



# NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2024

ifm-Unternehmensgruppe

# ÜBER DIESEN BERICHT

## DIE DREI SÄULEN DER NACHHALTIGKEIT



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

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um eine auf das Berichtsjahr 2024 angepasste Version des Vorjahresberichts. Wie im Jahr 2023 wurden die Inhalte des Berichts in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt, aber auf eine erneute Prüfung durch GRI verzichtet. Die umweltbezogenen Aussagen zu Produkten und Fertigung in diesem Bericht wurden der Umwelterklärung entnommen, welche nach EMAS erstellt und durch einen externen Umweltgutachter geprüft wurde. Den Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht ifm derzeit auf freiwilliger Basis.

Die Berichterstellung lag federführend in der Abteilung Umweltschutz und Nachhaltigkeit und wurde durch weitere Fachabteilungen unterstützt. Fragen zum Bericht können Sie an [sustainability@ifm.com](mailto:sustainability@ifm.com) richten.

## VERÄNDERUNGEN ZUM VORJAHR

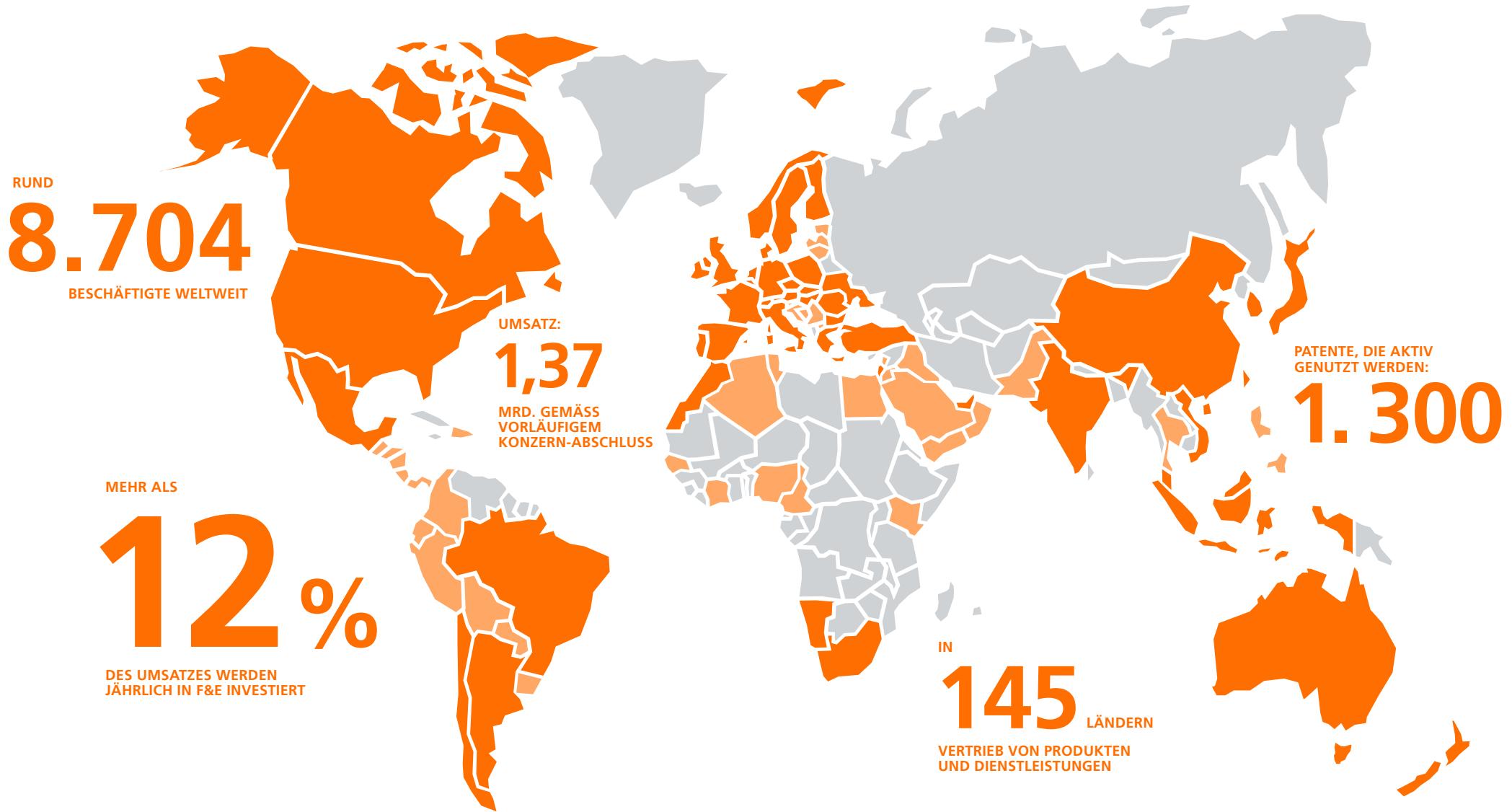
Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Veränderungen der Berechnungsgrundlage vorgenommen. Unsere Berichterstattung im Bereich Umwelt wurde erstmalig auf internationale Standorte ausgeweitet und soll in Zukunft vervollständigt werden.

### Redaktioneller Hinweis:

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

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

# AUF EINEN BLICK



# VORWORT



Martin Buck und Michael Marhofer, co-CEOs Chairmen of the Board of Directors  
der ifm-Unternehmensgruppe

## SEHR GEEHRTE LESENINNEN UND LESER,

das Jahr 2024 war geprägt von globalen Herausforderungen und wirtschaftlichen Unsicherheiten, die weltweit ihre Spuren hinterlassen haben. Für ifm war es dennoch ein Jahr, in dem sich unsere Widerstandsfähigkeit, Innovationskraft und Teamarbeit einmal mehr bewährt haben. Wir sind stolz darauf, unsere Position als eines der führenden Unternehmen der Automatisierungsbranche weiter gefestigt zu haben.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Erfolgs ist unsere Kundennähe, die wir mit unserem Slogan „close to you“ unterstreichen, und unsere Innovationsstärke, mit der wir kontinuierlich neue technologische Lösungen entwickeln. Sichtbar wird dies unter anderem durch rund 100 neue Patentanmeldungen im Jahr 2024 sowie durch zahlreiche erfolgreiche Markteinführungen, wie zum Beispiel unseren magnetisch-induktiven, hygienischen Durchflusssensor SM Foodmag. Mit solchen Entwicklungen setzen wir gezielt Impulse für innovative und nachhaltige Anwendungen – beispielsweise in der Lebensmittel- und Agrarindustrie.

Unser herzlicher Dank gilt unseren Kunden für die vertrauensvolle Zusammenarbeit im Jahr 2024 – wir freuen uns, diese Partnerschaften im Jahr 2025 erfolgreich fortzusetzen. Ebenso danken wir unseren Beschäftigten, deren Kompetenz und Engagement entscheidend zum Erfolg von ifm beitragen, und die mit zahlreichen Ideen aktiv an unserer nachhaltigen Weiterentwicklung mitwirken.

Im 55. Jahr unseres Bestehens haben wir wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Dabei bleibt unser Selbstverständnis als Familienunternehmen unverändert – unsere Werte bleiben das Fundament unseres langfristigen Erfolgs. Gleichzeitig entwickeln wir uns konsequent weiter: So haben wir 2024 mit der Umfirmierung zur ifm group se einen wichtigen Schritt unternommen, um die Voraussetzungen für einen Generationenwechsel zu schaffen.

Auch im Bereich Nachhaltigkeit stehen wir vor bedeutenden Entwicklungen. Mit der fortschreitenden Einbeziehung internationaler Standorte in die Umweltberichterstattung und der Weiterentwicklung unseres integrierten Managementsystems schaffen wir die Basis für die künftigen Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Parallel dazu treiben wir unsere Klimastrategie weiter voran, reduzieren schrittweise unsere Emissionen und unseren Ressourcenverbrauch und bleiben auf Kurs Richtung Treibhausgasneutralität bis 2030.

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Überblick über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -fortschritte im Jahr 2024 geben. Wir danken allen, die an der Erstellung mitgewirkt haben, und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen

Der Vorstand der ifm-Unternehmensgruppe

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Buck".

**Martin Buck**  
co-CEO Chairman of  
the Board of Directors

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Marhofer".

**Michael Marhofer**  
co-CEO Chairman of  
the Board of Director

# INHALT

## 01 EINFÜHRUNG

- Unternehmensprofil S. 08
- Mitgliedschaft in Verbänden S. 11
- Innovationen S. 11



## 02 STRATEGIE & MANAGEMENT

- Nachhaltigkeitsstrategie S. 16
- Nachhaltigkeitsmanagement S. 18
- SDGs S. 20

## 03 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Führungsprozesse S. 24
- Risikomanagement S. 24
- Compliance Management S. 25
- Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz S. 27
- Sorgfaltspflicht hinsichtlich Informationssicherheit S. 28
- Weitere unternehmerische Sorgfaltspflichten S. 29
- Weitere Kontrollmechanismen S. 30

## 04 WERTSCHÖPFUNG

- Wirtschaftliche Leistung S. 33
- Kundenorientierte nachhaltige Produktentwicklung S. 33
- Qualitätsmanagement und Produktsicherheit S. 34
- Verantwortungsvolle Beschaffung S. 35
- Versand und Logistik S. 37

## 05 SOZIALES

- Organisation und Management S. 41
- Entlohnung S. 42
- Arbeitnehmerrechte S. 42
- Attraktiver Arbeitgeber S. 42
- Chancen und Risiken S. 43
- Managementansatz S. 44
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz S. 45
- Aus- und Weiterbildung S. 47
- Vielfalt und Chancengleichheit S. 49
- Gesellschaftliches Engagement S. 50



## 06 UMWELT

- Umweltorganisation S. 53
- Wesentliche Umweltthemen S. 54
- Produktbezogener Umweltschutz S. 55
- Umweltaspekte der Lieferkette S. 56
- Umweltschutz durch Verbesserungen bei der Herstellung S. 57
- Zahlen zum Umweltschutz S. 60
- Digitalisierung S. 67

