, dass die Geschäftsprozesse auf allen Ebenen der Wertschöpfung bestmöglich, effizient, effektiv und weltweit funktionieren.

- Die übergreifende Verantwortung und Führung in Bezug auf Nachhaltigkeit, speziell in den Bereichen Qualität, Umweltmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie gesellschaftliche Verantwortung, wurde auf zwei Geschäftsführungsmitglieder der ifm group services gmbh übertragen. Beide sind auch Mitglieder der ifm-Zentralgeschäftsführung: Andreas Thürer (Qualität, Umwelt) ist Zentralgeschäftsführer Technik, Steffen Fischer Zentralgeschäftsführer Personal.

Des Weiteren gibt es noch die vier folgenden Geschäftsbereiche, für die die ifm electronic gmbh im Außenverhältnis agiert:

- ifm position gmbh (Positionssensorik und Objekterkennung)
- ifm network & control gmbh (Verbindungstechnik, Auswertesysteme, Netzteile)
- ifm process gmbh (Fluidsensorik und Diagnose-/Neigungssensoren)
- ifm solutions gmbh (Softwarelösungen im Bereich Industrie 4.0)

Die wesentlichen (deutschen) Standorte dieser Gesellschaften sind in die Nachhaltigkeitsberichterstattung vollumfänglich einbezogen.

ifm- UNTERNEHMENSGRUPPE



* Essen wird hier als Vertriebszentrale und gleichzeitig exemplarisch für alle Vertriebsstandorte benutzt. Die Daten von ifm traviation (Reisedienstleistung) sind in der Berichterstattung enthalten.

MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN

Wir leben unsere Unternehmensphilosophie in verschiedenen Kooperationen, beteiligen uns am Wissensaustausch und suchen stets nach partnerschaftlichen und nachhaltigen Lösungen. Dazu sind wir unter anderem Mitglied in folgenden Organisationen:

- AGORIA (über ifm Belgien)
- Arbeitgeberverband Südwestmetall
- AS-interface CZ (AS-INTERNATIONAL ASSOCIATION e. V.; über ifm Tschechien)
- Bundesverband IT-Mittelstand Deutschland (BITMi)
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME)
- Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V. (DGQ)
- Deutsche Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik (DKE) in DIN und VDE
- Deutsch-Tschechische Industrie- und Handelskammer (DTIHK; über ifm Tschechien)
- Erfolgsfaktor Familie
- Europäisches Komitee für elektrotechnische Normung (CENELEC)
- Fachverband der deutschen Flughafenindustrie (GATE)
- Fachverband European Machine Vision Association (EMVA)
- IDTA (Industrial Digital Twin Association)
- IHK Bodensee-Oberschwaben (Präsidentschaft)

- Industrial Automation Association (ENOSAD; über ifm Türkei)
- International Electrotechnical Commission (IEC)
- IO-Link Konsortium
- Open Industry 4.0 Alliance (Gründungsmitglied)
- Plattform Industrie 4.0
- Society for Automation, Instrumentation, Measurement and Control (SAIMC; über ifm Südafrika; Mitarbeit im Suppliers Advisory Council)
- Stifterverband der deutschen Wirtschaft
- Stiftung Ordnungspolitik
- Swissmem (über ifm Schweiz)
- swissTnet (über ifm Schweiz)
- Unternehmer-Initiative Bleiberecht durch Arbeit und Informationstechnik e. V. (VDE)
- Verband deutscher Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik e. V. (VDMA)
- Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. (ZVEI)

Grundsätzlich unterstützen wir verschiedene internationale Initiativen, die im Einklang mit unseren Werten stehen. Dazu gehören unter anderem die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Charta).

INNOVATIONEN

An dieser Stelle präsentieren wir eine Auswahl von Innovationshighlights, die eine strategische Bedeutung für unsere eigene nachhaltige Geschäftsentwicklung, für die Nachhaltigkeitsbestrebungen unserer Kunden oder allgemein für die nachhaltige Entwicklung haben.

DRUCKLUFTVERBRAUCH NACHHALTIG GESTALTEN

Nur wer den Verbrauch kennt, kann sparen. Druckluft ist in Industrie und Handwerk ein verbreiteter Energieträger und wird in vielen industriellen Prozessen, beispielsweise zur Reinigung, für den Antrieb und die Steuerung von Maschinen und Werkzeugen benötigt. Der ifm-Druckluftzähler der Reihe SD unterstützt unsere Kunden bei der Überwachung und Messung ihres Druckluftverbrauchs. Auf Basis der präzisen Messdaten kann der Energieverbrauch effizienter gestaltet werden.

ifm-SENSORIK FÜR DIE LANDWIRTSCHAFT

Die Lebensmittel- und Agrarindustrie spielt eine entscheidende Rolle bei der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen. Seit mehr als fünf Jahrzehnten widmet sich ifm der Entwicklung zuverlässiger Automatisierungslösungen, die Prozesse entlang der gesamten Lebensmittelkette optimieren und so die nachhaltige Agrar- und Ernährungswirtschaft für Millionen von Menschen weltweit unterstützen. Die automatisierten und digitalisierten Lösungen von ifm für die Wertschöpfungskette sorgen für einen effizienten und nachhaltigen Betrieb auf jeder Stufe – vom Bauernhof bis zum Tisch. Der Einsatz der O3D-Kamera von ifm in der Landwirtschaft hat beispielsweise vollautomatische Melksysteme ermöglicht, die das Tierwohl verbessern und den Landwirten mehr Flexibilität bieten. Dank ausgefeilter Robotertechnik erleben die Kühe einen schonenden und stressfreien Melkprozess. Die innovative Technik sorgt zudem für eine zuverlässige Produktqualität, die Verunreinigungen der Milchprodukte bei der Verarbeitung verhindert und strenge Qualitätsstandards erfüllt.

Mit dem Produktportfolio und den Softwarelösungen von ifm können Molkereien die Produktionslinien und die Milchqualität einfach überwachen und erhalten Echtzeit-Datenanalysen, die helfen, Ausfallzeiten zu reduzieren, Arbeitsabläufe zu optimieren und die Produktion minderwertiger Produkte zu verhindern. Diese Technologie ermöglicht es den Molkereien, schnell auf sich ändernde Marktanforderungen zu reagieren und nachhaltig hochwertige Produkte zu produzieren.

Unser Engagement für Nachhaltigkeit zeigt sich in unserem kontinuierlichen Bestreben, zuverlässige Automatisierungslösungen zu entwickeln, die die betriebliche Effizienz steigern, die Produktqualität verbessern und die Umweltbelastung reduzieren. Darüber hinaus gibt ifm ihre erfolgreiche Erfahrung in den Bereichen Energiemanagement, Abwasser, Abfallbehandlung und erneuerbare Energien an ihre Anwender weiter, um sie bei der nachhaltigen Entwicklung in der Agrar- und Lebensmittelindustrie zu unterstützen.



ifm Produkte im Einsatz für urban farming



02

STRATEGIE & MANAGEMENT

UNSERE LÖSUNGEN SIND ENABLER DER DIGITALISIERUNG



**ANDREAS THÜRER,
GESCHÄFTSFÜHRUNG
TECHNIK**



Herr Thürer, rund 100 Patente hat ifm in einem Jahr angemeldet, wo lag der Schwerpunkt?

THÜRER: Erfreulicherweise haben im vergangenen Geschäftsjahr alle Technologiebereiche zum Innovationspool beigetragen. Hervorzuheben ist vielleicht die Prozess-Sensorik, wo beispielsweise technische Lösungen für Wassertechnik und Lebensmitteltechnik entwickelt wurden. Außerdem haben wir neue Funktechnologien für industrielle Datenübertragung wie beispielsweise ultrarobuste, drahtlose Sensordatenkommunikation mit langer Reichweite anmelden können.

Wie tragen Innovationen von ifm zu mehr Nachhaltigkeit bei?

THÜRER: Bei vielen unserer Produkte stehen die Regelung und Steuerung von Prozessen im Mittelpunkt, die ein Schlüssel für Nachhaltigkeitsthemen sind. Dazu gehört zum Beispiel die Energieeffizienz im Bereich Druckluft oder die Steuerung von Aufbereitungsanlagen für Wasser.

Die fortlaufende Überwachung unterschiedlicher Maschinenteile, Anlagen oder Prozessschritte an verschiedenen Orten gehört in einer digitalisierten Welt zum Alltag jedes Unternehmens. ifm-Sensorik, Systeme und Software liefern nicht nur die Möglichkeit zur Kontrolle, sondern nutzen die Daten darüber hinaus zur Weiterverarbeitung und Analyse. Dadurch kann ressourcenschonend geplant und Prozesse können effizient gestaltet werden.

Welche Schwerpunkte setzen Sie in der Entwicklungsarbeit?

THÜRER: Wir entwickeln ganzheitliche Lösungen und Systeme, die als Enabler der Digitalisierung unserer Kunden dienen. Wir nutzen dazu unsere Kompetenz aus der Feldebene und entwickeln vielfach anwendbare skalierbare Lösungen. Ein schönes Beispiel sind unsere Systeme zur Überwachung des Betriebs von Anlagen zur Erzeugung und zur Verteilung von erneuerbaren Energien.

In Bezug auf Nachhaltigkeit spielen bei der Entwicklung Ressourceneffizienz, Energieeffizienz sowie der Einsatz umweltfreundlicher Materialien, die verbesserte Verwertungsmöglichkeit der Verpackung und der verringerte Einsatz umweltgefährdender Stoffe sowie die Verhinderung der Entstehung gefährlichen Abfalls eine herausragende Rolle. Für uns selbst ist die Vermeidung und Reduzierung von besonders gefährlichen Stoffen ein strategisches Thema – von der Produktstudie über die Entwicklung bis zur Fertigung.





STEFFEN FISCHER,
GESCHÄFTSFÜHRUNG
PERSONAL



Thema Fachkräftemangel:
Würden Sie sagen, ifm ist
ein attraktiver Arbeitgeber?

FISCHER: Die Frage kann ich ganz klar mit Ja beantworten. Unser Unternehmenswachstum, die niedrige Fluktuation und die hohe Zahl an Bewerbungen bestätigen unsere Attraktivität bei Fachkräften. Wir sind ein familiengeführtes Unternehmen mit einem hohen Grad an Innovation, das belegen unsere mehr als 100 Patente. Mit unseren 9.055 Mitarbeitenden weltweit würde ich uns als „mittelständisch-orientiertes Unternehmen“ bezeichnen. Trotz unserer spürbar mittelständischen Wurzeln in der Bodenseeregion, wo unser technologisches Herz schlägt, bedienen

wir Kunden in über 180 Ländern (über eigene Vertriebsniederlassungen und Handelsvertretungen) weltweit. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von dem Leitgedanken „in Sicherheit erfolgreich groß werden“, welcher bereits 1990 in unserer Philosophie festgeschrieben wurde. Auf diese Philosophie sind wir stolz und leben sie auch im Alltag.

Wie machen Sie ifm für junge Talente attraktiv?

FISCHER: Auch für ifm ist der Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen in den nächsten Jahren. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen wir als Unternehmen insbesondere für junge Talente attraktiv werden. Wir setzen bei ifm auf Nachwuchskräfte, die sich aktuell noch in Ausbildung oder Studium befinden. Diese qualifizieren wir intern weiter. Speziell für unsere Azubis und dualen Studenten bieten wir verschiedene Benefits an. Hier sind neben dem Fahrtkostenzuschuss auch das Büchergeld sowie Prämien für einen erfolgreichen Abschluss

zu nennen. Für Auszubildende/ dual Studierende, die im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit einen Auslandsaufenthalt planen, bieten wir finanzielle Unterstützung an. Unsere hohe Übernahmequote macht ifm für junge Talente, die sich für eine Ausbildung/ein duales Studium interessieren, besonders attraktiv.

Mithilfe von Gleitzeitmodellen und Freizeitausgleich schaffen wir eine gute Work-Life-Balance, was insbesondere für junge Talente ein ausschlaggebendes Kriterium ist. Durch die Schaffung einer modernen Arbeitsumgebung gewinnen wir ebenfalls an Attraktivität. Über das ifm-eigene betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird ein breites Angebot an Sport-/Fitnesskursen für ifm-Beschäftigte angeboten. Seit Februar 2023 wird den Beschäftigten mit der Einführung des Dienstrades durch Bike Leasing zusätzlich ein weiteres attraktives Angebot zur Verfügung gestellt.



In Sicherheit
erfolgreich
groß werden.

ifm-Unternehmens-
philosophie



NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere Welt ist mit Herausforderungen und Krisen konfrontiert. Davon ist auch unser Unternehmen betroffen. Mit unseren Produkten und Leistungen versuchen wir, den komplexen Anforderungen gerecht zu werden und einen nachhaltigen Beitrag für unsere Kunden, die Gesellschaft und die Umwelt zu leisten. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und in allen Prozessen verankert.

Das bedeutet für uns: Wir folgen verantwortungsvoll und verlässlich langfristigen Zielen, statt uns auf kurzfristigen Erfolgen auszurufen. Diese Grundgedanken unseres Handelns, unsere Wertvorstellungen, Leitsätze und längerfristige Entwicklungspfade haben unsere Unternehmensgründer bereits 1990 als ifm-Philosophie [Download PDF](#) formuliert. Sie besagt auch, dass wir umweltbewusste Entscheidungen und Verhaltensweisen in unserem Unternehmen fordern und fördern. Dabei freuen wir uns über die Ideen und Impulse unserer Beschäftigten und beziehen ihre Anregungen für die Weiterentwicklung von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen aktiv ein.

FRÜHZEITIG TRENDS ERKENNEN

Unsere strategische Frühaufklärung überführt systematisch relevante Entwicklungen, Trends und Einflüsse in unsere Strategiearbeit. In diesem Zusammenhang nutzen wir die Ressourcen eines externen Beratungsunternehmens sowie Studien und Trendreports und ziehen Informationen aus dem Vertrieb zu Markt- und Kundenanforderungen heran. Dar-



ifm fordert und fördert umweltbewusste Entscheidungen und Verhaltensweisen.

ifm-Unternehmensphilosophie



aus leiten wir eine Trendliste ab, die jährlich von unseren internationalen Führungskräften ergänzt wird. Darüber hinaus werden einzelne Inhalte hinsichtlich ihrer Relevanz für das Unternehmen bewertet und priorisiert. Die Veränderungen der Trendeinschätzungen beobachten wir aufmerksam und nutzen sie für strategisches Lernen. Die übergreifende Zielsetzung lautet: auf Veränderungen und Marktbedürfnisse schnell und flexibel reagieren, um Umwelt- und Marktchancen ausnutzen zu können. Auf Basis der Ergebnisse formuliert der Vorstand der ifm stiftung & co. kg gemeinsam mit der Geschäftsführung Leitlinien in Form einer strategischen Managementmatrix, die interne und externe Einflüsse beschreibt. Diese wird zur Erstellung und Überarbeitung der Geschäftsbereichs- sowie Funktionalstrategien genutzt.

Bei externen Themen gilt: Wir können uns Veränderungen nicht entziehen. Zur Sicherstellung einer guten Unternehmenspositionierung verarbeiten wir darum in einem agilen Strategieentwicklungsprozess interne Impulse von Mitarbeitenden und externe Impulse aus Megatrends und Kundenbedürfnissen. Das Thema Nachhaltigkeit ist mit folgenden Grundsätzen in unserer Managementmatrix verankert:



Wir haben ein integriertes Managementsystem, das auch alle relevanten Nachhaltigkeitsaspekte beinhaltet.



Unternehmensübergreifend sind die relevanten Kennzahlen in Bezug auf Nachhaltigkeit transparent.



Unsere kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung in Bezug auf Nachhaltigkeit ist organisatorisch verankert.



Wir leben Nachhaltigkeit sowohl in Bezug auf Umwelt als auch auf soziale Aspekte.



Wir betrachten bei der Entwicklung neuer Produkte deren Einfluss auf die Umwelt über die Lebenszeit und differenzieren uns über innovative nachhaltige Produkte und Lösungen im Markt.



Wir bringen Ökonomie, Ökologie und soziale Aspekte in Einklang und verfolgen dabei das Ziel der CO₂-Neutralität bis 2030. Bis 2025 reduzieren wir die Netto-Treibhausgasemissionen auf 45 % (Bezugsjahr 2019).

Diesen Grundsätzen sind jeweils konkrete Aufgabepakete und Verantwortlichkeiten auf der obersten Managementebene zugeordnet. Dazu gehören beispielsweise die EMAS-Scope-Erweiterung, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Managementsystem und Themen wie umweltfreundliche Verpackung, Anforderungen an Inhaltsstoffe der Produkte oder die Definition einer Roadmap zur Erstellung von Produktlebenszyklusanalysen.

ifm- KLIMASTRATEGIE

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die Klimastrategie.

Bis 2030 sind wir im operativen Geschäft¹ klimaneutral.

DREI-SCHRITT-REIHENFOLGE:



DEUTSCHLAND

WELTWEITE TECHNISCHE STANDORTE

ENDE 2022

ANFANG 2023

2025

BIS 2030

Roadmap² zum optimierten Einsatz von Tetrafluormethan³ erstellt

Erfassung der Gesamtemissionen (Großteil im Rahmen von ISO 14001/EMAS bereits betrachtet)

55 % der Netto-Treibhausgasemissionen auf Null senken (Basisjahr 2019)

Finalisierung der Klimastrategie (2025–2030)

SCOPE-1- UND -2-EMISSIONEN



Erfassung der weltweiten Treibhausgasemissionen (THG)

100 % der weltweiten Netto-THG-Emissionen auf Null senken
verbleibende THG-Emissionen der deutschen Standorte
THG-Emissionen der weltweiten technischen Standorte

SCOPE-3-EMISSIONEN



Erfassung sowie Vermeidung, Reduzierung und/oder Kompensation ausgewählter Scope-3-Emissionen

¹ Scope-1- und -2-Emissionen
² Prüfung der technischen Alternativen
³ Prozessgas: Wesentlicher Emittent bei der Herstellung von Leiterfilmen

Wir wissen, dass wir unser Engagement im Klimaschutz weiter intensivieren müssen. Wir sind deshalb dabei, unsere Ziele zu justieren und eine weitergehende Bestandsanalyse durchzuführen, die auch die Scope-3-Emissionen umfassender einbezieht.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

DAS IFM-MANAGEMENTSYSTEM ALS BASIS FÜR SCHWERPUNKTSETZUNG, ZIELE, MASSNAHMEN UND UMSETZUNGSPLÄNE

Den Gründern von ifm war schon früh bewusst, dass ihr Unternehmen nur dann langfristig erfolgreich sein würde, wenn sie bei allen Tätigkeiten die Wechselwirkung mit dem Umfeld systematisch berücksichtigten. Dazu gehören Aspekte wie Chancen und Risiken durch Nachhaltigkeitsbelange und Resilienz.

Das prozessorientierte ifm-Managementssystem ist in die drei Bereiche „Führung“, „Wertschöpfung“ und „Unterstützungsprozesse“ unterteilt. Es integriert die Anforderungen mehrerer internationaler (ISO-)Standards in Bezug auf die Bewertung des Umfelds sowie die Planung und Umsetzung von Verbesserungen. Zu den integrierten Standards gehören derzeit die Qualitätsnorm ISO 9001, die Umweltnormen ISO 14001 und EMAS sowie ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

ERWEITERUNG ZUM UMFASSENDEN NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTSYSTEM

Die Ausrichtung an den ISO-Normen bedeutet die Übereinstimmung des Managementsystems mit der harmonisierten Struktur von ISO, nach der inzwischen alle Standards für Managementsysteme aus der ISO-Welt aufgebaut sind. Daraus leitet sich für ifm eine relativ einfache Erweiterungsoption um weitere Aspekte der unternehmerischen Tätigkeit ab – auch hinsichtlich der Nachhaltigkeit im umfassenden Sinn.

Für die außerhalb von Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz liegenden Bereiche erfolgt die Anpassung ab 2023, um auf die neuen Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG,) der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und – damit zusammenhängend – der Taxonomieverordnung vorbereitet zu sein. Wichtige neue Bausteine im Zusammenhang mit der CSRD, wie die Bewertung der Doppelten Wesentlichkeit und ein prüfungssicheres Berichtswesen, existieren im Umweltbereich bereits durch die EMAS-Teilnahme und können als Basis genutzt werden.

Die einheitliche Struktur der ISO-Managementstandards unterstützt uns bei der systematischen Erfassung des Kontextes. Dazu gehören auch Chancen und Risiken sowie die Ermittlung und regelmäßige Überprüfung der wesentlichen Wechselwirkungen mit dem Umfeld. Daraus leiten wir angemessene Führungsprozesse ab und legen Ziele, Maßnahmen und Umsetzungspläne für alle Bereiche der nachhaltigen Unternehmensführung fest. Wir orientieren uns an international aner-

kannten Doppel-/Dreifachstandards, um den zahlreichen, dynamischen Veränderungen mit der erforderlichen langfristigen Strategie zu begegnen.

WESENTLICHE INTERNE UND EXTERNE THEMEN

Im Rahmen der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und die wichtigsten Themen mit Blick auf unsere Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft identifiziert.



