

NACHHALTIGKEITS  
BERICHT  
2020





# ÜBER DIESEN BERICHT

Dies ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der ifm-Unternehmensgruppe – in diesem Jahr in Form eines kompakteren Nachhaltigkeits-Updates. Die Inhalte wurden an die GRI-Standards angelehnt. Einige Angaben, etwa im Bereich Umwelt, unterliegen externen Audits. Für umweltbezogene Aussagen zu Produkten oder der Fertigung wurden außerdem Bestandteile der Umwelterklärung genutzt, die entsprechend der EU-Verordnung für das Umweltmanagement (eco management and audit – EMAS) erstellt wurde. Für die Umwelterklärung fand eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung statt. Die Aussagen dieses Berichts gelten, soweit nicht anders gekennzeichnet, für die gesamte ifm- Unternehmensgruppe und beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020). Der handelsrechtlich erforderliche und zu veröffentlichende Konzernabschluss 2020 der ifm-Unternehmensgruppe wird voraussichtlich im Verlauf des letzten Quartals 2021 im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht. Redaktionsschluss war der 21. Juli 2021. Ein weiteres Nachhaltigkeits-Update wird im Jahr 2022 veröffentlicht. Der nächste umfängliche Nachhaltigkeitsbericht nach den GRI-Standards ist für Sommer 2023 vorgesehen.

## REDAKTIONELLER HINWEIS

Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Fließtext überwiegend die männliche oder eine neutrale Anrede verwendet. Damit soll keine Benachteiligung anderer Geschlechter einhergehen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für alle Geschlechtsidentitäten.



## ifm IM ÜBERBLICK

Mehr als **7.200** Beschäftigte

Vertriebt Produkte und Dienstleistungen in **185** Ländern

Rund **1.000** Mio. € Gesamtumsatz (HGB)

Über **183.000** Kunden weltweit

Mehr als **1.060** Patente



## INHALT

Über diesen Bericht  
ifm im Überblick  
Inhaltsverzeichnis  
Vorwort Geschäftsleitung

Unternehmensporträt  
Nachhaltige Unternehmensführung  
Nachhaltigkeitsmanagement  
Compliance Management  
Risikomanagement

Wirtschaftliche Leistung  
Verantwortungsvolle Beschaffung  
Produktverantwortung

Organisation und Management  
Umgang mit Ressourcen

Organisation und Management  
Attraktiver Arbeitgeber  
Vielfalt und Chancengleichheit  
Aus- und Weiterbildung  
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

ifm Nachhaltigkeitsprogramm 2021  
Impressum



EINFÜHRUNG

STRATEGIE & MANAGEMENT

WERTSCHÖPFUNG

UMWELTSCHONENDE FERTIGUNG

BESCHÄFTIGTE

ANHANG



## SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

in dem durchaus herausfordernden Jahr 2020 und auch aktuell in diesem Jahr 2021, in dem dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint, konnten und können wir aufgrund der hohen Fertigungstiefe und des außergewöhnlichen Einsatzes unserer Mitarbeiter unsere Kunden wie gewohnt verlässlich und flexibel unterstützen. Aufgrund der hohen Diversifizierung in den unterschiedlichsten Märkten weltweit und einer stabilen Lieferkette konnten wir 2020 trotz eines geringfügigen Umsatzrückganges unser Ergebnis im Vorjahresvergleich sogar übertreffen. Das zeigt eindrucksvoll, wie nachhaltig erfolgreich ifm aufgestellt ist; darauf sind wir ganz besonders stolz. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausdrücklich für den herausragenden Einsatz bedanken.

In vielen Bereichen hat die Krise Entwicklungen angestoßen, Trends verstärkt und den Weg zu neuen Lösungen geebnet. Zwar haben wir auch vor der Corona-Pandemie auf eine Arbeitswelt gesetzt, die sich zunehmend digitaler und flexibler gestaltet – diese Entwicklung wurde aber beschleunigt und wird Bestand haben. Nach wie vor stellen wir dabei den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns, das spiegelt sich so auch in unserer neuen HR-Strategie wider. Auch der Klimaschutz hat im Jahr 2020 Konjunktur gehabt. Mit dem europäischen Green Deal und dem Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung wurde ein regulatorischer Rahmen verabschiedet, der uns den Weg in eine klimaneutrale Zukunft weist.

Wir fühlen uns durch diese Entwicklungen auf unserem Weg bestärkt, den wir bereits 1990 in unserer Unternehmensphilosophie festgehalten haben: „ifm fordert und fördert umweltbewusste Entscheidungen und Verhaltensweisen.“ Diesen Leitgedanken möchten wir auch in Zukunft weiter beherzigen und ausbauen. Eine nachhaltige Wertschöpfung betrachten wir dabei als Voraussetzung für unseren geschäftlichen Erfolg. Schließlich tragen langlebige und qualitativ hochwertige Produkte von ifm nicht nur zur Ressourcenschonung bei, sondern erhöhen auch die Kundenzufriedenheit. Dabei beginnt klimaschonendes Handeln für uns im eigenen Haus und ist nicht nur mit Energieeffizienz oder dem Einsatz von erneuerbaren Energien verbunden. Der Bau unserer ersten Green Factory in Rumänien markiert einen Meilenstein für eine umweltschonende und klimaneutrale Fertigung, die uns als Blaupause für zukünftige Neubauten dient und uns unserem Ziel einen Schritt näher bringt, bis 2030 operativ klimaneutral zu arbeiten.



Martin Buck und Michael Marhofer, Vorsitzende des Vorstands der ifm-Unternehmensgruppe

Unser zweiter Nachhaltigkeitsbericht, der neben unseren strategischen Ansätzen und Maßnahmen auch ein umfassendes Nachhaltigkeitsprogramm enthält, ist der ganz besonderen Teamleistung so vieler Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, die dabei tatkräftig und mit viel Engagement und Freude mitgeholfen haben. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

Essen, Juli 2021

Der Vorstand der ifm-Unternehmensgruppe

**Martin Buck** Vorsitzender des Vorstands

**Michael Marhofer** Vorsitzender des Vorstands



# STRATEGIE & MANAGEMENT

Für ifm steht wirtschaftliches Wachstum in direktem Zusammenhang mit unternehmerischer Verantwortung – für Mitarbeiter, Umwelt und Gesellschaft. Mit einer werteorientierten Unternehmensführung und einem respektvollen Miteinander auf Augenhöhe unterstützen wir unsere Kunden dabei, den technologischen Wandel zu gestalten und globalen Herausforderungen zu begegnen.

- > Unternehmensporträt > Nachhaltige Unternehmensführung
- > Nachhaltigkeitsmanagement > Compliance Management > Risikomanagement





# GEMEINSAM HANDELN FÜR UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Wir fordern und fördern umweltbewusste Entscheidungen und Verhaltensweisen – das haben wir seit 1990 fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert und mit der Einführung eines ifm-eigenen Umweltmanagementsystems seit 2000 sowie eines extern validierten Umweltmanagementsystems gemäß EMAS seit 2020 weiter professionalisiert. Diesen Weg gehen wir gemeinsam mit unseren Beschäftigten, deren Ideen aktiv für die Weiterentwicklung von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen einbezogen werden.

## INTERVIEW MIT ANDREAS THÜRER, GESCHÄFTSFÜHRER TECHNIK UND MITGLIED DER ZENTRALEN KONZERNGESCHÄFTSLEITUNG

» ifm möchte bis 2030 operativ klimaneutral werden und seinen ökologischen Fußabdruck deutlich verringern. Wie gehen Sie hierfür vor?

Wir verfolgen als Unternehmen den Ansatz, CO<sub>2</sub>-Emissionen in erster Linie zu vermeiden und zu reduzieren. Erst wenn das nicht mehr möglich ist, kommt deren Ausgleich durch Kompensation in Betracht. Ein zentraler Hebel für eine klimaschonende Produktion ist der Bezug von erneuerbaren anstatt fossilen Energien. Seit 2020 beziehen alle europäischen Produktionsstandorte zu 100 Prozent Ökostrom. Grundsätzlich bauen wir unsere Klimamaßnahmen auf einer soliden Datenbasis auf. Für die Erhebung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen orientieren wir uns an dem anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol, um so ein genaues Bild unserer Emissionen zu erhalten – und unsere Maßnahmen entsprechend auszurichten. Ein zentrales Steuerungswerkzeug für unsere Klima- und Umweltaktivitäten ist für ifm das Umweltmanagementsystem gemäß EMAS, welches wir bis 2023 an allen technischen



Standorten in Deutschland einführen werden – das entspricht über der Hälfte aller technischen Standorte weltweit.

» Einen großen Hebel für den Klimaschutz hat ifm auch durch seine Produkte. Wie sind Sie hier aufgestellt?

In der Tat sind wir als Hersteller von Sensoren und Automatisierungstechnik im Vergleich zu anderen Industrieunternehmen ein nicht sehr energieintensives Unternehmen – den weitaus größeren Effekt haben wir über unsere Produkte. Die von ifm entwickelten Sensoren dienen überwiegend der Stabilisierung von Fertigungsprozessen und tragen damit zu geringerem Ausschuss, zu höherer Verfügbarkeit und damit auch zur Ressourcenersparnis bei. Dabei betrachten wir neben den Materialien und der Fertigung auch die Nutzungsphase und entwickeln Produkte mit einer langen Nutzungsdauer. Eine hohe Fertigungstiefe und die umfassende Kenntnis der verwendeten Materialien helfen uns dabei, die Produkte möglichst umweltfreundlich zu gestalten.

## Von der Idee zur Umsetzung

Mitarbeiteranregungen geben uns wertvolle Impulse, um Klima- und Ressourcenschonung im Arbeitsalltag zu verankern und konkrete Ziele und Maßnahmen abzuleiten. Zwei Beispiele:

Mitarbeiteridee	Ziel	Maßnahme	Umsetzung
 <p>Emissionsvermeidung durch klimaschonende Fahrzeuge</p>	Umstellung von 5% der Dienstwagen auf klimaschonendere Alternativen	Zulassung von Hybridfahrzeugen als Dienstwagen und Ausbau der Ladeinfrastruktur	Ladeinfrastruktur an allen deutschen Standorten aufgebaut. Ziel bereits erreicht: 6% Hybridfahrzeuge an EMAS-Standorten
 <p>Reduzierung der Verpackungsmaterialien (speziell der Folienverpackung)</p>	Reduzierung von „Tüte in Tüte“-Verpackung	Test von Alternativmaterialien, um Produkte zu trennen	Einsatz von <ul style="list-style-type: none"> <li>Gefachen aus Karton in verschiedenen Größen statt „Tüte in Tüte“</li> <li>Stretchfolie und Luftpolsterfolie aus Bio-Kunststoff</li> <li>Plastiktüten aus recyceltem Kunststoff</li> </ul>