## ANHANG

S. 72





01

# EINFÜHRUNG

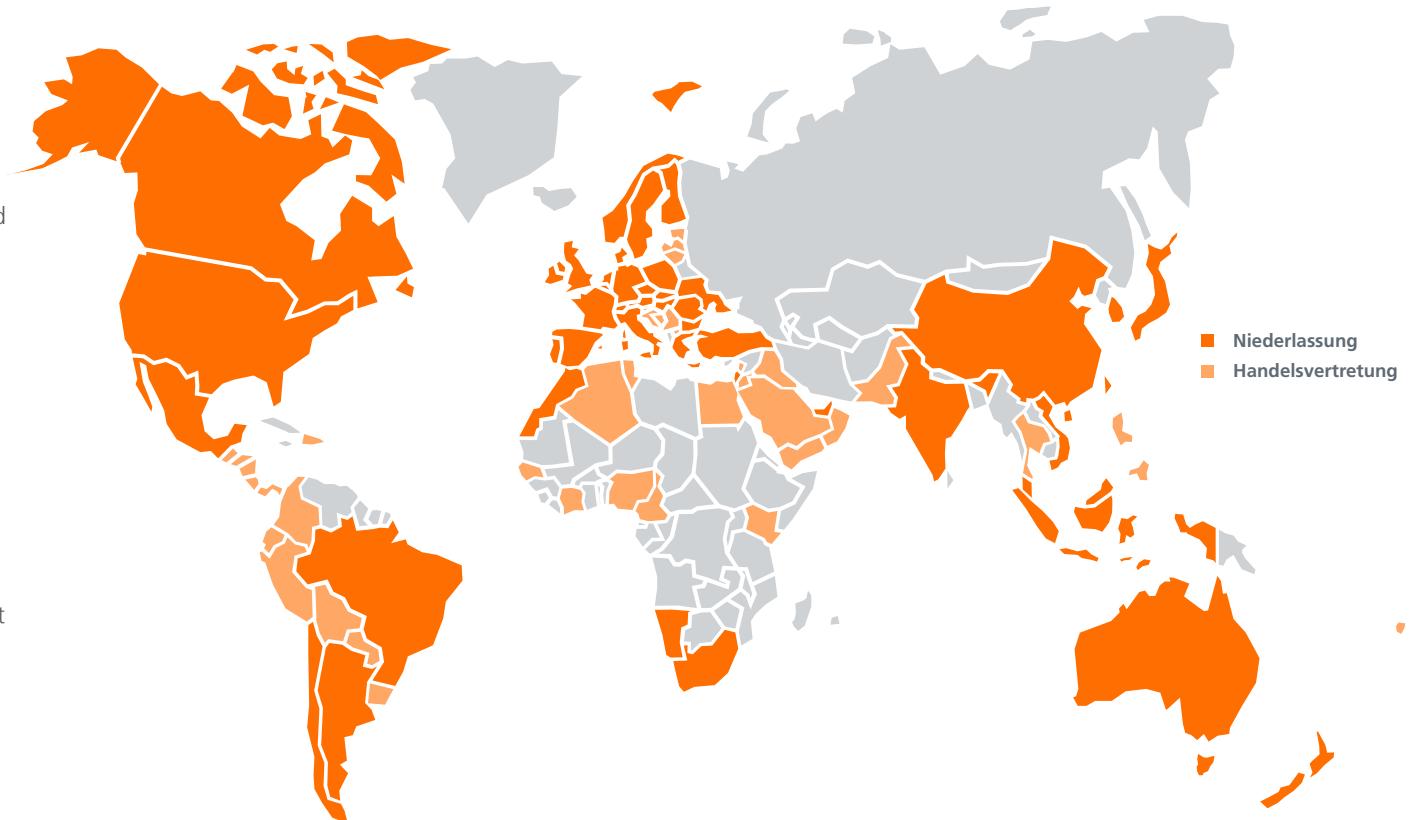
# MEILENSTEINE

				1969	
				Einführung induktiver Näherungsschalter mit der Markenbezeichnung efector durch die ifm-Gründer Robert Buck und Gerd Marhofer	
	1978				
	29 Mio. DM Umsatz, 260 Beschäftigte, 69 Patente, 5 Standorte				
		1974			
		Gründung selbstständiger Vertriebsgesellschaften			
			1972		
			36 Beschäftigte und 2,5 Mio. DM Umsatz, kapazitive Näherungsschalter gestatten nun auch die Detektion von nichtmetallischen Materialien		
1983					
ifm führt die ersten elektronischen Strömungswächter am Markt ein; Beginn der Fluidsensorik					
	1984				
	Abfalltrennung in Gewerbe- und Sonderabfall				
		1986			
		Erstmalige Produktion von 1 Mio. efectoren in einem Jahr; Vorstellung der ersten eigenen Steuerungssysteme für den industriellen Einsatz, später auch für mobile Arbeitsmaschinen			
			1988		
			150 Mio. DM Umsatz, 1.300 Beschäftigte, 173 Patente, 7 Standorte		
				1991	
				Schaffung der Abteilung Umweltschutz	
					1990
					ifm veröffentlicht ihre „Visionen, Philosophie, Leitsätze“ in gebundener Form für alle Beschäftigten zur nachhaltigen Ausrichtung
2000					
Einführung eines ifm-internen Umweltmanagementsystems (ISO 14001)					
	2001				
Generationswechsel: Die Söhne der Gründer, Martin Buck und Michael Marhofer, übernehmen als geschäftsführende Gesellschafter die Unternehmensleitung von ifm					
		2005			
		efector pmd: erster optischer Sensor mit PMD-Technologie; ausgezeichnet mit dem Hermes Award 2005			
			2008		
			ifm erhält die Auszeichnung „Energieeffizientes Unternehmen“ und „Innovationspreis 2014 EnBW Netzwerk Energieeffizienz“; 420 Mio Euro Umsatz, 3.200 Beschäftigte, 546 Patente, 38 Standorte		
	2019				
Die Firmengründung von ifm jährt sich zum 50. Mal und der Konzernumsatz erreicht erstmals 1 Mrd. Euro					
	2018				
Die Lighthouse Smart Home Kamera kommt in den Handel. Sie arbeitet mit der 3D-Tiefenerfassung von pmddtechnologies und unterscheidet z.B. zwischen Erwachsenen, Kindern oder Haustieren					
		2017			
		Umsetzung der RoHS2 für den überwiegenden Teil unserer Produkte (Gerätekategorie 9)			
			2014		
			Implementierung des Code of Conduct		
				2013	
				Durchführung des SEDEX-Audits nach SMETA bei der ifm electronic gmbh in Tettnang	
					2010
					Axia Award 2010 in der Kategorie „Mit dem Kunden in die Zukunft – von der Kundenidee zur Innovation“
2020					
Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 und EMAS (EU Öko-Audit); 100 % Ökostrom an allen wesentlichen europäischen Standorten; Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichtes					
	2021				
Verankerung von Nachhaltigkeit auf der Abteilungsebene					
		2023			
		Neubau der Green Factory mit DGNB-Gold-Standard in Sibiu, Rumänien			
			2024		
			Umfirmierung der Muttergesellschaft in ifm group se		

## UNTERNEHMENSPROFIL

Aus einer Leidenschaft, zu einer Idee, zum Erfolg – wenn es um wegweisende Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik geht, ist die ifm-Unternehmensgruppe der ideale Partner. Seit der Firmengründung im Jahr 1969 entwickelt, produziert und vertreibt ifm weltweit Sensoren, Steuerungen, Software und Systeme für die industrielle Automatisierung sowie für SAP-basierte Lösungen für das Supply Chain Management und die Shop Floor Integration. Als einer der Pioniere im Bereich Industrie 4.0 entwickelt und implementiert ifm ganzheitliche Lösungen für die Digitalisierung der gesamten Wertschöpfungskette „vom Sensor bis ins ERP“. Heute zählt die in zweiter Generation familiengeführte ifm-Unternehmensgruppe zu den weltweiten Branchenführern. Dabei vereint der Konzern die Internationalität und Innovationskraft einer wachsenden Unternehmensgruppe mit der Flexibilität und Kundennähe eines Mittelständlers.

ifm steht für hochwertige Qualitätsprodukte „Made in Germany“. Durch die Unternehmenszentrale in Essen sowie die Entwicklung und Produktion am Bodensee ist ifm eng mit dem Standort Deutschland verbunden. Weitere Produktionsstätten in großen Absatzmärkten wie Asien oder den USA ermöglichen den Zugang zu internationalen Talenten und eine Dämpfung von Währungsrisiken.



## MÄRKTE UND BRANCHEN

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

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

## ORGANISATION

Als oberste Konzerngesellschaft und Mutter der ifm-Unternehmensgruppe übernimmt die ifm group se die strategische Ausrichtung und Leitung der ifm-Unternehmensgruppe. Operativ tritt im Außenverhältnis die ifm electronic gmbh für die ifm-Unternehmensgruppe auf. Die ifm electronic gmbh ist für den Verkauf unserer Produkte und Dienstleistungen verantwortlich. Demgegenüber sichert die ifm group services gmbh, welche jedoch nicht direkt auf dem externen Markt auftritt, die Geschäftsprozesse als rechtlich eigenständige Gesellschaft ab und bündelt die zentralen Dienstleistungen für die gesamte ifm-Unternehmensgruppe im In- und Ausland. Dies sichert den bestmöglichen Service für unsere Kunden und sorgt dafür, dass Anforderungen in Bezug auf Umwelt und gesellschaftliche Verantwortung erfüllt werden.

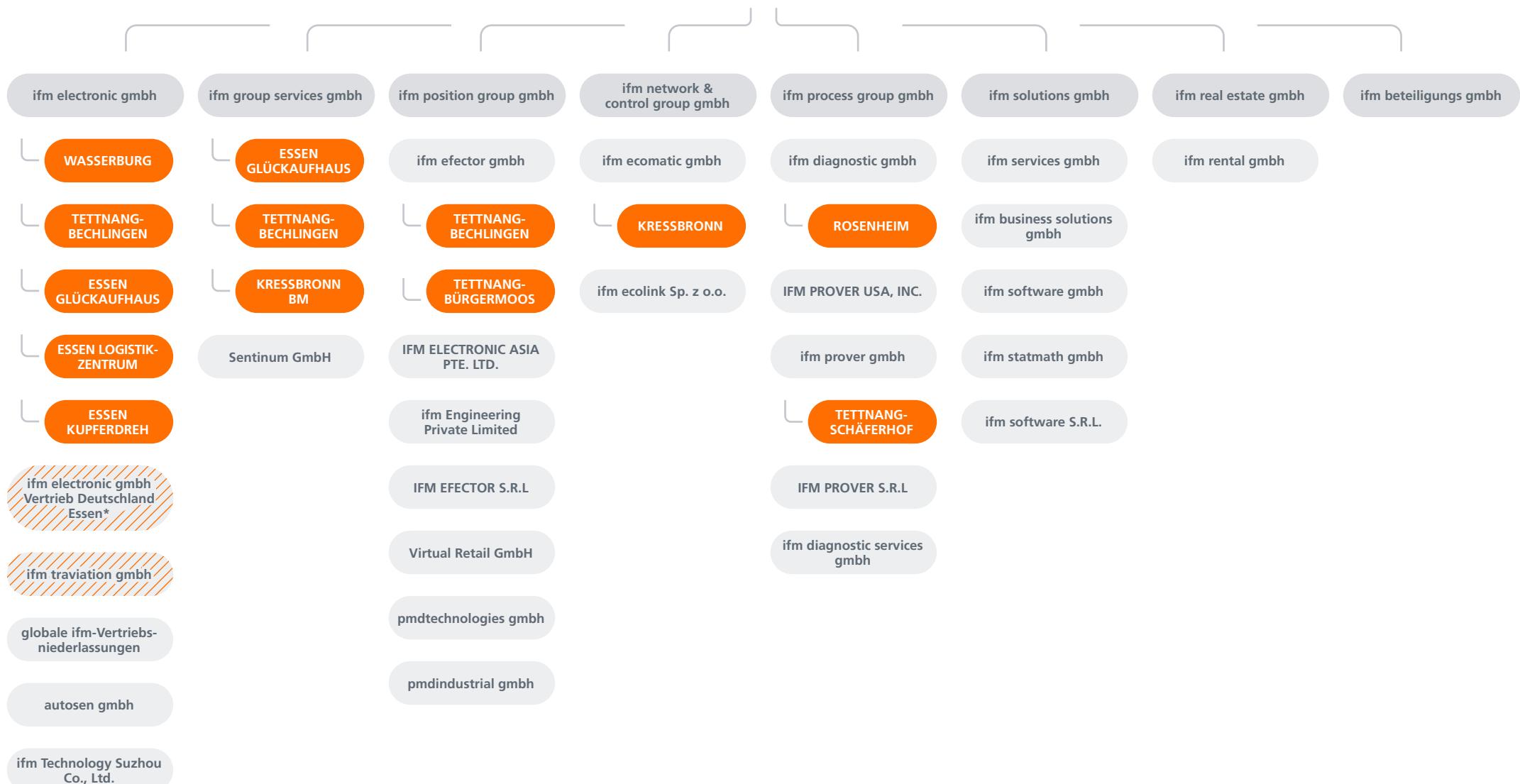
Die übergreifende Verantwortung und Führung in Bezug auf Nachhaltigkeit wurde zunächst auf den Geschäftsführer der ifm group services gmbh übertragen. Dieser ist auch Mitglied

der ifm-Zentralgeschäftsleitung: Steffen Fischer Zentralgeschäftsführer Personal. Des Weiteren gibt es noch die vier folgenden Geschäftsbereiche, für die die ifm electronic gmbh im Außenverhältnis agiert:

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

Die wesentlichen deutschen Standorte dieser Gesellschaften sind vollständig in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbezogen. Erstmals werden für das Jahr 2024 auch Umweltkennzahlen internationaler Standorte ausgewiesen, die künftig weiter ergänzt werden.