In einem ersten Schritt entwickelten wir dafür eine Liste potenziell relevanter Themen anhand der Anforderungen einschlägiger Standards wie DNK, GRI, SASB, GC und ISO 26000. Diese Liste erweiterten wir um Themen aus einer Wettbewerbsanalyse und einer Analyse führender OEMs. Anschließend wurde unter Berücksichtigung von Branche, Relevanz für unser Geschäftsmodell, Wertschöpfungsstruktur und Konformität mit GRI-Standards eine Shortlist abgeleitet. Die verbliebenen Themen wurden schließlich in die drei Kategorien Wertschöpfung, Umwelt sowie Beschäftigte & Gesellschaft eingeordnet. Im Rahmen eines Workshops mit Verantwortlichen aller relevanten ifm-Fachbereiche und einer externen Beratung wurden diese Themen vorgestellt und Definitionen geschärft. Abschließend haben die Teilnehmenden die ermittelten Themen anhand ihrer Einschätzung von deren Relevanz für die ifm-Unternehmensgruppe priorisiert bzw. in eine Reihenfolge gebracht. Die Ergebnisse wurden im letzten Schritt diskutiert, validiert und durch den Vorstand freigegeben.

Die Bewertung wird jährlich überprüft und, falls erforderlich, angepasst. Bei der Überprüfung 2023 wurden die bisherigen wesentlichen Themen bestätigt. Zusätzlich wurden in 2022 folgende Themen aufgenommen: Menschenrechte und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und (im Zusammenhang mit den EMAS-Anforderungen) das mit dem 2019 genannten Thema „Nachhaltige Produkte“ verwandte Thema „Produktbezogener Umweltschutz“. Für das Jahr 2023 konnten die wesentlichen Themen bestätigt werden. Die aktuelle Liste der für ifm wesentlichen Themen findet sich im Anhang.

ERMITTLUNG DER WESENTLICHKEIT NACH EMAS

Detaillierter erfolgt die Bewertung im Bereich Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz, wo die relevanten gesetzlichen Regulierungen und Standards die Anforderungen vorgeben. Dies wird hier am Beispiel Umweltschutz beschrieben. Direkte und indirekte Umweltaspekte einer Organisation werden dabei ermittelt und nach festgelegten Kriterien hinsichtlich ihrer Bedeutung bewertet:

Die relevanten Umweltaspekte ergeben sich aus den Tätigkeiten an den jeweiligen EMAS-Standorten.

Anhand des von der EU-Kommission bereitgestellten und an ifm angepassten „EMAS Implementation Tools“ erfassen wir diese Umweltaspekte systematisch und leiten daraus die bedeutenden Aspekte ab. Jedem Aspekt weisen wir einen Signifikanzwert zu. Er ergibt sich aus Umweltauswirkungen wie Ressourcenverbrauch, Emission umweltschädlicher Substanzen (z. B. Klimagase) oder Flächenverbrauch und berücksichtigt die eingesetzte Menge oder vorhandene Sicherungs- oder Abhilfemaßnahmen. So bestimmt sich die tatsächliche Größe und Schwere einer Auswirkung auf die Umwelt. Zusätzlich wurde die durch eine Umfrage erfasste Meinung der Beschäftigten einbezogen.

STAKEHOLDERINTERESSEN UND -DIALOG

Zentrale Interessengruppen (Stakeholder) der ifm-Unternehmensgruppe sind neben den Eigentümern unsere Beschäftigten, Lieferanten und

Kunden. Mit ihnen stehen wir über verschiedene Kommunikationsformate in einem regelmäßigen Austausch:

- **Beschäftigte:** Unsere Mitarbeitenden sind aufgefordert, in allen Belangen ihre Anregungen und Verbesserungsvorschläge in den Arbeitsprozess einzubringen. Wir stehen mit ihnen im Intranet (unter anderem in der Kategorie „Fragen an die ifm-Geschäftsführung“), an Gesundheitstagen, in Mitarbeiterversammlungen, im Firmennetzwerk, über die Mitarbeiterzeitung, beim Arbeits- und Gesundheitsmanagement sowie in den sozialen Medien in Kontakt.
- **Lieferanten:** Wir setzen auf vertrauensvolle langjährige Partnerschaften zu unseren Lieferanten. Alle Lieferanten durchlaufen vor Vertragsabschluss einen festgelegten Bewertungsprozess. Wir treffen unsere Partner auf Messen sowie im Rahmen von Besuchen und Entwicklungspartnerschaften.
- **Kunden:** Wir stehen im ständigen Dialog mit unseren Kunden, denn aktive Beratung und Unterstützung ist uns wichtig. Durch Newsletter, Broschüren, Podcasts, Messen und Social Media tauschen wir uns regelmäßig aus. Auf Messen, in Foren, bei der Einführung neuer Produkte und Technologien in Workshops und Seminaren vertiefen wir die Beziehungen.

Darüber hinaus führen wir den Dialog mit kommunalen Interessengruppen und stehen mit Institutionen aus Bildung und Forschung durch Hochschulmessen, Zusammenarbeit mit Lehrstühlen und die Beschäftigung von Werkstudenten im Austausch. Im Rahmen von Verbands- und Branchentreffen sowie Arbeitsgruppen pflegen wir außerdem den Dialog mit der Politik, anderen Unternehmen und

Normierungsgremien. Mit Behörden und staatlichen Institutionen arbeiten wir vertrauensvoll zusammen.

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Nach unserem Verständnis müssen neue Technologieansätze und Prozesse technisch und ökologisch beherrschbar sein, bevor die eigentliche Realisierung beginnt. Zu einem frühen Zeitpunkt werden relevante Märkte und einzuhaltende Gesetze, Normen und Regelwerke in die Gesamtbetrachtung miteinbezogen. Die Qualitätsplanung beinhaltet alle erforderlichen Prozesse, die zur Erfüllung der Kundenanforderungen benötigt werden, und sichert diese durch definierte Haltepunkte und Kontrollen ab. Dabei werden selbstverständlich auch Umweltanforderungen betrachtet.

In Sicherheit erfolgreich groß werden – das ist ein zentrales Ziel unseres Unternehmens. Dazu zählt auch die Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Richtlinien in allen Märkten, in denen wir aktiv sind. Um dies sicherzustellen, haben wir unsere ifm-Philosophie bereits 2013 um einen Verhaltenskodex > [Download PDF](#) erweitert.

Wir bekennen uns zur Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und zu weltweit anerkannten Sozialstandards, die mindestens gelten sollten. Wir halten alle Mitarbeitenden dazu an, niemanden aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft oder aus anderen Gründen zu diskriminieren.

Außerdem stehen wir für einen fairen Wettbewerb und sprechen uns gegen Kinder- oder Zwangsarbeit aus.

Mit dem ifm-Verhaltenskodex verfügen alle Mitarbeitenden über einen Leitfaden, der rechtliche und ethische Fragestellungen beantwortet. In diesem ist klar formuliert, dass geltende Gesetze und Normen die Grundlage unseres Handelns darstellen müssen. Um für die Einhaltung der Regeln zu sensibilisieren, werden für die ifm-Unternehmensgruppe regelmäßige Compliance-Schulungen durchgeführt.

SDGs

Grundlegende Ziele in der umweltbezogenen Nachhaltigkeit der ifm-Unternehmensgruppe ergeben sich aus den Umweltaspekten unserer unternehmerischen Tätigkeit, den damit einhergehenden Verpflichtungen und den identifizierten Risiken und Chancen. Wir bewegen uns aber in einem größeren Kontext, wie er durch die Ziele für nachhaltige Entwicklung, den Sustainable Development Goals (SDGs), der UN beschrieben wird. Warum einige der SDGs für uns besondere Relevanz haben, ist im Folgenden aufgeführt:



EIN GESUNDES LEBEN FÜR ALLE MENSCHEN JEDEN ALTERS GEWÄHRLEISTEN UND IHR WOHLERGEHEN FÖRDERN

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement



INKLUSIVE, GLEICHBERECHTIGTE UND HOCHWERTIGE BILDUNG GEWÄHRLEISTEN UND MÖGLICHKEITEN LEBENSLANGEN LERNENS FÜR ALLE FÖRDERN

- Zusammenarbeit mit (Hoch-)schulen und Universitäten
- Abgabe ausgemusterter funktionierender Produkte an Bildungseinrichtungen
- Entwicklung und Förderung der Beschäftigten ist Aufgabe aller Führungskräfte
- Die ifmLernfabrik als virtuelle Dachorganisation



GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ERREICHEN UND ALLE FRAUEN UND MÄDCHEN ZUR SELBSTBESTIMMUNG BEFÄHIGEN

- Geschlecht, Religion oder andere Faktoren bei der Entlohnung irrelevant
- Prädikat Familienbewusstes Unternehmen 2020 (familyNET-BW)
- Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen



VERFÜGBARKEIT UND NACHHALTIGE BEWIRTSCHAFTUNG VON WASSER UND SANITÄRVERSORGUNG FÜR ALLE GEWÄHRLEISTEN

- Abwasserbehandlung der Abwässer aus Filmtechnik
- Gewässerqualität – Minderung der stofflichen Belastung von Gewässern

- Effiziente Nutzung von Wasser, bspw. Kühlkreisläufe



ZUGANG ZU BEZAHLBARER, VERLÄSSLICHER, NACHHALTIGER UND ZEITGEMÄSSER ENERGIE FÜR ALLE SICHERN

- Reduktion des Energieverbrauchs (Strom & Wärme) um 5 % in 2022
- Bezug von Ökostrom
- Nutzung und Ausbau erneuerbarer Energien



DAUERHAFTES, INKLUSIVES UND NACHHALTIGES WIRTSCHAFTSWACHSTUM, PRODUKTIVE VOLLBESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE FÖRDERN

- Anerkennung der UN-Menschenrechtscharta und Einhaltung unseres Verhaltenskodex
- Ethik-Audit SMETA
- Wir wollen in Sicherheit erfolgreich groß werden (ifm-Philosophie)



EINE BELASTBARE INFRASTRUKTUR AUFBAUEN, INKLUSIVE UND NACHHALTIGE INDUSTRIALISIERUNG FÖRDERN UND INNOVATIONEN UNTERSTÜTZEN

- Innovative Lösungen unter angemessenen Aufwendungen in Forschung und Entwicklung
- Prozesssicherheit durch ifm-Produkte



STÄDTE UND SIEDLUNGEN INKLUSIV, SICHER, WIDERSTANDSFÄHIG UND NACHHALTIG GESTALTEN

- Zahlreiche Einsatzgebiete und Funktionen der ifm-Sensoren in Kommunen
- ifm-Klimastrategie
- Höchste Standards im Umweltschutz mit externer Bestätigung (EMAS)



FÜR NACHHALTIGE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER SORGEN

- Einsparung von ca. 60 t Papier durch Digitalisierung der Bedienungsanleitungen
- Verdampfen von Spülflüssigkeit zur Minimierung der gefährlichen Abfälle
- Nachhaltige Produktion und Beschaffung
- Reduktion des Strom- und Ressourcenverbrauchs der Produkte
- Einsatz von ifm-Produkten zur Prozessoptimierung in allen Industriebereichen



UMGEHEND MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELS UND SEINER AUSWIRKUNGEN ERGREIFEN

- Klimaneutralität im operativen Geschäft (Scope 1 und 2) bis 2030
- Installation nachgeschalteter Verbrennung für Klimagas CF₄
- Analyse der Scope-3-Emissionen



LANDÖKOSYSTEME SCHÜTZEN, WIEDERHERSTELLEN UND IHRE NACHHALTIGE NUTZUNG FÖRDERN

- Erstellung Biodiversitätsstrategie
- Verantwortung in der Lieferkette



FRIEDLICHE UND INKLUSIVE GESELLSCHAFTEN FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG FÖRDERN

- ifm wird grundsätzlich keine Produkte entwickeln, herstellen oder verkaufen, die direkt militärischen oder waffentechnischen Zwecken dienen



UMSETZUNGSMITTEL STÄRKEN UND DIE GLOBALE PARTNERSCHAFT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG WIEDERBELEBEN

- Verbandsarbeit als Plattform für Kommunikation & Erfahrungsaustausch



03

UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG

VERPFLICHTUNG TRIFFT ÜBER- ZEUGUNG

Das Lieferkettensorgfalts-
pflichtengesetz

Das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) wurde 2021 mit der ausführlichen Bezeichnung „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ vom deutschen Bundestag verabschiedet. Es trat am 1. Januar 2023 in Kraft und verpflichtet uns, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten, Risiken auf diesem Gebiet zu minimieren oder die Verletzung entsprechender Pflichten zu beenden. Wir kommen diesen gesetzlichen Verpflichtungen aus Überzeugung nach.

Das Gesetz stellt hohe Ansprüche an die Transparenz in der Lieferkette. Wir haben uns deshalb für ein Monitoring mithilfe einer KI-basierten Softwarelösung entschieden, mit deren Hilfe wir unsere Lieferanten-

basis hinsichtlich Länder- und Branchenrisiken kategorisieren können. Wir haben alle unsere Lead Buyer und Lieferanten-entwickler für das neue Gesetz sensibilisiert und in unser Schulungsprogramm aufgenommen. Außerdem haben wir den Einkauf um personelle Ressourcen und Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit verstärkt.

Zusätzlich werden ausgewählte Lieferanten über ein tägliches, weltweites Medien-Screening überwacht und evaluiert. Außerdem haben wir die Qualifizierung neuer Lieferanten um die Anforderungen aus dem LkSG erweitert. Wir sind uns bewusst, dass das Thema Konfliktmaterialien in unserer Branche besonderer Aufmerksamkeit bedarf und führen deshalb hierzu eine eigene Lieferantenabfrage durch.



**ifm will ein
moralisches
Unternehmen
sein.**

ifm-Unternehmens-
philosophie



FÜHRUNGSPROZESSE

Mit dem > ifm-Verhaltenskodex verfügen alle Beschäftigten über einen Leitfaden, der rechtliche und ethische Vorgaben macht. In diesem ist klar formuliert, dass geltende Gesetze und ethische Werte die Grundlage unseres Handelns darstellen. Wir bekennen uns zur Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und zu weltweit anerkannten Sozialstandards, die mindestens gelten sollten. Wir sprechen uns deutlich gegen Kinder- oder Zwangsarbeit aus. Wir fördern Vielfalt und halten alle Mitarbeitenden dazu an, niemanden aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung oder aus anderen Gründen zu diskriminieren. Außerdem stehen wir für einen fairen Wettbewerb und lehnen jegliche Form von Korruption ab. Alle Mitarbeitenden sind gefordert, die im ifm-Verhaltenskodex beschriebenen Regeln einzuhalten. Um für die Einhaltung der Regeln zu sensibilisieren, führt der Compliance-Beauftragte der ifm-Unternehmensgruppe regelmäßige Schulungen durch.

Darüber hinaus verpflichten wir unsere Lieferanten, unsere Wertvorstellungen durch Akzeptierung unseres „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ einzuhalten (für mehr Informationen siehe Kapitel Verantwortungsvolle Beschaffung).

RISIKOMANAGEMENT

In der ifm-Philosophie hat die Geschäftsführung formuliert: „Jedes wachsende Unternehmen muss Risiken eingehen, um erfolgreich tätig sein zu können. Gesellschafter und Geschäftsführung werden nur solche Risiken eingehen, die im Interesse der

normalen Geschäftstätigkeit liegen und der Größe der ifm-Unternehmensgruppe angemessen sind.“ Das Risikomanagement ist Bestandteil des integrierten Managementsystems von ifm.

Im Rahmen des jährlichen Top-down-Risikomanagement-Reviews auf Konzerngeschäftsführungsebene werden die wesentlichen Konzernrisiken identifiziert und analysiert, um ihre Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit zu bewerten.

Die Risiken werden anhand ihrer Bewertung priorisiert und in einer Top-Risikoliste zusammengefasst. Auf Basis dieser Liste werden gezielt Maßnahmen zur Risikosteuerung entwickelt, wobei die Intensität der Maßnahmen entsprechend der Priorisierung der Risiken ausgerichtet wird. Durch diese Fokussierung auf die wesentlichen Risiken wird eine effiziente Risikosteuerung ermöglicht, da die begrenzten Ressourcen des Unternehmens gezielt zur Minimierung der wesentlichen Risiken eingesetzt werden.

Bei der Bewertung von Risiken wird dabei zwischen Netto- und Bruttoisiken unterschieden. Nettorisiken sind dabei die tatsächlichen Risiken, die nach Berücksichtigung von implementierten Präventions- oder Reaktivmaßnahmen verbleiben, während das Bruttoisiko die Risikoexposition ohne Maßnahmen darstellt.

Um eine einheitliche und transparente Sicht auf die wesentlichen Unternehmensrisiken zu gewährleisten, wird jährlich ein Risikobericht erstellt, der eine adäquate Risikokommunikation auf Konzerngeschäftsführungsebene sicherstellt.

Das Risikomanagement ist dabei proaktiv ausgerichtet und strebt einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Die Risikobetrachtung verfolgt einen stakeholderbasierten Ansatz und berücksichtigt die Interessen verschiedener Anspruchsgruppen wie Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Behörden und die Gesellschaft im Allgemeinen, um das Vertrauen in das Unternehmen zu stärken und das Engagement der Stakeholder zu fördern.

Ein proaktives Risikomanagement, das kontinuierlich optimiert wird, trägt dazu bei, dass die ifm-Unternehmensgruppe nachhaltig erfolgreich ist und einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt hat.

COMPLIANCE MANAGEMENT

Die in unserer ifm-Philosophie verankerten Grundsätze sind ein klares Bekenntnis dafür, dass sich die Unternehmensgruppe ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst ist. Der darin festgeschriebene Leitsatz „ifm will ein moralisches Unternehmen sein“ ist fester Bestandteil unseres täglichen Handelns. Dazu gehört beispielsweise, dass wir grundsätzlich keine Produkte entwickeln, herstellen oder verkaufen, die direkt militärischen oder waffentechnischen Zwecken dienen. Ein zentrales Ziel unseres Unternehmens ist es, in Sicherheit erfolgreich groß zu werden. Dazu zählt auch, sich an geltende Gesetze und Richtlinien zu halten. Um gesetzeskonformes Verhalten zu fördern, haben wir unsere ifm-Philosophie 2013 um einen Verhaltenskodex erweitert. Dieser wurde 2020 aktualisiert und um die Themen Interessenkonflikte, Umwelt-

schutz und Nachhaltigkeit, Qualität sowie Arbeitssicherheit und Kinder- und Zwangsarbeit ergänzt.

Die ifm electronic gmbh hat einen Compliance-Beauftragten für die ifm-Unternehmensgruppe benannt, der organisatorisch der Hauptabteilung Governance zugeordnet ist. Sowohl der Hauptabteilungsleiter Governance als auch der Compliance-Beauftragte, die zusammen die Compliance-Funktion bilden, haben festgelegte Aufgaben und Kompetenzen innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe. In Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Compliance-Funktion allein dem Vorstand weisungs- und auskunftsgebunden und berichtet direkt an diesen. Unsere übergeordneten Compliance-Ziele gelten weltweit für die ifm-Unternehmensgruppe (Auszug aus der ifm-Konzernrichtlinie „Compliance“):

- Aufklärung bekannt gewordener Verdachtssachverhalte oder Hinweise in Bezug auf Verstöße gegen geltende Gesetze und interne Regeln oder Richtlinien
- Unterbreiten von Vorschlägen zur angemessenen Umgangsweise mit Verstößen gegen geltende Gesetze und interne Regeln bzw. Richtlinien durch die zuständigen Zentral- und Geschäftsbereiche

- Weiterer Ausbau und Verbesserung der bestehenden Compliance-Funktion und Compliance-Organisation
- Durchführung von Schulungen im Themengebiet Compliance
- Unterstützung bei der Erstellung und Überarbeitung von Richtlinien, Bereitstellen von Ansprechpartnern bei Compliance-Angelegenheiten für alle Mitarbeitenden

WEITERE KONTROLLMECHANISMEN

2022 wurde das SEDEX-Audit nach SMETA an den Standorten von ifm electronic in Tettngang und Wasserburg sowie bei ifm prover USA von einer unabhängigen Organisation durchgeführt. Bei ifm electronic in Tettngang wurde das Audit bereits zum vierten Mal und bei ifm prover USA zum zweiten Mal erfolgreich durchgeführt.

Das „SEDEX Members Ethical Trade Audit“ (SMETA) ist eines der weltweit am häufigsten verwendeten Auditkonzepte für ethische Audits. Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) ist eine Organisation für Unternehmen, die sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung des ethischen Verhaltens in ihrer Lieferkette verpflichtet haben. Die ifm electronic gmbh und ifm prover USA, inc. wurden anhand einer Zusammenstellung von Best Practices für ethisches Handeln bewertet. Die SMETA-Methodik verwendet den Code der Ethical Trade Initiative (ETI) sowie Anforderungen der

 jeweiligen nationalen Gesetzgebung als Bewertungsmaßstab und umfasst vier Säulen:

- Gesundheit und Sicherheit
- Arbeitsstandards
- Umwelt (optional)
- Geschäftsethik (optional)

Die Audit-Ergebnisse werden in einer sicheren Online-Datenbank bei Sedex erfasst und bei Bedarf verschiedenen Kunden zugänglich gemacht.

Compliance im Umweltbereich wird durch die Ausgestaltung des Managementsystems nach der ISO 14001 und EMAS gewährleistet. Im Rahmen der Audits nach der EU EMAS-Verordnung wird dies für alle im Scope befindlichen Standorte jährlich durch staatlich zugelassene Gutachter überprüft und bestätigt.

BEWERTUNG DURCH ECOVADIS

Die erstmalig im Jahr 2022 durchgeführte Bewertung durch EcoVadis wurde im Berichtsjahr erneut durchgeführt. Dabei werden die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen eines Unternehmens auf Grundlage von dokumentierten Nachweisen analysiert und in folgenden Kategorien bewertet:

- Umwelt
- Arbeits- und Menschenrechte
- Ethik
- Nachhaltige Beschaffung

Im Zuge der Neubewertung konnte ifm sich von einer Bronze auf eine Silbermedaille verbessern.