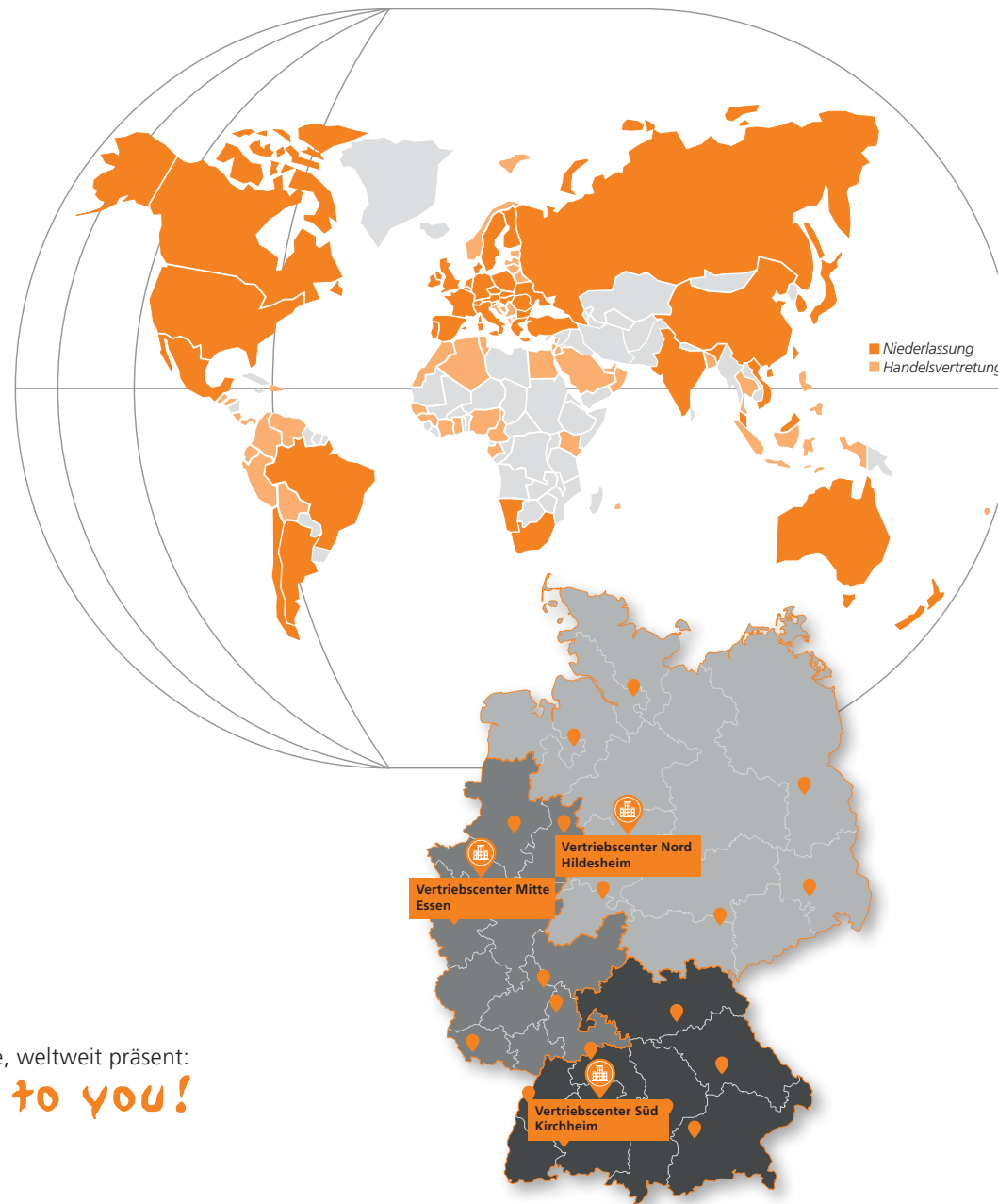


## UNTERNEHMENS PORTRÄT

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 heute in zweiter Generation geführte Familienunternehmen vertreibt mit mehr als 7.300 Beschäftigten Produkte und Dienstleistungen in 185 Ländern.

### STANDORTE

Die Unternehmens- und Vertriebszentrale sowie das Logistikzentrum von ifm befinden sich in Essen. Hauptentwicklungsstandort ist Tettngang (Bechlingen). Rund 70 Prozent aller Produkte werden an fünf Standorten in der Bodenseeregion entwickelt und gefertigt. Um auf unterschiedliche Marktanforderungen schnell, flexibel und professionell 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 damit Kunden in 185 Ländern entweder durch selbstständige Vertriebsgesellschaften oder durch Handelsvertreter bedient.



In  
**185**  
 Ländern erreichen wir unsere Kunden durch selbstständige Vertriebsgesellschaften oder Handelsvertretungen.

In Deutschland zu Hause, weltweit präsent:  
**ifm – close to you!**



### PRODUKTPORTFOLIO UND BELIEFERTE MÄRKTE

Wir entwickeln, produzieren und vertreiben Sensoren, Steuerungen, Softwarelösungen und Systeme für die industrielle Automatisierung. Das große Produktportfolio berücksichtigt nicht nur alle relevanten Standardlösungen, sondern auch spezielle Anforderungen einzelner 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 bieten, entwickeln wir innovative Industrie-4.0-Lösungen und entsprechende Software- und Cloudprodukte.

Die belieferten Märkte entsprechen den Regionen, in denen wir Standorte betreiben. Die für uns wichtigsten Branchen sind:

- Automobilindustrie
- Erneuerbare Energien
- Fördertechnik
- Lebensmittelindustrie
- Metallverarbeitung
- Mobile Arbeitsmaschinen
- Stahlindustrie und Metallerzeugung
- Verpackungsmaschinen
- Werkzeugmaschinen
- Wasserwirtschaft

Für mehr Informationen [siehe Kapitel Produktverantwortung](#).

### ORGANISATION

Eigentümer der ifm-Unternehmensgruppe sind mit 94,9 Prozent die ifm stiftung & co. kg sowie die ifm beteiligungs stiftung & co. kg, die 5,1 Prozent der Anteile hält. Die ifm holding stiftung verfolgt als Stiftungszweck, die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten zu unterstützen sowie das interne Qualifizierungs- und Schulungsprogramm auszubauen und zu fördern.

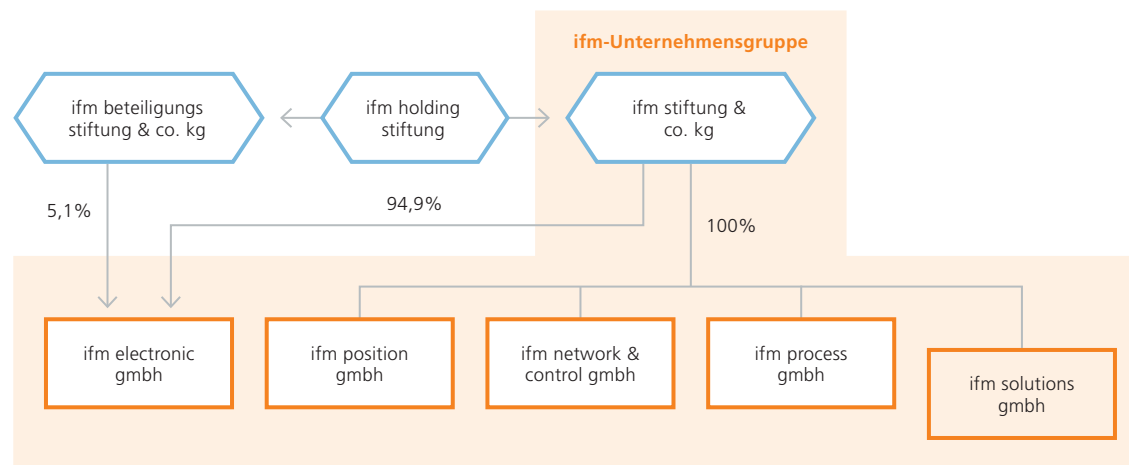
Operativ tritt die ifm electronic gmbh als Konzernmutter der ifm-Unternehmensgruppe auf. Sie bündelt seit 2014 den Vertrieb und Service aller Tochtergesellschaften und übernimmt alle wesentlichen Dienstleistungsfunktionen für die Unternehmens-

gruppe. Dazu zählt das Finanzmanagement für notwendige Betriebsmittel und Dienstleistungen der Bereiche IT, Personal und Buchhaltung.

Die ifm electronic gmbh fungiert als Obergesellschaft der vier Geschäftsbereiche:

- **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)

### ORGANIGRAMM DER ifm-UNTERNEHMENSGRUPPE







## NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### MITGLIEDSCHAFTEN UND INITIATIVEN

Wir leben unsere Unternehmensphilosophie in verschiedenen Kooperationen, beteiligen uns am Wissensaustausch und suchen stets nach partnerschaftlichen Lösungen. Grundsätzlich unterstützen wir verschiedene internationale Initiativen, die im Einklang mit unseren Werten stehen. Dazu gehören unter anderem die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Charta).

### GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Als Familienunternehmen aus der Region möchte die ifm-Gruppe die Menschen vor Ort an ihrem Erfolg teilhaben lassen. Dazu unterstützen wir ausgewählte Projekte – die Schwerpunkte liegen auf der frühen Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, der Unterstützung hilfsbedürftiger Menschen und der Förderung des persönlichen Engagements unserer Belegschaft. Im Berichtsjahr hat ifm ohne Berücksichtigung des Sponsorings 274.331 Euro gespendet (2019: 291.673). Schwerpunkte der Geldspenden waren Bildung, Wissenschaft und Innovation.

Als weltweit tätiges Unternehmen steht ifm für hochwertige Qualitätsprodukte „Made in Germany“. Doch unser Anspruch geht über die Entwicklung und Produktion technisch einwandfreier Produkte hinaus. ifm möchte eine funktionierende Vertrauensbasis zwischen Unternehmensleitung, Führungskräften und Mitarbeitern schaffen – auf Basis umfassender Informationen und eines konstruktiven Dialogs.

### UNSERE UNTERNEHMENSPHILOSOPHIE

Die Grundgedanken unseres Handelns haben die Unternehmensgründer bereits 1990 als ifm-Philosophie formuliert. Sie enthält klare Wertvorstellungen und Leitsätze, die in einen entwicklungsgerichtlichen und globalen Kontext eingebettet wurden. Beschrieben sind außerdem verschiedene Annahmen und davon abgeleitete Aufgaben für das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Diesen Ansatz, längerfristige Entwicklungspfade zu denken, verfolgt ifm auch bei der weiteren Entwicklung des Unternehmens. Die ifm-Philosophie liegt in 16 Sprachen vor und wird jedem Mitarbeiter bei Eintritt in das Unternehmen ausgehändigt, verbunden mit der Bitte, sich mit den Inhalten kritisch auseinanderzusetzen. Zusätzlich werden alle neuen Mitarbeiter des Standorts Essen und alle Vertriebsmitarbeiter in Deutschland im Rahmen der Mitarbeiterführung zur Unternehmensphilosophie durch den Vorstand geschult.

Wir pflegen innerhalb der ifm-Unternehmensgruppe eine offene und wertschätzende Kommunikation miteinander. Dementsprechend enthält

die ifm-Philosophie auch den Grundsatz, dass Mitarbeiter durch Regeln nicht eingeschränkt werden sollen. Vielmehr sollen sie angehalten werden, ihren Handlungsspielraum zu verstehen und diesen im Sinne des Unternehmens zu nutzen.

### STRATEGISCHE UNTERNEHMENSSTEUERUNG UND KOOPERATIVE ZIELSETZUNG

Im Rahmen der strategischen Unternehmenssteuerung werden kontinuierlich alle Managementaufgaben auch auf die Umweltleistung und gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens ausgerichtet. Aus dieser gelebten Unternehmensstrategie werden Ziele und Maßnahmen zu deren Erreichung abgeleitet. Außerdem halten wir unsere zukünftige Ausrichtung und Entwicklung in einem Ausblick für die nächsten 20 Jahre fest. Diese umfassende Vorausschau zeigt Umsatz- sowie Cashflow-Ziele und ist für alle Mitarbeiter einsehbar.

Der ifm-Managementprozess umfasst die Budgetplanung und das Erstellen von Produkt- und Technologie-Roadmaps, die in entsprechend übergreifenden Strategien eingebettet sind. Unser Managementprozess gewährleistet, dass sich die Zentralbereiche und Funktionen, beispielsweise der Bereich Forschung und Entwicklung, auf künftige Bedürfnisse der Produktbereiche einstellen können. Roadmaps beinhalten Quartals- sowie Jahresziele und werden im Rahmen des Strategieprozesses als Kommunikationsmedium genutzt. Bei Bedarf, mindestens aber einmal im Jahr werden die Zielerreichung überprüft und relevante Strategiedokumente überarbeitet. Für die Umsetzung



## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

sowie für ein relevantes Reporting im Rahmen der Funktionalstrategien ist der jeweilige „Head of“ verantwortlich, bei den Geschäftsstrategien ist die Geschäftsführung zuständig.

Alle Mitarbeiter werden in unterschiedlichem Maße in die Strategiearbeit eingebunden. Das sichert ein gemeinsames Verständnis und eine erfolgreiche Umsetzung unserer Unternehmensstrategie. Durch die Einbindung unserer Mitarbeitenden erreichen wir, dass fokussiert an realistischen, aber anspruchsvollen Zielen gearbeitet wird. Mit Blick auf die Umsetzung der Strategien berichten die Leiter der einzelnen Funktionalstrategiekreise sowie die Geschäftsführer an den Vorstand. Der Erfolg wird anhand der zugrunde gelegten Szenarien und Budgets verfolgt.

Größere Veränderungen, beispielsweise infolge von Strategieanpassungen, werden durch einen Change-Prozess begleitet, der unter anderem durch die Personalabteilung mit entsprechenden Arbeits-, Lehr- und Lernformen unterstützt wird. Dazu werden verschiedene Lernmodule für Mitarbeiter und Führungskräfte entwickelt. Zudem führt die Geschäftsführung sogenannte Kamingespräche durch, um einen engen und intensiven Austausch mit den Führungskräften zu gewährleisten. Dies ermöglicht Führungskräften, einheitliche, widerspruchsfreie Botschaften an alle Mitarbeiter zu senden und mit einer Stimme im Sinne der Unternehmensziele zu kommunizieren.