IFM GROUP SE



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



## MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN

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

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

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

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

## INNOVATIONEN

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

## DRUCKLUFTVERBRAUCH NACHHALTIG GESTALTEN

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

## INNOVATIVE PRODUKTVIELFALT

Das außergewöhnlich große Produktpotential von ifm berücksichtigt nicht nur alle relevanten Standardlösungen, sondern auch die speziellen Anforderungen einzelner Branchen. Neben Positions- und Prozesssensoren zählen Sensoren für Motion Control und Sicherheitstechnik zum Programm. Außerdem bietet ifm Produkte für die industrielle Bildverarbeitung und Kommunikation sowie Identifikationssysteme und Systeme für mobile Arbeitsmaschinen an.

## IFM-SENSORIK FÜR DIE LANDWIRTSCHAFT

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

Mit dem Produktpotential und den Softwarelösungen von ifm können Molkereien die Produktionslinien und die Milchqualität einfach überwachen und erhalten Echtzeit-Datenanalysen, die helfen, Ausfallzeiten zu reduzieren, Arbeitsabläufe zu optimieren und die Produktion minderwertiger Produkte zu verhindern. Diese Technologie ermöglicht es den Molkereien, schnell auf sich ändernde Marktanforderungen zu reagieren und nachhaltig hochwertige Produkte zu produzieren. Unser Engagement für Nachhaltigkeit zeigt sich in unserem kontinuierlichen Bestreben, zuverlässige Automatisierungslösungen zu entwickeln, die die betriebliche Effizienz steigern, die Produktqualität verbessern und die Umweltbelastung reduzieren. Darüber hinaus gibt ifm ihre erfolgreiche Erfahrung in den Bereichen Energiemanagement, Abwasser, Abfallbehandlung und erneuerbare Energien an ihre Anwender weiter, um sie bei der nachhaltigen Entwicklung in der Agrar- und Lebensmittelindustrie zu unterstützen.

Im März 2024 kündigte ifm auf der Anuga FoodTec die Markteinführung des ersten magnetisch-induktiven hygienischen ifm-Durchflusssensors „SM Foodmag“ an. Dies stellt einen bedeutenden Meilenstein auf dem Weg der Innovation und kundenorientierten Entwicklung dar. Mitte Mai 2024 lieferten wir den ersten SMD Foodmag an unseren Kunden aus. Unsere Reise mit dem SM Foodmag fängt gerade erst an und wir freuen uns darauf, gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern noch größere Höhen zu erreichen.





02

## STRATEGIE & MANAGEMENT



Steffen Fischer, Geschäftsführung Personal und Nachhaltigkeit



**2024 wurden mehr als 21 Mio.**

**ifm-Produkte hergestellt – gibt es ein Produkt aus  
unserem Portfolio, das dabei heraussticht?**

**FISCHER:** Auch wenn Nachhaltigkeit ein grundlegender Aspekt bei der Entwicklung all unserer Produkte ist, zeichnet sich ein Sensor in besonderer Weise aus: unser intelligenter Druckluftsensor der SD-Serie. Er wurde entwickelt, um in Druckluftsystemen vier wesentliche Parameter gleichzeitig zu erfassen: Volumenstrom, Druck, Temperatur und Gesamtverbrauch. Diese Multifunktionalität reduziert bereits beim Einbau die Anzahl notwendiger Sensoren, vereinfacht die Installation und senkt so auch die Hardware- und Wartungskosten.

Durch die präzise Erfassung aller Prozesswerte wird nicht nur der tatsächliche Verbrauch transparent, sondern auch eine exakte Zuordnung der Energiekosten auf einzelne Maschinen oder Produktionsbereiche ermöglicht. Durch die integrierte

Leckageüberwachung lassen sich große Energieverluste aufdecken und vermeiden. Das ist wichtig, weil in vielen Anlagen unbemerkt Undichtigkeiten mitunter 20 bis 30 Prozent der erzeugten Druckluft verschwenden.

Besonders relevant für viele Kunden ist zudem, dass der Sensor eine belastbare Grundlage für ein systematisches Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001 schafft. Damit werden nicht nur Einsparpotenziale sichtbar, sondern auch die Anforderungen an eine normgerechte Erfassung und Optimierung des Energieverbrauchs erfüllt.

Dank des integrierten TFT-Displays lassen sich alle Messwerte zudem jederzeit bequem visualisieren – sowohl direkt an der Anlage als auch via IO-Link-Anbindung für zentrale Auswertungen und weiterführende Datenanalysen.

In Summe zeigt dieses Beispiel sehr anschaulich, wie sich Nachhaltigkeit, Digitalisierung und wirtschaftlicher Nutzen durch intelligente Sensorik unmittelbar miteinander verbinden lassen.

#### **Welche Rolle spielt die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kunden, um gemeinsam nachhaltigere Lösungen zu entwickeln und umzusetzen?**

**FISCHER:** Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden ist ein zentraler Hebel, um Nachhaltigkeitsaspekte frühzeitig und praxisnah in die Entwicklung neuer Lösungen einzubinden. Viele Nachhaltigkeitsherausforderungen sind heute hochgradig anwendungsspezifisch und erfordern ein tiefes Verständnis der jeweiligen Prozesse beim Kunden. In enger Abstimmung können so bereits in der Konzeptphase technische Lösungen entstehen, die ökologische Vorteile mit wirtschaftlichem Nutzen kombinieren.

Ein aktuelles Beispiel ist die Entwicklung eines intelligenten Sensorsystems für den bedarfsgerechten Kühlmittelfluss in Werkzeugmaschinen. Gemeinsam mit einem Maschinenbaupartner haben wir eine Lösung realisiert, die den Kühlmittel-

durchsatz in Echtzeit an den tatsächlichen Bedarf der Bearbeitung anpasst. Dadurch lassen sich Kühlmittelverbrauch und Energieeinsatz signifikant reduzieren, ohne die Prozesssicherheit zu beeinträchtigen. Gleichzeitig ermöglicht die Lösung eine bessere Prozessüberwachung und verringert den Wartungsaufwand. Solche Entwicklungen zeigen, wie durch enge Kooperationen konkrete Nachhaltigkeitseffekte bei unseren Kunden erzielt werden können.

**ifm verfolgt ambitionierte Ziele zur CO<sub>2</sub>-Reduktion.  
Wie gehen Sie mit den komplexer werdenden  
Anforderungen im Bereich Scope 3 um?**

**FISCHER:** Scope-3-Emissionen stellen für viele Unternehmen aktuell die größte Herausforderung im Klimamanagement dar – so auch für uns. Während Scope 1 und Scope 2 die direkten Emissionen aus unseren eigenen Prozessen sowie dem einkauften Strom betreffen, geht es bei Scope 3 um alle vor- und nachgelagerten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Ein einfaches Beispiel: Die direkten Emissionen (Scope 1) unserer Lieferanten fließen in unsere Scope-3-Bilanz ein. Gleichzeitig werden unsere eigenen Scope-1-Emissionen wiederum als Scope-3-Emissionen bei unseren Kunden relevant, wenn unsere Produkte dort eingesetzt werden.

Um diese komplexen Zusammenhänge systematisch zu adressieren, haben wir eine umfassendere Bestandsaufnahme begonnen, um die wesentlichen Scope-3-Emissionen schrittweise einzubeziehen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die Entwicklung effizienter und ressourcenschonender Produkte. So tragen zum Beispiel Sensoren, die den Energieverbrauch in Kundenanlagen optimieren, indirekt auch zur Reduktion der Emissionen bei unseren Kunden bei. Parallel dazu arbeiten wir daran, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Vorprodukte besser zu erfassen, Lieferanten für Klimathemen zu sensibilisieren und auch Verpackung und Logistik weiter zu optimieren.





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

**FISCHER:** Die Frage kann ich ganz klar mit Ja beantworten. Unser Unternehmenswachstum, die niedrige Fluktuation und die hohe Zahl an Bewerbungen bestätigen unsere Attraktivität bei Fachkräften. Wir sind ein familiengeführtes Unternehmen mit einem hohen Grad an Innovation. Das belegen unsere mehr als 100 Patente. Mit unseren ca. 9.000 Beschäftigten weltweit würde ich uns als „mittelständisch-orientiertes Familienunternehmen“ bezeichnen. Trotz unserer spürbar mittelständischen Wurzeln in der Bodenseeregion, wo unser technologisches Herz schlägt, bedienen wir Kund:innen in über 180 Ländern (über eigene Vertriebsniederlassungen und Handelsvertretungen) weltweit.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von dem Leitgedanken „in Sicherheit erfolgreich groß werden“, welcher bereits 1990 in unserer Philosophie festgeschrieben wurde. Auf diese Philosophie sind wir stolz und leben sie auch im Alltag.

### **Wie machen Sie ifm für junge Talente attraktiv?**

**FISCHER:** Auch für ifm ist der Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen in den nächsten Jahren. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen wir als Unternehmen insbesondere für junge Talente weiterhin noch attraktiver werden. Wir setzen bei ifm auf Nachwuchskräfte, die sich aktuell noch in Ausbildung oder Studium befinden. Diese qualifizieren wir intern weiter. Speziell für unsere Auszubildenden und dual Studierenden bieten wir verschiedene Benefits an.

Hier sind neben dem Fahrtkostenzuschuss auch das Bücher-geld sowie Prämien für einen erfolgreichen Abschluss zu nennen. Für Auszubildende/dual Studierende, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einen Auslandsaufenthalt planen, bieten wir finanzielle Unterstützung an. Unsere hohe Übernahme-quote macht ifm für junge Talente, die sich für eine Ausbildung/ein duales Studium interessieren, besonders attraktiv. Mithilfe von Gleitzeitmodellen und Freizeitausgleich schaffen wir eine gute Work-Life-Balance, was speziell für junge Talente ein ausschlaggebendes Kriterium ist. Durch die Schaffung einer modernen Arbeitsumgebung gewinnen wir ebenfalls an Attraktivität. Über das ifm-eigene betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wird ein breites Angebot an Sport-/Fitness-kursen für ifm-Beschäftigte angeboten. Seit Februar 2023 wird den Beschäftigten mit der Einführung des Dienstrades durch Bike Leasing zusätzlich ein weiteres attraktives Angebot zur Verfügung gestellt.