Damit gehört ifm zu den 25% der Branchenbesten Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit.

Darüber hinaus beauftragt der Vorstand der ifm stiftung & co. kg regelmäßig die Interne Revision, um unabhängige und objektive Prüfungen und Beratungsdienstleistungen in den Gesellschaften und Zentralbereichen der ifm-Unternehmensgruppe durchzuführen. Diese Prüfungen können Prozess-, Finanz- oder forensische Prüfungen sein. Bei Prozessprüfungen werden ausgewählte Geschäftsprozesse regelmäßig mit Blick auf Sicherheit und Ordnungsmäßigkeit untersucht. Dabei trifft die Interne Revision stets ein Prüfungsurteil über den Zustand des internen Kontrollsystems und schlägt Maßnahmen zur Behebung identifizierter Schwachstellen vor.

Ergänzend werden von der Internen Revision gezielte Compliance-Prüfungen durchgeführt.

Um unserer Sorgfaltspflicht hinsichtlich Informationssicherheit nachzukommen, sind die Gesellschaften ifm electronic gmbh, ifm group services gmbh und ifm solutions gmbh in Essen, Tettnang und Siegen mit ihren jeweiligen relevanten Tochtergesellschaften nach ISO 27001 zertifiziert. Damit verbessern wir stetig unser Informationssicherheits-Managementsystem in den Bereichen von Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Sensorik über Softwareentwicklung bis zu Integrationslösungen auf Kundenseite.

WELCHE MÖGLICHKEITEN DES WHISTLEBLOWINGS GIBT ES?

ifm hat bereits in 2019 ein elektronisches Hinweisgebersystem für die gesamte Unternehmensgruppe eingeführt. Durch die Implementierung interner Richtlinien und Prozesse gewährleistet ifm einen angemessenen Schutz für hinweisgebende Personen. Dadurch wird ermöglicht, dass potenzielle Verstöße gegen geltendes Recht, ethische Standards oder interne Richtlinien ohne Angst vor Repressalien gemeldet werden können. Diese Maßnahmen reflektieren das Engagement des Unternehmens für eine vertrauensvolle Unternehmenskultur, in der Hinweisgebende als wichtige Akteure betrachtet werden. Die Einrichtung des Hinweisgebersystems steht nicht nur allen Mitarbeitenden, sondern auch unseren Geschäftspartnern über die Homepage „<http://www.ifm.com/de/compliance>“ zur Verfügung.

ifm erfüllt die Anforderungen der EU-Verordnung zum Hinweisgeberschutz (2019/1937) sowie die darauf basierenden relevanten nationalen Gesetze, einschließlich des in 2023 eingeführten deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes. Im Berichtsjahr erreichten die Compliance-Abteilung zwei Hinweise, in deren Folge disziplinarische Schritte eingeleitet sowie weitere Maßnahmen ergriffen wurden.

INTERNE KOMMUNIKATION ZUM THEMA COMPLIANCE

Auch zum Verhaltenskodex sowie zu verschiedenen Compliance-Themen veröffentlichen wir Informationen im internen „Knowledge network“ sowie in der Firmenzeitung, die alle Mitarbeitenden weltweit erhalten.

Im Jahr 2023 wurden Compliance-Schulungen für unsere Mitarbeitenden in Präsenz durchgeführt. Weiterhin beschäftigt sich ifm mit der Einführung eines E-Learning-Moduls zu Compliance, das breitflächig über die gesamte ifm-Unternehmensgruppe ausgerollt werden soll.



04

WERTSCHÖPFUNG

INNOVATION FÜR DEN UMWELTSCHUTZ

Durchflusssensorik bei
Werkzeugmaschinen



In den Bearbeitungsprozessen mit Werkzeugmaschinen kommen Schmiermittel zum Einsatz. Sie sind unverzichtbar für eine hohe Bearbeitungsqualität, belasten aber die Umwelt unter anderem auch durch den Energieverbrauch der Pumpen, die Kühlschmiermittel fördern. Das Unternehmen DMG MORI – ein weltweit führender Hersteller von hochpräzisen Werkzeugmaschinen und nachhaltigen Technologien – setzt zur Dosierung des Kühlschmiermittels bei seinen Maschinen auf eine Druckregelung. Dabei wird das Schmiermittel mit konstantem Druck an die Bearbeitungsstelle gepresst. Da die Menge des Kühlschmiermittels nicht von Relevanz ist, fördert die Pumpe große Mengen nach dem Prinzip des „Viel hilft Viel“. Dabei wird durch die ständig unter Vollast laufende Pumpe unnötig Energie verbraucht.

In einer Partnerschaft mit DMG Mori Pfronten haben wir ein Konzept entwickelt, das die bisherige Druckregelung durch eine Durchflussregelung ersetzt. Durchflusssensoren ermitteln dabei die Durchflussmenge des Kühlschmiermittels sehr präzise, auch wenn das Medium durch Späne verunreinigt ist.



Wir brauchen eine ifm-orientierte Grundlagenforschung. Sie soll die Zusammenarbeit mit externen Instituten, Universitäten und großen Industriefirmen suchen, um fortschrittliches Know-how zu erlangen.

ifm-Unternehmensphilosophie



WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

An der Erfüllung unserer Unternehmensziele arbeiten wir ganzheitlich, um in Sicherheit erfolgreich zu wachsen. Den Geschäftsverlauf messen und steuern wir über einheitliche Kennzahlen für Umsatz, Produktion, Personal, Kosten, Entwicklung und Innovationen, Effizienz sowie Qualität. Umsatz-, Cashflow- und Rendite-Ziele werden von der Unternehmensleitung vorgegeben.

Die Prüfung des Konzernabschlusses für das Jahr 2023 wird voraussichtlich Mitte Juni durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young abgeschlossen. Daher ist zu beachten, dass es sich bei den nachfolgenden Zahlen um die des vorläufigen Konzernabschlusses handelt.

Die ifm-Unternehmensgruppe verzeichnete im Jahr 2023 ein Konzernumsatzwachstum von 3,0 Prozent auf 1.407,2 Mio. Euro (2022: 17,16%). Um uns optimal für die Zukunft aufzustellen, investieren wir insbesondere in Innovationen – so haben wir im Berichtsjahr 157,8 Mio. Euro für Forschung und Entwicklung ausgegeben (2022 :141,1 Mio. Euro). Aber auch die Investitionen in Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind für ein nachhaltiges Wachstum bedeutsam: Einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Wertschöpfung in der Region sehen wir im Angebot von gesicherten Arbeitsplätzen. Die weltweiten Aufwendungen im Personalbereich lagen bei 580,5 Mio. Euro, einschließlich Löhne und Gehälter, Sozialversicherungsbeiträge und Sozialleistungen (2022: 572,2 Mio. Euro). Das weltweite Einsatzvolumen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie für bezogene Waren betrug im Berichtsjahr 409,5 Mio. (2022: 419,0 Mio. Euro).

Wirtschaftliche Kennzahlen

In Mio. Euro	2021	2022	2023
Umsatz	1.161,3	1.366,0	1.407,2
Beschaffung*	346,3	419,0	409,5
Personalausgaben	497,7	572,2	580,5
Forschung und Entwicklung	123,6	141,1	157,8

*AUFWENDUNGEN FÜR ROH- HILFS UND BETRIEBSSTOFFE SOWIE FÜR BEZOGENE WAREN

KUNDENORIENTIERTE NACHHALTIGE PRODUKTENTWICKLUNG

Die ifm-Unternehmensgruppe optimiert die Produktionsabläufe ihrer Kunden – das ist Vision und Kerngeschäft zugleich. Dazu denken wir Entwicklungen voraus, entwickeln flexible Lösungen und stellen sie in bester Qualität bereit. Täglich arbeiten bei uns 1.390 Beschäftigte in Forschung und Entwicklung an neuen Technologien und Innovationen. Aktuell nutzen wir außerdem 1.210 Patente aktiv und konnten allein im Berichtsjahr 100 Neuanmeldungen verzeichnen. Damit unsere Produkte effektiv und sicher verwendet werden, setzen wir auf ein überdurchschnittlich großes Vertriebs- und Serviceteam von rund 1.900 Beschäftigten.

Unser großes Produktportfolio berücksichtigt nicht nur alle relevanten Standardlösungen, sondern auch spezielle Anforderungen einzelner Branchen. Neben Positions- und Prozesssensoren entwickeln und vertreiben wir Sensoren für Motion Control

(Bewegungs- und Maschinensteuerungen und Sicherheitstechnik), Produkte für die industrielle Bildverarbeitung und Kommunikation sowie Identifikationssysteme und Systeme für mobile Arbeitsmaschinen. ifm bietet ein breites Produktportfolio im Bereich von IO-Link-Sensoren und IO-Link-Mastern an und gestaltet die Definition der IO-Link-Schnittstelle aktiv und in führender Rolle in den entsprechenden IO-Link-Arbeitskreisen mit. Der offene Kommunikationsstandard IO-Link wurde entwickelt, um Daten aus der Feldebene optimal in Automatisierungssysteme zu integrieren.

LÖSUNGEN IM INDUSTRIAL INTERNET OF THINGS

Durch die Entwicklung innovativer Lösungen und entsprechender Software- und Cloudprodukte für die Industrie 4.0 machen wir bestehende Unternehmensprozesse für unsere Kunden auch digital nutzbar. Außerdem ergeben sich neue, ganzheitliche Steuerungsmöglichkeiten für nachhaltige Effizienz- und Kostenoptimierungen.

Der jüngste ifm-Standort „The SUMMIT“ in Siegen vereint mehr als 420 ifm-Spezialisten aller Bereiche der Industrie 4.0 in einem Hightech-Zentrum, um visionäre Ideen und Lösungen in den Bereichen Industrial Internet of Things (IIOT) und Kamertechnik zu erarbeiten. Ein Beispiel ist unsere Software „moneo“, die die Produktion mit dem Management verbindet. Moneo ermöglicht die bidirektionale Kommunikation zwischen ERP-System (z. B. SAP) und Sensorik. Das erlaubt unter anderem Wartung, Zustandsüberwachung, Sendungserfolgung und Qualitätsprüfungen in Echtzeit.

QUALITÄTSMANAGEMENT UND PRODUKTSICHERHEIT

Der gesamte Entwicklungsprozess ist Bestandteil des ifm-Managementsystems: von der Ideenfindung über den Businessplan, die Systemdefinition und die Konzept- und Detailentwicklungsphase bis zur Realisierungsphase und Vorbereitung auf die Serienproduktion. Hierbei machen wir uns auch bereits frühzeitig in den Entwicklungen Gedanken über eine nachhaltige Auslegung unserer Produkte. Für laufende Serienprodukte gleichen wir regelmäßig die Anforderungen u. a. aus RoHS (RoHS – Richtlinie des Europäischen Parlaments zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten) und REACH (EU-Verordnung REACH, steht für „Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“) mit unserem Produktangebot ab.

Zur Sicherstellung der Einhaltung der geltenden Gesetzgebung ist in unserem Managementsystem ein Prozess hinterlegt, welcher die Verantwortlichkeiten für die Rechtsgebiete und die Kommunikation an die betroffenen Bereiche beschreibt. Im Rahmen dessen werden identifizierte Verstöße geregelt.

Ergänzend setzen wir auf ein gut geführtes Risikoregister und ein umfassendes Sicherheitskonzept, das folgende Aspekte berücksichtigt:

- die Beschaffung von Produkten, deren Lieferanten mindestens nach ISO 9001 zertifiziert sind,

- die prozesssichere Entwicklung von Produkten,
- die Durchführung der erforderlichen applikations- und marktspezifischen Zulassungen,
- die Konformitätsbewertung zu den einschlägigen europäischen Richtlinien zur CE-Kennzeichnung.

Alle Entwicklungs- und Produktionsstandorte sind nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert und werden regelmäßig auditiert. Das Qualitätsmanagement ist dezentral organisiert und setzt im Kern auf die Aufmerksamkeit jedes einzelnen Beschäftigten. Täglich werden sowohl Prozessergebnisse als auch Kundenfeedbacks analysiert. Auf dieser Basis werden bei Bedarf geeignete Optimierungsmaßnahmen in kleinen und großen Regelkreisen angestoßen.

Wir verbessern unser Qualitätsmanagement kontinuierlich und passen es an die Bedürfnisse aller Beteiligten an. Zu diesem Zweck führen wir neben den regelmäßigen Planungsgesprächen des Führungskreises einmal pro Jahr eine Bewertung auf Managementebene durch. Diese wird von der Geschäftsführung evaluiert und Zieldefinitionen werden gegebenenfalls angepasst oder ergänzt. Gegenstand dieser Bewertungen sind Ergebnisse und Wirksamkeit der durchgeführten Audits, Kennzahlen der Kundenzufriedenheit und der Prozesse, Maßnahmen der vorangegangenen Managementbewertung sowie Prozessrisiken und -chancen.

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden.

MITARBEIT IN GREMIEN UND VERBÄNDEN

Um Standards mit Blick auf Produktsicherheit und Datenschutz weiterzuentwickeln, bringen wir unsere Erfahrung in nationale und internationale Gremien und Normenkomitees ein und bleiben auf diese Weise auch selbst über zukünftige Richtlinien informiert. Wir sind vor allem in den folgenden Gremien und Ausschüssen aktiv:

- Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI): Arbeitskreise Explosionsschutz, CE-Kennzeichnung (Sicherheit über alle EU-Richtlinien im Kreise der Hersteller, Stoffpolitik, produktbezogener Umweltschutz und ATEX-Sicherheitsaspekte im Explosionsschutz)
- Fachgruppen und Arbeitsgruppen der Deutschen Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik, des Europäischen Komitees für elektrotechnische Normung (CENELEC) und der International Electrotechnical Commission (IEC)

Durch die Gremienarbeit bei OI4, IDTA, PI4.0 unterstützt ifm die Etablierung von Standards für die Digitalisierung der Fabriken und erarbeitet damit firmenübergreifende, interoperable Lösungen.

Durch die Arbeit in den IEC-Gremien haben wir maßgeblich dazu beigetragen, die internationale technische Spezifikation „IEC TS 63208 Edition 1: Security Aspects“ im Normungsgremium IEC SC 121A/MT7 zu erstellen. Diese wurde in den relevanten Fachkreisen der Hersteller von Niederspannungs-Schalt- und -Überwachungsgeräten sehr positiv aufgenommen, da es vorher für die genannten Produkte keine sektor-

spezifische IEC-Norm für Security (funktionale Sicherheit bezogen auf die Lebenszeit) gab.

ERHÖHUNG DER SICHERHEIT DURCH ifm-PRODUKTE

Mit unseren Produkten tragen wir auch zu mehr Arbeitssicherheit in den Betrieben unserer Kunden bei. So entwickeln wir berührungslos wirkende Schutzeinrichtungen, Türschalter, Betätigungselemente und Steuerungssysteme. Durch unsere induktiven Sicherheitssensoren wird etwa in einer industriellen Fertigung zuverlässig erkannt, ob ein Schutzgitter oder eine Schutztüre geschlossen ist. Dort, wo Gefahrenbereiche zuverlässig abgesichert werden müssen, kommen Sicherheitslichtvorhänge und -gitter zum Einsatz. Türschalter mit Zuhaltung bewirken darüber hinaus, dass bewegliche Schutzeinrichtungen wie Schutzgitter, Schutztüren und andere Abdeckungen während einer gefährlichen Situation geschlossen bleiben.

VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

Als weltweit agierende Unternehmensgruppe stammt ein wesentlicher Anteil der Wertschöpfung von ifm aus der Zusammenarbeit mit Lieferanten. Zentral sind für uns deshalb vertrauensvolle und langfristige Partnerschaften. Unsere Lieferanten müssen neben den technischen Anforderungen auch klare Standards hinsichtlich sozialer Aspekte und Umweltbedingungen einhalten.

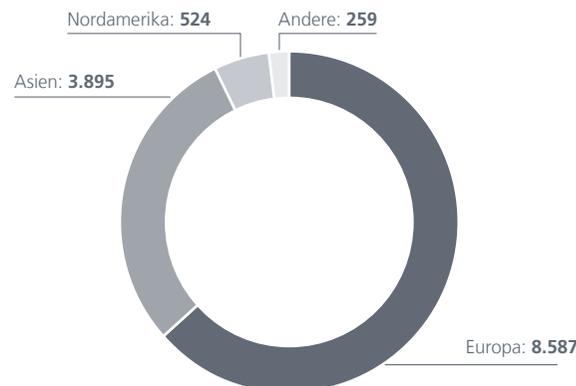
Für Serienmaterial verfügt der Zentraleinkauf über einen Lieferantenpool von etwa 768 Lieferanten und ein weltweites Einkaufsvolumen von rund 322 Mio. Euro. Beschafft werden insbesondere

Materialgruppen wie elektronische und elektromechanische Bauteile und Baugruppen, zerspanend hergestellte Metallteile, Kabel bzw. Kabelkonfektionen, Kunststoffspritzgussteile und Werkzeuge, wobei der globale Beschaffungsmarkt der elektronischen Komponenten größtenteils über den Distributionsmarkt in Deutschland abgewickelt wird. Regional verteilt sich die Beschaffung wie folgt:

Unternehmenssitz

	Anzahl von Lieferanten
Amerika	38
Asien	57
Europa	673
Gesamtergebnis	768

Ursprungsland Ware



Für Handelswaren arbeiten wir mit rund 180 Lieferanten zusammen. Das Einkaufsvolumen betrug im Berichtszeitraum ca. 65 Mio. Euro. Von diesen werden etwa 97 % in Europa, schwerpunktmäßig in Deutschland und Italien, beschafft.

Für Nicht-Produktionsmaterial in der Verantwortung des Einkaufs in Tettng arbeiten wir mit rund 1.125 Lieferanten zusammen. Das Einkaufsvolumen für Investitionsgüter, Dienstleistungen und nicht stücklistengebundene Materialien für unsere Bodensee-Standorte betrug im Berichtszeitraum 44 Mio. Euro. Von diesen werden etwa 95 % in Europa, schwerpunktmäßig in Deutschland, beschafft. Der Fokus der Beschaffung für Investitionsgüter liegt auf Produktionsanlagen, Betriebsausrüstung und Lagersystemen sowie auf dem Material für den Betriebsmittelbau.

Sofern wirtschaftliche Größen und Qualität vergleichbar sind, verfolgen wir den strategischen Ansatz „local for local“. So befinden sich unsere Beschaffungsregionen häufig nah an den Standorten unserer Betriebe. Auch unsere Schwerpunktmaterialgruppen beziehen wir, wenn möglich, über regionale Lieferanten. So wird beispielsweise der Rohkabelbedarf für das Werk in Polen inzwischen zu 75% über den lokalen Markt gedeckt. Einen Großteil der gewichts- und volumenintensiven Materialien für unsere europäischen Standorte beschaffen wir bei lokalen Unternehmen im Umkreis von bis zu 200 km.

KLARE STANDARDS FÜR GESCHÄFTSPARTNER

Bei der Lieferantenauswahl und -förderung verfolgt der Zentraleinkauf der ifm-Unternehmensgruppe einen systematischen Prozess. Dieser berücksichtigt sowohl kaufmännische, qualitative und umweltrelevante Aspekte als auch soziale Themen wie Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und die Einhaltung der Menschenrechte. Alle Neulieferanten werden vor Freigabe besucht, und mindestens der liefernde Produktionsstandort wird evaluiert. Besondere Aufmerksamkeit legen wir dabei auf neue Serienlieferanten. Im Verlauf der Geschäftsbeziehung erfolgen im Zuge der Lieferantenentwicklung und -förderung oder aufgrund von gemeinsamen Projekten weitere Besuche vor Ort.

Von allen Lieferanten erwarten wir, dass sie unsere Wertevorstellungen respektieren und teilen. Deshalb gilt für alle Geschäftspartner ein Verhaltenskodex, der sich an der ifm-Philosophie und dem ifm-Verhaltenskodex orientiert. Demnach dulden wir ausdrücklich weder Diskriminierung, Korruption und Bestechung noch Zwangs- oder Kinderarbeit. Unsere Geschäftspartner haben alle geltenden einschlägigen Gesetze, Richtlinien und Normen einzuhalten, Datenschutz zu gewährleisten sowie Umweltschutz und Arbeitssicherheit in ihrem Einflussbereich zu fördern.

Alle Geschäftspartner in den Bereichen Serie, Handelswaren und Investitionen sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu unterzeichnen und damit die darin festgeschriebenen Anforderungen anzuerkennen. Werden neue oder abweichende Elemente aufgenommen, so fordern wir eine erneute Unter-

schrift. Unterzeichnet ein Geschäftspartner den Verhaltenskodex nicht, so setzen wir uns mit diesem direkt in Verbindung. Wir streben an, dass 100 % dieser Geschäftspartner unsere Anforderungen unterzeichnen und damit ihre Zustimmung erteilen. 99,5 % der Handelswarenlieferanten haben bereits zugestimmt, bei den Serienlieferanten sind es aktuell 98 %.

Auch in den vertraglichen Vereinbarungen mit unseren strategischen Lieferanten sind die wesentlichen Grundsätze des Verhaltenskodex enthalten. Ergänzend dazu haben wir unsere Anforderungen in unseren Einkaufsbedingungen festgeschrieben. Diese beinhalten unter anderem die Achtung der Menschenrechte.