Die ifm-Unternehmensgruppe baut aktuell ein übergreifendes Nachhaltigkeitsmanagement auf. Die Basis stellt das durchgehend implementierte Qualitätsmanagement dar. Weitere Elemente sind unser langjähriges internes Umwelt- sowie Arbeitsschutzmanagement. Außerdem wurde 2020 für das Jahr 2019 erstmalig ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Beim Nachhaltigkeitsmanager der zentralen Geschäftsführung laufen diese verschiedenen Teilaspekte der Nachhaltigkeit zusammen. Daneben koordiniert seit September 2019 ein sozialer Nachhaltigkeitsmanager alle HR-relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Insgesamt hat ifm im Berichtszeitraum eine steigende Anzahl an Kunden- und Mitarbeiteranfragen zum Thema Nachhaltigkeit beantwortet – welche das weiter steigende Interesse an diesem Thema widerspiegeln.

Für das operative Geschäft haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2030 klimaneutral zu sein (für mehr Informationen siehe [Kapitel Umweltschonende Fertigung](#)). Damit folgen wir nicht nur der EU-Klimastrategie, sondern auch der eigenen Unternehmensphilosophie. Doch nicht nur durch unser eigenes Handeln, auch durch unsere Produkte wollen wir zu einer gesunden Umwelt beitragen. Ein Umweltprogramm, in dem Ziele aufgrund ihrer Umweltrelevanz für ifm festgelegt und mit Maßnahmen hinterlegt sind, wird in der [Umwelterklärung](#) veröffentlicht. Hier wurden neben der Produktion auch Bereiche wie Einkauf, Personal und Entwicklung einbezogen.

Zentrale Interessengruppen (Stakeholder) der ifm-Unternehmensgruppe sind unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden. Mit ihnen stehen wir über verschiedene Kommunikationsformate in einem regelmäßigen Austausch:

- **Mitarbeiter:** Intranet (u. a. in der Kategorie „Fragen an die ifm-Geschäftsführung“), Gesundheitstage, Social Media, Podcasts
- **Lieferanten:** Lieferantenbesuche, Messen
- **Kunden:** Newsletter, Broschüren, Podcasts, Messen, Social Media

Zudem führen wir einen Dialog mit kommunalen Interessengruppen und stehen mit Institutionen aus Bildung und Forschung durch Hochschulfestivals, Lehrstühle und die Beschäftigung von Werkstudenten im Austausch. Im Rahmen von Verbands- und Branchentreffen pflegen wir außerdem den Dialog mit der Politik sowie anderen Unternehmen.

Um die wichtigsten Themen mit Blick auf unsere Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu identifizieren, haben wir 2019 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die ausführlich in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2019 \(S.15\)](#) dargestellt wird.



## 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 und somit strafrechtliche oder zivilrechtliche Ahndungen zu verhindern. Um dies sicherzustellen, haben wir unsere ifm-Philosophie 2013 um einen Verhaltenskodex erweitert. Dieser wurde 2020 aktualisiert und um die Themen Interessenkonflikte, Umweltschutz und Nachhaltigkeit, Qualität sowie Arbeitssicherheit und Kinder- und Zwangsarbeit ergänzt.

Mit dem ifm-Verhaltenskodex verfügen alle Mitarbeiter über einen Leitfaden, der rechtliche und ethische Fragestellungen beantwortet. In diesem ist klar formuliert, dass geltende Gesetze und Normen 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 halten alle Mitarbeiter 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 Kin-

der- oder Zwangsarbeit aus. Alle Mitarbeiter sind angehalten, die im ifm-Verhaltenskodex beschriebenen Regeln einzuhalten. Um für die Einhaltung der Regeln zu sensibilisieren, werden für die ifm-Unternehmensgruppe regelmäßige Compliance-Schulungen durchgeführt.

*„ifm-Regeln haben positive Inhalte. Mitarbeiter werden durch Regeln nicht eingeschränkt, sondern angehalten, ihren Handlungsspielraum zu verstehen und auszunutzen.“*

ifm-Philosophie

Die ifm electronic gmbh hat eine Compliance-beauftragte Person für die ifm-Unternehmensgruppe benannt, die organisatorisch der Hauptabteilung Interne Revision & Compliance zugeordnet ist. Sowohl der Hauptabteilungsleiter Interne Revision & Compliance als auch die Compliance-beauftragte Person, 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 der ifm stiftung & co. kg weisungs- und auskunftsgelunden und berichtet direkt an diesen.

Um unserer Sorgfaltspflicht besser nachkommen zu können, haben wir 2019 ein Hinweisgebersys-

tem eingerichtet. Es kann in zehn Sprachen und auf Wunsch anonym genutzt werden, um eine potenzielle Missachtung unserer Wertekultur sowie mögliche kriminelle Verdachtsfälle zu melden. Die zentrale Compliance-Organisation geht allen Hinweisen vertrauensvoll nach. Sollte der Hinweis nicht anonym erfolgen, werden nach bestem Wissen handelnde Hinweisgeber gegen etwaige aus der Meldung resultierende Nachteile geschützt. Neben der Aufklärung gilt es gleichzeitig auch, die schutzwürdigen Interessen der von einer Meldung betroffenen Personen zu berücksichtigen.

2020 wurden aufgrund der Corona-Pandemie keine Compliance-Schulungen für unsere Mitarbeiter durchgeführt. Um zukünftig neben Präsenz- auch Online-Schulungen in diesem Bereich anzubieten, haben wir 2020 einen Benchmark für Online-Schulungen im Bereich Compliance durchgeführt. Über einzelne Compliance-Regeln, wie Geschenke im Geschäftsleben, haben wir in der Firmenzeitung sowie im Intranet berichtet. Im Berichtsjahr erreichte die Compliance-Abteilung ein Hinweis bezüglich eines Betrugsfalles. Der Vorgang wurde untersucht und in der Folge arbeitsrechtliche und disziplinarische Schritte eingeleitet sowie weitere Maßnahmen ergriffen.

Für das Jahr 2021 ist eine Compliance-Awareness-Kampagne an allen Standorten geplant. In diesem Rahmen sollen Plakate in über 20 Sprachen die Mitarbeiter zu unserem Compliance-Anspruch sensibilisieren.

Das ifm-Hinweisgebersystem steht nicht nur Mitarbeitern, sondern auch Kunden, Lieferanten und sonstigen Dritten zur Verfügung.



## 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.“ Jeder der vier Geschäftsbereiche der ifm-Unternehmensgruppe hat ein eigenes Bereichscontrolling eingerichtet, welches neben dem Zentralcontrolling der ifm electronic gmbh an den Finanzvorstand berichtet. Dabei werden neben den monatlichen finanziellen Kennzahlen auch sich abzeichnende Risiken erfasst und bewertet. Diese Informationen fließen auf Konzernebene in eine monatliche Chancen- und Risikoliste ein, die im Rahmen der turnusmäßigen Vorstandssitzungen und der Sitzungen des erweiterten Konzernleitungsgremiums besprochen, bewertet und daraus resultierende Maßnahmen verabschiedet werden.

Das Thema Nachhaltigkeit haben wir als übergreifenden Trend identifiziert, der die Risiko- und Chancenkategorien wesentlich beeinflusst. Themen wie Digitalisierung, Transformation der Automobilindustrie oder Klimawandel und Energiewende sind zwar nicht neu, ihre Auswirkungen sind allerdings ebenso radikal wie rasant. Gleichzeitig sind Wech-

selwirkungen oft nicht leicht einzuschätzen. Wir verfolgen das Ziel, unsere kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung in Bezug auf Nachhaltigkeit organisatorisch stärker zu verankern, um ökonomische, ökologische und soziale Aspekte strategisch in Einklang zu bringen.

Auch im Hinblick auf unsere Umweltauswirkungen folgen alle Standorte dem Prinzip „Prävention vor Reaktion“ sowie dem Vorsorgeprinzip. Ein Kernelement des Umweltmanagementsystems ist die systematische Erfassung, Bewertung und Vermeidung potenzieller Risiken. Dazu werden an allen Standorten Anlagen, Prozesse und das lokale Umfeld regelmäßig evaluiert (für mehr Informationen siehe [Kapitel Umweltschonende Fertigung](#)).

### WEITERE KONTROLLMECHANISMEN

In Ergänzung zu unseren Compliance-Aktivitäten hat eine unabhängige externe Organisation 2019 SEDEX Audits nach SMETA zum dritten Mal bei der ifm electronic gmbh in Tettngang und zum ersten Mal bei der ifm prover USA, inc. durchgeführt. 2020 fand kein SMETA Audit statt. 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 Unterneh-

men, die sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung des ethischen Verhaltens in ihrer Lieferkette verpflichtet haben. Die ifm electronic gmbh und die 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 übermittelt.

Um unserer Sorgfaltspflicht hinsichtlich Informationssicherheit nachzukommen, sind die Standorte der ifm electronic gmbh und ifm efector gmbh in Essen und Tettngang nach ISO 27001 zertifiziert. Damit verbessern wir stetig unser Informationssicherheits-Managementsystem in den Bereichen Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Sensorik sowie Kommunikations- und Steuerungssysteme.

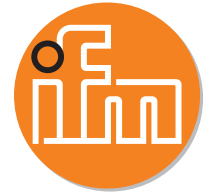


# WERTSCHÖPFUNG

Eine nachhaltige Wertschöpfung bildet für ifm die Basis für erfolgreiches Wirtschaften. Schließlich tragen langlebige und qualitativ hochwertige Produkte nicht nur zur Ressourcenschonung bei, sondern erhöhen auch die Kundenzufriedenheit. Dabei haben wir unsere gesamte Lieferkette im Blick und berücksichtigen neben wirtschaftlichen und qualitativen auch ökologische und soziale Aspekte bei unserer Lieferantenauswahl.

> **Wirtschaftliche Leistung** > **Verantwortungsvolle Beschaffung** > **Produktverantwortung**





# INDUSTRIEANLAGEN RESSOURCENSCHONEND BETREIBEN

Die digitale Transformation von Industrieunternehmen kann nicht nur die Produktivität steigern, sondern auch Umweltaspekte unterstützen. Mithilfe einer Fülle von Daten, die von ifm-Sensoren an unterschiedlichsten Industrieanlagen erhoben werden, liefert die IIoT<sup>1</sup>-Plattform moneo dem Betreiber ein genaues Bild vom Zustand seiner Anlagen. Auf dieser Basis werden beispielsweise Maschinen vorausschauend gewartet, Ausfallzeiten reduziert oder Reinigungsmittel passgenau dosiert.

## INTERVIEW MIT NIKOLAJ SETZKORN UND JANA HASSE AUS DEM ifm PRODUKTMANAGEMENT

» Die IIoT-Plattform moneo von ifm hilft dabei, Sensordaten aus Produktionsanlagen auszulesen und zu verarbeiten. Wozu kann der Anlagenbetreiber diese Informationen nutzen?

Funktionierende Produktionsprozesse stützen sich auf eine Vielzahl von Sensordaten, um den Zustand der Anlagen in Echtzeit zu erfassen. So ermitteln Sensoren von ifm beispielsweise den Füllstand und Druck von Lagertanks, die Position von Ventilen oder das Schwingungsverhalten von Pumpen. Die hierdurch erzeugten Daten sind in ihrer Rohform natürlich erst mal nur bedingt zu gebrauchen. Genau hier kommt moneo ins Spiel. Die modulare IIoT-Plattform wandelt Sensordaten automatisiert in digitale Informationen um und stellt sie dem Anlagenbetreiber als Entscheidungsgrundlage zur Verfügung. Dieser kann dann auf dieser Basis beispielsweise einzelne Komponenten zum idealen Zeitpunkt warten oder erneuern lassen – das verhindert nicht nur

Produktionsausfälle, sondern reduziert auch den Einsatz von Ressourcen. Schließlich kann hierdurch die Lebensdauer verlängert und der Verschleiß der Anlagen minimiert werden.

» Wie läuft die Zustandsüberwachung in der Praxis ab?

Das ist abhängig vom Anwendungsfall. Ein Automobilhersteller benötigt für seine Produktionsprozesse andere Lösungen als eine Brauerei. Das Grundprinzip ist aber bei allen IIoT-Anwendungen vergleichbar: Der normale Zustand einer Anlage wird anhand verschiedener Parameter wie Schwingung, Druck oder Temperatur definiert. Abweichungen vom Normzustand führen zu einer automatisierten Reaktion durch moneo, die beispielsweise den Anlagenbetreiber rechtzeitig darauf aufmerksam macht, wenn die Wartung einer Anlage oder der Austausch eines Verschleißteiles erforderlich ist.

## FUNKTIONSWEISE VON MONEO

Ob Füllstand, Temperatur oder Schwingung: moneo überwacht vielfältige Funktionen im Produktionsbetrieb und warnt den Betreiber, wenn beispielsweise die gewünschte Reinigungstemperatur erreicht oder ein Verschleißteil ausgetauscht werden muss.