### **Wie wird das Thema Wertschätzung in Ihrem Unternehmen aufgehängt?**

**FISCHER:** Bei ifm ist Wertschätzung ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir glauben fest daran, dass unsere Beschäftigten das Herzstück unseres Unternehmens darstellen. Diese Überzeugung spiegelt sich in verschiedenen Aspekten unserer täglichen Arbeit und unserer strategischen Ausrichtung wider. Unsere Kultur ist geprägt von Respekt, Offenheit, Vielfalt, Mut und Wertschätzung. Wir fördern und fordern eine Atmosphäre, in der sich jeder Einzelne wertge-schätzt und unterstützt fühlt.

Auch arbeiten wir kontinuierlich daran, unser internes Employer Branding zu verbessern. Ziel ist es, eine starke und positive Arbeitgebermarke zu etablieren, die unsere Werte und unsere Wertschätzung gegenüber unseren Beschäftigten widerspie-gelt. Aus diesem Grund haben wir uns für „Do what you love“ als Claim der Arbeitgebermarke entschieden. Wir möchten allen ifmlern die Chance geben, ihre individuellen Stärken einzubringen und das zu tun, was sie wirklich erfüllt.

Denn jede:r von ihnen ist eine Quelle für erfolgreiche Ideen und wird bei der Umsetzung neuer Projekte gefördert und unterstützt. Wir bieten vielfältige Perspektiven und Freiraum zur persönlichen Weiterentwicklung. Zuletzt haben wir die Kampagne „Schön, dass du eine:r von uns bist“ ins Leben gerufen, um unsere Wertschätzung gegenüber unseren Be-schäftigten noch stärker zu betonen. Diese Kampagne ist ein Ausdruck unserer Anerkennung und soll das Zugehörigkeits-gefühl innerhalb der ifm-Familie stärken.



## NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere nachhaltige Entwicklung ist von dem Ziel geleitet, durch unsere Produkte und Leistungen einen spürbaren Beitrag für unsere Kunden, die Gesellschaft und die Umwelt zu leisten. Dabei nutzen wir Herausforderungen und auch Krisen als Chance und gestalten den Wandel aktiv mit. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist daher integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und in allen Prozessen verankert:



**Denn wir alle haben eine soziale, ökonomische und ökologische Verantwortung für die Zukunft.**

ifm-Unternehmensphilosophie



Wir setzen auf langfristige Ziele und ein verantwortungsvolles Handeln – statt kurzfristiger Erfolge. Diese Grundgedanken unseres Handelns, unsere Wertvorstellungen, Leitsätze und längerfristige Entwicklungspfade haben unsere Unternehmensgründer bereits 1990 als ifm-Philosophie formuliert. Sie besagt auch, dass wir umweltbewusste Entscheidungen und Verhaltensweisen in unserem Unternehmen fordern und fördern. Dabei freuen wir uns über die Ideen und Impulse unserer Beschäftigten und beziehen ihre Anregungen für die Weiterentwicklung von Klima- und Umweltschutzmaßnahmen aktiv ein.



## FRÜHZEITIG TRENDS ERKENNEN

Unsere strategische Frühaufklärung unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Strategie, indem sie relevante Entwicklungen, Trends und Einflüsse frühzeitig aufgreift. Dafür greifen wir auf vielfältige Informationsquellen zurück – unter anderem auf externe Quellen sowie auf Rückmeldungen und Einschätzungen unserer internationalen Führungskräfte. Auf dieser Basis entsteht eine Übersicht aktueller Trendthemen, die regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt wird. Dabei bewerten wir einzelne Inhalte hinsichtlich ihrer potenziellen Relevanz für unser Unternehmen und priorisieren sie entsprechend. Veränderungen in der Einschätzung einzelner Themen behalten wir im Blick und nutzen sie gezielt für unser strategisches Lernen – mit dem Ziel, flexibel auf neue Rahmenbedingungen zu reagieren und Chancen frühzeitig zu erkennen.

Auf Basis der Ergebnisse formuliert der Vorstand der ifm group se, gemeinsam mit der Geschäftsführung, Leitlinien in Form einer strategischen Management Matrix, die interne und externe Einflüsse beschreibt. Diese wird zur Erstellung und Überarbeitung der Geschäftsbereichs- sowie Funktionalstrategien genutzt.

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



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



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



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



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



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

Diesen Grundsätzen sind jeweils konkrete Aufgabenpakete und Verantwortlichkeiten auf der obersten Managementebene zugeordnet. Dazu gehören beispielsweise die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Managementsystem und Themen wie umweltfreundliche Verpackung oder die Anforderungen an Inhaltsstoffe der Produkte.

# ifm- KLIMASTRATEGIE

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die Klimastrategie.

**Bis 2030 sind wir im operativen Geschäft<sup>1</sup> klimaneutral.**

DREI-SCHRITT-REIHENFOLGE:



## DEUTSCHLAND

ENDE 2022

ANFANG 2023

2025

## WELTWEITE TECHNISCHE STANDORTE

BIS 2030

Roadmap<sup>2</sup> zum optimierten Einsatz von Tetrafluormethan<sup>3</sup> erstellt

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

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

Finalisierung der Klimastrategie (2025–2030)

Erfassung der weltweiten Treibhausgasemissionen (THG)

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



## SCOPE-1- UND -2-EMISSIONEN



## SCOPE-3-EMISSIONEN

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

<sup>1</sup> Scope-1- und -2-Emissionen

<sup>2</sup> Prüfung der technischen Alternativen

<sup>3</sup> Prozessgas: Wesentlicher Emittent bei der Herstellung von Leiterfilmen

Wir sind weiterhin dabei, unsere Klimastrategie und Ziele zu überarbeiten, um alle relevanten Anforderungen zu berücksichtigen und uns wissenschaftsbasierte Ziele zu setzen. Trotz der unklaren Rechtslage streben wir an, diese Überarbeitung bis Ende 2025 abzuschließen. Die Roadmap zum Umgang mit CF<sub>4</sub> wurde erstellt, kurzfristig wird auf die Verbrennung des inerten Gases gesetzt. Langfristig wird die Umstellung auf alternative Prozesse geprüft, die ersten Tests werden bereits durchgeführt. Unser gesetztes Ziel von einer Reduktion der Treibhausgasemissionen von 55 % bis 2025 gegenüber 2019 haben wir im Jahr 2024 bereits erreicht.

## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

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

Den Gründern von ifm war schon früh bewusst, dass ihr Unternehmen nur dann langfristig erfolgreich sein würde, wenn sie bei allen Tätigkeiten die Wechselwirkung mit dem Umfeld systematisch berücksichtigten. Dazu gehören Aspekte wie Chancen und Risiken durch Nachhaltigkeitsbelange und Resilienz. Das prozessorientierte ifm-Managementsystem ist in die drei Bereiche „Führung“, „Wertschöpfung“ und „Unterstützungsprozesse“ unterteilt. Es integriert die Anforderungen mehrerer internationaler (ISO-)Standards in Bezug auf die Bewertung des Umfelds sowie die Planung und Umsetzung von Verbesserungen. Zu den integrierten Standards gehören derzeit die Qualitätsnorm ISO 9001, die Umweltnormen ISO 14001 und EMAS sowie ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

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

### WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts haben wir eine Wesentlichkeitsbewertung durchgeführt, um die für unser Unternehmen relevanten Nachhaltigkeitsthemen systematisch zu identifizieren und zu priorisieren. Ziel war es, jene Themen zu bestimmen, die für die ifm-Unternehmensgruppe von besonderer Bedeutung sind.

Die Analyse folgt dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit, wie es in den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) beschrieben ist. Dabei werden Nachhaltigkeitsthemen aus zwei Perspektiven betrachtet: Zum einen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out). Zum anderen die finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In), bei der bewertet wird, inwiefern ökologische oder soziale Risiken und Chancen finanzielle Auswirkungen auf unser Unternehmen haben können.

Zur Vorbereitung wurde eine umfassende Themenliste in den Bereichen Umwelt, Beschäftigte & Gesellschaft sowie Governance erstellt. Diese basiert auf den in den ESRS definierten Themenfeldern und wurde um Erkenntnisse aus der Kontextanalyse, den Stakeholderinteressen sowie branchenspezifischen Aspekten der Elektroindustrie ergänzt. Aufbauend auf dieser

Themenbasis wurden gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen die potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROS) für die ifm-Unternehmensgruppe identifiziert und anschließend bewertet. Bei der Bewertung kamen die Bewertungskriterien der ESRS zur Anwendung. Gleichzeitig wurden im Rahmen dieses Prozesses auch die für unsere EMAS-Standorte relevanten Umweltaspekte berücksichtigt, mit dem Ziel, Synergien zwischen den Berichtspflichten zu nutzen und eine konsistente, ganzheitliche Bewertung sicherzustellen.

Die Wesentlichkeitsanalyse wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um sicherzustellen, dass sie den sich wandelnden regulatorischen Anforderungen sowie den Erwartungen unserer Stakeholder gerecht wird.

### WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSASPEKTE



#### UMWELT

Klimawandel  
Umweltverschmutzung  
Kreislaufwirtschaft



#### SOZIAL

Arbeitskräfte des Unternehmens  
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette



#### UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unternehmenskultur  
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)

## STAKEHOLDERINTERESSEN UND -DIALOG

Zentrale Interessengruppen (Stakeholder) der ifm-Unternehmensgruppe sind neben den Eigentümern unsere Beschäftigten, Lieferanten und Kunden. Mit ihnen stehen wir über verschiedene Kommunikationsformate in regelmäßiger Austausch:

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

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

## EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

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

„In Sicherheit erfolgreich groß werden“ – dieses Ziel prägt unser Handeln. Dazu zählt auch die Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Richtlinien in allen Märkten, in denen wir aktiv sind. Um dies sicherzustellen, haben wir unsere ifm-Philosophie bereits 2014 um einen Verhaltenskodex [Download PDF](#) erweitert.