Ergänzend zu Verhaltenskodex und Einkaufsbedingungen weisen wir bei Bestellungen auf unsere Vorgaben zum Umwelt- und Chemikalienmanagement hin. Unser ganzheitliches Umweltmanagementsystem verlangt auch von unseren Geschäftspartnern, ihre Umweltleistung über ein geeignetes Umweltmanagement kontinuierlich zu steigern. Aus diesem Grund fordern wir künftig bei allen bestehenden strategischen sowie bei neuen Lieferanten verstärkt standardisierte Umweltmanagementsysteme ein. Zu diesem Zweck wird jährlich überprüft, welche Bestandslieferanten ein Umweltmanagementsystem installiert haben. Serienlieferanten mit einem Umweltmanagementsystem werden bei Preis- und Konditionengleichheit bevorzugt beauftragt. Gegenwärtig verfügen etwa 43 % unserer Serienlieferanten über ein Umweltmanagement nach ISO 14001, EMAS oder vergleichbaren Standards. Die Anforderungen an unsere Lieferanten beinhalten insbesondere auch

ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement. Dieses soll sicherstellen, dass relevante Gesetze und Verordnungen, insbesondere die EU-Chemikalienverordnung (REACH), die Gefahrstoffverordnung und Arbeitsschutzvorschriften, eingehalten werden. Für alle Kaufteile von Serienlieferanten ist die Einhaltung von REACH und der EU-Richtlinie zur Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS) festes Kriterium im Freigabeprozess. Für alle relevanten Artikel, die unsere Lieferanten an uns liefern, muss die EU-Richtlinie RoHS2 (2011/65/EU) erfüllt werden. Ein geeignetes internes Monitoring-Verfahren soll zudem sicherstellen, dass bestimmte gefährliche Stoffe nicht unabsichtlich in Produkten verbaut werden.

In den Prozessbeschreibungen ist festgelegt, dass alle erforderlichen Dokumente und Nachweise zum Umweltschutz als fester Bestandteil des Freigabeprozesses durch den potenziellen Lieferanten bereitgestellt werden. Dazu gehören Dokumente wie Materialvolldeklarationen, Einträge im International Material Data System (IMDS) oder eine Lieferantendeclaration gemäß der Liste der besonders besorgniserregenden Stoffe (Substances of Very High Concern, SVHC) der ECHA, die Gefährdungspotenziale chemischer Stoffe offenlegt.

Verstößt ein Lieferant gegen grundlegende Anforderungen der Lieferantenbeziehung, leiten wir entsprechende Maßnahmen ein. Diese reichen von einer Ermahnung und der Aufforderung, die Anforderungen zukünftig zu erfüllen, bis zum Beenden der Geschäftsbeziehung.

ÜBERPRÜFUNG UND BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

Lieferanten werden zu allen relevanten Themen des Verhaltenskodex überprüft. Ergänzend zu unserer jährlichen Auditplanung werden anlassbezogen weitere Audits durchgeführt. Die Entscheidung darüber trifft der verantwortliche Abteilungsleiter Supplier Management. In Absprache mit dem Bereich Procurement Category Management. Insgesamt erfolgen pro Jahr etwa 40 Audits.

Jeder neue Lieferant für Serienteile wird vor Aufnahme in den ifm-Lieferantenpool von einem Einkäufer oder Lieferantenentwickler besucht. Fallen vor Ort grobe Verstöße gegen den Umweltschutz auf, wird dieser Lieferant nicht in den Lieferantenpool aufgenommen. Während der ersten Gespräche mit dem Lieferanten werden auch unsere Umweltauflagen – darunter ein geeignetes Chemikalienmanagement – thematisiert, um Vorschriften wie REACH einzuhalten. 2023 wurden keinerlei Verstöße gegen Umweltschutzgesetz und -verordnungen gemeldet.

Auf die Einhaltung der Menschenrechte legen wir bei unseren Lieferanten ein besonderes Augenmerk. So besuchen Lieferantenentwickler oder Einkäufer von ifm unsere Serienlieferanten und evaluieren sie mit Blick auf soziale Aspekte. Im Jahr 2023 gab es keine Auffälligkeiten hinsichtlich wettbewerbswidrigen Verhaltens, Diskriminierungsvorfällen oder Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften. Weltweit sehen wir bei keinem Lieferanten erhebliche Risiken für Kinderarbeit und konnten im Berichtsjahr bei unseren Lieferanten auch keine Vorfälle von Kinderarbeit feststellen.

VERSAND UND LOGISTIK

Der größte Teil der Endprodukte aller Bodenseestandorte wird von Tettang aus täglich zum Logistikzentrum in Essen gefahren, ca. 20 % dieser Produkte werden direkt von Tettang zu Großkunden geliefert. Sowohl das Logistikzentrum in Essen als auch der Standort Tettang-Bechlingen sind „Bekannte Versender“ gemäß Zulassung durch das Luftfahrt-Bundesamt.

Im Logistikzentrum Essen kommen auch die Produkte von allen technischen Standorten weltweit an.



Logistikzentrum Essen

Weiterhin erreicht eingekaufte Handelsware das Logistikzentrum. Durch das Aus- und zum Teil auch Umpacken der Produkte fällt Verpackungsmüll an. Um diesen so weit wie möglich zu reduzieren, werden von allen ifm-Gesellschaften Systemkartons zum Versenden verwendet, die auch weiter zur Einlagerung und für den Transport an die Kunden genutzt werden. Auch einige der größeren Lieferanten von Handelsware liefern ihre Produkte in diesen Systemkartons.

Die Produkte werden dann im vollautomatischen System eingelagert. Zum Versand werden die Kundenaufträge auf Paletten für die Logistkdienstleister bereitgestellt, von diesen übernommen und abtransportiert. Das Logistikzentrum ist relativ neu, so konnte auch direkt ein möglichst energieeffizientes System eingebaut werden. Der äußerst niedrige Energieverbrauch ergibt sich dadurch, dass die zu bewegende Masse der Shuttles und Lifte niedriger als in herkömmlichen Ein-/Auslagersystemen ist. Außerdem ist das Logistikzentrum mit einer intelligenten Stromüberwachung ausgestattet, bei der Energie zurückgewonnen wird, sobald die Lifte und Shuttles bremsen. Hierfür erhielt der Hersteller 2016 den VDI Innovationspreis Logistik.

Das sogenannte Streckengeschäft (Versand von technischen Standorten zum Kunden) wird ausgebaut und in Zukunft sollen die produzierenden Gesellschaften auch selbst an Kunden versenden können. Der Versand findet über Luftfracht und LKW-Transporte statt.



TRANSPORTE ÜBER DRITTANBIETER

Alle weltweiten Transporte werden mit Spediteuren ausgeführt. Transportwege sind Straße und Luft, der Wasserweg wird v.a. aufgrund der langen Transportdauer nur in Ausnahmefällen genutzt. Innereuropäisch werden Transporte auf der Straße ausgeführt. Mit dem Zug ist dies momentan aufgrund der Ländergrenzen (z. B. noch nicht vereinheitlichte Zugsteuersysteme) sehr schwierig. Außereuropäisch wurde die Zugverbindung nach China geprüft, die aber aufgrund von höheren Kosten und einer deutlich längeren Transportdauer derzeit keine gleichwertige Alternative darstellt. Ins außereuropäische Ausland geht der Versand per Luftfracht. Der Luftfrachtanteil beträgt etwa 7,2 Mio. Euro von insgesamt 17,3 Mio. Euro Versand. Dies hängt damit zusammen, dass bei ifm die Lieferfähigkeit ein Schlüsselkriterium im Wettbewerb ist. Nach China und USA wird beispielsweise fünf Mal pro Woche per Luftfracht versandt. Transporte ins außereuropäische Ausland gehen erstmal an die eigenen Lager vor Ort und dann von dort aus zum Kunden.

Für internationale Transporte werden nur die großen Dienstleister genutzt, für Inlandtransporte auch regionale Spediteure. Pro Jahr werden über 1.38 Mio. Pakete versendet. Um die Verpackung gering zu halten, sind Standardkartons in vier verschiedenen Größen vorhanden.

Zur Optimierung der Transportwege erfolgt die Ausweitung der sogenannten Streckengeschäfte. Das heißt, dass ausländische technische Standorte ihre Produkte selbst an die Kunden versenden, ohne Umweg über Essen. Für den Standort in Polen wurde dies bereits 2019 europaweit umgesetzt und 2020 auf die Ziele USA und China ausgeweitet.



05

SOZIALES

„DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS.“

ifm verbindet die Vorteile eines familiengeführten Unternehmens mit denen eines global agierenden Technologie-Entwicklers. Das Ergebnis ist ein sicheres und attraktives Arbeitsumfeld, in dem faires Miteinander, Respekt und die Ideen der Mitarbeitenden Raum bekommen.



STEFFEN FISCHER,
GESCHÄFTSFÜHRUNG
PERSONAL

Nicht nur durch das am 01.01.2023 eingeführte Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, sondern auch durch zahlreiche weitere Audits und Befragungen von Stakeholdern ist das Thema Menschenrechte ein sehr aktuelles Thema dieser Zeit. Die Einhaltung der Menschenrechte ist eine grundlegende Verantwortung jedes Unternehmens, unabhängig von Branche und Größe. Als sozial verantwortungsbewusstes Unternehmen erkennen wir die Bedeutung der Wahrung der Menschenrechte an, um eine nachhaltige und gerechte Zukunft zu schaffen. Nicht nur sind wir uns der Bedeutung bewusst, sondern setzen als Unternehmensgruppe ein Zeichen, indem der Zentralgeschäftsführer Personal zusätzlich zu seiner Aufgabe explizit zum sozialen Nachhaltigkeitsmanager

und Menschenrechtsbeauftragten der ifm-Unternehmensgruppe auf Geschäftsleitungsebene ernannt wurde. So wollen wir ein abgestimmtes Vorgehen in allen weltweiten Gesellschaften sicherstellen. Wir begreifen uns als verantwortlichen Teil der Gesellschaft und können daher Einfluss auf diese sowie die Umwelt nehmen. Daher haben wir eine Verpflichtung, sicherzustellen, dass wir unser Geschäft in Übereinstimmung mit den grundlegenden Menschenrechten betreiben. In diesem Berichtsteil über soziale Nachhaltigkeit möchten wir unsere Bemühungen und Fortschritte unter anderem bei der Einhaltung der Menschenrechte transparent darstellen und unsere Verpflichtung bekräftigen, diese Rechte in all unseren Geschäftsbereichen zu respektieren und zu fördern. Wir glauben, dass nur durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden, Lieferanten, Kunden und Interessengruppen eine nachhaltige Zukunft für alle möglich ist.



Die Sympathie der Mitarbeiter lässt sich zwar manchmal erkaufen. Sie ist aber nicht viel wert, wenn sie nicht freiwillig gegeben wird.

ifm-Unternehmensphilosophie



ORGANISATION UND MANAGEMENT

Die Grundsätze unserer Personalarbeit sind in der ifm-Personalstrategie festgeschrieben. Sie unterstützt die Unternehmensstrategie und orientiert sich an der ifm-Philosophie mit dem Leitmotiv „Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns“. Bei unseren Entscheidungen berücksichtigen wir stets zentrale Megatrends wie demographischer Wandel, Wertewandel, Digitalisierung und Virtualisierung, Globalisierung sowie knapper werdende Ressourcen. Deshalb hat die ifm-Unternehmensgruppe mit Blick auf ihr Personalmanagement fünf wesentliche Kernthemen definiert, welche im Zuge der HR-Strategie 2021–2025 weiterentwickelt wurden:

WACHSTUM & ENTWICKLUNG

In der lokalen Umgebung unserer weltweiten Standorte ist unsere Arbeitgeberattraktivität herausragend.

Die Feedback-Kanäle und Mitarbeitereinbindungen werden erweitert. Zu nennen sind hier beispielsweise die Formate: Fragen an die Geschäftsleitung sowie die Kamingsgespräche. Des Weiteren wird die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten Standortübergreifend optimiert. Auch werden Schulungsangebote in Zukunft vorwiegend international Angeboten.

INTERNATIONALISIERUNG

Wir bilden an allen Standorten weltweit aus und qualifizieren uns. Wir lernen lebenslang und richten uns an den Anforderungen der Zukunft aus. Wir



Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns.

Leitmotiv der ifm-Philosophie



sorgen für einen regen interkulturellen Austausch, insbesondere zu Verbesserungen.

Auch personalseitig wird das internationale Wachstum sichergestellt. Hierzu findet ein regelmäßiger internationaler Austausch zu wichtigen HR-Themen statt. Zur Erreichung des strategischen Ziels soll auch das erstmalig erstellte internationale HR-Handbuch beitragen.

GLOBALISIERUNG & VIELFALT

Länder- und kulturübergreifend verbinden alle ifm-Beschäftigten die Werte aus der Firmenphilosophie. Unabhängig von Sprache, Kultur und Religion sind wir ein starkes ifm-Team. Wir sprechen uns gegen jegliche Form der Diskriminierung aus und prägen eine Kultur der Wertschätzung und Offenheit gegenüber allen Unterschieden, welche wir als Potential der Wertschöpfung erachten.

DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung vereinfacht Prozesse und steigert unsere Effizienz. Teams nutzen smarte und kollaborative Technologien, um ihre Arbeitsweise zu optimieren und transparent zu kommunizieren.

Um das strategische Ziel im Bereich der Digitalisierung zu erreichen, werden beispielsweise verstärkt digitale Tools zur Erhöhung der Effektivität und Effizienz unserer HR-Prozesse eingesetzt. Durch die ifm-Lernfabrik werden auch schwerpunktmäßig Weiterbildungen zur Digitalisierung und Arbeit 4.0

angeboten. Für die Zeit nach Corona wurde ein angepasstes Rahmenkonzept in Bezug auf mobiles Arbeiten/Homeoffice für Deutschland verabschiedet, welches wir auch im Berichtsjahr 2023 weiter gelebt haben.

NACHHALTIGKEIT

Wir haben als ifm ein für alle wahrnehmbares, erlebbares und in unserer Branche herausragendes Image als Arbeitgeber, der Nachhaltigkeit lebt, sowohl in Bezug auf Umwelt als auch auf soziale Aspekte.

Im Hinblick auf das strategische Ziel zur Nachhaltigkeit führen wir beispielsweise regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zu den Themen „Arbeit und Leben“ und „Gesundheit“ durch. Die Erkenntnisse aus diesen Befragungen werden dann im betriebswirtschaftlichen Rahmen umgesetzt. Auch im Berichtsjahr 2023 wurden wieder Vorbereitungen für eine erneute Befragung Anfang 2024 getroffen.

Im Zuge der Nachhaltigkeit haben wir auch einen Manager für soziale Nachhaltigkeit ernannt und es wird ein Konzept erstellt, in welchem dargelegt wird, was soziale Nachhaltigkeit im Rahmen des Drei-Säulen-Modells für ifm bedeutet. . Dieses Konzept wurde im Berichtsjahr 2023 weiter verfeinert und dem Thema der sozialen Nachhaltigkeit wurde in Form der Ausweitung von Ressourcen durch einen Referenten für soziale Nachhaltigkeit weitere Wichtigkeit verliehen.

Um das Wachstum der ifm-Unternehmensgruppe erfolgreich zu gestalten, werden grundlegende Personalthemen zentral abgestimmt und wo immer möglich standardisiert. Zugleich setzen wir die Personalstrategie dezentral um, damit wir auf lokale und marktspezifische Erfordernisse flexibel reagieren können. Zentrale und dezentrale Verantwortlichkeiten sind in entsprechenden Handbüchern festgeschrieben.

Für eine kontinuierliche Verbesserung der operativen Personalaufgaben richten wir weiterhin spezielle Austauschforen ein. Darüber hinaus arbeiten wir daran, derzeit noch nicht miteinander verknüpfte Einzelprozesse ganzheitlich zu betrachten und bei Bedarf miteinander zu verbinden. Neue Entwicklungen, Personalthemen und Megatrends beobachten wir kontinuierlich und reagieren zunehmend mit abgestimmten zentralen Lösungsansätzen.

ENTLOHNUNG

Wir bieten unseren Beschäftigten eine faire, angemessene und regional angepasste Entlohnung. Unser Vergütungsmodell ist so angelegt, dass jeder Stelle ein Gehaltsband entsprechend der erforderlichen Qualifikation und Berufserfahrung sowie dem notwendigen Wissen zugeordnet wird. Aspekte wie Geschlecht, Religion oder andere Faktoren spielen keine Rolle. Darüber hinaus werden alle Beschäftigten in Form einer Erfolgsprämie am Unternehmenserfolg beteiligt. Zeitarbeitnehmer sind nicht Teil dieses Abrechnungssystems, Schichtzuschläge werden jedoch an Leiharbeitsfirmen weitergegeben.

Wir haben das eigene an ERA (Entgelttarifvertrag) angelegte Modell NEXX entwickelt. NEXX wird vom Verband anerkannt und mittlerweile als Alternative zu ERA empfohlen. ifm ist keinem Tarifvertrag angeschlossen, weil die Bedingungen des Entgelttarifabkommens (ERA) nicht der Personalpolitik des Unternehmens entsprechen – insbesondere mit Blick auf eine leistungsorientierte Entlohnung.

ARBEITNEHMERRECHTE

Als Unterstützer der Ethical Trading Initiative (ETI) haben wir den ETI Base Code anerkannt, der auch die Vereinigungsfreiheit unserer Beschäftigten umfasst. Der ETI Base Code ist in allen verfügbaren Sprachen im internen Knowledgenetwork von ifm hinterlegt und wird zusätzlich regelmäßig ausgehängt. Wir informieren unsere Beschäftigten zeitnah und orientieren uns an den gesetzlichen Fristen. Wir sind überzeugt, die Arbeitnehmerrechte und die Einhaltung der Menschenrechte so besser fördern zu können. Im Berichtsjahr 2023 haben wir die Vorbereitungen getroffen um eine eigene Konzernrichtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte bei ifm zu verfassen.

Insbesondere bekennen wir uns dazu,

- dass Beschäftigte ohne Unterschied das Recht haben, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen,
- dass der Arbeitgeber eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihrer organisatorischen Tätigkeit einnimmt,

- dass Arbeitnehmervertreter nicht diskriminiert werden und Zugang zur Ausübung ihrer repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz haben und
- dass der Arbeitgeber im Falle einer gesetzlichen Einschränkung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen die Entwicklung paralleler Mittel für unabhängige und freie Vereinigungs- und Verhandlungstätigkeiten erleichtert und nicht behindert.

Bei der Geschäftseinheit ifm electronic gmbh und bei ifm prover USA, inc. wurden 2019 von einem unabhängigen Dritten Ethik-Audits im Rahmen der Sedex Members Ethical Trade Audits (SMETA) durchgeführt. Bei diesen Audits wird auch die Einhaltung des ETI Base Codes überprüft (für mehr Informationen siehe Kapitel Compliance Management). Im Jahr 2022 wurde erneut eine Auditierung durchgeführt. Dabei gab es keine Betriebsstätten, bei denen das Recht aller Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen möglicherweise verletzt wurde oder erheblich bedroht sein könnte.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

HERAUSFORDERUNGEN

Der vorherrschende Fachkräftemangel in Kombination mit dem demografischen Wandel schränkt potenzielle Bewerberkreise innerhalb Deutschlands immer stärker ein. Mit diesem Problem sieht sich auch die ifm-Unternehmensgruppe an allen Standorten konfrontiert. Hinzu kommt der Umstand, dass Mitbewerber vor denselben Herausforderun-



gen stehen, was einen kompetitiven Arbeitsmarkt massiv begünstigt. Ein Teil des Fachkräftemangels speziell in unserer Branche ist auch auf das sehr eingeschränkte Nischen-Know-how bei den Bewerberinnen und Bewerbern zurückzuführen. Darüber hinaus gestaltet die geringe Arbeitslosigkeit in den Regionen der ifm-Standorte, insbesondere im Bodenseekreis, die Besetzung von freien Stellen als sehr schwierig.

Neben den Entwicklungen auf dem freien Markt führen auch interne Prozesse zu speziellen Herausforderungen, mit denen wir uns als ifm auseinandersetzen müssen. Durch stetiges Wachstum und große Erfolge der letzten Geschäftsjahre vollzieht sich der Wandel vom mittelständischen Unternehmen zum globalen Konzern kontinuierlich und unaufhörlich. Dies erfordert einen erhöhten Struktur- sowie Organisationsbedarf und entsprechende Maximierung des Personals. Ferner bedingen die Herausforderungen der Digitalisierung sowohl bei Bestandsmitarbeitenden (Upskilling) als auch bei der Gewinnung neuer Talente (digital Recruiting) neue Arbeitsabläufe- und -werkzeuge im Personalbereich. Den Schwerpunkt legen wir auf eine Vereinheitlichung von Prozessen und Angeboten, um ganzheitlich und im Sinne der Unternehmensgruppe am Markt zu agieren.

CHANCEN UND RISIKEN

CHANCEN

Aufgrund des beständigen Wachstums der ifm-Unternehmensgruppe sowie des in der Philosophie verankerten Bekenntnisses, keine Beschäftigten betriebsbedingt zu entlassen, kann sich ifm als

sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber positionieren. Um das allgemein positive Image von ifm weiterzuverbreiten und auch neue digitale Kontaktmöglichkeiten innerhalb der Candidate Journey zu schaffen, ist 2024 die Implementierung eines weltweiten Karriereportals geplant. Dadurch steigern wir die Mobilität innerhalb des Konzerns, schaffen aber auch Transparenz für weltweite Talente und erweitern unsern Talentpool. Ermöglicht wird dies durch den Rollout einer internationalen Human-Capital-Management-Suite (HCM-Suite) in den kommenden Jahren. Auf dieser HCM-Suite werden weltweit Stellen ausgeschrieben. Das weltweite Karriereportal dient hierbei als Plattform, auf der die Stellen gespeichert werden. Dies erleichtert die Zusammenarbeit und Koordination innerhalb der verschiedenen Personalabteilungen. Mithilfe der internationalen Niederlassungen können wir den Talentpool deutlich erweitern.