> siehe Anwendungsbeispiele von moneo

<sup>1</sup> Industrial Internet of Things



## 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 ifm-Unternehmensgruppe hatte insbesondere infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie im Jahr 2020 einen leichten Konzernumsatzrückgang von 3,6 Prozent auf 959,3 Mio. Euro zu verzeichnen (2019: +5,5). Um uns optimal für die Zukunft aufzustellen, investieren wir insbesondere in Innovationen – so haben wir im Berichtsjahr 107,1 Mio. Euro für Forschung und Entwicklung ausgegeben (2019: 107,0). Aber auch die Investitionen in Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind für ein nachhaltiges Handeln bedeutsam: Einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Wertschöpfung sehen wir in der Entlohnung unserer Beschäftigten, weil das Geld ihren Familien und der Region zugutekommt. Die weltweiten Aufwendungen im Personalbereich lagen bei 394,2 Mio. Euro, einschließlich Löhnen

### Wirtschaftliche Kennzahlen

in Mio. Euro	2018	2019 <sup>1</sup>	2020
Umsatz	943,2	994,7	959,3
Beschaffung <sup>2</sup>	274,9	285,7	274,5
Personalausgaben	390,0	410,6	394,2
Forschung & Entwicklung	101,7	107,0	107,1

<sup>1</sup> Werte für 2019 wurden gegenüber dem Vorjahresbericht nachträglich angepasst

<sup>2</sup> Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie für bezogene Waren

und Gehältern, Sozialversicherungsbeiträgen und Sozialleistungen (2019: 410,6). Außerdem spendete die ifm electronic gmbh insgesamt 274.331 Euro für gemeinnützige Zwecke (2019: 319.348). Das weltweite Einsatzvolumen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie für bezogene Waren betrug im Berichtsjahr 274,5 Mio. Euro (2019: 285,7).

## VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

Als weltweit agierendes Unternehmen stammt ein wesentlicher Anteil unserer Wertschöpfung aus der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Zentral sind für uns deshalb vertrauensvolle und langfristige Partnerschaften. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie neben den technischen Anforderungen auch klare Standards hinsichtlich sozialer Aspekte und Umweltbedingungen einhalten.

Für Serienmaterial verfügt der Zentraleinkauf über einen Lieferantenpool von etwa 750 Lieferanten und ein weltweites Einkaufsvolumen von rund 211 Mio. Euro (2019: 215). Beschafft werden insbesondere Materialgruppen wie elektronische und elektromechanische Bauteile und Baugruppen, zerspanend hergestellte Metallteile, Kabel bzw. Kabelkonfektionen, Kunststoffspritzgussteile und Werkzeuge.

Für Nicht-Produktionsmaterial in der Verantwortung des Einkaufs in Tettng arbeiten wir mit rund 1.100 Lieferanten zusammen. Das Einkaufs-

volumen für Investitionsgüter, Dienstleistungen und nicht stücklistengebundene Materialien für unsere Bodenseestandorte beträgt im Berichtszeitraum 33 Mio. Euro (2019: 36). Von diesen werden etwa 95 Prozent in Europa, schwerpunktmäßig in Deutschland beschafft (2019: 95). Der Fokus der Beschaffung für Investitionsgüter liegt auf Produktionsanlagen, Betriebsausstattung und Lagersystemen sowie auf dem Material für Betriebsmittelbau.

### 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 Wertvorstellungen 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 sind verpflichtet, den Verhaltenskodex zu unterzeichnen und damit die darin festgeschriebenen Anforderungen anzuerkennen. 98 Prozent der Handelswarenlieferanten haben unseren Verhaltenskodex bereits anerkannt und unterschrieben (2019: 99,25), bei den Serienlieferanten sind es ebenfalls 98 Prozent (2019: 91). Auch unsere Einkaufsbedingungen 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 Umweltmanagementsysteme ein. Für diesen Zweck wird jährlich überprüft, welche Bestandslieferanten ein Umweltmanagementsystem installiert haben. Gegenwärtig verfügen etwa 25 Prozent unserer Serienlieferanten über ein Umweltmanagement nach DIN 14001, EMAS oder vergleichbaren Standards (2019: etwa 20 Prozent). Die Anforderungen an unsere Lieferanten beinhalten auch ein verantwortungsbewusstes

Chemikalienmanagement. Dieses soll sicherstellen, dass relevante Gesetze und Verordnungen, insbesondere die EU-Chemikalienverordnung (REACH), die Gefahrstoffverordnung und Arbeitsschutzvorschriften, eingehalten werden.

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 zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

#### ÜBERPRÜFUNG UND BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

Im Rahmen von Audits werden bestehende Lieferanten zu allen relevanten Themen des Verhaltenskodex überprüft. Ergänzend zu unserer jährlichen Auditplanung werden anlassbezogen weitere Audits durchgeführt. Die Entscheidung darüber trifft der verantwortliche Abteilungsleiter Lieferantenmanagement in Absprache mit den Bereichen Lieferantenentwicklung und Lead Buyer Management. Insgesamt erfolgen pro Jahr etwa 30 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

Umweltanforderungen – darunter ein geeignetes Chemikalienmanagement – thematisiert, um Vorschriften wie REACH einzuhalten. 2020 wurden keinerlei Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen gemeldet.

Auf die Einhaltung der Menschenrechte legen wir bei unseren Lieferanten ein besonderes Augenmerk. So besuchen anlassbezogen Lieferantenentwickler oder Einkäufer unsere Serienlieferanten und evaluieren sie mit Blick auf soziale Aspekte. Häufigste Anlässe sind dabei Besuche bei Neulieferanten im Rahmen des Onboarding-Prozesses oder Audits auf Vorschlag des Lieferantenentwicklers. 2020 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 keine Vorfälle von Kinderarbeit feststellen.

#### PRODUKTVERANTWORTUNG

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 1.150 Forscher und Entwickler an neuen Technologien und Innovationen – das entspricht über

98%

der Lieferanten für Serienmaterial und Handelswaren haben unseren Verhaltenskodex anerkannt und unterschrieben.





15 Prozent der Beschäftigten. Aktuell nutzen wir außerdem 1.060 Patente aktiv und konnten allein im Berichtsjahr 90 Neuanmeldungen verzeichnen. Damit unsere Produkte effektiv und sicher verwendet werden, setzen wir auf ein großes Vertriebs- und Serviceteam von rund 1.700 Beschäftigten.

Unser umfassendes 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 und Sicherheitstechnik, Produkte für die industrielle Bildverarbeitung und Kommunikation sowie Identifikationssysteme und Systeme für mobile Arbeitsmaschinen. 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.

### QUALITÄTSMANAGEMENT UND PRODUKT-SICHERHEIT

Um die Gesundheit und Sicherheit ihrer Kunden zu jeder Zeit zu gewährleisten, hat die ifm-Unternehmensgruppe den gesamten Entwicklungsprozess im Qualitätsmanagementsystem hinterlegt: von der Ideenfindung über den Businessplan, die Systemdefinition und die Konzept- und Detailentwicklungsphase bis zur Realisierungsphase und Vorbereitung auf die Serienproduktion. Ergänzend setzen wir

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

- die Beschaffung von Produkten, die 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 analysiert sowohl Prozessergebnisse als auch Kundenfeedbacks. Auf dieser Basis werden bei Bedarf geeignete Optimierungsmaßnahmen in kleinen und großen Regelkreisen angestoßen.

Um Standards und Normen mit Blick auf Produktsicherheit und Datenschutz weiterzuentwickeln, bringen wir unsere Erfahrung aktiv in nationalen und internationalen Komitees ein und bleiben auf diese Weise auch über zukünftige Normen und Richtlinien informiert.

Auch mit unseren Produkten tragen wir zu mehr Arbeitssicherheit im Betrieb 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 -lichtgitter zum Einsatz. Türschalter mit Zuhaltung bewirken darüber hinaus, dass bewegliche Schutzeinrichtungen wie Schutzgitter, Schutztüren und andere Abdeckungen während einer gefährlichen Situation geschlossen bleiben.

### UMWELTSCHONENDE PRODUKTE

Die Langlebigkeit unserer Produkte hat für uns eine hohe Priorität und ist ein zentraler Baustein, um Ressourcenverbrauch zu verringern und Abfälle zu vermeiden. Schon bei der Produktentwicklung legen wir ein besonderes Augenmerk auf eine sparsame Verwendung und einen nachhaltigen Einsatz von Ressourcen – sowohl im Produkt als auch bei dessen Herstellung. Bereits bei der Entwicklung von Ideen für neue Produkte berücksichtigen wir mögliche umweltrelevante Probleme und prüfen einschlägige Regelungen und Normen auf Anwendbarkeit.

Die Produktentwicklung folgt einem definierten Innovationsprozess, um eine einheitliche Vorgehensweise über die gesamte Unternehmensgruppe hinweg zu gewährleisten. Dies ermöglicht es uns, Synergien zu nutzen und Produkte stetig effektiver und effizienter zu gestalten.

Bereits vor dem Start einer Produktentwicklung werden Lösungsansätze evaluiert und gegeneinander abgewogen. Neue Technologien und Prozesse

1.150  
Beschäftigte und  
damit über  
15%  
unserer Beschäftigten  
arbeiten in der  
Forschung und  
Entwicklung.



müssen technisch und ökologisch beherrschbar sein, bevor sie eingesetzt werden. Dabei sind wir uns bewusst, dass unser Einfluss auf die Umwelt, insbesondere auf Rohstoffvorräte, Wasserreserven und Abwasser, nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern in erheblichem Maße auch über die Lieferkette erfolgt. Um diese Auswirkungen möglichst gering zu halten, stellen wir entsprechende Umweltaforderungen an unsere Lieferanten (für mehr Informationen siehe [Kapitel Verantwortungsvolle Beschaffung](#)).

Viele unserer Produkte tragen direkt dazu bei, negative Umweltauswirkungen zu verhindern oder zu verringern. So dienen unsere Sensoren überwiegend der Stabilisierung von Fertigungsprozessen und leisten damit einen Beitrag zu geringerem Ausschuss, einer höheren Verfügbarkeit und auch zur Ressourcenschonung. Beispielsweise kann mithilfe der Durchflussüberwachung des thermischen Betriebsdruckluftzählers der Verlust in Druckluftversorgungsanlagen identifiziert und gesenkt und so auch der Energieverbrauch wesentlich reduziert werden. Außerdem ermöglicht die integrierte Messung, den Druckabfall an verschmutzten Filteranlagen sowie allgemeine Druckschwankungen zu überwachen.

Weitere zahlreiche ifm-Produkte könnten einen unmittelbaren Umweltbezug aufweisen:

**Entsalzungsanlagen:**

- Prozesssensoren
- Initiatoren
- Condition Monitoring

**Recycling:**

- Schredder: Drucksensoren, induktive Sensoren, Ultraschallsensoren bei Überfüllung, Temperatursensoren beim Warmlaufen, Drehzahlsensoren

**Wasserenergie:**

- AS-Interface (Aktor-Sensor-Schnittstelle)
- Prozesssensoren
- Condition Monitoring

**Windenergieanlagen:**

- Drucksensoren
- Initiatoren
- Drehzahlwächter

Auch unsere Schwingungssensoren helfen, Ressourcen effizient zu nutzen: Sie werden in fast allen Industrien eingesetzt und ermöglichen das frühzeitige Erkennen von entstehenden Maschinenschäden. Instandhaltungsmaßnahmen sind so besser planbar und die Restlebensdauer wichtiger Komponenten wird optimal genutzt. Wird ein entstehender Schaden frühzeitig erkannt, können die betroffenen Komponenten ausgetauscht und Folgeschäden vermieden werden. Schwingungen, die Einfluss auf die Qualität haben, können automatisiert erkannt werden, um Ausschuss zu vermeiden. Bei der Schwingungsüberwachung werden nicht nur Schwingungsdaten erfasst, sondern auch Signalanalyse und Maschinendiagnose bereits an der Maschine durchgeführt. Der Maschinenzustand wird vor Ort ermittelt und an die Steuerungs- bzw. Leitebene übergeben. Zusätzlich wird der Trendverlauf für jedes Diagnosemerkmal automatisch gespeichert.



# UMWELTSCHONENDE FERTIGUNG

ifm hat sich das Ziel gesetzt, in seinem operativen Geschäft bis 2030 klimaneutral zu sein. Hierfür erhöhen wir in erster Linie die Energieeffizienz in unseren Produktionsprozessen und setzen auf den Einsatz von erneuerbaren Energien. Um darüber hinaus die Umwelt möglichst wenig zu belasten, berücksichtigen wir bei der Herstellung unserer Produkte die Umweltauswirkungen der verwendeten Materialien.