## SDGS

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



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

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement



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

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



### GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG ERREICHEN UND ALLE FRAUEN UND MÄDCHEN ZUR SELBSTBESTIMMUNG BEFÄHIGEN

- Geschlecht, Religion oder andere Faktoren bei der Entlohnung irrelevant
- Prädikat familienbewusstes Unternehmen 2023 mit Zusatzsiegel „Ausgezeichnet digital“
- Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen
- Teilnahme beim Girl's day



### VERFÜGBARKEIT UND NACHHALTIGE BEWIRTSCHAFTUNG VON WASSER UND SANITÄRVERSORGUNG FÜR ALLE GEWÄHRLEISTEN

- Abwasserbehandlung der Abwässer aus Filmtechnik
- Gewässerqualität - Minderung der stofflichen Belastung von Gewässern
- Effiziente Nutzung von Wasser, bspw. Kühlkreisläufe



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

- Reduktion des Energieverbrauchs (Strom & Wärme)
- Bezug von Ökostrom
- Nutzung und Ausbau erneuerbarer Energien



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

- Anerkennung der UN-Menschenrechtscharta und Einhaltung unseres Verhaltenskodex
- Ethik-Audit „SEDEX Members Ethical Trade Audit“ (SMETA)
- Wir wollen in Sicherheit erfolgreich groß werden (ifm-Philosophie)



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

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



### STÄDE UND SIEDLUNGEN INKLUSIV, SICHER, WIDERSTANDSFÄHIG UND NACHHALTIG GESTALTEN

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



### FÜR NACHHALTIGE KONSUM- UND PRODUKTIONSMUSTER SORGEN

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



### UMGEHENDE MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG DES KLIMAWANDELNS UND SEINER AUSWIRKUNGEN ERGREIFEN

- Treibhausgasneutralität im operativen Geschäft (Scope 1 und 2) bis 2030
- Installation nachgeschalteter Verbrennung für Klimagas CF<sub>4</sub>
- Analyse der Scope-3-Emissionen



### LANDÖKOSYSTEME SCHÜTZEN, WIEDERHERSTELLEN UND IHRE NACHHALTIGE NUTZUNG FÖRDERN



### UMSETZUNGSMITTEL STÄRKEN UND DIE GLOBALE PARTNERSCHAFT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG WIEDERBELEBEN

- Verbandsarbeit als Plattform für Kommunikation & Erfahrungsaustausch



03

## UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

# VERPFLICHTUNG TRIFFT ÜBERZEUGUNG

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz



Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet, gesetzliche Vorgaben einzuhalten und nachhaltige Praktiken umzusetzen. Dabei spielt die Einhaltung von Sorgfaltspflichten in der Lieferkette eine zentrale Rolle.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) wurde 2021 mit der ausführlichen Bezeichnung „Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten“ vom deutschen Bundestag verabschiedet. Es trat am 1. Januar 2023 in Kraft und verpflichtet uns, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten, Risiken auf diesem Gebiet zu minimieren oder die Verletzung entsprechender Pflichten zu beenden. Wir kommen diesen gesetzlichen Verpflichtungen aus Überzeugung nach (eine detaillierte Beschreibung finden Sie auf Seite 27).

## FÜHRUNGSPROZESSE

Mit dem [> ifm-Verhaltenskodex](#) verfügen alle Beschäftigten über einen Leitfaden, der rechtliche und ethische Vorgaben macht. In diesem ist klar formuliert, dass geltende Gesetze und ethische Werte die Grundlage unseres Handelns darstellen. Wir bekennen uns zur Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und zu weltweit anerkannten Sozialstandards, die mindestens gelten sollten. Wir sprechen uns deutlich gegen Kinder- oder Zwangsarbeit aus. Wir fördern Vielfalt und halten alle Beschäftigte dazu an, niemanden aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft, sexueller Orientierung oder aus anderen Gründen zu diskriminieren. Außerdem stehen wir für einen fairen Wettbewerb und lehnen jegliche Form von Korruption ab. Alle Beschäftigte sind gefordert, die im ifm-Verhaltenskodex beschriebenen Regeln einzuhalten. Um für die Einhaltung der Regeln zu sensibilisieren, führt der Compliance-Beauftragte der ifm-Unternehmensgruppe regelmäßige Schulungen durch (eine detaillierte Darstellung finden Sie auf Seite 26). Darüber hinaus verpflichten wir unsere Lieferanten, unsere Wertvorstellungen durch Akzeptierung unseres „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ einzuhalten (für mehr Informationen siehe Kapitel Verantwortungsvolle Beschaffung).

## RISIKOMANAGEMENT

In der ifm-Philosophie hat die Geschäftsführung formuliert: „Jedes wachsende Unternehmen muss Risiken eingehen, um erfolgreich tätig sein zu können. Gesellschafter und Geschäftsführung werden nur solche Risiken eingehen, die im Interesse der normalen Geschäftstätigkeit liegen und der Größe der ifm-Unternehmensgruppe angemessen sind.“ Das Risikomanagement ist Bestandteil des integrierten Managementsystems von ifm.

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

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

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

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

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

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



## COMPLIANCE MANAGEMENT

Die in unserer ifm-Philosophie verankerten Grundsätze sind ein klares Bekenntnis dafür, dass sich die Unternehmensgruppe ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst ist. Der darin festgeschriebene Leitsatz „ifm will ein moralisches Unternehmen sein“ ist fester Bestandteil unseres täglichen Handelns.

Die ifm group services gmbh hat einen Compliance-Beauftragten für die ifm-Unternehmensgruppe benannt, der organisatorisch der Hauptabteilung Governance zugeordnet ist. Sowohl der Hauptabteilungsleiter Governance als auch der Compliance-Beauftragte, die zusammen die Compliance-Funktion bilden, haben festgelegte Aufgaben und Kompetenzen innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe. In Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Compliance-Funktion allein dem Vorstand weisungs- und auskunftsgebunden und berichtet direkt an diesen.

Unsere übergeordneten Compliance-Ziele gelten weltweit für die ifm-Unternehmensgruppe (Auszug aus der „Geschäftsordnung Compliance“):

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

- Durchführung von Schulungen im Themengebiet Compliance
- Unterstützung bei der Erstellung und Überarbeitung von Richtlinien, Bereitstellen von Ansprechpartnern bei Compliance-Angelegenheiten für alle Beschäftigte

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

### WELCHE MÖGLICHKEITEN DES WHISTLEBLOWINGS GIBT ES?

ifm hat bereits in 2019 ein elektronisches Hinweisgebersystem für die gesamte Unternehmensgruppe eingeführt. Durch die Implementierung interner Richtlinien und Prozesse gewährleistet ifm einen angemessenen Schutz für hinweisgebende Personen. Dadurch wird ermöglicht, dass potenzielle Verstöße gegen geltendes Recht, ethische Standards oder interne Richtlinien ohne Angst vor Repressalien gemeldet werden können. Diese Maßnahmen reflektieren das Engagement des Unternehmens für eine vertrauensvolle Unternehmenskultur, in der Hinweisgebende als wichtige Akteure betrachtet werden.

Das Hinweisgebersystem steht nicht nur allen Beschäftigten, sondern auch unseren Geschäftspartnern über die Homepage <http://www.ifm.com/de/compliance> zur Verfügung.

ifm erfüllt die Anforderungen der EU-Verordnung zum Hinweisgeberschutz (2019/1937) sowie die darauf basierenden relevanten nationalen Gesetze, einschließlich des in 2023 eingeführten deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes.

Im Jahr 2024 sind 18 Hinweise eingegangen, die verfolgt wurden. Der Eingang der Hinweise erfolgte über das ifm-Hinweisgebersystem, per E-Mail (bspw. Verwendung der E-Mail-Adresse compliance@ifm.com) oder durch persönliches Ansprechen. Es ging weder ein Hinweis auf Korruption ein, noch ist der Compliance Funktion ein Fall von Korruption im Berichtszeitraum bekannt. Alle Hinweise werden als hinreichend analysiert und die internen Ermittlungen als abgeschlossen angesehen. Alle nachgewiesenen Verstöße führen zu angemessenen Konsequenzen. In einem Fall wurde eine Abmahnung ausgesprochen. Abgeleitete Maßnahmen, die in 2024 eingeführt wurden, sind größtenteils umgesetzt. Dies beinhaltet bspw. die Erstellung einer neuen Richtlinie.

Längerfristig angesetzte Maßnahmen werden in 2025 fortgeführt. Der Erfolg der eingeführten Maßnahmen wird durch die Bereiche HR (Themenschwerpunkte bspw. Mobbing, unfaire Behandlung) sowie Compliance (Themenschwerpunkte bspw. Betrug, Unterschlagung) verfolgt.

**INTERNE KOMMUNIKATION ZUM THEMA COMPLIANCE**

Zum Verhaltenskodex sowie zu verschiedenen Compliance-Themen veröffentlichen wir regelmäßig Informationen im internen „Knowledgenetwork“ sowie in der Firmenzeitung, die weltweit an alle Beschäftigten verteilt wird.

Auch im Jahr 2024 wurden Compliance-Schulungen für unsere Mitarbeitenden in Präsenz durchgeführt. Darüber hinaus arbeitet ifm an der Einführung eines E-Learning-Moduls zum Thema Compliance, das konzernweit ausgerollt werden soll.

**Erfasster Zeitraum: 2022-2024****Stand: 01.02.2025**

Jahr	Land	Niederlassung	Schwerpunkt	Geschulte MA
2024	DE	ifm electronic gmbh	lead <sup>2</sup> - Illegale Beschäftigung vermeiden	7
2024	DE	ifm group services gmbh	lead <sup>2</sup> - Illegale Beschäftigung vermeiden	11
2024	DE	ifm electronic gmbh	- Illegale Beschäftigung vermeiden	7
2024	DE	ifm group services gmbh	- Faire Arbeitsbedingungen	11
2024	CN	ifm electronic (Shanghai) Co. Ltd. China	Gift & Entertainment	85
2024	CN	ifm electronic (Shanghai) Co. Ltd. China	No Weapon Technology	53
2024	DE	ifm business solution	- Einführung Compliance	3
2024	DE	ifm statmath gmbh	- Anti Corruption	2
2024	DE	ifm software gmbh	- Anti Bribery	2
2024	DE	ifm solutions gmbh	- ifm Richtlinien Management	2
			- ifm Speak-up Culture	3
<b>Gesamt 2024</b>				<b>184</b>
2023	DE	ifm electronic gmbh	lead <sup>2</sup> - Illegale Beschäftigung vermeiden	13
2023	DE	ifm group services gmbh	lead <sup>2</sup> - Illegale Beschäftigung vermeiden	12
2023	DE	ifm electronic gmbh	- Illegale Beschäftigung vermeiden	13
2023	DE	ifm group services gmbh	- Faire Arbeitsbedingungen	12
2023	UK	ifm electronic Ltd.		10
2023	CN	ifm electronic (Shanghai) Co. Ltd. China		21
2023	IN	ifm engineering private limited	- Einführung Compliance	33
2023	TW	ifm electronic Limited	- Anti Corruption	10
2023	CA	ifm effector Canada Inc.	- Anti Bribery	10
2023	US	ifm effector USA Inc.	- ifm Richtlinien Management	26
2023	US	ifm prover USA Inc.	- ifm Speak-up Culture	13
				10
<b>Gesamt 2023</b>				<b>173</b>
2022	DE	ifm electronic gmbh	lead <sup>2</sup> - Illegale Beschäftigung vermeiden	41
2022	DE	ifm group services gmbh	lead <sup>2</sup> - Illegale Beschäftigung vermeiden	47
2022	DE	ifm electronic gmbh	- Illegale Beschäftigung vermeiden	41
2022	DE	ifm group services gmbh	- Faire Arbeitsbedingungen	47
2022	RO	ifm electronic		22
2022	RO	ifm prover		8
2022	RO	ifm effector	- Einführung Compliance	7
2022	PL	ifm ecolink	- Anti Corruption	56
2022	PL	ifm electronic	- Anti Bribery	21
2022	SG	ifm electronic Asia Pte. Ltd	- ifm Richtlinien Management	21
2022	SG	ifm electronic Pte. Ltd	- ifm Speak-up Culture	8
2022	MY	ifm electronic Pte. Ltd		17
				17
<b>Gesamt 2022</b>				<b>332</b>
<b>Summe aller geschulten Beschäftigten</b>				<b>689</b>
<b>Summe der Beschäftigten weltweit</b>				<b>8.604</b>
<b>Anteil der geschulten Beschäftigten in %</b>				<b>8</b>

## DAS LIEFERKETTENSORGFALTS-PFLICHTENGESETZ

Für die Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) setzen wir eine KI-basierte Softwarelösung ein. Diese ermöglicht uns, die Lieferantenbasis hinsichtlich Länder- und Branchenrisiken zu kategorisieren. Zusätzlich werden selektierte Lieferanten über ein tägliches, weltweites Medien-Screening überwacht und evaluiert. Als Präventivmaßnahmen fordern wir zusätzlich zu Verhaltenskodex und Umweltmanagement nach ISO 14001, EMAS oder vergleichbaren Standards ein. Etwa 53 % unserer Serienlieferanten verfügen derzeit über einen entsprechenden Standard. Des Weiteren wurden die Dokumente der Lieferantenqualifizierung um die Anforderungen aus dem LkSG erweitert. Alle Category Manager und Lieferantenentwickler sind in das ifm-Schulungsprogramm zu Menschenrechten aufgenommen worden.