Mit unserer gelebten Philosophie heben wir uns als ifm-Unternehmensgruppe von Marktbegleitern ab. Insbesondere die verankerten moralischen Prinzipien, wie etwa der Verzicht auf die Produktion zu militärischen Zwecken, stellen in einer Zeit, in der Sinnhaftigkeit im Arbeitsleben eine immer größere Rolle spielt, ein Alleinstellungsmerkmal dar.

Wir haben den Anspruch, dass sich sowohl Vorgesetzte als auch unsere Beschäftigten mit dem Unternehmen und seiner Philosophie identifizieren. Unser Image als attraktiver Arbeitgeber fördern wir, indem wir wettbewerbsfähige Entgeltsysteme, Arbeitszeitmodelle und zusätzliche Leistungen anbieten – darunter Qualifizierungsangebote und Entwicklungspfade, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, vermehrte Angebote zur Kinder-

betreuung und Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge. Mit dem Prämienprogramm „Freunde zu Kollegen machen“ erkennen wir das besondere Engagement unserer Mitarbeitenden in Bezug auf die Besetzung vakanter Stellen an. Wir erhalten immer wieder Bewerbungen aufgrund von Mitarbeiterempfehlungen. Dieses Engagement wird von uns mit einer einheitlichen Prämie belohnt. Dadurch stärken wir die Passgenauigkeit eingehender Bewerbungen und erzeugen so ein hohes Commitment für ifm als Arbeitgeber.

RISIKEN

Der Wandel von ifm hin zu einem Konzern beinhaltet auch Risiken. Insbesondere die notwendigen Anpassungen der Organisationsstrukturen, wie eine stärkere Betonung zentraler Leitlinien und Vorgaben, könnten zu langsam oder unzureichend umgesetzt werden und so ein weiteres Wachstum bremsen.

Unsere verschiedenen Standorte sehen sich mit individuellen Herausforderungen konfrontiert. In den kommenden Jahren wird sich zeigen, inwiefern die eingeschlagenen Pfade diese Herausforderungen meistern und wo diese zu neuen Problemen führen. Es wird sich auch zeigen, ob ifm neue Standorte dort errichten muss, wo benötigte Talente am besten zu finden sind. Durch den demografischen Wandel, der in den allermeisten westlichen Industrieländern insbesondere in den nächsten zehn Jahren an Fahrt aufnimmt, wird sich die Konkurrenzsituation weiter verschärfen.

MANAGEMENTANSATZ

Die Bedeutung zufriedener und motivierter Mitarbeitender ist dem Management bewusst: Letztlich kann die ifm-Unternehmensgruppe nur dann neue Mitarbeitende gewinnen und bestehende halten, wenn attraktive Arbeitsbedingungen geboten werden. Hier verfolgen wir eine klare und transparente Kommunikationspolitik. So stellen sich sowohl die Inhaber als auch sämtliche Geschäftsführer regelmäßig den Fragen von Beschäftigten oder informieren in Form von Podcasts oder Interviews. Zusätzlich finden situationsbezogene Befragungen der Beschäftigten statt, die systematisch ausgewertet und aus denen entsprechende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Daneben werden Bewertungsplattformen wie etwa glassdoor.com analysiert und eingegangene Bewertungen beantwortet.

Aktuell fokussieren wir uns insbesondere auf folgende Themen:

- Stärkerer Fokus auf aktuelle Themen wie Work-Life-Balance, Kinderbetreuung, Gesundheit/Wellbeing
- Strategien und Konzepte zu relevanten Themen der sozialen Nachhaltigkeit.
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten (grow!)
- Verbesserung der Führung/Führungskräfteschulungen (Lead²)
- Wir setzen auf Nachwuchskräfte, die sich noch in einer Ausbildung oder einem Studium befinden und qualifizieren sie intern weiter.

MASSNAHMEN UND BEISPIELE

Um neue Talente zu gewinnen und zu halten, bauen wir das Bewerbermanagement und unser Management zur Mitarbeiterbindung aus. Zu diesem Zweck verstärken wir das Personalmarketing und unsere Recruiting-Maßnahmen und führen eine weltweite HCM-Suite zur digitalen Optimierung des strategischen Personalmanagements ein.

Die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern wird zunehmend zentral koordiniert, um einheitlichere Standards zu setzen.

Ergebnisse

	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Gesamt	7.972	8.595	8.896
Deutschland	4.839	5.127	5.266
Produktion Ausland	1.525	1.764	1.845
Vertrieb Ausland	1.608	1.704	1.785
Summe Ausland	3.133	3.468	3.630
Vertragsart (ohne Leiharbeiter und Freelancer)	7.702	8.397	8.778
Befristet	1.459	1.755	1.663
Unbefristet	6.243	6.642	7.145
Geschlecht	7.972	8.595	8.896
Weiblich	3.594	3.939	3.952
Männlich	4.378	4.656	4.944
Beschäftigtenkategorie	7.972	8.595	8.896
Auszubildende	236	228	232
Leiharbeiter	270	198	118
Gewerbliche	2.547	2.844	2.709
Angestellte	4.919	5.325	5.837
Fluktuation in Prozent*	5,16	5,67	5,64

* Ohne Befristungen, mit Pensionierung, Kündigung Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Aufhebungsvertrag



ERGEBNISSE

Im Berichtsjahr haben wir weltweit 1.327 neue Beschäftigte gewonnen und 31 Auszubildende übernommen. Die langjährige Firmenzugehörigkeit von bis zu 42 Jahren sowie eine niedrige Fluktuationsquote verstehen wir als Ausweis des guten Arbeitsklimas.

AUSBLICK UND ZIELE

Ziel der kommenden Jahre ist es, ifm bei noch mehr Personen innerhalb der relevanten Zielgruppen als „Employer of Choice“ zu positionieren. Hierzu werden insbesondere das Employer Branding ausgebaut und ein neues Design weltweit ausgerollt, welches die Employer Value Proposition anschaulich vermittelt. Zudem werden die Strukturen innerhalb der HR-Organisation den sich verändernden Ansprüchen einer wachsenden Organisation angepasst, Doppelstrukturen möglichst entfernt und Verantwortlichkeiten klarer verteilt. Hinzu kommt eine intensivere Schulung aller am Personalgewinnungsprozess beteiligten Personen, um moderne, innovative Maßnahmen der Personalgewinnung umsetzen zu können und die Candidate Experience zu verbessern.

ifm ist seit 2015 durchgängig als ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb gelistet und in der jährlichen Fokus-Umfrage der Top-Arbeitgeber im vorderen Feld platziert.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir legen besonderen Wert auf ein sicheres Arbeitsumfeld und eine aktive Gesundheitsförderung. Damit fördern wir die Motivation und die Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten.

Ebenso erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie weltweit ein hohes Niveau von geltenden Arbeitssicherheitsstandards einhalten und den Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten fördern (für mehr Informationen siehe Kapitel Verantwortungsvolle Beschaffung).

Wie im Bericht der Vorjahresperiode erwähnt konnte nun in der Berichtsperiode 2023 eine erfolgreiche Zertifizierung nach ISO 45001 erfolgen.

Damit wollen wir auf der einen Seite bisher noch nicht erkannte Risiken schneller erkennen, aber auch die damit verbundenen Chancen zur ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen. Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden am Ende des Tages gesund zu ihren Familien zurückkehren.

Im Rahmen unseres Arbeitsschutzmanagementsystems wenden wir zukünftig verstärkt die Methoden des PDCA-Zyklus an, verbunden mit einer offenen, zielgerichteten sowie respektvollen Kommunikation auf allen Ebenen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

Auch werden wir mit einem einfachen Kennzahlensystem und klar kommunizierten Zielen alle Manage-

mentebenen sowie alle Beschäftigten in den gestarteten Verbesserungsprozess einbeziehen.

Wir haben begonnen, die Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzaktivitäten an den Standorten in Deutschland zu prüfen und, wo es möglich ist, zu bündeln. Als erster Erfolg konnten die einzelnen BGM-Gruppen (Betriebliches Gesundheitsmanagement) an den Standorten auf eine gemeinsame Basis gestellt werden, ebenso die Arbeitssicherheit.

Vorhandene Kennzahlen und gelebte Prozesse bilden die Basis für unser aktuelles Handeln. Im Rahmen unseres eingeleiteten kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden sie untersucht. Dabei wird kritisch hinterfragt, wie diese in das äußerst innovative Umfeld von ifm passen. Halten die Prozesse oder Kennzahlen dieser Prüfung nicht stand, müssen sie in enger Abstimmung mit den Verantwortlichen, Führungskräften und den Mitarbeitenden an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden. Wie in der Vergangenheit auch, wurden auch in der Berichtsperiode 2023 die Mitarbeiter des Arbeitsschutzes weiter qualifiziert um die gewohnten Standards zu halten und aktuelle Themen zu verfolgen.

ARBEITSSICHERHEIT

Um Gefährdungen für unsere Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden, werden an allen Standorten Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Hierzu werden Arbeitsplätze, Maschinen oder Gefahrstoffe beurteilt sowie Schutzmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Dabei werden die

Führungskräfte durch den Betriebsarzt und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten und unterstützt.

Sofern Restgefahren verbleiben, werden die Beschäftigten in Unterweisungen oder Betriebsanweisungen auf diese Gefahren hingewiesen. Die notwendigen Verhaltensregeln werden erklärt oder beschrieben. Alle Ereignisse, die zu Verletzungen geführt haben, werden dokumentiert und regelmäßig in entsprechenden Gremien besprochen, wie bspw. der quartalsmäßigen ASA-Sitzung (Arbeitsschutzausschuss) um Abstellmaßnahmen festzulegen.

Im Rahmen der Arbeitssicherheit arbeiten wir eng mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement

zusammen und sind immer bemüht innovative Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten zu gestalten.

VERBESSERUNGEN IM GESUNDHEITSSCHUTZ

Nur gesunde Beschäftigte kommen gerne zur Arbeit und erbringen die Leistung, die ein schnell wachsendes Technologieunternehmen benötigt. Aus diesem Grund ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ein wichtiger Teil der Personalstrategie in Deutschland. Es basiert auf den drei Säulen Gesundheitsförderung, Gesunde Arbeitsumgebung und Gesunde Führung. Sie beinhalten einerseits Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung wie beispielsweise umfassende Sport- und Bewegungsangebote.

Darüber hinaus sind die Erhebung von Kennzahlen und Analysen, die Durchführung von Sportevents und Umfragen, Präventionskurse und Betriebs-sportgruppen oder der Einsatz von Betriebsärzten Bestandteil des BGM.

Im Rahmen des BGM wird jedes Jahr ein Schwerpunktthema gewählt. Zu den verschiedenen Schwerpunktthemen werden dann über das ganze Jahr Maßnahmen angeboten. Darüber hinaus werden die Beschäftigten mittels verschiedener Formate sensibilisiert und spezifisches Wissen wird über das gesamte Jahr hinweg vermittelt. 2023 wurden neben Intranet-Artikeln auch Online-Vorträge und Workshops angeboten. Für Führungskräfte gab es spezielle Angebote innerhalb der Aktionsreihe Gesundes Führen. Die Laufgruppe sowie Sportkurse

und verschiedene Läufe wurden im Jahr 2023 wie bisher gewohnt fortgeführt und stets gut besucht.

Neu eingeführt wurde als Pilotprojekt an einigen Standorten eine psychologische Beratung für die Mitarbeiter, welche vom Arbeitgeber finanziert wird und den Mitarbeitern in Akutsituationen zur Verfügung stehen soll. Außerdem wurde deutschlandweit eine Kampagne zum Thema „Brustgesundheit“ durchgeführt. Hier wurden die Beschäftigten über das Thema Brustkrebs informiert und konnten an verschiedenen Angeboten wie Vorträgen oder Workshops teilnehmen.

Im Berichtsjahr fand erstmal ein deutschlandweiter digitaler Gesundheitstag statt. Die digitalen Angebote wurden in den jeweiligen Standorten mit Präsenzmaßnahmen wie zum Beispiel Vorträgen, Worskshops und Screenings ergänzt.

Im September 2023 wurde mit dem deutschlandweit einheitlichen Schwerpunktthema „Der gesunde Körper“ das neue deutschlandweite Gesundheitsmanagement etabliert. Die Vorbereitungen für die Festlegung der Schwerpunktthemen für das Jahr 2024 wurden schon in 2023 begonnen. 2024 sollen die Themen „Der gesunde Geist“ und das „Gesunde Umfeld“ thematisiert werden.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Die ifm-Unternehmensgruppe will ihren Beschäftigten anspruchsvolle Aufgaben bieten und sie zugleich befähigen, diese auch zu meistern. Jeder ist gefragt, aktiv einen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Zu diesem Zweck setzen wir auf eine systematische Aus- und Weiterbildung – ganz im

Kennzahlen zur Arbeitssicherheit der Standorte am Bodensee *

	2021	2022	2023
Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle	22	24	42
Anzahl meldepflichtige Ausfalltage infolge von Arbeitsunfällen	342	350	581
Anzahl Wegeunfälle	12	15	7
Anzahl Ausfalltage infolge von Wegeunfällen	507	235	191

* Die Zahlen berücksichtigen derzeit alle Mitarbeitenden und Leiharbeiter der Standorte am Bodensee. Einzelne Mitarbeiterkategorien werden nicht gesondert erhoben.

Arbeitsunfälle

	2020	2021*	2023
Arbeitsunfälle (1000-Mann-Quote)	3,2	17,1	16,44

* Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen nur die Zahlen des Jahres 2021 vor. Die Zahlen der BGTEM werden immer ca. im Juli geliefert.

Sinne unserer Unternehmensphilosophie: „In Sicherheit erfolgreich groß werden“. Daraus folgt unser Anspruch, zur richtigen Zeit, am richtigen Ort, im richtigen Umfang und in der richtigen Organisation die richtigen Mitarbeitenden zu beschäftigen.

Entsprechend den Bedürfnissen der Fachbereiche richten wir die Aus- und Weiterbildung immer wieder neu aus und gleichen dazu den Bedarf regelmäßig mit den Fachabteilungen ab. So haben wir beispielsweise die Ausbildungskapazität hinsichtlich IT-Kompetenzen erhöht. Die Personalentwicklung ist sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene implementiert. Sie ist eingebettet in unsere weltweite Personalstrategie, bietet unseren Beschäftigten eine langfristige Perspektive und trägt gleichermaßen zur Erreichung unserer Unternehmensziele bei. Die darin verankerte ifm-Talentstrategie unterstreicht die hohe Bedeutung des Talentmanagements.

Externe Seminare oder Inhouse-Schulungen sowie -Weiterbildungen werden von ifm von der Personalentwicklung oder der Fachabteilung organisiert und deren Kosten getragen. Bei externen Aus- und Weiterbildungen, wie beispielsweise Meister, Bachelor oder Master, übernehmen wir als Richtwert 50 % der Arbeitszeit und 50 % der Kosten. In der ifm electronic gmbh und der ifm group services gmbh erhalten Mitarbeitende 5 Tage bezahlte freistellung für Aus- und Weiterbildungen. Dabei können stets individuelle Einigungen getroffen werden. Bildungsurlaub kann jederzeit beantragt werden. Außerdem ermöglichen wir eine Arbeitszeitreduzierung, damit unsere Beschäftigten berufsbegleitend studieren können.

Durchschnittlich absolvierten Beschäftigte der Standorte in Tett nang Bechlingen, Kressbronn und Langenargenim Berichtsjahr 5,02 Aus- und Weiterbildungstage; Beschäftigte der electronic gmbh Tett nang und Wasserburg absolvierten im Berichtsjahr durchschnittlich 2,48 Aus- und Weiterbildungstage (über ifm group services und electronic hinweg: 1,81 Aus- und Weiterbildungstage pro MA) sowie 943,5 Stunden Englischunterricht (ifm group services) bzw. 888 Stunden Englischunterricht (electronic gmbh). In Essen nutzten unsere Beschäftigten durchschnittlich 4,01 Tage (2022:2,25 2021: 1,05) für Softskill- und fachspezifische Schulungen und erhielten über 500 Stunden Englischunterricht (2022: 480; 2021:139). Darüber hinaus nahmen 344 Beschäftigte an Produktschulungen teil. Die Mitarbeitenden des Vertriebs Deutschland haben 2023 in Summe rund 2400 Stunden Englischunterricht wahrgenommen.

Die Entwicklung und Förderung unserer Beschäftigten ist eine zentrale Aufgabe aller Führungskräfte, die ihre Beschäftigten auf diesem Weg mitnehmen, motivieren und bei der Umsetzung der Maßnahmen begleiten sollen. So werden Beschäftigte bei ifm zielgerichtet gefördert und in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt.

Um Führungspositionen aufzubauen, haben wir am Standort Essen ein Trainee-Programm verabschiedet und 2020 erfolgreich implementiert. Derzeit sind zwei Trainees Teil des Programms und zwei weitere Trainees werden zeitnah einsteigen. Die Führungskräftekompetenz stärken wir derzeit auf Grundlage des K8-Modells, die Führungskräfteweiterbildung wird seit 2018 national und international organisiert. In dem Führungskompetenzmodell K8



344
BESCHÄFTIGTE
NAHMEN AN
PRODUKT-
SCHULUNGEN TEIL

wurden acht Führungskompetenzfelder definiert, welche in einem hohen Maße zur Sicherung eines langfristigen Unternehmenserfolges und zur Umsetzung der in der Firmenphilosophie verankerten Leitsätze beitragen (Kompetenzfelder: Problemlösekompetenz, Fach- und Prozesskompetenz, Konfliktkompetenz, Kommunikation und Kooperation, soziale und interkulturelle Kompetenz, Mitarbeiterführungskompetenz, unternehmerisches Handeln und konsequente Umsetzung, Innovationskompetenz). Alle Führungskräfte im NEXX- System erhalten in zwei jährlichen Gesprächen (K8- Gespräch und Leistungsbeurteilungsgespräch) eine Leistungsbeurteilung und vereinbaren konkrete Ziele, die gezielte Weiterbildungsmaßnahmen anstoßen können.

Das Programm grow! hat das Ziel, vorhandenes Potenzial im Unternehmen sichtbar zu machen. ifm will Talente identifizieren und fördern, um somit bei einer Nachfolgeplanung auf interne Potenziale zurückgreifen zu können. Angesprochen sind sowohl Talente, die noch keine Experten- oder Führungsrolle innehaben und für die bisher keine konkrete Zielposition feststeht, als auch bereits vorhandene Mitarbeitende, Führungskräfte und Experten, für die eine Entwicklung auf eine höhere Position innerhalb der nächsten zwei Jahre ansteht. Das Talentprogramm grow! startete im Januar 2022 als Pilot in den Gesellschaften ifm group services gmbh und ifm electronic gmbh der Standorte Tett nang, Kressbronn und Essen. Ab 2023 greift dieses Programm für alle deutschen ifm-Gesellschaften. Für Mitarbeitende, Führungskräfte und Experten, für die eine Entwicklung auf eine höhere Position innerhalb der nächsten zwei Jahre ansteht,

besteht grow! aus einem Development Center (mit anschließender individueller Entwicklungsjourney).

Das Programm lead² setzt bei der gezielten und individuellen Entwicklung unserer Experten und Führungskräfte an. Verpflichtende Schulungsangebote, Workshops, Coachings etc. ermöglichen eine regelmäßige und individuelle Entwicklung. Das Programm setzt sich aus Pflichtveranstaltungen und einem Wahlpflichtprogramm zusammen. Während die Bausteine im Pflichtprogramm vorgegeben sind, kann das Wahlpflichtprogramm individuell nach Bedarf zusammengestellt werden. Für die Teilnahme werden zehn Stunden im Jahr vorausgesetzt. Lead² startete zum 1. Januar 2022.

Im Rahmen eines Cross-Mentoring-Programms an den Bodenseestandorten geben erfahrene Führungskräfte unterschiedlicher Unternehmen ihre Erfahrungen an Nachwuchsführungskräfte weiter. So erhalten sie nicht nur neue Perspektiven, sondern lernen jenseits der unternehmenseigenen Hierarchie offener und vertrauensvoller von ihren Mentoren.

ifmLERNFABRIK

Die ifmLernfabrik ist die virtuelle Dachorganisation der dezentral organisierten Personalentwicklungsbereiche aller deutschen ifm-Standorte. Neben dieser gemeinsamen Plattform zur Personalentwicklung ist die dezentrale Organisation bestimmend für eine verbindliche sowie nachhaltige Wissens- und Qualitätssicherung.

Das Team der ifmLernfabrik besteht aus den Personalentwicklungsverantwortlichen aller

deutschen ifm-Standorte und ist die zentrale Anlaufstelle zu allen Weiterbildungsthemen, die in acht Säulen gebündelt werden:

Ausbildung Wir haben den Anspruch, unsere Auszubildenden mit dem notwendigen Handwerkszeug auszustatten und unsere Ausbilder bestmöglich zu unterstützen. Sowohl für Auszubildende und Studierende als auch für Ausbildungsbeauftragte bieten wir regelmäßige Schulungen und Workshops an.