> **Organisation und Management** > **Umgang mit Ressourcen**





## DEN LEBENSZYKLUS IM BLICK

Eine umweltschonende Fertigung ist für ifm nicht nur mit Energieeffizienz oder dem Einsatz von erneuerbaren Energien verbunden. Wir haben bei unseren Produktionsprozessen zunehmend den gesamten Lebenszyklus im Blick. Unsere Green Factory in Sibiu (Rumänien) markiert dabei einen Meilenstein für eine umweltschonende und klimaneutrale Fertigung und weist uns den Weg in die Zukunft.

### INTERVIEW MIT BERND HAUSLER, HAUPTABTEILUNGSLEITER PRODUKTION POSITIONSENSORIK

» Der neue ifm Standort in Rumänien wird erstmalig als „Green Factory“ gebaut. Was verbirgt sich dahinter?

Im Prinzip führen wir mit unserem neuen Werk in Rumänien eine Reihe von innovativen Technologien zur Emissionsreduzierung und eigener Energiegewinnung in einem Leuchtturmprojekt zusammen. Das Werk ist mit PV-Anlagen ausgestattet, die den Strom für die Produktionsanlagen an Ort und Stelle bereitstellen. Überschüssige Energie wird in einem unterirdischen Eisspeicher gespeichert. Das Eis wird bedarfsweise abgetaut und zur Klimatisierung des Werkes verwendet – somit können wir dieses nahezu autark versorgen. Perspektivisch soll der Eisspeicher durch eine reversible Brennstoffzelle ersetzt werden, damit können wir unsere gewonnene Energie noch effektiver speichern und einsetzen. Hier befinden wir uns allerdings noch in der Entwicklungsphase.

Die Green Factory in Rumänien dient uns als Blaupause für zukünftige Neubauprojekte. Natürlich können wir zukunftsweisende Technologien und Materialien bei einem Neubau viel leichter zum

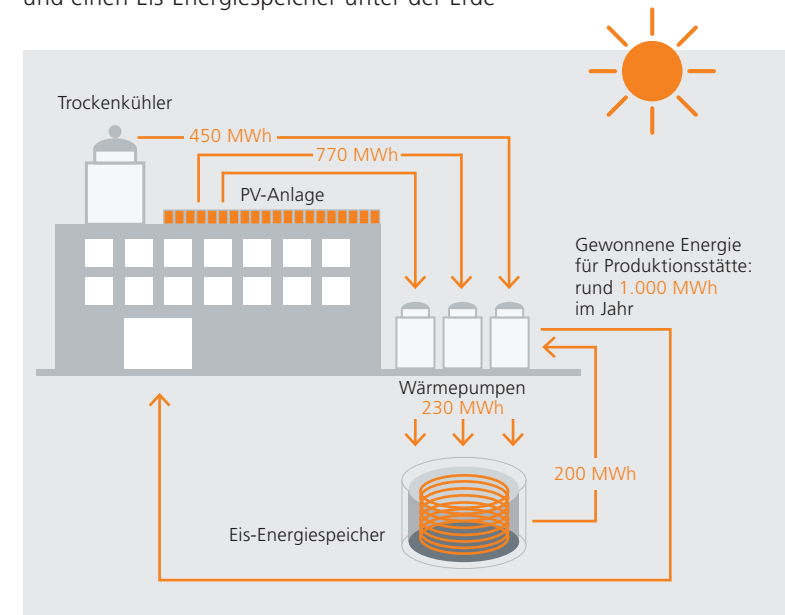
Einsatz bringen als bei bestehenden Werken. Aber auch in unseren Bestandswerken setzen wir zunehmend auf klimaschonende Technologien. So übernehmen wir das PV-Konzept aus der Green Factory auch für unser Werk in Polen.

» Der Einsatz von erneuerbaren Energien reduziert nur die Emissionen im Gebäudebetrieb. Wie verhält es sich bei den vor- und nachgelagerten Schritten im Lebenszyklus der Green Factory?

Wir erweitern unseren Blick über die Nutzungsphase hinaus – und berücksichtigen beim Bau der Green Factory den gesamten Lebenszyklus. So bevorzugen wir möglichst langlebige Materialien, die einen geringen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck aufweisen und sich am Lebensende recyceln lassen. Beispielsweise verwenden wir emissionsarmen Beton, der aus Asche gefertigt wird, die als Abfallprodukt aus anderen Produktionsprozessen stammt. Bei allen Maßnahmen orientieren wir uns eng an den Standards der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) – und lassen das Werk nach dem DGNB-Standard in Gold zertifizieren.

## NEUBAU DER GREEN FACTORY IN SIBIU (RUMÄNIEN)

Nahezu autarke Energieversorgung durch PV-Anlagen auf dem Dach und einen Eis-Energiespeicher unter der Erde





## ORGANISATION UND MANAGEMENT

In der ifm-Philosophie ist unsere Haltung eines möglichst schonenden Umgangs mit natürlichen Ressourcen klar formuliert. Wir fordern und fördern umweltbewusste Entscheidungen und Verhaltensweisen im Unternehmen ebenso wie bei unseren Geschäftspartnern. Um unserer ökologischen Verantwortung im eigenen Hause nachzukommen, arbeiten alle Bodenseestandorte seit rund 20 Jahren mit einem eigenen Umweltmanagementsystem, das an der Norm ISO 14001 orientiert ist.

Bereits in den 1990er-Jahren haben wir eine erste Ökobilanz erstellt und seitdem kontinuierliche Verbesserungen umgesetzt. Umweltbezogene Daten wie Energieeinsatz, Wasserverbrauch, Materialeinsatz, Einleitungen, Emissionen oder Abfall werden dazu jährlich an allen Bodenseestandorten erfasst und aufbereitet. Die Umweltpolitik der ifm-Gruppe wurde zuletzt 2019 aktualisiert und verabschiedet.

### SYSTEMATISCHES UMWELTMANAGEMENT

Die im Zusammenhang mit unserem Umweltmanagement relevanten Geschäftsprozesse sind derzeit entweder in den Qualitätsmanagementsystemen oder der Umwelt- und Arbeitsschutzmanagement-Datenbank beschrieben. Vorgesehen ist eine Zusammenführung beider Datenbanksysteme. In Vorbereitung dieser Harmonisierung wurden bereits Kontext- und Stakeholder-Analysen aus Qualitäts- und Umweltsicht zusammengeführt. Risiken und Chancen, die sich aus Umweltaspekten (z. B. Abfallminimierung), bindenden Verpflichtungen (z. B. Genehmigungskonformität) und dem Kontext bzw. interessierten Parteien (z. B. ener-

gieeffiziente Produkte) ergeben, werden laufend ermittelt und in der jährlichen Managementbewertung betrachtet. Darauf aufbauend wird entsprechender Handlungsbedarf ermittelt.

2019 wurden vier Standorte entsprechend dem Umweltmanagementsystem EMAS sowie erstmals nach ISO 14001 auditiert: die Firmenzentrale und das Logistikzentrum in Essen, der Standort Tettngang-Bechlingen mit der ifm electronic gmbh und ifm efector gmbh sowie der Standort Wasserburg mit der ifm flexpro gmbh. Da an diesen Standorten die Vor- und Endfertigung sowie die Entwicklung, Verwaltung, der Vertrieb und Versand der ifm-Gruppe ansässig sind, deckt das Audit wesentliche Geschäftstätigkeiten ab. Fast ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet an den EMAS-Standorten. Soweit nicht anders gekennzeichnet, gelten alle folgenden Kennzahlen ausschließlich für diese vier EMAS-auditierten Standorte. Wir planen, diesen EMAS-Scope sukzessive zu erweitern. Im Berichtsjahr wurden Überwachungsaudits an den Standorten Tettngang-Bechlingen und Wasserburg durchgeführt.

### VORSCHRIFTEN EINHALTEN

Über unseren Verhaltenskodex für Mitarbeiter fordern und fördern wir umweltbewusste Entscheidungen und Verhaltensweisen. Und auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir eine fortlaufende Verbesserung des Umweltschutzes (für mehr Informationen [siehe Kapitel Verantwortungsvolle Beschaffung](#)). Für uns ist es selbstverständlich, die jeweils geltenden umweltrelevanten

Rechtsvorschriften sowie Auflagen von Behörden einzuhalten – und Umweltschutz auch darüber hinaus in einem wirtschaftlich vertretbaren Rahmen fortlaufend zu verbessern. Für 2020 gab es wie in den Jahren zuvor keinerlei Hinweise auf Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen.

Um unsere Maßnahmen fortlaufend zu verbessern, nutzen wir als weiteres Element das standortübergreifende Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), das auf den Säulen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsstandards, Umwelt und Geschäftsethik fußt. 2019 wurden die ifm electronic gmbh als Inverkehrbringer aller ifm-Produkte sowie die ifm prover USA, inc. auditiert (für mehr Informationen [siehe Kapitel Compliance Management](#)). 2020 fand kein SMETA Audit statt.

### VERANTWORTLICHKEITEN

Für die ifm-Unternehmensgruppe Deutschland ist der Zentralgeschäftsführer Technik in seiner Eigenschaft als Umweltverantwortlicher Deutschland und Nachhaltigkeitsmanager für Umweltbelange zuständig. Sein Dienstsitz ist Tettngang-Bechlingen (Umweltmanagementzentrale). Um die Erfüllung der EMAS-Anforderungen an das Umweltmanagementsystem zu gewährleisten, wurden Durchführungs- und Überwachungspflichten an „Standortverantwortliche“ in allen drei im EMAS-Scope liegenden Gesellschaften delegiert. Auch an relevante Hauptabteilungsleiter wurden spezielle Pflichten im Umweltschutz weiter delegiert.

2020 gab es

**keine**

Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen.

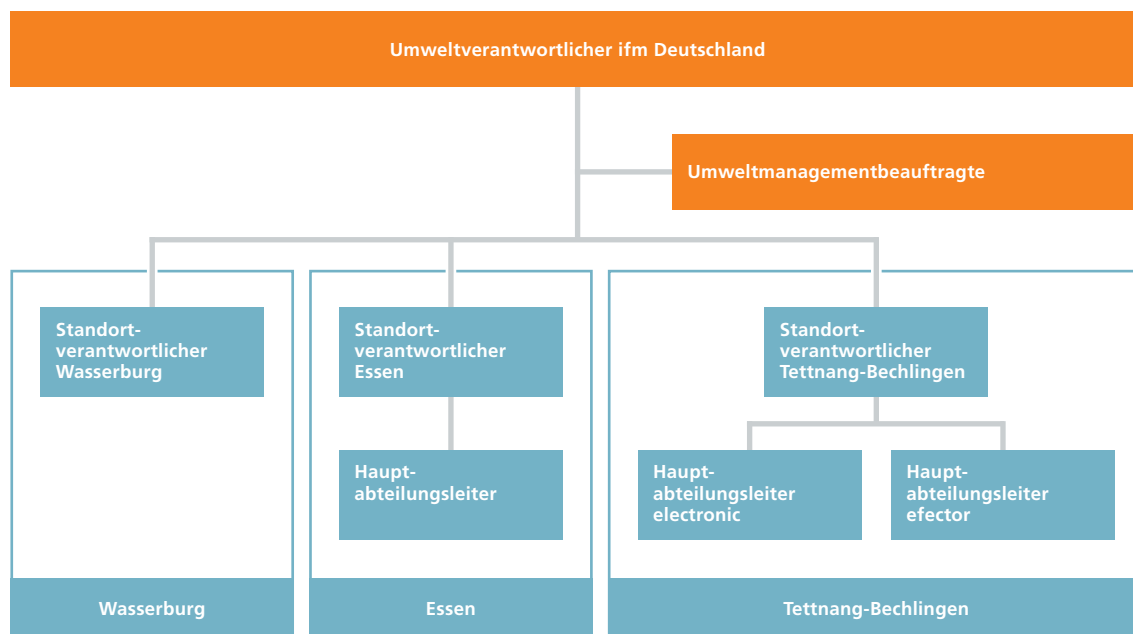
Seit den

**1990er-**

Jahren erstellen wir eine betriebliche Ökobilanz.



## UMWELTORGANISATION ifm EMAS-SCOPE



Der Zentralbereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit ist innerhalb der gesamten ifm-Unternehmensgruppe für den produktbezogenen Umweltschutz zuständig und nimmt damit im Bereich Umweltmanagement eine Schlüsselrolle ein. Er gehört zur ifm electronic und berichtet an den Zentralgeschäftsführer Technik.

Der Zentralbereich verfolgt umweltrechtliche Vorgaben und gibt sie an die betroffenen Bereiche weiter. Außerdem ist er für die Beantwortung weltweiter Kundenanfragen wie beispielsweise zur EU-Richtlinie zur Verwendung gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS), zur EU-Chemikalienverordnung (REACH) oder zur WEEE-

Richtlinie (Elektro- und Elektronikgeräte-Abfälle) zuständig.