Für das Geschäftsjahr 2024 sind keine LkSG-Verstöße bei unseren Lieferanten für Serienmaterial, Handelswaren, Dienstleistungen und Investitionen bekannt.

## MENSCHENRECHTE UND LIEFERKETTEN-SORGFALTSPFLICHTENGESETZ

Die ifm-Unternehmensgruppe steht, wie viele andere Unternehmen in Deutschland, vor der Herausforderung, die Menschenrechts- und Umweltstandards entlang der Lieferkette zu gewährleisten und sicherzustellen. Ein effektives Risikomanagement, welches Risiken identifiziert, potenzielle Auswirkungen ableitet und Maßnahmen umsetzt, bildet die Grundlage zur Erfüllung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht der ifm-Unternehmensgruppe.

Um unser Risikomanagement an die sich ständig verändernde Risikolandschaft anzupassen, greifen wir auf Informationsquellen verschiedenster Unternehmensbereiche zurück. So fließen in unser Risikomanagement Erkenntnisse aus den Konzernabteilungen Einkauf, Compliance, Personal sowie Umweltschutz & Nachhaltigkeit ein. Zur systemischen Verfolgung von Risiken innerhalb unserer Lieferkette nutzen wir softwaregestützte Risikomanagementsysteme. Um unser Engagement bei Unternehmenswerten zu unterstreichen, ist unser Beauftragter für Menschenrechte Teil der Konzerngeschäftsleitung und berichtet direkt an den Vorstand. Der Mehrwert dieser Erkenntnisse fließt in unser Risikomanagement ein und initiiert einen fortlaufenden Verbesserungsprozess unserer Analysen und Maßnahmenimplementierungen. Die ifm-Unternehmensgruppe erkennt die Chance, ihre Unternehmenswerte bei ihren Zulieferern und Kunden sowie innerhalb des Unternehmens durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz weiterhin zu betonen und kontinuierlich zu verbessern. Auch 100% unserer Betriebsstandorte wurden im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf und Risiken für Menschenrechte im Zuge des LkSG bewertet.

## ABHILFEMASSNAHMEN

Sobald wir Kenntnis von eingetretenen Verbotstatbeständen des LkSG erlangen, wird unverzüglich ein Arbeitskreis einberufen, welcher auf die Beendigung des Tatbestandes hinarbeitet. Sofern sich ein LkSG-Verstoß in unserem eigenen Geschäftsbereich anbahnt oder materialisiert, werden schnellstmöglich Maßnahmen eingeleitet, die einen solchen Verstoß verhindern oder die Auswirkungen des LkSG-Verstoßes minimieren. Begeht ein unmittelbarer oder mittelbarer Zulieferer innerhalb der ifm-Lieferkette einen LkSG-Verstoß, wird mit dem Zulieferer ein Konzept mit Zeitplan ausgearbeitet, der das Ziel hat, den LkSG-Verstoß zu beenden. Mithilfe dieses Konzepts versuchen wir unser Einflussvermögen zu nutzen, um auf eine Vermeidung von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Rechtsverletzungen hinzuwirken. Neben den bisher ergriffenen Maßnahmen haben wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess initiiert, der sich adaptiv an die sich verändernde Risikolandschaft anpasst.

Für das Berichtsjahr 2024 konnten keine menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verstöße im Sinne des LkSG festgestellt werden. Das Ergebnis der abstrakten Risikoanalyse ergab potenzielle Risiken durch Branchen- oder Länderrisiken, die anhand verschiedener Kriterien (Art und Umfang Geschäftstätigkeit, Eintrittswahrscheinlichkeit, Schwere der potenziellen Verletzung, Einflussmöglichkeit auf den Lieferanten und Verursachungsbeitrag) konkretisiert und priorisiert wurden. Auf diese Weise konnten anschließend effektive Präventionsmaßnahmen für die jeweiligen eigenen Standorte und Lieferanten ausgearbeitet und implementiert werden, um sicherzustellen, dass diese potenziellen Risiken auch weiterhin nicht konkret in einem Teil des eigenen Geschäftsbereichs oder in der Lieferkette auftreten.

## SORGFALTSPFLICHT HINSICHTLICH INFORMATIONSSICHERHEIT

Um unserer Sorgfaltspflicht hinsichtlich Informationssicherheit nachzukommen, sind die Gesellschaften ifm electronic gmbh, ifm group services gmbh und ifm solutions gmbh in Essen, Tettnang und Siegen mit ihren jeweiligen relevanten Tochtergesellschaften nach ISO 27001 zertifiziert. Im Jahr 2024 wurde der ifm erstmals das TISAX-Label verliehen – an insgesamt 16 Standorten, darunter sowohl deutsche als auch internationale Produktionsstätten. Damit verbessern wir stetig unser Informationssicherheitsmanagementsystem in den Bereichen von Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Sensorik über Softwareentwicklung bis zu Integrationslösungen auf Kundenseite.



### ifm Standorte mit einer TISAX bzw. ISO 27001 Zertifizierung

Gesellschaft	Adresse	TISAX	ISO 27001
ifm stiftung & co. kg	Friedrichstr. 1	45128 Essen	Deutschland x
ifm stiftung & co. kg	IFM-Str. 1	88069 Tettnang	Deutschland x
ifm electronic gmbh	Friedrichstr. 1	45128 Essen	Deutschland x x
ifm efector gmbh	IFM-Str. 1	88069 Tettnang	Deutschland x x
ifm group services gmbh	Friedrichstr. 1	45128 Essen	Deutschland x x
ifm group services gmbh	IFM-Str. 1	88069 Tettnang	Deutschland x
ifm solutions gmbh	Martinshardt 19	57074 Siegen	Deutschland x x
ifm electronic gmbh Vertrieb Deutschland	Friedrichstr. 1	45128 Essen	Deutschland x x
ifm electronic gmbh	IFM-Str. 1	88069 Tettnang	Deutschland x
ifm ecomatic gmbh	Im Heidach 18	88079 Kressbronn am Bodensee	Deutschland x x
ifm prover gmbh	Waldesch 9	88069 Tettnang	Deutschland x x
ifm software gmbh	Martinshardt 19	57074 Siegen	Deutschland x x
ifm services gmbh	Martinshardt 19	57074 Siegen	Deutschland x x
ifm business solutions gmbh	Martinshardt 19	57074 Siegen	Deutschland x x
G.I.B Sales & Development GmbH	Martinshardt 19	57074 Siegen	Deutschland x
pmdtechnologies ag	Martinshardt 19	57074 Siegen	Deutschland x x
ifm efector srl	Com. Christian, Strada L 3	557085 Sibiu	Romania x
ifm prover srl	L 50 Nr. 3	557085 Sibiu	Romania x
ifm ecolink Sp. z o.o.	Północna 6	45-805 Opole	Poland x
ifm electronic Asia Pte. Ltd.	2 Tuas Ave 8	639216	Singapore x
ifm prover USA, Inc.	420 Lapp Rd	Malvern, PA 19355	USA x

## WEITERE UNTERNEHMERISCHE SORGFALTSPFLICHTEN

In vielen Abbauregionen – sogenannten Konflikt- und Hochrisikogebieten – werden durch den Verkauf und Abbau bestimmter Rohstoffe bewaffnete Konflikte finanziert oder Menschen- und Völkerrechtsverletzungen begangen. Vor diesem Hintergrund werden Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold (3TG), die beispielsweise in der Demokratischen Republik Kongo gefördert werden, als Konfliktmineralien (Conflict Minerals) bezeichnet. Weitere Mineralien wie Kobalt und Glimmer (Mica) gelten als kritische Rohstoffe.

Ein unmittelbarer Herkunftsnaheweis der Minerale und somit ein Rückschluss auf den Zusammenhang zwischen Rohstoffabbau und Konfliktförderung ist ausschließlich auf der Ebene der Schmelze möglich. Eine durchgehende und produktbezogene Zertifizierung vom Rohstoff zum Endprodukt stellt keinen zielführenden Ansatz dar. Im Rahmen dessen bieten die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) mit dem Konzept zertifizierter Schmelzbetriebe einen sinnvollen und systematischen Lösungsansatz, den ifm unterstützt.

Zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht hat sich das von RMI (ehemals CFSI) entwickelte Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) für 3TG und das Extended Minerals Reporting Template (EMRT) für weitere Mineralien als Standard etabliert. Diese Berichtsvorlagen ermöglichen die Übertragung von Informationen bezüglich der Herkunft der Mineralien und den beteiligten Schmelzen sowie Raffinerien über die gesamte Lieferkette hinweg. Dies hat zur Folge, dass neben den gesetzlich unmittelbar verpflichteten Unternehmen eine Vielzahl weiterer Unternehmen indirekt von den Pflichten und Maßnahmen der Sorgfaltspflicht betroffen sind – so auch ifm.

Das Thema Konfliktmineralien wurde bei ifm in Bestellungen, Einkaufsbedingungen und Einkaufskontrakten aufgenommen. Mögliche Neulieferanten werden bereits im Onboarding-Prozess über die ifm-Mindestanforderungen im Bereich Konfliktmineralien informiert. ifm startete erstmals im zweiten Quartal des Jahres 2022 die Abfrage von CMRTs und EMRTs bei Bestandslieferanten.





## WEITERE KONTROLLMECHANISMEN

Die technischen Standorte von ifm besitzen jeweils ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001. Das Arbeitsschutzmanagementsystem der ifm electronic gmbh und ifm group services gmbh wurde 2023 erstmalig nach der ISO 45001 zertifiziert.

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

Das „SEDEX Members Ethical Trade Audit“ (SMETA) ist eines der weltweit am häufigsten verwendeten Auditkonzepte für ethische Audits. Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) ist eine Organisation für Unternehmen, die sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung des ethischen Verhaltens in ihrer Lieferkette verpflichtet haben.



Die ifm electronic gmbh und ifm prover USA Inc. wurden anhand einer Zusammenstellung von Best Practices für ethisches Handeln bewertet. Die SMETA-Methodik verwendet den Code der Ethical Trade Initiative (ETI) sowie Anforderungen der jeweiligen nationalen Gesetzgebung als Bewertungsmaßstab und umfasst vier Säulen:

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

Die Audit-Ergebnisse werden auf der SEDEX Online-Plattform erfasst und bei Bedarf für Kunden zugänglich gemacht.