Pflichtschulungen Zu den Pflichtschulungen zählen alle Weiterbildungsmaßnahmen, die regelmäßig vorgeschrieben sind, darunter beispielsweise Lötschulungen für Produktionsmitarbeitende, Sicherheitsunterweisungen oder Ersthelferschulungen.

ifm-Wissen Unter dem Motto „Mitarbeitende schulen Mitarbeitende“ wollen wir dazu beitragen, dass unternehmensspezifisches Wissen weitergegeben und vermittelt wird. Zu den Maßnahmen zählen Firmenpräsentationen, Produktinformationen sowie Innovationen und Technologien.

Führungskräfteentwicklung Allgemeine Schulungen für Führungskräfte werden zentral organisiert. Spezielle Weiterbildungen für Führungskräfte wie Coaching oder Cross Mentoring sind nach Absprache mit der Personalentwicklung möglich.

Sprache und interkulturelle Kompetenz Vor dem Hintergrund unserer wachsenden Internationalität bieten wir unseren Beschäftigten ein bedarfsgerechtes Sprachtraining sowie Vorträge zu Themen wie interkulturelle Kompetenz oder Vielfalt.

Softwaretraining Aufgrund der dynamischen Veränderungen im Softwarebereich bieten wir in allen relevanten Programmen, beispielsweise SAP, Grundlagen- und Updateschulungen sowie offene Softwareschulungen an.

Arbeit und Leben Im Bereich Gesundheitsmanagement bieten die verantwortlichen Projektgruppen an den Standorten ein breites Angebot zum Thema Gesundheit, darunter Präventionskurse oder eine Betriebssportgruppe.

Allgemeine Themen Auch zu weiteren Themen, etwa zu Methoden und Sozialkompetenzen, zu Arbeitstechniken oder zum Zeit- oder Projektmanagement, werden Schulungen durchgeführt.

Auf Grundlage der ifmLernfabrik wird die Weiterbildungslandschaft in Deutschland weiter ausgebaut. Zu den Weiterbildungs- und Schulungsmöglichkeiten werden alle Beschäftigten regelmäßig informiert.

VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Als international tätiges Unternehmen lebt und schätzt die ifm-Unternehmensgruppe die Vielfalt ihrer Belegschaft. In Zeiten von Globalisierung, Individualisierung und Fachkräftemangel betrach-

ten wir sie als Markt- und Wettbewerbsvorteil. Der seit Jahren prognostizierte Fachkräftemangel in Form eines „War for Talents“ hat sich mittlerweile noch weiter verstärkt und stellt für die ifm-Unternehmensgruppe eine große Herausforderung dar. Unterschiedlich geprägte Menschen mit individuellem Hintergrund sehen wir bei der Erreichung der Unternehmensziele als Chance, indem wir von differenzierteren Lösungsansätzen durch unterschiedliche kulturelle Kontexte und Erfahrungshorizonte profitieren. Gleichzeitig sehen wir das Risiko, dass dieser soziale Veränderungsprozess nicht gelingt. Das Management ist in diesem Prozess besonders gefordert, um einerseits die Unternehmensziele sicherzustellen und andererseits eine positive Unternehmenskultur zu fördern und attraktive Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden weiter auszubauen. Als eine wichtige Maßnahme werden insbesondere die Anforderungen an Führungskräfte in den neu geschaffenen Führungskräfteentwicklungsprogrammen „grow!“ und „lead2“ behandelt und die Führungskräfte nach den dortigen Kriterien ausgewählt.

Des Weiteren legt ein seit 2017 gültiges Konzept fest, wie die Unternehmensgruppe mit Vielfalt umgeht und dass jeder Mensch individuell berücksichtigt wird. Das Konzept wird schrittweise umgesetzt. Darüber hinaus beinhaltet unser Verhaltenskodex das Diskriminierungsverbot aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft oder aus anderen Gründen.

Als ein Ergebnis waren im Berichtsjahr in Deutschland 95 Frauen in einer Führungsposition tätig (2022: 87). Dies entspricht einem Anteil von 13,46 Prozent (2022: 13,06).

Bei der ifm-Unternehmensgruppe gilt bei der Besetzung von Führungspositionen eine grundsätzliche Chancengleichheit und die Vorgabe, offene Führungspositionen leistungsbezogen zu besetzen.

ARBEITSZEITMODELLE UND ELTERNZEIT

Wir bieten unseren Beschäftigten flexible Arbeitsmodelle. So gibt es über alle Abteilungen hinweg verschiedene Teilzeitmodelle, die auch in der Produktion insbesondere von unseren weiblichen Beschäftigten genutzt werden. Um eine effektive Arbeitsweise gewährleisten zu können, teilen sich zwei Teilzeitbeschäftigte eine Schicht. Darüber hinaus testen wir seit über einem Jahr in der Personalabteilung das Prinzip des Desk- und Job-Sharing. Dabei teilen sich zwei Beschäftigte in Teilzeit eine Stelle. Um einen funktionierenden Austausch zu gewährleisten, sind die jeweiligen Beschäftigten an einem Tag pro Woche gleichzeitig anwesend.

Um Eltern die Arbeit während der Schul- oder Kita-Ferien ihrer Kinder zu erleichtern, findet am Standort Tett nang-Bechlingen jedes Jahr eine Kinderbetreuung während der Sommerferien statt. Ein solches Angebot fand ebenfalls an den Standorten der ifm in Essen und in Siegen statt. 2023 wurden am Standort Tett nang-Bechlingen Kinder von insgesamt 108 ifm-Beschäftigten in den Ferien betreut. Am Standort in Siegen wurde 24 Kinder und in Essen insgesamt 41 Kinder im Berichtsjahr betreut.

Wir bemühen uns, den Wiedereintritt nach der Elternzeit und die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben möglichst leicht zu machen. So bieten wir in der Zwischenzeit sogar Teilzeitmodelle in

Führungspositionen an. Im Jahr 2023 haben insgesamt 212 Beschäftigte für einen gewissen Zeitraum ihre Elternzeit wahrgenommen (2022: 226). Von diesen sind bisher 92 Eltern an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, neun haben die ifm-Unternehmensgruppe verlassen. Zum Vergleich: Im Vorjahr waren 92 Beschäftigte zurückgekehrt und zehn haben ihr Arbeitsverhältnis aufgegeben.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Als Familienunternehmen aus der Region sind wir uns bewusst, dass wir nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine gesellschaftliche Verantwortung haben und so möchten wir die Menschen vor Ort an unserem Erfolg teilhaben lassen. Wir führen einen offenen Dialog mit unseren Interessensgruppen und beziehen sie in unsere Bemühungen hinsichtlich des gesellschaftlichen Engagements ein. Wir wollen unsere Verantwortung transparent darstellen und verpflichten uns gleichzeitig dazu, auch in Zukunft verantwortungsvoll zu handeln und unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Dabei ist es oft schwierig, den unterschiedlichen Interessensgruppen gerecht zu werden, ein möglichst gutes Verständnis für deren Bedürfnisse zu entwickeln und gleichzeitig eine gerechte Verteilung zu erwirken. Ein großes Risiko im Hinblick auf das gesellschaftliche Engagement in unserer Unternehmensgruppe ist für uns die Sicherstellung der Einhaltung aller rechtlichen Anforderungen und Vorschriften, um Compliance-Risiken zu vermeiden. Ganz klar sehen wir in unserem gesellschaftlichen Engagement die Chance, sowohl unsere Reputation als Unternehmen in der Region zu stärken als auch unsere Mitarbeitenden stärker zu motivieren, wenn sie sich mit unserer Unternehmenskultur und unseren Unter-



174

KINDER VON ifm-BESCHÄFTIGTEN IN ESSEN, SIEGEN UND TETT NANG DEN FERIEN BETREUT

nehmenszielen identifizieren können. Dadurch heben wir uns auch von unseren Mitbewerbern im „Wettbewerb um Talente“ ab.

Wir engagieren uns in verschiedenen Bereichen:

- Bildung und Wissenschaft: Zusammenarbeit mit Hochschulen zum Beispiel durch Sponsoring eines Hörsaals, Sponsoring von studentischen Projekten wie Formula Student, Teilnahme an Veranstaltungen wie dem „Girls Day“
- Kulturelle Veranstaltungen: Unterstützung des Stadtmarketing Tettngangs zum Beispiel bei der Veranstaltung „Tettninger Barockschloss“
- Soziale Projekte: Spendenprogramme für soziale Einrichtungen und Vereine durch die Ausrichtung einer Tombola auf dem betriebsinternen Weihnachtsmarkt (URMEL Kinderkrebshilfe, Kinderheime in der Region, Radio 7 Drachenkinder usw.), Förderung von Projekten wie „Fußball trifft Kultur“
- Persönliches Engagement der Beschäftigten: Bezahlte Freistellung von Mitarbeitenden für Einsätze zum Beispiel in der Katastrophenhilfe des THW, Einrichtung einer Stelle im Unternehmen für Mitarbeitende, die Verwandte in Kriegs- oder Katastrophengebieten haben, um Hilfestellungen zu leisten.

Nach Beginn des Ukrainekriegs im Jahr 2022 haben wir ein groß angelegtes Projekt mit verschiedenen Hilfestellungen für Geflüchtete initiiert. Wir be-

schäftigen noch immer in beinahe allen Gesellschaften Geflüchtete aus diesem Hilfeprojekt.

Außerdem spendete die ifm electronic gmbh insgesamt 266.062 Euro für gemeinnützige Zwecke (2022: 351.058 Euro). Wir sind uns bewusst, dass die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ein kontinuierlicher Prozess ist und arbeiten daran, unser Engagement an dieser Stelle immer weiter auszubauen. Im Jahr 2023 wurde ifm auch erneut als familienbewusstes Unternehmen sogar mit dem Zusatzsiegel „Ausgezeichnet digital“ ausgezeichnet.

DAS LIEFERKETTENSORGFALTS-PFLICHTENGESETZ

Für die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) setzen wir eine KI-basierte Softwarelösung ein. Diese ermöglicht uns, die Lieferantenbasis hinsichtlich Länder- und Branchenrisiken zu kategorisieren. Zusätzlich werden selektierte Lieferanten über ein tägliches, weltweites Medien-Screening überwacht und evaluiert.

Als Präventivmaßnahmen fordern wir zusätzlich zu Verhaltenskodex und Umweltmanagement nach ISO 14001 auch das Arbeitsschutzmanagement nach ISO 45001 oder vergleichbaren Standards ein. 24 % unserer Serienlieferanten verfügen derzeit über ein entsprechendes Arbeitsschutzmanagement.

Des Weiteren wurden die Dokumente der Lieferantenqualifizierung um die Anforderungen aus dem LkSG erweitert.



266.062
EURO FÜR GEMEINNÜTZIGE ZWECKE
GESPENDET

Ebenso wurden Konfliktmineralienabfragen bei allen relevanten Lieferanten platziert; 37 % konnten bereits ohne Auffälligkeiten abgeschlossen werden.

Alle Lead Buyer und Lieferantenentwickler sind in das ifm-Schulungsprogramm zu Menschenrechten aufgenommen worden.

Um der zunehmenden Bedeutung der Nachhaltigkeitsaspekte und des LkSGs Rechnung zu tragen, wurde eine Organisationserweiterung mit personellem Aufbau im Bereich Risiko- und Nachhaltigkeitsmanagement im Einkauf durchgeführt.

Für das Geschäftsjahr 2023 sind keine Verstöße bei unseren Lieferanten für Serie, Handelswaren und Investitionen aufgefallen.

MENSCHENRECHTE UND LIEFERKETTENSORGFALTS-PFLICHTENGESETZ

Die ifm-Unternehmensgruppe steht, wie viele andere Unternehmen in Deutschland, vor der Herausforderung, die Menschenrechts- und Umweltstandards entlang der Lieferkette zu gewährleisten und sicherzustellen.

Ein effektives Risikomanagement, welches Risiken identifiziert, potenzielle Auswirkungen ableitet und Maßnahmen umsetzt, bildet die Grundlage zur Erfüllung der menschenrechtlichen und umwelt-



bezogenen Sorgfaltspflicht der ifm-Unternehmensgruppe.

Um unser Risikomanagement an die sich ständig verändernde Risikolandschaft anzupassen, greifen wir auf Informationsquellen verschiedenster Unternehmensbereiche zurück. So fließen in unser Risikomanagement Erkenntnisse aus den Konzernabteilungen Einkauf, Compliance, Personal sowie Umweltschutz & Nachhaltigkeit ein. Zur systemischen Verfolgung von Risiken innerhalb unserer Lieferkette nutzen wir softwaregestützte Risikomanagementsysteme. Um unser Engagement bei Unternehmenswerten zu unterstreichen, sind unsere Nachhaltigkeitsmanager und unser Beauftragter für Menschenrechte Teil der Konzerngeschäftsführung und berichten direkt an den Vorstand.

Der Mehrwert dieser Erkenntnisse fließt in unser Risikomanagement ein und initiiert einen fortlaufenden Verbesserungsprozess unserer Analysen und Maßnahmenimplementierungen.

Die ifm-Unternehmensgruppe erkennt die Chance, ihre Unternehmenswerte bei ihren Zulieferern und Kunden sowie innerhalb des Unternehmens durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz weiterhin zu betonen und kontinuierlich zu verfolgen.

ABHILFEMASSNAHMEN

Sobald wir Kenntnis von eingetretenen Verbotsstatbeständen des LkSG erlangen, wird unverzüglich ein Arbeitskreis einberufen, welcher auf die Beendigung des Tatbestandes hinarbeitet.

Sofern sich ein LkSG-Verstoß in unserem eigenen Geschäftsbereich anbahnt oder materialisiert, werden schnellstmöglich Maßnahmen eingeleitet, die einen solchen Verstoß verhindern oder die Auswirkungen des LkSG-Verstoßes minimieren.

Begeht ein unmittelbarer oder mittelbarer Zulieferer innerhalb der ifm-Lieferkette einen LkSG-Verstoß, wird mit dem Zulieferer ein Konzept mit Zeitplan ausgearbeitet, das das Ziel hat, den LkSG-Verstoß zu beenden. Mithilfe dieses Konzepts versuchen wir unser Einflussvermögen zu nutzen, um auf eine Vermeidung von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Rechtsverletzungen hinzuwirken.

Neben den bisher ergriffenen Maßnahmen haben wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess initiiert, der sich adaptiv an die sich verändernde Risikolandschaft anpasst.

Für das Berichtsjahr 2023 konnten keine menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verstöße im Sinne des LkSG festgestellt werden.

Das Ergebnis der abstrakten Risikoanalyse ergab potenzielle Risiken durch Branchen- oder Länderrisiken, die anhand verschiedener Kriterien (Art und Umfang Geschäftstätigkeit, Eintrittswahrscheinlichkeit, Schwere der potenziellen Verletzung, Einflussmöglichkeit auf den Lieferanten und Verursachungsbeitrag) konkretisiert und priorisiert wurden.

Auf diese Weise konnten anschließend effektive Präventionsmaßnahmen für die jeweiligen eigenen Standorte und Lieferanten ausgearbeitet und implementiert werden, um sicherzustellen, dass diese potenziellen Risiken auch weiterhin nicht konkret in einem Teil des eigenen Geschäftsbereichs oder in der Lieferkette auftreten.



06

UMWELT

GREEN FACTORY – DIE FABRIK DER ZUKUNFT

Sibiu

Im März 2022 begann ifm mit dem Bau eines neuen Werks im rumänischen Sibiu. Was die Fabrik so besonders macht, ist, dass Sie ein zertifiziertes nachhaltiges Gebäude ist. Im Frühjahr 2023 wurde die grüne Fabrik fertiggestellt und eröffnet. Durch eine besonders flexible Planung bleibt die Fabrik an- und ausbaufähig.

„Ich freue mich sehr, dass wir mit der Eröffnung einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Produktion und der Sicherung von Arbeitsplätzen in der Region Sibiu schaffen.“

Martin Buck

Vorstandsvorsitzender der Unternehmensgruppe



Die Umstellung auf eine CO₂-neutrale Fabrik brachte einige Herausforderungen mit sich. Neue Technologien, die teilweise noch nicht ausgereift sind, waren eine der größten Hürden. Beispielsweise konnte der geplante Eisspeicher als Energiespeicher für die Solarkollektoren nach Abwägung von Vor- und Nachteilen nicht umgesetzt werden. Auch die Kosten für den Bau der Green Factory lagen schätzungsweise 20% über denen einer Standardplanung – ein klares Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Zudem beeinflussen Gesetzgebung und regulatorische Anforderungen die Green Factory. So ist das Einspeisen unserer Solarenergie in das öffentliche Netz nur mit erheblichem Aufwand möglich und wird aktuell nicht umgesetzt.



30 %
REDUKTION DES CO₂-
FUSSABDRUCKS IN DER
BAUPHASE

Durch den Einsatz von CO₂-ärmerem Beton sowie die sorgfältige Auswahl von Farben, Lacken und Bodenbelägen konnten die Umweltauswirkungen gering gehalten werden. Auf lange Sicht erreichen wir Energieeffizienz beispielsweise durch spezielle Beleuchtungssysteme, Wärmerückgewinnung und die Verwendung erneuerbarer Energiequellen. Wir betreiben konsequentes Abfallmanagement und Recycling, wo es möglich ist. Des Weiteren nutzen wir besonders umweltschonende Produktionsverfahren.

Mit unserer „ifmily Kultur“ engagieren wir uns sehr stark in der lokalen Gemeinschaft und tragen zur Entwicklung und Verbesserung der Lebensqualität in Sibiu bei.



LUFTAUFBEREITUNG
80 % / 20 %
RAUMLUFT / FRISCHLUFT

Das Werk II in Rumänien ist mit dem Gold-Zertifikat der DGNB (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen) ausgezeichnet worden. Dahinter steckt ein strenges System zur Bewertung und Zertifizierung der Nachhaltigkeitsleistung von Gebäuden, das klare Kriterien und Standards definiert. Das betrifft nicht nur Umweltaspekte, sondern auch soziale und kulturelle Anforderungen sowie wirtschaftliche und technische Qualität. Zukünftig sollen alle neuen Gebäude der ifm nach den DGNB-Kriterien bewertet werden. Die Nutzung erneuerbarer Energien, wie Solar oder Geothermie, sowie die Umsetzung anderer klimaneutraler Technologien in den Gebäuden, ist ein wichtiger Baustein, um unser Ziel zur operativen Klimaneutralität bis 2030 zu erreichen. Durch diese Maßnahmen werden Emissionen reduziert, und nur so können wir letztendlich das Ziel der Klimaneutralität erreichen.



700 kW
SPITZENLEISTUNG PV-ANLAGE

UMWELTORGANISATION

Durch das langjährige ifm-interne Umweltmanagement sind sowohl der betriebliche als auch der produktbezogene Umweltschutz weltweit fest verankert. Das Umweltmanagementsystem umfasst den ganzen Lebensweg der Produkte: Von der Beschaffung über die Herstellung bis zur Entsorgung werden Umwelтанforderungen berücksichtigt. Dabei werden auch die Lieferanten einbezogen. Ein besonderer Fokus liegt auf Aktivitäten, Produkten und Einrichtungen mit bedeutenden und beeinflussbaren Umweltaspekten. Die Zertifizierung bzw. Registrierung nach ISO 14001/EMAS für das Umweltmanagementsystem gilt für die deutschen ifm-Gesellschaften am Bodensee, in Essen und in Rosenheim. Auch der Standort von ifm ecolink in Polen ist nach ISO 14001 zertifiziert.

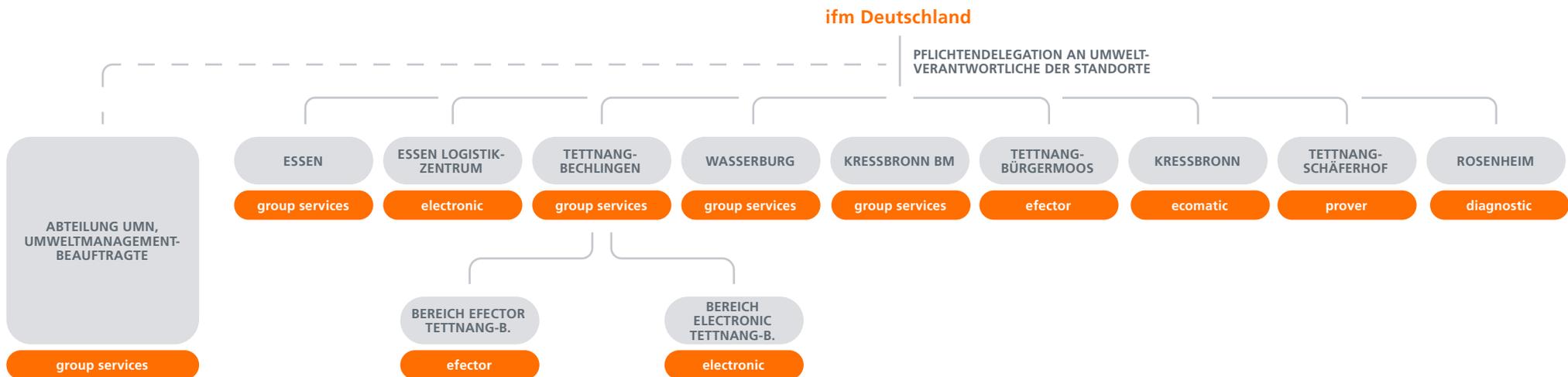
VERANTWORTLICHKEITEN

Die Umweltmanagementzentrale von ifm ist in Tettang-Bechlingen angesiedelt. Verantwortlich für alle Umweltbelange und Nachhaltigkeitsthemen ist der Zentralgeschäftsführer Technik.