Ebenso lenkt der Zentralbereich die Beurteilung und Überwachung aller Chemikalien, die weltweit von der ifm-Unternehmensgruppe genutzt werden und in die Produkte eingehen, und organisiert umweltrelevante Schulungen. Bei der Endabnahme bzw. Inbetriebnahme neuer Anlagen und Maschinen ist die Umweltschutzabteilung maßgeblich beteiligt.

## UMGANG MIT RESSOURCEN

Die Hardware der ifm-Produkte besteht im Wesentlichen aus Elektronik, einem Gehäuse und einer elektrischen Verbindung zu weiterverarbeitenden Systemen. Die Endmontage der Sensoren umfasst vorrangig den Verbau der Elektronik in ein Gehäuse sowie weiterführende Prozesse im Zusammenhang mit 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-Gruppe 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 und Umweltschutz und Nachhaltigkeit zusammen.

Umweltaspekte werden bereits bei der Produktentstehung systematisch durch Entwicklung und Industrial Engineering bewertet. Dazu wurde eine Checkliste im Innovationsprozess verankert, welche bei allen Neuentwicklungen ausgefüllt wird. In dieser werden neben den verwendeten Materialien in Produkt und Verpackung, dem Energieverbrauch der Produkte während des Betriebs auch weitere Umweltauswirkungen über den gesamten Lebenszyklus hinweg berücksichtigt und bewertet. Vollständige Lebenszyklusanalysen von Produkten führen wir gegenwärtig aufgrund des umfangreichen Portfolios nicht durch. Ein Pilotprojekt ist aktuell in Planung. Die Entwicklung der Methode zur Berechnung von produktspezifischen Umweltfußabdrücken (Product Environmental Footprint, PEF) der EU-Kommission verfolgen wir aufmerksam, da künftige Betrachtungen dann möglicherweise standardisiert werden können.

### EINGESETZTE MATERIALIEN

Um die Umwelt möglichst wenig zu beeinflussen, legen wir ebenso wie unsere Kunden Wert darauf, dass Ressourcen nicht nur geschont werden, sondern dass auch die Auswirkungen der verwendeten Materialien möglichst gering sind. Von besonderer Bedeutung für unsere Produkte sind die EU-Chemikalienverordnung (REACH) und die EU-Richtlinie zur Verwendung gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS). Aufgrund des hohen Anteils an Materialvolldeklarationen von 99 Prozent bei eigengefertigten Produkten ken-

nen wir die Bestandteile und Inhaltsstoffe unserer Produkte, können diese nachverfolgen, rechtliche Anforderungen einhalten und Kundenanfragen jederzeit beantworten. Bei Verdachtsfällen werden zusätzlich Laboruntersuchungen veranlasst. Die Daten werden über ein Product Material Compliance System von SAP vorgehalten und verwaltet. Neue Kundenanforderungen oder rechtliche Regelungen setzen wir möglichst kurzfristig um.

Neben verschiedenen Komponenten beschaffen wir für die eigene Produktion unter anderem Rohmaterialien wie Rohre aus Edelstahl. 2020 wurden davon 130.926 Meter verbraucht (2019: 149.993). Momentan setzen wir keine Rezyklate für die Produktion von Kunststoffhülsen ein, da die Sensoren sehr hohen qualitativen Ansprüchen genügen müssen. Diese können mit Rezyklaten bisher nicht garantiert werden.

### ABFALL

Im Logistikzentrum fällt beim Aus- und ggf. Umpacken der Waren Verpackungsabfall an. Um diesen so weit wie möglich zu reduzieren, verwenden alle ifm-Gesellschaften zum Versenden standardisierte Systemkartons, die auch zur Einlagerung und für den Transport an die Kunden weiter genutzt werden. Einige unserer größeren Lieferanten von Handelsware liefern ihre Produkte ebenfalls in diesen Systemkartons. Zukünftig sollen Produktverpackungen nach Gewicht erfasst werden. Dafür arbeiten wir aktuell daran, sie zu vereinheitlichen, um weitere Maßnahmen gezielter planen und steuern zu können.

Nicht gefährliche Abfälle – darunter hausmüllähnlichen Gewerbeabfall, Verpackungsabfälle, Altpapier oder Bioabfall – entsorgen wir in der Regel über das jeweilige örtliche Entsorgungssystem oder durch entsprechend beauftragte Fachfirmen. Ausnahmen sind die Abfallfraktionen Metalle, Elektroschrott, Kabel sowie Wasch- und Spülflüssigkeiten, die meist zentral über die ifm electronic gmbh entsorgt werden.

### Abfall

in Tonnen	2018	2019	2020
<b>Nicht gefährliche Abfälle</b>			
zur Verwertung	851,6	912,3 <sup>1</sup>	935,5
zur Beseitigung	158,3	202,3 <sup>1</sup>	144,2
<b>Gefährliche Abfälle</b>			
zur Verwertung	185,8	158,3	167,2
zur Beseitigung	32,8	35,4	41,5
<b>Gesamt</b>	<b>1.228,5</b>	<b>1.308,3<sup>1</sup></b>	<b>1.288,4</b>

<sup>1</sup> Werte für 2019 wurden gegenüber dem Vorjahresbericht nachträglich angepasst

### ENERGIE

Um die Effizienz zu steigern und den Energieverbrauch zu senken, wurden 2019 an allen deutschen ifm-Standorten Energieaudits durchgeführt. Durch die Ausweitung von EMAS sind seit 2020 keine zusätzlichen Energieaudits an den zertifizierten Standorten mehr vorgesehen. Die EMAS-Standorte nutzen als Energieträger vor allem Strom. Der Anteil liegt hier bei rund 62 Prozent und wird insbesondere für Maschinen, Anlagen, Prozesskälte und Druckluft benötigt. Seit Beginn des Jahres 2020 liegt der Anteil erneuerbarer Energien am

Einsparung von  
**2.155**  
kg CO<sub>2</sub> durch Umstellung von PE-Beutel auf Beutel aus biobasiertem Kunststoff bei Umverpackungen



eingekauften Strommix bei 100 Prozent (2019: 56). Damit beziehen seit 2020 alle europäischen Produktionsstandorte und alle deutschen Standorte zu 100 Prozent Ökostrom. Fernwärme und Gas liefern die notwendige Wärmeenergie. Verschiedene Treibstoffe werden außerdem für Pkw, Lkw und Flugzeuge verbraucht.

Bei den Flugreisen – sowohl Linienflüge als auch bei firmeneigenen Flugzeugen – macht die Strecke Bodensee – Essen den größten Anteil des indirekten Energieverbrauchs aus. Hier lag der Verbrauch im Berichtsjahr bei 403,03 Tonnen Kerosin (2019: 543,20). Dieser ist nicht Gegenstand der EMAS-Umwelterklärung.

Mit Blick auf die Energieintensität ist der in der Branche übliche Energieverbrauch je Quadratmeter Leiterplatte oder Umsatz nicht vergleichbar für alle Standorte darstellbar.

### Energieverbrauch

in MWh	2018	2019	2020
Stromverbrauch	16.058	15.751	15.362
Gas-/Fernwärmeverbrauch	7.187	6.774 <sup>1</sup>	6.181
Treibstoff (Pkw, Lkw)	3.109	3.518	2.875
<b>Gesamt</b>	<b>26.354</b>	<b>26.043<sup>1</sup></b>	<b>24.418</b>
Anteil regenerativ erzeugter Strom <sup>2</sup>	65,3 %	62,9 %	100 %

<sup>1</sup> Wert für 2019 wurde gegenüber dem Vorjahresbericht nachträglich angepasst  
<sup>2</sup> Seit 2020 beziehen alle europäischen Produktionsstandorte und alle deutschen Standorte 100 Prozent Ökostrom.

In den vergangenen Jahren konnten wir unseren Energieverbrauch senken, indem wir auf LED-Beleuchtung umgerüstet, Kälte- bzw. Wärmeverluste durch neue Isolation der Kälte- sowie Heizleistungen minimiert und das Druckluftnetz auf Leckage überprüft haben. Außerdem verfolgen wir regelmäßige Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung. Durch effiziente Umbaumaßnahmen der Leitungen konnte im Berichtsjahr auf die Beschaffung einer bereits eingeplanten Kälteanlage für ein neues Gebäude am Standort Tettngang-Bechlingen verzichtet werden, wodurch jährlich rund 74.000 kWh eingespart werden.

### EMISSIONEN

Dem Klimawandel zu begegnen, gehört gegenwärtig zu den größten Herausforderungen weltweit. Die ifm-Gruppe hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, im operativen Geschäft bis 2030 klimaneutral zu sein. Um Emissionen zu reduzieren, setzen wir insbesondere auf Energieeffizienzmaßnahmen und den Bezug von erneuerbaren Energien (für mehr Informationen siehe Kapitel Energie).

Entsprechend den Greenhouse Gas Protocol (GHG) Kategorien zählen zu den Scope-1-Emissionen sowohl direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen, die sich aus der Nutzung unserer firmeneigenen Fahrzeuge und Flugzeuge ergeben, als auch solche aus der physikalischen und chemischen Verarbeitung. Indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 2) unserer Standorte ergeben sich aus dem Verbrauch von Strom und Fernwärme. Für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

nutzen wir die GEMIS-Emissionsfaktoren des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS). Weitere Informationen zu Energiemix und dem Verbrauch einzelner Standorte sind in unserer [EMAS-Umwelterklärung](#) ausgeführt.

Durch die Umstellung auf Grünstrom konnten die Emissionen 2020 deutlich gesenkt werden. Darüber hinaus verzeichnen wir im Berichtsjahr pandemiebedingt eine gesunkene Reisetätigkeit sowie ein geringeres Produktionsvolumen. Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind 2020 um insgesamt 51,3 Prozent gesunken (2019: +7,0).

### CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2)

in Tonnen	2018	2019	2020
Emissionen aus Wärme – nur Gas Tettngang und Wasserburg	1.482	1.451	1.222
Emissionen aus Maschinen (CF <sub>4</sub> , Kältemittel, Trocken-eis) in CO <sub>2</sub> e	4.057	4.565 <sup>1</sup>	2.636
Eigene Flugzeuge	928	924	686
Poolfahrzeuge inkl. Lkw	151	142	98
Dienstwagen	722	921	769
<b>Scope 1 gesamt</b>	<b>7.340</b>	<b>8.003<sup>1</sup></b>	<b>5.411</b>
Emissionen aus Strom	3.153	3.222	0
Emissionen aus Wärme – nur Fernwärme Essen	280	308	199
<b>Scope 2 gesamt</b>	<b>3.433</b>	<b>3.530</b>	<b>199</b>
<b>Gesamt (Scope 1 + 2)</b>	<b>10.773</b>	<b>11.533<sup>1</sup></b>	<b>5.610</b>

<sup>1</sup> Werte für 2019 wurden gegenüber dem Vorjahresbericht nachträglich angepasst

Seit 2020 beziehen wir

**100 %**

Ökostrom an allen europäischen Produktionsstandorten.

Bis zum Jahr 2030 soll unser operatives Geschäft

**klima-neutral**

werden.





Scope-3-Emissionen sind weitere nicht direkt beeinflussbare Emissionen, die sich aus unseren Geschäftsaktivitäten ergeben. Sie sind entsprechend schwieriger zu senken. Als wesentlich relevante Scope-3-Emissionen wurden Dienstreisen, Pendeln, Produkttransporte über Dritte sowie Emissionen, die sich aus der Nutzung unserer Produkte ergeben, ermittelt. Wie viel CO<sub>2</sub> durch die beiden letztgenannten Aktivitäten entsteht, wird bisher nicht erfasst. Die Emissionen, die durch die Arbeitswege unserer Mitarbeiter entstehen, wurden 2020 erstmalig rechnerisch ermittelt. Hierdurch entstanden im Berichtsjahr 2.337 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Einer der effektivsten Wege zur Reduktion der durch Reisen verursachten Emissionen (sowohl Scope 1 als auch Scope 3) ist die Vermeidung dieser. Wir nutzen daher verstärkt Videokonferenzen und bauen die digitale Infrastruktur weiter aus. Um gute Kundenbeziehungen und ausführende Geschäftstätigkeiten aufrechtzuerhalten, sind aufgrund der ausgedünnten Bahnanbindung des Bodenseeraums Flugreisen weiterhin notwendig. Autofahrten sind vergleichsweise umweltfreundlicher, stellen jedoch aufgrund der Fahrdauer oft keine gute Alternative dar.

### WASSER UND ABWASSER

Die Wasserversorgung erfolgt bei ifm ausschließlich aus dem öffentlichen Netz. Im Sanitärbereich konnten wir durch Vorregulierung an den Waschbecken sowie über die Einstellung der Toilettenspülung

bereits erhebliche Trinkwassermengen einsparen. Das Produktionswasser wird vor allem zur Kühlung und Luftaufbereitung der Produktionsbereiche genutzt, teilweise werden damit aber auch die Bürobereiche gekühlt. Der leicht gestiegene Wasserverbrauch gegenüber dem Vorjahr ist vermutlich auf die pandemiebedingten Hygienemaßnahmen an den Standorten zurückzuführen.