## BEWERTUNG DURCH ECOVADIS

Auf Wunsch einiger Kunden nimmt ifm seit 2022 jährlich an der Ecovadis-Bewertung teil. Dabei wird die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagementsystems anhand eines Fragebogens auf Grundlage dokumentierter Nachweise analysiert und in den Kategorien Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung bewertet. ifm wurde nach der Neubewertung im November 2024 mit dem Abzeichen „committed“ ausgezeichnet. Damit befindet sich ifm in den oberen 20% der von Ecovadis bewerteten Unternehmen in der Branche Herstellung von elektronischen Bauelementen und Leiterplatten.





04

## WERTSCHÖPFUNG

# INNOVATION FÜR DEN UMWELTSCHUTZ

## Durchflusssensorik bei Werkzeugmaschinen



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

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

## WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

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

Die Prüfung des Konzernabschlusses für das Jahr 2024 wurde durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young im Mai 2025 abgeschlossen. Die ifm-Unternehmensgruppe verzeichnete im Jahr 2024 einen Konzernumsatzrückgang von 2,9 % auf 1.366,4 Mio. Euro (2023: + 3,0 %). Um uns optimal für die Zukunft aufzustellen, investieren wir insbesondere in Innovationen – so haben wir im Berichtsjahr 166,5 Mio. Euro für Forschung und Entwicklung ausgegeben (2023: 157,8 Mio. Euro). Somit wurden 12,2 % des jährlichen Umsatzes in F&E investiert. Aber auch die Investitionen in Ausbildungs- und Arbeitsplätze sind für ein nachhaltiges Wachstum bedeutsam: Einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Wertschöpfung in der Region sehen wir im Angebot von gesicherten Arbeitsplätzen. Die weltweiten Aufwendungen im Personalbereich lagen 2024 bei 577,5 Mio. Euro, einschließlich Löhne und Gehälter, Sozialversicherungsbeiträge und Sozialleistungen (2023: 580,5 Mio. Euro). Das weltweite Einsatzvolumen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie für bezogene Waren betrug im Berichtsjahr 368,1 Mio. Euro (2023: 409,5 Mio. Euro).

### Wirtschaftliche Kennzahlen

In Mio. Euro	2022	2023	2024
Umsatz	1.366,0	1.407,2	1.366,4
Beschaffung*	419,0	409,5	368,1
Personalausgaben	572,2	580,5	577,5
Forschung und Entwicklung	141,1	157,8	166,5

\*Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie für bezogene Waren

## KUNDENORIENTIERTE NACHHALTIGE PRODUKTENTWICKLUNG

Die ifm-Unternehmensgruppe optimiert die Produktionsabläufe ihrer Kunden – das ist Vision und Kerngeschäft zugleich. Dazu denken wir Entwicklungen voraus, entwickeln flexible Lösungen und stellen sie in bester Qualität bereit. Täglich arbeiten bei uns 1.530 Beschäftigte in Forschung und Entwicklung an neuen Technologien und Innovationen. Aktuell nutzen wir über 1.300 Patente aktiv und konnten allein im Berichtsjahr knapp 100 Neuammeldungen verzeichnen. Damit unsere Produkte effektiv und sicher verwendet werden, setzen wir auf ein überdurchschnittlich großes Vertriebs- und Serviceteam von rund 2.150 Beschäftigten.

## THE SUMMIT – EIN MASSSTAB FÜR DIE ZUKUNFT

The SUMMIT bringt die zu der ifm-Unternehmensgruppe gehörenden Siegener Unternehmen pmdtechnologies ag, GIB S&D, ifm statmath gmbh, ifm services gmbh, ifm software gmbh, ifm solutions gmbh und ifm business solutions gmbh zu einem Hauptsitz zusammen. Mehr als 440 Spezialistinnen und Spezialisten aus allen Bereichen arbeiten gemeinsam an visionären Ideen und erfolgreichen Lösungen in den Bereichen Kameratechnik, IIOT und SAP-basiertes Supply Chain Management. Mit Blick auf die Zukunft steht The SUMMIT für die Weiterentwicklung und Lieferung standardisierter 3D-Sensoren und Software-Lösungen.

## QUALITÄTSMANAGEMENT UND PRODUKTSICHERHEIT

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

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

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

- die Beschaffung von Produkten, deren Lieferanten mindestens nach ISO 9001 zertifiziert sind
- die prozesssichere Entwicklung von Produkten
- die Durchführung der erforderlichen applikations- und marktspezifischen Zulassungen
- die Konformitätsbewertung zu den einschlägigen europäischen Richtlinien zur CE-Kennzeichnung.

Alle Entwicklungs- und Produktionsstandorte sind nach DIN EN ISO 9001 im aktuellen Revisionsstand zertifiziert und werden regelmäßig auditiert. Das Qualitätsmanagement wird zentral verantwortlich geführt, dezentral operativ umgesetzt und setzt im Kern auf die Aufmerksamkeit jedes einzelnen Beschäftigten. Täglich werden sowohl Prozessergebnisse als auch Kundenfeedbacks analysiert. Auf dieser Basis werden bei Bedarf geeignete Optimierungsmaßnahmen in kleinen und großen Regelkreisen angestoßen.

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

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden. Es finden Kundenbefragungen zur allgemeinen Zufriedenheit mit unseren Produkten und unserem Unternehmen statt.

## MITARBEIT IN GREMIEN UND VERBÄNDEN

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

- Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI): Arbeitskreise Explosionschutz, CE-Kennzeichnung (Sicherheit über alle EURichtlinien im Kreise der Hersteller, Stoffpolitik, produktbezogener Umweltschutz und ATEX-Sicherheitsaspekte im Explosionsschutz)

- Fachgruppen und Arbeitsgruppen der Deutschen Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik, des Europäischen Komitees für elektrotechnische Normung (CENELEC) und der International Electrotechnical Commission (IEC)

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

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

## ERHÖHUNG DER SICHERHEIT DURCH ifm-PRODUKTE

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

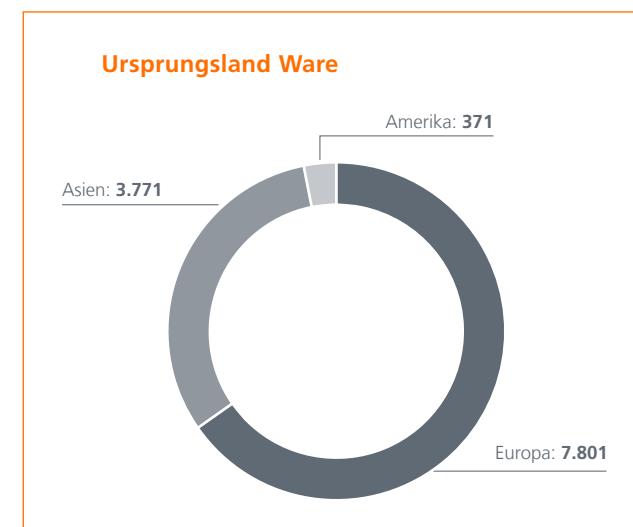
## VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

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

Für Serienmaterial verfügt der Zentraleinkauf über einen Lieferantenpool von etwa 692 Lieferanten und ein weltweites Einkaufsvolumen von rund 262 Mio. Euro.

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

Unternehmenssitz	
	Anzahl von Lieferanten 2024
Amerika	32
Asien	58
Europa	602
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>692</b>



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

Für Nicht-Produktionsmaterial in der Verantwortung des Einkaufs in Tettnang arbeiten wir mit rund 1474 Lieferanten zusammen. Das Einkaufsvolumen für Investitionsgüter, Dienstleistungen und nicht stücklistengebundene Materialien für unsere Bodensee-Standorte betrug im Berichtszeitraum 42 Mio. Euro. Von diesen werden etwa > 95 % in Europa, schwerpunktmäßig in Deutschland, beschafft. Der Fokus der Beschaffung für Investitionsgüter liegt auf Produktionsanlagen, Betriebsausstattung und Lagersystemen sowie auf dem Material für den Betriebsmittelbau.

Sofern wirtschaftliche Größen und Qualität vergleichbar sind, verfolgen wir den strategischen Ansatz „local for local“. So befinden sich unsere Beschaffungsregionen häufig nah an den Standorten unserer Betriebe. Auch unsere Schwerpunktmaterialgruppen beziehen wir, wenn möglich, über regionale Lieferanten. So wird beispielsweise der Rohkabelbedarf für das Werk in Polen inzwischen zu > 70 % über den lokalen Markt gedeckt. Einen Großteil der gewichts- und volumenintensiven Materialien für unsere europäischen Standorte beschaffen wir bei lokalen Unternehmen im Umkreis von bis zu 200 km.



## KLARE STANDARDS FÜR GESCHÄFTSPARTNER

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

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

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

Unterzeichnet ein Geschäftspartner den Verhaltenskodex nicht, so setzen wir uns mit diesem direkt in Verbindung. Wir streben an, dass 100 % dieser Geschäftspartner unsere Anforderungen unterzeichnen und damit ihre Zustimmung erteilen. 98,5 % der Lieferanten für Serienmaterial und Handelswaren haben unseren Verhaltenskodex anerkannt und unterschrieben.

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

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

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

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

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

Neben den oben genannten Anforderungen zu einem standardisierten Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, wird bei Lieferanten für Serienmaterial auch verstärkt eine Zertifizierung zum Thema Arbeitssicherheit nach ISO 45001 eingefordert. Lieferanten, die keine entsprechende Umweltmanagement- oder Arbeitssicherheitsnorm nachweisen können, werden aufgefordert, einschlägige Fragebögen zu diesen Themenbereichen auszufüllen. Das hierbei anvisierte Ziel bestand darin, eine Zielerreichung von 100 % in Bezug auf folgende Kennzahl zu erreichen: Mindestens 80 % des gesamten Einkaufsvolumens für Serienmaterial sollten von Lieferanten bezogen werden, die im Hinblick auf Umweltschutz und Arbeitssicherheit auf diese Weise zertifiziert oder geprüft sind. Die Zielerreichung liegt aktuell bei 88,3 %.

## ÜBERPRÜFUNG UND BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

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

Der Erfüllungsgrad der geplanten Audits wird darüber hinaus im Auditprogramm visualisiert. Das Ziel ist ein Erfüllungsgrad von  $\geq 90\%$  zum Jahresende. Zur Berechnung werden nur geplante und mit dem jeweiligen Lieferantenentwickler vereinbarte Audits herangezogen. Der Erfüllungsgrad dieses Ziels lag in den vergangenen zwei Jahren bei rund 95 %.

Jeder neue Lieferant für Serienteile wird vor Aufnahme in den ifm-Lieferantenpool von einem Einkäufer und 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. 2024 wurden keinerlei Verstöße gegen Umweltschutzgesetze und -verordnungen gemeldet.

Auf die Einhaltung der Menschenrechte legen wir bei unseren Lieferanten ein besonderes Augenmerk. So besuchen Lieferantenentwickler oder Einkäufer von ifm unsere Serienlieferanten und evaluieren sie mit Blick auf soziale Aspekte. 2024 gab es keine Auffälligkeiten hinsichtlich wettbewerbswidrigen Verhaltens, Diskriminierungsvorfällen oder Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften. Weltweit sehen wir bei keinem Lieferanten erhebliche Risiken für Kinderarbeit und konnten im Berichtsjahr bei unseren Lieferanten auch keine Vorfälle von Kinderarbeit feststellen.