Um die Erfüllung der EMAS-Anforderungen an das Umweltmanagementsystem in Bezug auf Rechtskonformität zu gewährleisten, haben wir Umsetzungs- und Überwachungspflichten an die Standortverantwortlichen in allen im EMAS-Scope liegenden Gesellschaften delegiert. Alle relevanten Hauptabteilungsleiter übernehmen spezielle Pflichten im Umweltschutz.

Die Abteilung Umweltschutz und Nachhaltigkeit (UMN), die zu ifm group services gehört und an den Zentralgeschäftsführer Technik berichtet, nimmt im Bereich Umweltmanage-

ment eine Schlüsselrolle ein, denn sie ist innerhalb der gesamten ifm-Unternehmensgruppe für Umwelt- sowie Nachhaltigkeitsthemen zuständig. Hier werden umweltrechtliche Vorgaben verfolgt und an die betroffenen Bereiche weitergegeben. Alle Anfragen mit dem Thema Umwelt und Nachhaltigkeit werden von der Abteilung UMN beantwortet, ebenso werden umweltrelevante Schulungen angeboten bzw. organisiert. Die Beurteilung und Überwachung aller Chemikalien, die weltweit von der ifm-Unternehmensgruppe genutzt werden, wird ebenfalls zentral gelenkt. Auch bei der Endabnahme/Inbetriebnahme neuer Anlagen und Maschinen und bei der Planung neuer Gebäude ist die Abteilung UMN beteiligt.



Umweltverantwortung und Fachunterstützung in der Umweltorganisation von ifm im EMAS-Scope

Für jeden Standort ist ein Verantwortlicher für den Bereich Umwelt bestimmt, der in der Regel aus der Geschäftsführung kommt. Für Tett nang-Bechlingen wurden Verantwortliche für die drei ansässigen gmbhs festgelegt.

Als Umweltmanagementbeauftragte wurde die Abteilungsleiterin Umweltschutz und Nachhaltigkeit bestellt. Im Zentralbereich UMN ist auch der Gefahrgutbeauftragte und der freiwillig bestellte Abfallbeauftragte ansässig. Außerdem gibt es verantwortliche Personen nach dem Wasserhaushaltsgesetz (WHG) sowie Personen, die einen WHG-Grundkurs absolviert haben. Für Gefahrgut gibt es neben dem Gefahrgutbeauftragten zusätzlich beauftragte Personen sowie auf Anweisung handelnde Personen. Das Thema Energie wird vom Energiebeauftragten (Hauptabteilungsleiter Gebäudemanagement) betreut.

Einkauf, Lagerung von Chemikalien sowie Entsorgung von gefährlichem Abfall erfolgen zentral über die ifm electronic gmbh, sodass die Produktionsstätten selbst nur geringe Mengen an Chemikalien lagern. Das Gefahrstoff- und Entsorgungszentrum (GEZ) befindet sich auf dem Gelände in Tett nang-Bechlingen. Die Belieferung mit Chemikalien sowie die Rücknahme von gefährlichem Abfall der anderen ifm-Standorte in der Bodenseeregion erfolgt täglich mit eigenen Transportern und geschulten Fahrern unter Beachtung der Mengengrenzungen.

WESENTLICHE UMWELTTHEMEN

Die wesentlichen Umweltthemen für das Nachhaltigkeitsmanagement leiten sich aus den bedeutenden Umweltaspekten ab, deren Ermittlung in Kapitel 02 beschrieben wurde. Standortübergreifend sind dies:

1. TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Aufgrund unseres Beschlusses zum Erreichen von Klimaneutralität im operativen Geschäft bis 2030 wurden die Treibhausgasemissionen als wesentlicher Aspekt festgelegt. Wir haben in diesem Zusammenhang eine konkrete Klimastrategie und Vorgehensweise erstellt.

2. PRODUKTGESTALTUNG

In der Entwicklung werden die Umweltauswirkungen der Produkte ab dem Zeitpunkt der Produktion über den gesamten Lebenszyklus festgelegt. Dies schließt auch die Herstellung zugekaufter Teile ein.

Für die jeweiligen Standorte sind weitere Umweltaspekte unterschiedlich stark gewichtet. Dazu gehören:

- Energieverbrauch
- Ressourceneinsatz
- Abfall, insbesondere gefährlicher Abfall
- Mobilität
- Biodiversität

PRODUKTBEZOGENER UMWELTSCHUTZ

Unsere Produkte wirken in mehrfacher Hinsicht auf die Umwelt. Durch Inhaltsstoffe, Aufbau oder Lebensdauer beispielsweise können wir Umweltbelastungen reduzieren. Unsere Produkte sind in sehr vielen Fällen sogar nützlich für die Umwelt, weil sie dazu dienen, Prozesse effizienter zu machen, Anlagen-/Maschinenverschleiß zu verringern oder Unfälle mit Sach- bzw. Personenschäden zu vermeiden. Dadurch werden Ressourcen geschont und Emissionen oder Abfälle reduziert.

Die Langlebigkeit unserer Produkte hat für uns eine hohe Priorität und ist ein sehr wichtiger Baustein, um den Ressourcenverbrauch zu verringern und Abfälle zu vermeiden. Dies äußert sich beispielsweise in einer 5-jährigen Garantiezeit. Schon bei der Produktentwicklung legen wir ein besonderes Augenmerk auf einen nachhaltigen Einsatz von Ressourcen – sowohl im Produkt selbst als auch für dessen Herstellung. Bereits bei der Entwicklung neuer Produkte berücksichtigen wir mögliche umweltrelevante Fragen und prüfen einschlägige Regelungen und Normen auf Anwendbarkeit. Bei neuen Prozessen und der Anlagenbeschaffung erfolgt eine Umweltbewertung unter Einbeziehung der Abteilung Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

In Bezug auf die Vermeidung von Umweltbeeinträchtigungen stehen die Inhaltsstoffe der Produkte im Fokus. Um gesetzliche Regelungen sowie Kundenanforderungen auch langfristig sicher zu erfüllen, wird besonderer Wert auf Materialvolldeklarationen der eingekauften Teile gelegt. Bei Änderungen rechtlicher Rahmenbedingungen

passen wir unsere Produkte schnellstmöglich an. Ein Beispiel dafür ist der Einsatz von Blei. Aus den Nachhaltigkeitsanforderungen an Produkte, die insbesondere aus dem Green Deal der EU resultieren, ergeben sich Risiken und Chancen für unsere Produktentwicklung. Die teils umfassenden Änderungen, wie mögliche Stoffverbote, beispielsweise von Poly- und Perfluorierten Alkylsubstanzen (PFAS), stellen uns dabei vor große Herausforderungen. Künftige Anforderungen, wie die Kreislauffähigkeit der Produkte oder Vorgaben zum Recyclinganteil in Produkten und Verpackung, werden frühzeitig betrachtet und entsprechend umgesetzt.

Um Abfälle während der Produktion zu vermeiden, werden höherwertige Teile möglichst so aufgebaut, dass sie sich bei Fehlern wieder auseinandernehmen und wiederverwenden lassen. Wir achten konsequent auf eine Reduktion des Ausschusses.

Die Emissionen durch Stromverbrauch bei der Nutzung unserer Produkte sind maßgeblich von den Kunden selbst abhängig, die die Betriebsdauer und den genutzten Strommix beeinflussen. Wir konzentrieren uns in diesem Zusammenhang auf einen möglichst geringen Energieverbrauch unserer Produkte unter anderem durch die Vermeidung von Verlustleistung. Umweltaspekte werden bereits bei der Produktentstehung systematisch durch Entwicklung und Industrial Engineering bewertet. Dazu wurde eine Checkliste im Innovationsprozess verankert, die bei allen Neuentwicklungen ausgefüllt wird. Darin werden neben den verwendeten Materialien in Produkt und Verpackung sowie dem Energieverbrauch der Produkte während des Betriebs auch weitere Umweltaspekte über den gesamten Lebenszyklus hinweg berücksichtigt und bewertet.

UMWELTSCHUTZ IN DER LIEFERKETTE

Wir sind uns bewusst, dass unser Einfluss auf die Umwelt, insbesondere auf Rohstoffvorräte, Wasserreserven und Abwasser, nicht nur im Unternehmen, sondern auch über die Lieferkette erfolgt. Die Gewinnung von Metallen wie Kupfer, Nickel und Zinn sowie der in elektronischen Bauelementen enthaltenen Metalle Kobalt und Indium ist mit teilweise erheblichem Wasserverbrauch und kontaminierten Abwässern verbunden. Zinn findet sich beispielsweise im Lötzinn, in Metalllegierungen oder elektronischen Bauelementen. Wir kaufen keine reinen Metalle ein, sondern beziehen Edelstahlhalbzeuge, Lötzinn, Bauelemente und Kabel von spezialisierten Lieferanten. Dabei sind wir für unsere Zulieferer nur ein kleiner, wenig einflussreicher Kunde. Wir sind uns bewusst: In vielen Abbauregionen – den sogenannten Konflikt- und Hochrisikogebieten – werden im Rahmen des Abbaus und Verkaufs von Rohstoffen bewaffnete Konflikte finanziert oder Menschen- und Völkerrechtsverletzungen begangen. Vor diesem Hintergrund werden Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold, die beispielsweise in der Demokratischen Republik Kongo gefördert werden, als Konfliktminerale (Conflict Minerals) bezeichnet. Kobalt wird hierbei als kritischer Rohstoff angesehen. Das Thema Konfliktminerale wurde bei ifm in Bestellungen, Einkaufsbedingungen und Einkaufskontrakten als Passus mit aufgenommen. Mögliche Neulieferanten werden bereits im Onboarding-Prozess über die ifm-Mindestanforderungen im Bereich Konfliktminerale informiert. ifm startete erstmals im zweiten Quartal des Jahres 2022 die Lieferantenabfrage. Hierbei werden Bestandslieferanten zum Einsatz von Kon-

fliktminerale sowie Kobalt und Mica befragt. Für die Abfrage wird für Konfliktminerale die Konfliktminerale-Berichtsvorlage CMRT (Conflict Minerals Reporting Template) und für Kobalt und Mica das EMRT (Extended Minerals Reporting Template) der Responsible Minerals Initiative (RMI) verwendet. Diese standardisierte Berichtsvorlage macht die Informationsübertragung über die gesamte Lieferkette bis zum Ursprungsland, den Schmelzöfen und Raffinerien möglich. Der Nachweis der Herkunft der Minerale ist nur auf Basis der Schmelzen möglich. Daher unterstützen wir das Konzept der zertifizierten Schmelzbetriebe der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). Wir können dadurch neben Informationen zum Herkunftsland auch Rückschlüsse auf den Zusammenhang zwischen Rohstoffabbau und Konfliktförderung ziehen.

Die Umweltauswirkungen von extern beschafften Teilen oder Produkten können wir derzeit nicht exakt erfassen. Um die bekannten Auswirkungen möglichst gering zu halten, werden entsprechende Anforderungen an Lieferanten gestellt. Jeder neue Lieferant für Serienteile wird vor Vertragsabschluss von einem Einkäufer besucht. Falls vor Ort Verstöße gegen den Umweltschutz auffallen, kommt es zu keinem Vertragsabschluss mit diesem Lieferanten. Während der ersten Gespräche mit Lieferanten werden die Umweltauswirkungen der ifm-Unternehmensgruppe thematisiert.

- Diese beziehen sich – neben der Einhaltung aller relevanten Umweltvorschriften – auf die Bereitstellung einer Materialvolldeklaration und den Nachweis eines geeigneten Chemikalienmanagements, um in diesem Bereich Vorschriften wie REACH einzuhalten und potenziell gefährliche Chemikalien und Stoffe zu substituieren.

Chemikalien werden ausschließlich aus der EU und dem europäischen Wirtschaftsraum bezogen. So stellen wir die Einhaltung von Mindeststandards bei Herstellung und Versand sicher.

UMWELTSCHUTZ DURCH VERBESSERUNGEN BEI DER HERSTELLUNG

PRODUKTION

Die Hardware der ifm-Produkte bestehen im Wesentlichen aus Elektronik, einem Gehäuse und einer elektrischen Verbindung zu weiterverarbeitenden Systemen. Die Endmontage der Sensoren umfasst den Verbau der Elektronik in ein Gehäuse sowie weiterführende Prozesse bzgl. der Aufbau- und Verbindungstechnologie zur Sicherstellung der Konnektivität und einer definierten Dichtheit bzw. Robustheit des Gehäuses.

Ganz im Sinne von Design for Environment achtet die ifm-Unternehmensgruppe bereits bei der Entwicklung von Produkten darauf, Ressourcen möglichst schonend zu verwenden. Potenzielle umweltrelevante Probleme identifizieren und vermeiden wir dabei möglichst frühzeitig.

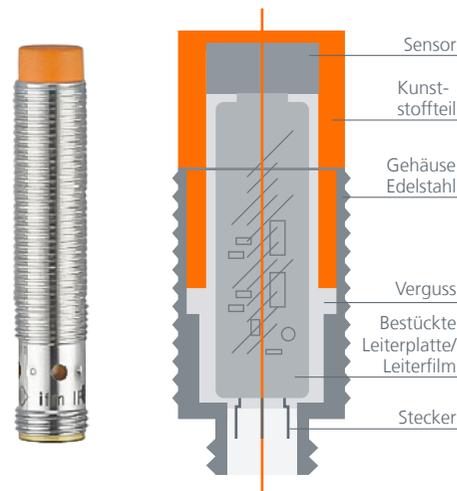
- Um relevante Fertigungsprozesse zu bewerten und bei Bedarf anzupassen, arbeitet die Produktentwicklung eng mit den Bereichen Industrial Engineering sowie Umweltschutz und Nachhaltigkeit zusammen.

VORFERTIGUNG

Die Fertigung von Vorprodukten findet an den Standorten Tettang-Bechlingen und Wasserburg statt. Diese Vorprodukte werden allen produzierenden ifm-Gesellschaften weltweit beigestellt.

STARRE LEITERPLATTEN

Leiterplatten werden in der Vorfertigung der ifm electronic gmbh bestückt. Dafür werden



Exemplarischer Aufbau eines Sensors

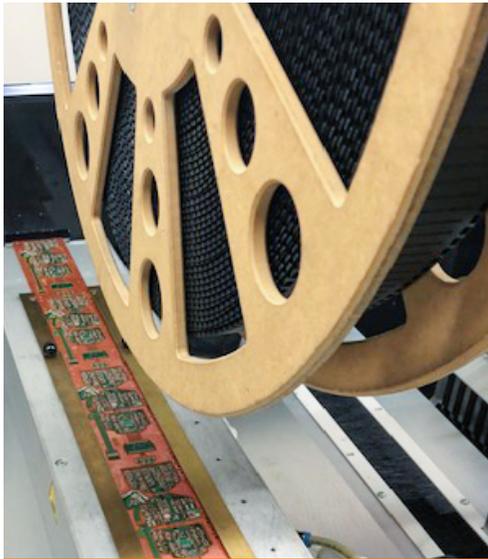
- Bauteile auf Leiterplatten aufgebracht und gelötet, wofür neben Energie und Lötmaterial auch Stickstoff verbraucht wird. Auf bleihaltiges Lot wird mit wenigen Ausnahmen verzichtet. Ausnahmen davon machen wir nur bei entsprechenden Kundenanforderungen und immer im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben. Je nach vorgesehener Anwendung müssen Bauteile mit Underfill (SVHC-haltig) unterfüllt und die Leiterplatten im Anschluss noch lackiert werden, um sie vor Umwelteinflüssen zu schützen. Vor dem Versand an alle technischen Standorte weltweit unterlaufen die Leiterplatten eine 100 %-Prüfung.

FLEXIBLER LEITERFILM

Flexible elektronische Schaltungen werden bei der ifm electronic gmbh in Wasserburg hergestellt. Dafür durchläuft ein kupferbeschichteter Polyimid-Rohfilm (Lefi) verschiedene Prozessschritte. Dabei wird er unter anderem mit fotosensitivem Film (Fotoresist) laminiert, anschließend belichtet, desoxidiert, geätzt und mit Lötstopplack bedruckt, bevor er in die Bestückung geht.

Prozessschritte mit hoher Umweltrelevanz sind vor allem die, die in der Nasstechnik ablaufen:

Desoxidation, Entwicklung, Ätzen und Strippen sowie Desoxidation und Passivierung. Dafür werden größere Mengen Chemikalien benötigt. Allerdings handelt es sich dabei um vergleichsweise wenig unterschiedliche Chemikalien. Außerhalb der Nasstechnik – aber für die Gesamtemissionen der Standorte im EMAS-Bereich äußerst relevant – ist das Plasmaätzen mit dem klimarelevanten Gas CF_4 (Tetrafluormethan), zu dessen Reduktion eine Roadmap erstellt wurde. Das Bestücken und Löten wird



Rolle-zu-Rolle-Prozess zur Herstellung des flexiblen Leiterfilms

auch hier mittels Reflow-Lötverfahren in eigens dafür gebauten Lötstationen durchgeführt. Es wird ohne Stickstoffatmosphäre gelötet. Auch hier erfolgt nach der Bestückung und vor dem Versand an die technischen Standorte eine 100-%-Prüfung.

HÜLSENFERTIGUNG

Edelstahlgehäuse für ifm-Sensoren werden zum größten Teil bei der ifm electronic gmbh hergestellt. Dafür werden Rohre aus Edelstahl bezogen, auf die gewünschte Größe gebracht und mit einem Gewinde versehen. Größere Abfälle werden durch eine nachgeschaltete kleinere Drehmaschine vermieden, die auch kurze Stücke noch verarbeiten kann. Der Kühlschmierstoff wird im Kreislauf geführt und muss nicht ausgetauscht werden. Hülsen werden mit VOC-haltigem Lösemittel gereinigt, dessen Verbrauch im Rahmen der 31. Bundesimmissionsschutzverordnung (BImSchV) überwacht wird. Es ist gelungen, den Tauschrhythmus des Mittels durch vorausgehendes Schleudern um einige Wochen zu verlängern. Weiterhin fallen Späne an, von denen der Schmierstoff abtropft, bevor sie sortenrein gesammelt und verwertet werden.

SPRITZGUSS

Kunststoffteile für ifm-Sensoren werden zum großen Teil vor Ort im Spritzgussbereich der electronic gmbh hergestellt. Umweltrelevant ist hier vor allem der Verbrauch an Granulaten und der anfallende Abfall. Dieser entsteht vor allem durch Angussteile und Ausschuss bei



Edelstahlhülsen

Farbwechseln. Bei neuen Produkten und damit der Konstruktion neuer Werkzeuge, die ebenso in der Vorfertigung stattfindet, wird möglichst die Heißkanaltechnik angewendet, um Angussteile zu minimieren. Es läuft ein Projekt, bei dem die Rückführung dieser Teile in den Prozess untersucht wird.

Die Maschinen werden nach und nach, also beim Austausch, von hydraulischem Antrieb zu sparsameren Hybridmaschinen oder rein elektrischen Maschinen umgestellt. Die Spritzgussmaschinen gehen automatisch in den Stand-by-Modus, wenn sie nicht genutzt werden.



Spritzgussteile

ENDMONTAGE

Bei den **ifm-Gesellschaften ifm efector gmbh, ifm ecomatic gmbh** und **ifm prover gmbh** findet die Herstellung von Endgeräten statt.

Die Arbeitsschritte bei der Fertigung der Endprodukte – Montieren, Lötten, Kleben und Vergießen – erfolgen momentan noch zum großen Teil in Handarbeit. Die Verpackung der Produkte findet ebenfalls an den technischen Standorten statt. Durch eine ständige Überwachung der Fertigungsabläufe wird auf eine Minimierung des Ausschusses und damit des Elektroschrotts hingewirkt.

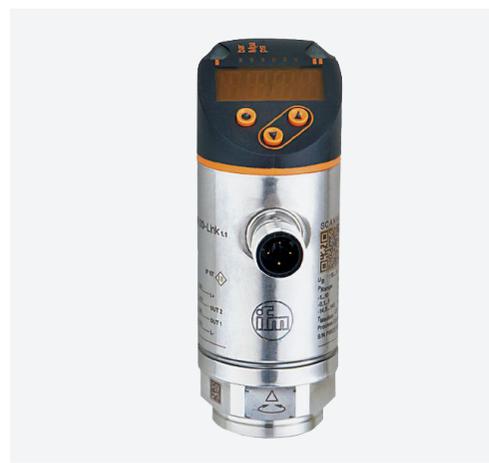
Das Lötten in der Endmontage wurde, bis auf vereinzelte zulässige Ausnahmen (Hochtemperaturbleilot), auf bleifreies Lot umgestellt.



Als Vergussmassen werden Gießharz und Polyurethan-Schaum verwendet. Der Verbrauch des Schaums wird im Rahmen der 4. BImSchV verfolgt, wobei die von uns verwendeten Mengen weit unter dem Schwellenwert liegen.

DIGITALISIERUNG

Digitalisierung hat einen großen Einfluss auf unser Unternehmen. Aus Umweltsicht eröffnet sie insbesondere hinsichtlich



Sensor PN7094

Reisetätigkeiten und Papierverbrauch Verbesserungsmöglichkeiten. Dazu gehört die Digitalisierung des Vertriebs, die gezwungenermaßen erprobt, fortgeführt und verbessert wird.