#### Wasserverbrauch

in m <sup>3</sup>	2018	2019	2020
<b>Gesamt</b>	36.372	34.591	35.044
<b>Spezifischer Wasserverbrauch</b>			
Produktionswasser / Anwesenheits- + Maschinenstunden (m <sup>3</sup> /h) <sup>1</sup>	0,0085 <sup>2</sup>	0,0081 <sup>2</sup>	0,0086
Wasser für Sanitär, Küche, Garten/Mitarbeiter (m <sup>3</sup> /MA) <sup>3</sup>	5,79 <sup>2</sup>	6,71 <sup>2</sup>	7,81

<sup>1</sup> Gilt nur für Tettngang und Wasserburg

<sup>2</sup> Werte für 2018 und 2019 wurden gegenüber dem Vorjahresbericht nachträglich angepasst

<sup>3</sup> Gilt für alle EMAS-Standorte

Das Abwasservolumen entspricht dem verbrauchten Frischwasser. Ein Teil verdampft allerdings über die Kühltürme der Standorte Tettngang-Bechlingen und Wasserburg. Wir haben uns dazu entschlossen, dieses Wasser nicht von den Abwasserzahlen abzuziehen und damit die Abwasserkosten für die gesamte Menge zu zahlen.

Niederschlagswasser wird an mehreren Stellen an den Standorten Wasserburg und Tettngang-Bechlingen über Retentionsbecken abgeleitet. Es gibt gesetzlich vorgegebene Grenzwerte für Abwasser wie beispielsweise bei Öwamaten (Ölabscheider für die Kompressoren – in Tettngang). 2020 kam es wie in den Vorjahren zu keinerlei Überschreitung dieser Grenzwerte. Auch bei den genehmigungspflichtigen Kühltürmen in Tettngang und Wasserburg und bei der genehmigungspflichtigen Abwasseranlage am Standort Wasserburg werden die vorgegebenen Grenzwerte eingehalten. Bei allen Anlagen wird Abwasser nicht direkt, sondern über öffentliche Kanalisationen und Kläranlagen in die Gewässer eingeleitet. Am Standort Wasserburg wird das Abwasser der Nasstechnik in einer biologischen Anlage vorbehandelt. Um den Wasserverbrauch in der Nasstechnik möglichst gering zu halten, haben wir an jeder Anlage vier- bis fünffache Kaskaden implementiert.

#### Abwasser

in m <sup>3</sup>	2018	2019	2020
Vorbehandeltes Abwasser	2.424	2.073	1.684
Unbehandeltes Abwasser	33.948	32.518	33.360
<b>Gesamt</b>	<b>36.372</b>	<b>34.591</b>	<b>35.044</b>



# BESCHÄFTIGTE

Nicht erst seit den Erfahrungen mit der Corona-Pandemie setzt ifm auf New-Work-Ansätze mit zunehmend digitalen und flexiblen Arbeitsprozessen. Nach wie vor stellen wir dabei den Mensch in den Mittelpunkt unseres Handelns. Als einer der weltweiten Branchenführer mit mehr als 7.200 Beschäftigten vereinen wir die Nahbarkeit eines familiengeführten Mittelständlers mit der Vielfältigkeit eines international operierenden Unternehmens. Unseren Beschäftigten bieten wir dabei ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld, welches von gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist.

- › **Organisation und Management**
- › **Attraktiver Arbeitgeber**
- › **Vielfalt und Chancengleichheit**
- › **Aus- und Weiterbildung**
- › **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**





## SOZIALE NACHHALTIGKEIT: NICHT NUR EIN MODEBEGRIFF

Bei ifm gibt es seit Herbst 2019 einen sozialen Nachhaltigkeitsmanager, der Beschäftigte aller Fachbereiche dabei unterstützt, Nachhaltigkeitsanforderungen im unternehmerischen Alltag zu bewältigen. Im Kern steht dabei ein modernes Personalmanagement, welches neben klassischen HR-Themen auch globale Herausforderungen wie den Klimawandel oder die Digitalisierung mitdenkt und Beschäftigte dazu sensibilisiert.

### INTERVIEW MIT STEFFEN FISCHER, GESCHÄFTSFÜHRER PERSONAL UND MITGLIED DER ZENTRALEN KONZERNGESCHÄFTSLEITUNG

» Neben Ihrer Funktion als HR-Leiter füllen Sie die Rolle des sozialen Nachhaltigkeitsmanagers bei ifm aus. Warum hat sich ifm zu diesem Schritt entschieden?

Soziale Nachhaltigkeit ist bislang aus Unternehmenssicht im Industriefeld nicht ausreichend klar definiert. Das birgt natürlich die Gefahr, dass wir zunächst einen weiteren Modebegriff verankern, der inflationär verwendet werden könnte. Dennoch sehen wir die Notwendigkeit für diese neue Rolle bei ifm. Wie bisher auch, stellen wir in unserer HR-Strategie und in der operativen Personalarbeit den Mensch in den Mittelpunkt unseres Handelns und bündeln hierunter alle HR-Themenbereiche. Aber es wachsen im Zuge globaler Herausforderungen wie Klimawandel, Digitalisierung oder New Work auch die Anforderungen an die Personalarbeit und damit an unsere

Beschäftigten. Zudem wurde gerade von Automotive-Kunden die Ernennung dieser Rolle bereits explizit eingefordert. Mit dieser neuen Funktion des sozialen Nachhaltigkeitsmanagers setzen wir als Mittler zwischen diesen neuen Anforderungen auf der einen und den eher traditionellen Personalthemen auf der anderen Seite an.

» Die soziale Nachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema. Wie integrieren Sie dieses konkret ins Tagesgeschäft?

In der Tat befinden wir uns mit dem sozialen Nachhaltigkeitsmanagement am Schnittpunkt von vielen verschiedenen Themen – und berühren damit vielfältige Tätigkeitsbereiche bei ifm. Im Kern geht es uns darum, bei möglichst vielen Arbeitsabläufen Nachhaltigkeitsaspekte mitzudenken und dabei die Beschäftigten mitzunehmen. Das fängt bei unserem Risikomanagement an, bei dem wir

neben ökonomischen auch soziale und ökologische Risiken analysieren, und hört beim Reiseverhalten unserer Beschäftigten auf, für das wir möglichst emissionsarme Fortbewegungsmittel bevorzugen. Grundsätzlich haben wir bei diesen Aspekten nicht nur unsere eigenen Beschäftigten im Blick, sondern betrachten auch unsere Lieferkette und müssen uns dazu zunehmend mit dem Einkauf abstimmen. Fragebögen des Einkaufs an unsere Lieferanten enthalten zunehmend Aspekte zu den Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten, die teilweise sogar durch Audits vor Ort bewertet werden müssen. Hierfür benötigen wir natürlich auch entsprechende Abstimmungen zur Vorgehensweise bei uns im Haus. Gestartet sind wir beispielsweise mit Schulungen der Führungskräfte zu internationalen Mindestarbeitsbedingungen und Menschenrechten und sind zudem kurz davor, ein zertifiziertes Gesundheitsmanagementsystem zu verabschieden.

## SOZIALE NACHHALTIGKEIT BEI ifm IN ZAHLEN

100 %

der Büromitarbeiter haben flexible, mitgestaltbare Arbeitszeitregelungen

Rund

20 %

der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit

53

Führungskräfte haben an Schulungen zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten für Beschäftigte teilgenommen

100 %

aller neuen Serienlieferanten werden zu ökologischen und sozialen Aspekten befragt und bewertet



## 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 demografischer Wandel, Wertewandel, Digitalisierung und Virtualisierung, Globalisierung sowie knapper werdende Ressourcen. Deshalb hat die ifm-Gruppe mit Blick auf ihr Personalmanagement fünf wesentliche Kernthemen definiert, welche im Zuge der HR-Strategie 2021 weiterentwickelt wurden:

- **Wachstum & Entwicklung**

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

- **Internationalisierung**

Wir bilden an allen Standorten weltweit aus und qualifizieren uns: Wir lernen lebenslang und richten uns an den Anforderungen der Zukunft aus. Wir sorgen für einen regen interkulturellen Austausch, insbesondere zu Verbesserungen.

- **Globalisierung & Vielfalt**

Länder- und kulturübergreifend verbinden alle ifm-Mitarbeiter die Werte aus der Firmenphilosophie. Unabhängig von Sprache, Kultur und Religion sind wir ein starkes ifm-Team.

- **Digitalisierung**

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

- **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.

Um das Wachstum der ifm-Gruppe erfolgreich zu gestalten, werden grundlegende Personalthemen zentral abgestimmt und wo erforderlich 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.

## ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Der in den Regionen der ifm-Standorte vorherrschende Fachkräftemangel verstärkt das Bestreben der Unternehmensgruppe, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und auch in Zukunft zu bleiben. 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, ein betriebliches Gesundheitsmanagement und Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge. Darüber hinaus sorgen wir für eine wirksame Außendarstellung unserer Unternehmenskultur, eine berechenbare Arbeitsplatzsicherheit und die Aussicht auf Wachstum in einem spannenden industriellen und internationalen Umfeld.

### AWARDS UND RANKINGS

ifm wurde wie auch in den Vorjahren für seine Personalarbeit ausgezeichnet. Hier eine Auswahl:

- Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb 2021 (ertragswerkstatt GmbH)
- Top Nationaler Arbeitgeber 2021 (Focus Business)
- Top Company (kununu)
- Open Company (kununu)
- Top-Arbeitgeber im Mittelstand 2021 (Yourfirm.de)
- Top Employer 2021 (Top Employers Institute)
- Prädikat Familienbewusstes Unternehmen 2020 (familyNET-BW)
- Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie



Wir fördern einen offenen Austausch und nehmen uns Zeit, mit unseren Beschäftigten ins Gespräch zu kommen. Dazu führen wir Mitarbeiterbefragungen durch, betreiben Konfliktmanagement und Mediation und haben gezielte Feedbackprozesse implementiert.

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. Um unseren Personalbedarf langfristig zu decken, rekrutieren

### Beschäftigte im Überblick

Anzahl der Beschäftigten	2018	2019	2020
<b>Gesamt</b>	<b>6.991</b>	<b>7.187</b>	<b>7.218</b>
Deutschland	4.507	4.506	4.485
Summe Ausland	2.484	2.681	2.732
Produktion Ausland	1.037	1.168	1.213
Vertrieb Ausland	1.447	1.513	1.519
<b>Geschlecht</b>			
Weiblich	3.169	3.206	3.204
Männlich	3.822	3.981	4.013
<b>Beschäftigtenkategorie</b>			
Auszubildende	184	201	215
Leiharbeiter	239	168	154
Gewerbliche	2.306	2.239	2.197
Angestellte	4.262	4.579	4.651
<b>Vertragsart<sup>1</sup></b>			
Befristet	1.335	1.131	1.117
Unbefristet	5.417	5.888	5.946

<sup>1</sup> Zahlen ohne Leiharbeiter und Freelancer

und entwickeln wir Beschäftigte zunehmend international und mit Einstiegsqualifizierung.

Im Berichtsjahr haben wir weltweit 282 neue Beschäftigte gewonnen (2019: 459) und 32 Auszubildende übernommen (2019: 41). Die langjährige Firmenzugehörigkeit von bis zu 43 Jahren sowie eine niedrige Fluktuationsquote verstehen wir als Ausweis des guten Arbeitsklimas.

### Fluktuation<sup>1</sup>

in Prozent	2018	2019	2020
Deutschland	4,82	4,81	4,25

<sup>1</sup> Ohne Befristungen; mit Pensionierung, Kündigung Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Aufhebungsvertrag

### ENTLOHNUNG

Wir wollen unseren Beschäftigten eine faire und regional angemessene Entlohnung bieten. Deshalb ist unser Vergütungsmodell 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 sind dabei nicht relevant. Darüber hinaus wird jeder Beschäftigte in Form einer Erfolgsprämie am Unternehmenserfolg beteiligt. Zeitarbeiter sind nicht Teil dieses Abrechnungssystems, Schichtzuschläge werden jedoch an Leiharbeitsfirmen weitergegeben.

ifm ist keinem Tarifvertrag angeschlossen, weil die Bedingungen des Entgeltrahmenabkommens

(ERA) nicht der Personalpolitik des Unternehmens entsprechen – insbesondere mit Blick auf eine leistungsorientierte Entlohnung. Stattdessen haben wir das eigene an ERA angelegte Modell NEXX entwickelt. NEXX wird vom Verband anerkannt und mittlerweile als Alternative zu ERA empfohlen.

### 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 der ifm hinterlegt und wird zusätzlich regelmäßig ausgehängen. 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. Insbesondere bekennen wir uns dazu,

- dass Beschäftigte ohne Unterschied das Recht haben, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl beizutreten oder zu gründen 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

Im Berichtsjahr haben wir

**282**

Beschäftigte neu angestellt und

**32**

Auszubildende übernommen.



alternativer Mittel für unabhängige und freie Vereinigungs- und Verhandlungstätigkeiten erleichtert und nicht behindert.

Bei der Geschäftseinheit ifm electronic gmbh und bei der ifm prover USA, inc. wurden 2019 von einem unabhängigen Dritten Ethik-Audits im Rahmen der Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) durchgeführt. Bei diesen Audits wird auch die Einhaltung des ETI Base Codes überprüft (für mehr Informationen siehe [Kapitel Compliance Management](#)). 2020 fand keine erneute Auditierung statt. Im Berichtsjahr gab es keine Betriebsstätten, bei denen das Recht von Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen möglicherweise verletzt wurde oder erheblich bedroht sein könnte.

## VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Als international tätiges Unternehmen lebt und schätzt die ifm-Gruppe die Vielfalt ihrer Belegschaft. In Zeiten von Globalisierung, Individualisierung und Fachkräftemangel betrachten wir sie als Markt- und Wettbewerbsvorteil. Deshalb 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 ein Diskriminierungsverbot aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft oder aus anderen Gründen.

Im Berichtsjahr waren in Deutschland 72 Frauen in einer Führungsposition tätig (2019: 64). Dies entspricht einem Anteil von 12,4 Prozent (2019: 11,7). Bei der ifm-Unternehmensgruppe gelten bei der Besetzung von Führungspositionen eine grundsätzliche Chancengleichheit – auch vor dem Hintergrund, dass die überwiegend technisch ausgerichteten Führungspositionen vom Markt her schwer zu besetzen sind – 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 Jobsharing. Dabei teilen sich zwei Beschäftigte in Teilzeit eine Stelle. Um einen funktionierenden Austausch zu

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

ifm-Philosophie

gewährleisten, sind die jeweiligen Beschäftigten an einem Tag pro Woche gleichzeitig anwesend.

Wir bemühen uns, den Wiedereintritt nach der Elternzeit und die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben möglichst leicht zu machen. Im Jahr 2020 haben insgesamt 217 Beschäftigte für einen gewissen Zeitraum ihre Elternzeit wahrgenommen (2019: 212). Von diesen sind bisher 87 Eltern an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, elf haben die ifm-Gruppe verlassen. Im Vorjahr waren 78 Beschäftigte zurückgekehrt, vier haben ihr Arbeitsverhältnis aufgegeben.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

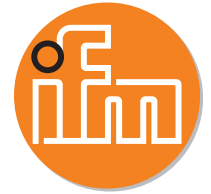
Die ifm-Gruppe will ihren Beschäftigten anspruchsvolle Aufgaben bieten und sie zugleich befähigen, diese auch zu meistern. Jeder ist gefragt, aktiv einen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Für diesen Zweck setzen wir auf eine systematische Aus- und Weiterbildung – ganz im Sinne unserer Unternehmensphilosophie: „In Sicherheit erfolgreich groß werden“. Daraus folgt unser Anspruch, zur richtigen Zeit, am richtigen Ort, im richtigen Umfang und in der richtigen Organisation über die richtigen Beschäftigten zu verfügen.

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

2019 wurden insgesamt

62

Kinder von ifm-Beschäftigten betreut.



IT-Kompetenzen erhöht. Die Personalentwicklung ist sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene implementiert. Sie ist eingebettet in unsere weltweite Personalstrategie und 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 über die Personalentwicklung oder die Fachabteilung organisiert und finanziell sowie zeitlich übernommen. Bei externen Aus- und Weiterbildungen, wie beispielsweise Meister, Bachelor oder Master, übernehmen wir als Richtwert 50 Prozent der Arbeitszeit und 50 Prozent der Kosten. Dabei können stets individuelle Einigungen getroffen werden. Bildungsurlaub kann jederzeit beantragt werden. Außerdem ermöglichen wir eine Arbeitszeitreduzierung, damit unsere Beschäftigten berufsbegleitend studieren können.

Insgesamt absolvierten unsere Beschäftigten im Berichtsjahr am Standort ifm electronic Tettang jeweils 1,19 Aus- und Weiterbildungstage (2019: 1,7). In Essen nutzten unsere Beschäftigten durchschnittlich 0,58 Tage (2019: 0,8) für Soft-skill- und fachspezifische Schulungen und erhielten über 400 Stunden Englischunterricht (2019: 800). Der in diesem Jahr geringere Umfang der Sprach-

trainings lässt sich auf coronabedingte Einschränkungen zurückführen. Darüber hinaus nahmen 220 Beschäftigte online an Produktschulungen teil (2019: 177).

Die Entwicklung und Förderung unserer Beschäftigten ist eine zentrale Aufgabe aller Führungskräfte. Ihnen kommt eine entscheidende Rolle zu, wenn Veränderungen gelingen sollen. Führungskräfte haben die Aufgabe, ihre Beschäftigten auf diesem Weg mitzunehmen, zu motivieren und bei der Umsetzung der Maßnahmen zu begleiten. Das bedeutet, Beschäftigte zielgerichtet zu fördern und in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen.

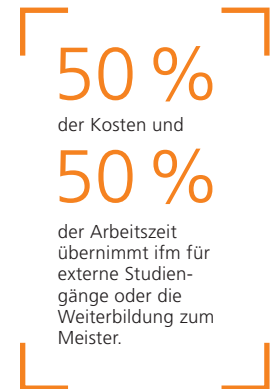
Um Führungspositionen aufzubauen, haben wir am Standort Essen ein Traineeprogramm verabschiedet und 2020 erfolgreich implementiert. Derzeit sind fünf Trainees Teil des Programms. Das Führungskräfte- und Nachfolgeprogramm wird aktuell überarbeitet. Die Führungskräftekompetenz stärken wir derzeit auf Grundlage des K8-Modells, welches acht zentrale Kompetenzen definiert und zur individuellen Kompetenzmessung im Rahmen der Jahresgespräche dient. Die Führungskräftefortbildung auf Grundlage des K8-Modells wird seit 2018 national und in Pilotprojekten international organisiert. Alle Führungskräfte erhalten in jährlichen Gesprächen eine Leistungsbeurteilung oder ein K8-Gespräch und können konkrete Ziele vereinbaren und gezielte Weiterbildungsmaßnahmen anstoßen.

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

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Um die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern, legen wir Wert auf ein sicheres Arbeitsumfeld und eine ganzheitliche Gesundheitsförderung. Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie weltweit ein hohes Niveau der Arbeitssicherheit einhalten und den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter fördern (für mehr Informationen [siehe Kapitel Verantwortungsvolle Beschaffung](#)).

Bisher planen und steuern wir einzelne Themen wie Arbeitssicherheit, Um- oder Neubauten, neue Anlagen und Themen des Gesundheitsschutzes in Anlehnung an relevante Managementsysteme. Die Einführung eines zertifizierten Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz entsprechend der Norm ISO 45001 hat sich aufgrund der Corona-Pandemie verzögert und ist für Ende 2021 geplant.





### ARBEITSSICHERHEIT

Um die Sicherheit aller Beschäftigten zu jedem Zeitpunkt zu gewährleisten, werden Arbeitsplätze und das weitere Arbeitsumfeld bei ifm jährlich im Rahmen von Begehungen untersucht und frühzeitig an neue Anforderungen angepasst. Dabei halten wir alle gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen ein.

Jedes Jahr führen unsere internen Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder externe Dienstleister Arbeitssicherheitsunterweisungen durch. Arbeitsplatzspezifische Unterweisungen erfolgen durch die jeweiligen Vorgesetzten. Wichtige Dokumente wie Betriebsanweisungen sind in einer Datenbank für alle Beschäftigten jederzeit verfügbar.

Verletzungen geschehen häufig durch Betriebsvorfälle wie Stolpern, Einklemmen oder herunterfallende Teile. Alle Vorkommnisse werden untersucht und nach Möglichkeit zusätzliche vorbeugende Maßnahmen eingeleitet. Um Gefahrenquellen

möglichst früh zu erkennen und zu beseitigen, setzen wir besonders auf die Aufmerksamkeit unserer Beschäftigten. Deshalb sind alle aufgerufen, auch Beinaheunfälle zu melden. Im Berichtsjahr gab es keinerlei schwerwiegende Verletzungen infolge von Arbeits- oder Wegeunfällen. An den Bodensee-Standorten lag die Rate der Arbeitsunfälle bei 3,2 (1.000-Mann-Quote) (2019: 6,3).

### GESUNDHEITSSCHUTZ

Nur gesunde Beschäftigte kommen gern 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. Das BGM kümmert sich um Themen wie die Erhebung von Kennzahlen und Analysen, die Durchführung von Sportevents und Umfragen, Präventionskurse und Betriebs-sportgruppen oder den Einsatz von Betriebsärzten.

Im Rahmen des BGM wird jedes Jahr ein Schwerpunktthema gewählt. 2020 stand am Bodensee und in Essen das Thema „Gelassen durch den Alltag“ im Fokus. Zur Vorbereitung der umfangreichen Maßnahmen dienen Gesprächsrunden mit den Betriebsärzten, Arbeitssicherheitsbeauftragten und der BGM-Verantwortlichen. Das Thema wird abschließend durch das BGM-Team ausgewählt und vorbereitet.

Im Berichtsjahr fand anstelle des Gesundheitstages ein Gesundheitstalk zum Thema Corona statt. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Beschäftigten mit diversen Formaten und vermitteln spezifisches Wissen über das gesamte Jahr hinweg. 2020 wurden neben Intranet-Artikeln auch Online-Vorträge zum Thema Gesundheit angeboten. Die Laufgruppe kam aufgrund der Corona-Pandemie in diesem Jahr nicht zustande.





## ifm NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2021

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin
Strategie & Management	<b>Wir stärken eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und wollen Nachhaltigkeit in strategische Entscheidungsprozesse integrieren.</b>	
	Wir etablieren ein Compliance-Management-System (CMS).	2025
Wertschöpfung	<b>Wir wollen die Nachhaltigkeitsleistung unserer Produkte weiter verbessern.</b>	
	Wir erhöhen den Anteil an Materialvolldeklarationen bei Handelswaren auf 50 %.	2025
	<b>Wir bekennen uns zu einer verantwortlichen Wertschöpfung und wollen die Transparenz in unseren Lieferketten fördern.</b>	
	Wir erstellen eine Abbildung unserer Lieferkette bis zur ersten vorgelagerten Lieferkettenstufe (Tier 2) ausgewählter Lieferanten.	2024
	Wir analysieren die aktuelle Beschaffung auf Konfliktmineralien (3TG - Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold).	2025
Umweltschonende Fertigung	<b>Wir wollen die Umweltverträglichkeit unserer betrieblichen Prozesse verbessern und leisten einen Beitrag zum Klimaschutz.</b>	
	Wir erreichen Klimaneutralität unseres operativen Geschäfts (für Produktionsstandorte).	2030
	Wir lassen rund 50 % unserer weltweiten Produktionsstandorte nach EMAS validieren.	2023
	Wir führen ein Energieverbrauchsmonitoring (inkl. Abfrage Ökostromanteil) an den internationalen Produktionsstandorten ein.	2025
	Wir analysieren die Verfügbarkeit von Kunststoffverpackungen und Kunststoffen für die Herstellung von Verpackungen – jeweils mit 100 % Rezyklatanteil – und die Eignung solcher Rezyklate zur Verarbeitung in unseren Verpackungsanlagen.	2023
	Wir monitoren unseren Wasserbedarf an allen Produktionsstandorten und führen eine Water-Risk-Analyse durch.	2025
Beschäftigte	<b>Wir sehen Sicherheit am Arbeitsplatz als Teil unserer Verantwortung gegenüber all unseren Beschäftigten.</b>	
	Wir führen ein Arbeitsschutzmanagementsystem für die ifm electronic am Bodensee und in Essen auf Basis der ISO 45001 ein.	2022
	<b>Wir haben den Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, und wollen bestmögliche Bedingungen für unsere Beschäftigten schaffen.</b>	
	Wir bieten 100 % unserer Beschäftigten an den deutschen Vertriebsstandorten ein Entwicklungsgespräch an.	2022



## IMPRESSUM

**Herausgeber:**

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

**Ansprechpartner für den Bericht:**

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

**Konzept, Redaktion, Layout:**

akzente kommunikation und beratung gmbh

**Bildmaterial:**

© ifm electronic gmbh