Ende 2020 wurde in einem Ausblick auf die nächsten Jahre festgehalten: „Vielleicht werden wir nur noch 30 oder 50 % unserer Zeit in persönlichen Kundenbesuchen verbringen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass wir 50 bis 70 % unserer Zeit mit Remote-Sales verbringen.“ Deshalb wurde in Social-Media-Lizenzen investiert und Schulungsstunden wurden auf Online-Plattformen absolviert, um die Vor-Ort-Besuche durch Online-Meetings und digitale Produktpräsentationen zu ersetzen. Eine Umfrage bei den internationalen Vertriebsstandorten zeigt, dass im Jahr 2022 im Durchschnitt 63 % der Zeit mit (digitalen) Kommunikationskanälen, verglichen mit 37 % für persönliche Besuche, verbracht wurde.

Auch im Marketing wird immer weiter auf digitale Lösungen umgestellt. Dabei sollen Inhalte immer zunächst digital verfügbar sein und nur bei Bedarf auch als gedruckte Version.

Natürlich spielt die Digitalisierung auch auf Produktseite eine große Rolle für ifm als Automatisierungsspezialist. Beispielhaft steht dafür das Produkt moneo, eine Software-Plattform zur Digitalisierung von Maschinen und Prozessen, die es den Kunden ermöglicht, ihre Prozesse transparenter und damit effizienter zu gestalten.

ZAHLEN ZUM UMWELTSCHUTZ

In diesem Bericht werden die Daten für den gesamten erfassten Bereich der ifm-Unternehmensgruppe dargestellt. Die zugrunde liegenden Standortdaten finden sich in der Umwelterklärung:

- > [Standortübergreifend](#)
- > [Essen](#)
- > [TT-Bechlingen](#)
- > [TT-Schäferhof](#)
- > [TT-Bürgermoos](#)
- > [Wasserburg](#)
- > [Kressbronn](#)
- > [Rosenheim](#)

ENERGIE

Die EMAS-Standorte nutzen als Energieträger vor allem Strom. Der Anteil liegt hier bei rund 72 % und wird insbesondere für Maschinen, Anlagen, Prozesskälte und Druckluft benötigt. Fernwärme und Gas liefern die notwendige Wärmeenergie, die auch für die Luftkonditionierung in den Produktionen genutzt wird. Verschiedene Treibstoffe werden außerdem für Pkw, Lkw und Flugzeuge verbraucht. In den vergangenen Jahren konnten wir unseren Energieverbrauch senken, indem wir auf LED-Beleuchtung umgerüstet, Kälte- bzw. Wärmeverluste durch neue Isolation der Kälte- sowie Heizleitungen minimiert und das Druckluftnetz auf Leckage überprüft haben. Im letzten Jahr wurden außerdem die Vorlauftemperatur der Heizungen sowie die Raumtemperatur in

den Büroräumen abgesenkt. Wir verfolgen auch regelmäßige Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung.

Energieverbrauch EMAS-Standorte

in MWh	2020	2021	2022	2023
Strom	23.157	24.954	25.372	25.367
Gas/Fernwärme	9.607	11.952	9.711	8.956
Treibstoff	1.419	1.379	1.563	4.443
Gesamt	34.183	38.284	36.645	38.766

Der Gasverbrauch an den Bodenseestandorten wird monatlich überwacht, die Verbrauchszahlen stammen aus dem Monitoring auf Basis der verbrauchten Kubikmeter. Somit kann es zu einer notwendigen Anpassung der Zahlen im nächsten Jahr kommen.

CHEMIKALIEN

Alle bei ifm eingesetzten Chemikalien werden in einer Chemikaliendatenbank erfasst und bewertet – auch jene, die extern verarbeitet werden, aber später in ifm-Produkte einfließen. Chemikalien werden nur aus der EU und dem Europäischen Wirtschaftsraum eingekauft. An unseren Standorten im Bodenseeraum haben sich die Mengen in den letzten Jahren wie folgt entwickelt:

Material (t)

(Bodenseeraum)	2019	2020	2021	2022	2023
Chemikalien	1.738	1.531	1.812	1.998	2.096

Damit ergibt sich beim Input von Chemikalien folgende Entwicklung, bezogen auf Anwesenheits- und Maschinenstunden:

Kennzahlen

(Bodenseeraum)	2019	2020	2021	2022	2023
Chemikalieninput/ Anwesenheits- + Maschinenstunden (direkte MA)	0,57	0,57	0,58	0,64	0,69

Ein Blick auf die Umweltschutz-Bewertung zeigt folgendes Bild der 2023 1.929 (2022: 1.822) aktiven und bewerteten Chemikalien:

- 51 % (2022: 52 %) keine Bedenken
- 45 % (2022: 44 %) Bedenken
- 3 % (2022: 4 %) starke Bedenken
- 0,3 % (2022: 0,4 %) starke Einwände/ genehmigungspflichtig durch Geschäftsleitung/Geschäftsführung

Eine Chemikalie wird mit starken Bedenken oder starken Einwänden bewertet, wenn sie einen gesetzlich streng regulierten Stoff enthält. Bei Einführung solcher Chemikalien werden konkrete Maßnahmen festgelegt und deren Umsetzung wird nachverfolgt.

ABFALL

Analog zur Bereitstellung findet auch die Entsorgung von gefährlichen Abfällen zentral für alle Bodenseestandorte durch die ifm electronic gmbh statt.

Die gefährlichen Abfälle zur Beseitigung oder Verwertung (27 t; Vorjahr 22 t) werden durch die ifm electronic gmbh bei den Bodenseestandorten abgeholt, im Gefahrstoff- und Entsorgungszentrum gesammelt und über die entsprechenden Fachfirmen entsorgt. Aufgrund der Andienungspflicht gefährlicher Abfälle zur Beseitigung müssen die Abfälle aus Wasserburg vor Ort entsorgt werden.

In Wasserburg wurde 2021 ein Dehydrator in Betrieb genommen, um die Abfallmenge von Restschlamm um 2–4 t zu reduzieren. Das Ziel wurde erfüllt und der Schlamm konnte von 2021 9,89 t auf 7,26 t im Jahr 2022 gebracht werden.

Nicht gefährliche Abfälle wie hausmüllähnlicher Gewerbeabfall, Abfall im Rahmen des Dualen Systems, Altpapier oder Bioabfall werden in der Regel über das jeweilige örtliche Entsorgungssystem oder entsprechend beauftragte Firmen entsorgt. Ausnahmen sind nicht gefährliche Abfälle wie Metalle, Elektroschrott, Kabel und Wasch-/Spülflüssigkeiten, die über die ifm electronic gmbh in Tettnang zentral entsorgt werden.

Input/Output

Abfall (in t)
(Bodenseeraum
– entsorgt über
ifm electronic
gmbh)

	2019	2020	2021	2022	2023
Nicht gefährliche Abfälle	840,2	751,8	1639,8	781,3	816,5
Gefährliche Abfälle	61,1	68,2	173,5	56,3	58,9

EMISSIONEN

Input/Output (Emissionen (t CO₂), (EMAS-Raum))

Menge in t CO ₂		2019	2020	2021	2022**	2023**
Emissionen aus Energie, Reisetätigkeit und Anlagen (Summe Scope 1, 2 + Geschäftsreisen)		12.685	5.743	10.515	14.170*	9.594
Scope 1	Emissionen aus Maschinen (CF ₄ , Kältemittel, Trockeneis) in CO ₂ eq	4.565	2.636	6.949	8.274	3.082
Scope 1	eigene Flugzeuge	924	686	800	1.469 (1.098)	1.541 (1.304)
Scope 1	Poolfahrzeuge inkl. Lkw	142	98	101	177* (148)	188 (145)
Scope 1	Dienstwagen	921	769	757	993* (667)	1.021
Scope 1, Scope 2	Emissionen aus Wärme (Gas, Fernwärme)	1.759	1.421	1.751	2.318* (1.471)	2.138 (1.451)
Scope 2	Emissionen aus Strom	3.222	0	16	20* (20)	20 (20)
Scope 3	Linienflüge	1.088	122	152	873 (779)	1.554 (1.394)
Scope 3	Mietfahrzeuge	63	12	6	45 (28)	50(32)
Scope 3	Zug	2	0	0	0	0

* Korrektur gegenüber dem Vorjahr

** Aufgrund der neu hinzugekommenen Standorte ist die Vergleichbarkeit zwischen 2022/23 und den Vorjahren nicht gegeben. Die Zahlen in Klammern stellen den Scope der Standorte des Vorjahres dar und bieten auf dieser Basis eine Vergleichsmöglichkeit.

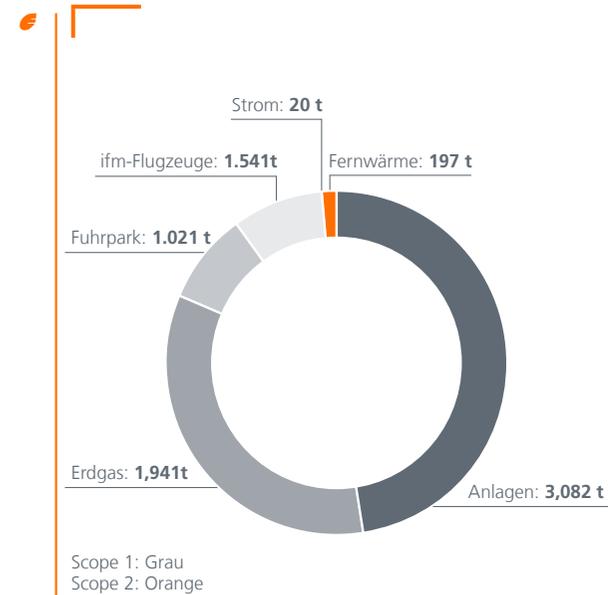
Da im Berichtsjahr die Erweiterung des EMAS-Scope 1 auf alle wesentlichen deutschen Standorte erfolgte, ist die Vergleichbarkeit der Kennzahlen mit den beiden vorhergehenden Geschäftsjahren nicht gegeben. Um Vergleichbarkeit herzustellen, sind die Werte bezogen auf den Vorjahres-Scope in der jeweiligen Tabelle in Klammern aufgeführt.

Die Emissionen werden für alle EMAS-Standorte zusammen erfasst. Um eine einheitliche Betrachtung zu ermöglichen, werden die Werte in Tonnen CO₂ angegeben.

Emissionen

	2019	2020	2021	2022**	2023**
Emissionen aus Wärme/m ² genutzte Fläche (t CO ₂ /m ²)	0,02	0,02	0,02	0,06 (0,02)	0,02 (0,02)
Emissionen aus Reisetätigkeit/Beschäftigte (MA) (t CO ₂ /MA)	1,12	0,69	0,70	1,16 (1,0)	1,02
Emissionen aus Anlagen (CF ₄ , Trockeneis, Kältemittel)/Maschinenstunden (t CO ₂ eq/h)	0,007	0,005	0,011	0,013	0,005

** Aufgrund der neu hinzugekommenen Standorte ist die Vergleichbarkeit zwischen 2022/23 und den Vorjahren nicht gegeben. Die Zahlen in Klammern stellen den Scope der Standorte des Vorjahres dar und bieten auf dieser Basis eine Vergleichsmöglichkeit.



Im Vergleich zu der Darstellung im Jahr 2021 haben sich die Verhältnisse aufgrund der zusätzlich erfassten Standorte geändert. Auch die erfassten Scope-3-Emissionen müssen entsprechend neu betrachtet werden.

SCOPE-1-EMISSIONEN

Nach dem Greenhouse Gas Protocol zählen die direkten CO₂-Emissionen, die sich beispielsweise aus der Nutzung von firmeneigenen Fahrzeugen oder physikalischer oder chemischer Verarbeitung ergeben, zu den Scope-1-Emissionen.

FIRMENEIGENE FAHRZEUGE

Die persönlich zugeordneten Dienstwagen sind inzwischen zu ca. 35 % Plug-In-Hybride. Als Poolfahrzeuge werden vermehrt reine E-Autos genutzt. An allen Standorten gibt es eine entsprechende Ladeinfrastruktur.

Die Emissionen aus Dienstreisen mit den zwei firmeneigenen Flugzeugen werden im gesetzlich vorgeschriebenen Emissionsbericht erfasst und mit der von der EU zugelassenen Support Facility von EUROCONTROL berechnet. Der größte Teil der Emissionen aus den zwei firmeneigenen Flugzeugen (62 %) entsteht durch Inlandsflüge und davon 84 % durch die regelmäßigen Flüge zwischen den Standorten der Bodenseeregion und Essen (Werte aus 2023).

EMISSIONEN AUS ANLAGEN

ifm betreibt keine nach BImSchG, 4. BImSchV/ 31. BImSchV genehmigungs-/anzeigepflichtigen Anlagen. Alle Anlagen, in denen Lösemittel oder Polyurethan-Schaum zum Einsatz kommen, werden überwacht.

Bei der ifm electronic gmbh in Wasserburg wird das Gas Tetrafluormethan (CF₄) zum Plasmaätzen genutzt. Das Branchenreferenzdokument für die Elektro- und Elektronikgeräteindustrie empfiehlt in diesem Bereich, Entsonnungstechniken am Verwendungsort zu nutzen. Im Rahmen einer Messung wurde festgestellt, dass das nicht im Prozess genutzte CF₄ ohne Reduktion emittiert wird. Das im Prozess tatsächlich verbrauchte CF₄ macht in etwa 25 % der eingesetzten Menge aus. 2022 wurde eine Anlage zur nachgeschalteten Verbrennung des inerten Gases angeschafft, die seit Mai 2023 durchgehend läuft. Damit werden laut Messung etwa 80 % des CF₄-Gases verbrannt. Nur eine Anlage konnte nicht mehr an den Verbrenner aufgeschaltet werden. Die Emissionen werden 2024 entsprechend weiter sinken, da die Anlage konstant läuft.

Bei der ifm efector gmbh wird ebenfalls eine Anlage mit CF₄ zum Plasmareinigen betrieben. Hier werden nur sehr geringe Mengen CF₄ eingesetzt, 2022 wurden 18 kg beschafft.

Im Jahr 2022 wurden 1.469 kg CF₄ für den Standort Wasserburg beschafft. Insgesamt entstanden am Standort aus dem Gas CF₄ damit 8.274 t CO₂eq-Emissionen.

SCOPE-2-EMISSIONEN

Zu den Scope-2-Emissionen gehören die indirekten Emissionen, die sich aus dem Verbrauch von Strom und Fernwärme ergeben.



Zertifikat für die gesamte ifm electronic GmbH mit den Standorten Essen und Tettmang

STROM

Seit dem 01.01.2020 wurden über 99 % der Standorte von ifm in Deutschland, Rumänien und Polen auf 100 % Ökostrom umgestellt. Der Standort Essen-Kupferdreh wird über den Vermieter mit Strom versorgt und bezieht keinen Ökostrom. Durch die Umstellung fast aller Standorte wurde ein erster großer Schritt in Richtung Klimaneutralität gemacht.

Die Emissionen durch Strombezug waren 2019 für über 25 % der betrachteten CO₂-Emissionen verantwortlich.

WÄRME

An den Standorten in Essen wird Fernwärme bezogen. Auch der Standort Rosenheim wird mit Fernwärme beheizt.

SCOPE-3-EMISSIONEN

Scope-3-Emissionen sind weitere Emissionen, die sich aus Aktivitäten der Organisation ergeben, aber von ihr nicht direkt beeinflussbar sind. Sie sind dementsprechend schwieriger zu erheben.

Wir haben vor, eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen und die Scope-3-Emissionen umfassender zu erfassen. Bisher werden die Dienstreisen erfasst. Zusätzlich gab es erste Ansätze zur Berechnung der Kategorien Pendeln der Arbeitnehmenden, Transporte über Dritte und die Nutzung unserer Produkte.

DIENSTREISEN

Für Dienstreisen mit nicht ifm-eigenen Transportmitteln gibt es aussagekräftige Zahlen. Reisen mit dem Zug werden grundsätzlich klimaneutral durchgeführt (Geschäftskundenprogramm der Deutschen Bahn). Bei Linienflügen wird der größte Teil der Emissionen (57 %) durch die Flüge zwischen Europa und dem außereuropäischen Ausland verursacht, die etwa 20 % der Gesamtflüge ausmachen.

Verkehrsmittel

	2020		2021		2022*		2023*	
	t CO ₂ EMAS- Raum	Anteil	t CO ₂ EMAS- Raum	Anteil	t CO ₂ EMAS- Raum	Anteil	t CO ₂ EMAS- Raum	Anteil
Mietwagen (Scope 3)	14	1 %	6	0,3 %	130 (28)	3 % (1 %)	50	1 %
Poolfahrzeug + Lkw (Scope 1)	98	6 %	101	6 %	506 (148)	10 % (5 %)	188	4 %
Dienstwagen (Scope 1)	769	46 %	757	42 %	1.848 (671)	38 % (24 %)	1.021	23 %
ifm-Flugzeuge (Scope 1)	686	41 %	800	44 %	1.469 (1.220)	30 % (44 %)	1.541	35 %
Linienflug (Scope 3)	122	7 %	152	8 %	873 (710)	18 % (26 %)	1.554	36 %

* Aufgrund der neu hinzugekommenen Standorte ist die Vergleichbarkeit zwischen 2022 und den Vorjahren nicht gegeben. Die Zahlen in Klammern stellen den Scope der Standorte des Vorjahres dar und bieten auf dieser Basis eine Vergleichsmöglichkeit.

Die Emissionen aus allen Dienstreisen und Firmenfahrzeugen (Scope 1 und 3) teilen sich wie folgt auf:

Der einzige realistische Ansatz zur Reduzierung der durch Reisen verursachten Emissionen (sowohl Scope 1 als auch Scope 3) ist die verstärkte Nutzung von Videokonferenzen. Hierzu verfügt ifm über eine gute Infrastruktur, die weiterhin ausgebaut wird. Dennoch wird – den zwei Standorten und der schlechten Bahnanbindung des Bodenseeraums geschuldet – immer ein gewisser Anteil an Flügen nötig sein. Autofahrten sind wegen der Fahrtdauer von mehr als 5 h pro Strecke zwischen den Standorten am Bodensee und in Essen keine Alternative.

Hinweis:
Für den Nachhaltigkeitsbericht wurden die in diesem Kapitel aufgeführten Umweltaspekte herausgegriffen. Detailliertere Informationen sowie Inhalte zu den Themen Wasser und Biodiversität finden sich in der Umweltklärung:
> Wasser: S. 29
> Biodiversität S. 36

ANHANG



Nachhaltigkeitsprogramm

Ziel	Zieltermin	Status	Sozial	Umwelt	Wertschöpfung	Strategie und Management
Wir bieten 100 % der Beschäftigten an deutschen Vertriebsstandorten ein Entwicklungsgespräch an.	2022	Abgeschlossen: Für 100 % der Beschäftigten an den deutschen Vertriebsstandorten wurden im letzten Jahr eine Leistungsbeurteilung (für Mitarbeitende im Entgeltsystem) oder ein K8-Gespräch (für alle Personen in einem AT-Verhältnis) veranlasst und damit angeboten.	●			
Wir führen ein Arbeitsschutzmanagementsystem für ifm electronic am Bodensee und in Essen auf Basis von ISO 45001 ein.	2023	Abgeschlossen	●			●
Wir lassen rund 50 % unserer weltweiten Produktionsstandorte nach EMAS validieren.	2023	Abgeschlossen		●		●
Wir analysieren die Verfügbarkeit von Kunststoffverpackungen und Kunststoffen für die Herstellung von Verpackungen mit Rezyklatanteil und die Eignung solcher Rezyklate zur Verarbeitung in unseren Verpackungsanlagen.	2023	Ziel angepasst: 100 % Rezyklatanteil momentan noch nicht realisierbar. Die Qualifizierung von Kunststoffen mit 30 % Rezyklatanteil läuft.		●	●	
Wir erstellen einen Gebäudestandard zur Berücksichtigung energetischer und ökologischer Aspekte bei zukünftigen Bauten.	2023	In Erstellung		●		●
Wir führen eine verpflichtende Umweltschulung (alle zwei Jahre) ein.	2023	Konzepterstellung	●	●		
Wir erstellen eine Biodiversitätsstrategie für die naturnahe Gestaltung der Firmengelände.	2023	Entwurf erstellt	●	●		
Wir erstellen eine Abbildung unserer Lieferkette bis zur ersten vorgelagerten Lieferkettenstufe (Tier 2) ausgewählter Lieferanten.	2024		●		●	
Förderung des Umweltbewusstseins durch Konzeptionierung einer Ausbildungsreihe HRM Green Consultant als nebenberufliche Qualifikation	2024	Konzept erstellt	●	●		
Wir monitoren unseren Wasserbedarf an allen Produktionsstandorten und führen eine Water-Risk-Analyse durch.	2025			●		
Wir führen ein Energieverbrauchsmonitoring (inkl. Abfrage Ökostromanteil) an den internationalen Produktionsstandorten ein.	2025			●		
Wir analysieren die aktuelle Beschaffung auf Konfliktmineralien (3TG – Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold).	2025		●		●	
Wir erhöhen den Anteil an Materialvolldeklarationen bei Handelswaren auf 50 %.	2025			●	●	
Wir etablieren ein Compliance-Management-System (CMS).	2025		●			●
Wir erreichen Klimaneutralität unseres operativen Geschäfts (für Produktionsstandorte).	2030			●		●





IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

ifm electronic gmbh
Friedrichstr. 1, 45128 Essen
E-Mail: info@ifm.com

ANSPRECHPARTNER FÜR DEN BERICHT:

Herr Andreas Thüerer
Herr Steffen Fischer
E-Mail: sustainability@ifm.com

KONZEPT, REDAKTION, LAYOUT:

RYZE Digital
www.ryze-digital.de

BILDMATERIAL:

© ifm electronic gmbh

ifm – close to you!