## VERSAND UND LOGISTIK

Der Großteil der Endprodukte aller Bodenseestandorte wird täglich von Tettnang aus zum Logistikzentrum in Essen transportiert. Etwa 15 % dieser Produkte werden direkt von Tettnang aus an Großkunden geliefert. Sowohl das Logistikzentrum in Essen als auch der Standort Tettnang-Bechlingen sind „Bekannte Versender“ gemäß Zulassung durch das Luftfahrt-Bundesamt. Im Logistikzentrum Essen kommen auch die Produkte von allen technischen Standorten weltweit an.



Logistikzentrum Essen

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

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

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

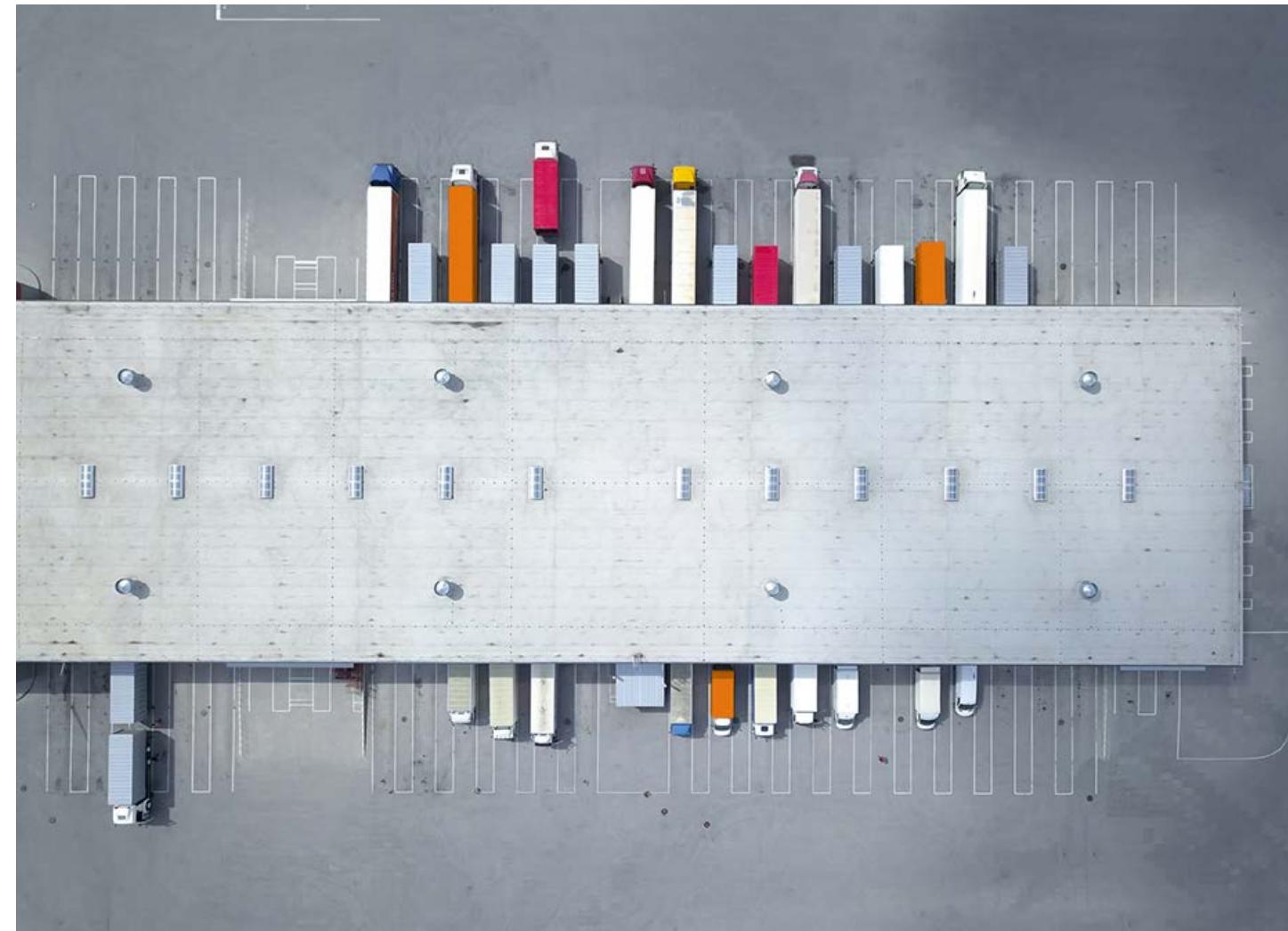


## TRANSPORTE ÜBER DRITTANBIETER

Alle weltweiten Transporte werden durch externe Spediteure abgewickelt. Die Transportwege erfolgen hauptsächlich über Straße und Luft. Der Wasserweg wird aufgrund der langen Transportdauer nur in Ausnahmefällen genutzt. Innereuropäisch werden Transporte auf der Straße ausgeführt. Mit dem Zug ist dies momentan aufgrund der Ländergrenzen (z. B. noch nicht vereinheitlichte Zugsteuerungssysteme) sehr schwierig. Außereuropäisch wurde die Zugverbindung nach China geprüft, die aber aufgrund von höheren Kosten und einer deutlich längeren Transportdauer derzeit keine gleichwertige Alternative darstellt. Ins außereuropäische Ausland geht der Versand per Luftfracht. Der Luftfrachtanteil beträgt etwa 8,5 Mio. Euro von insgesamt 20,3 Mio. Euro Versand. Dies hängt damit zusammen, dass bei ifm die Lieferfähigkeit ein Schlüsselkriterium im Wettbewerb ist. Nach China und USA wird beispielsweise fünf Mal pro Woche per Luftfracht versandt. Transporte ins außereuropäische Ausland erreichen zuerst die eigenen Lager vor Ort und gelangen von dort aus zum Kunden.

Für internationale Transporte werden nur die großen Dienstleister genutzt, für Inlandstransporte auch regionale Spediteure. Pro Jahr werden über 1.28 Mio. Pakete versendet. Um die Verpackung gering zu halten, sind Standardkartons in vier verschiedenen Größen vorhanden.

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





05

## SOZIALES

# „DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT UNSERES HANDELNS.“

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



Steffen Fischer, Geschäftsführer Personal

Nicht nur durch das am 01.01.2023 eingeführte Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz, sondern auch durch zahlreiche weitere Audits und Befragungen ist das Thema Menschenrechte ein sehr aktuelles Thema dieser Zeit. Die Einhaltung der Menschenrechte ist eine grundlegende Verantwortung jedes Unternehmens, unabhängig von Branche und Größe. Als sozial verant-wortungsbewusstes Unternehmen erkennen wir die Bedeu-tung der Wahrung der Menschenrechte an, um eine nachhaltige und gerechte Zukunft zu schaffen. Nicht nur sind wir uns der Bedeutung bewusst, sondern setzen als Unternehmensgruppe ein Zeichen, indem der Geschäftsführer Personal zusätzlich zu seiner Aufgabe explizit zum sozialen Nachhaltigkeitsmanager und Menschenrechtsbeauftragten der ifm-Unternehmensgruppe auf Geschäftsleitungsebene ernannt wurde. So wollen wir ein abgestimmtes Vorgehen in allen weltweiten Gesellschaften sicherstellen.



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

ifm-Unternehmensphilosophie



Wir sind uns bewusst, dass wir als Unternehmen einen erheblichen Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt haben und daher eine Verpflichtung haben, sicherzustellen, dass wir unser Geschäft in Übereinstimmung mit den grundlegenden Menschenrechten betreiben. In diesem sozialen Nachhaltigkeitsbericht möchten wir unsere Bemühungen und Fortschritte bei der Einhaltung der Menschenrechte transparent darstellen und unsere Verpflichtung bekräftigen, diese Rechte in all unseren Geschäftsbereichen zu respektieren und zu fördern. Wir glauben, dass nur durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Beschäftigten, Lieferanten, Kunden und Interessen-gruppen eine nachhaltige Zukunft für alle möglich ist.

## ORGANISATION UND MANAGEMENT

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

### WACHSTUM & ENTWICKLUNG

In der lokalen Umgebung unserer weltweiten Standorte ist unsere Arbeitgeberattraktivität herausragend. Die Feedback-Kanäle und Mitarbeitervereinbindungen werden erweitert. Zu nennen sind hier beispielsweise die Formate: Fragen an die Geschäftsleitung sowie die Kamingespräche. Des Weiteren wird die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten standortübergreifend optimiert. Auch werden Schulungsangebote in Zukunft vorwiegend international angeboten.

### INTERNATIONALISIERUNG

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

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

### GLOBALISIERUNG & VIELFALT

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

### DIGITALISIERUNG

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

Um das strategische Ziel im Bereich der Digitalisierung zu erreichen, werden beispielsweise verstärkt digitale Tools zur Erhöhung der Effektivität und Effizienz unserer HR-Prozesse eingesetzt. Durch die ifmLernfabrik werden auch schwerpunktmäßig Weiterbildungen zur Digitalisierung und Arbeit 4.0 angeboten. Für die Zeit nach Corona wurde ein angepasstes Rahmenkonzept in Bezug auf mobiles Arbeiten/Homeoffice für Deutschland verabschiedet, welches wir auch im Berichtsjahr 2024 weiter gelebt haben.

### NACHHALTIGKEIT

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

Im Hinblick auf das strategische Ziel zur Nachhaltigkeit führen wir beispielsweise regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zu den Themen „Arbeit und Leben“ und „Gesundheit“ durch. Die Erkenntnisse aus diesen Befragungen werden dann im betriebswirtschaftlichen Rahmen umgesetzt.

Im Zuge der Nachhaltigkeit haben wir auch einen Manager für soziale Nachhaltigkeit ernannt und es wird ein Konzept erstellt, in welchem dargelegt wird, was soziale Nachhaltigkeit im Rahmen des Drei-Säulen-Modells für ifm bedeutet. Dieses Konzept wurde im Berichtsjahr 2024 weiter verfeinert und dem Thema der sozialen Nachhaltigkeit wurde in Form der Ausweitung von Ressourcen durch eine Referentin für soziale Nachhaltigkeit weitere Wichtigkeit verliehen.

Zudem haben wir das Pilotprojekt „Orange Greenies“ entwickelt, das eine wichtige Multiplikatorenfunktion für eine ganzheitliche Sicht auf die Thematik Nachhaltigkeit bietet: Es wurden aus unterschiedlichen Bereichen Nachhaltigkeitsbotschafter ausgebildet, die zum Gesamtverständnis von energieeffizienten Prozessen über nachhaltige Lieferketten bis hin zu bewussterem Verhalten im Arbeitsalltag beitragen.

Im Jahr 2024 wurde eine Seite im Intranet veröffentlicht, auf der über alle Themenbereiche der sozialen Nachhaltigkeit informiert wird. Dazu gehören sowohl Unterstützungsangebote, wie die Kinderferienbetreuung und die Pflegelotsen, als auch allgemeine Informationen, beispielsweise der Umgang mit marginalisierten Gruppen oder unsere Unterstützung im Bereich des sozialen Engagements.

Außerdem wurde im Jahr 2024 eine neue Initiative zur Förderung von Frauen ins Leben gerufen: Das Women’s Network Café. Es dient als Austausch- und Vernetzungsmöglichkeit von Frauen innerhalb unseres Unternehmens.

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

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

## ENTLOHNUNG

Wir bieten unseren Beschäftigten eine faire, angemessene und regional angepasste Entlohnung. Unser Vergütungsmodell ist so angelegt, dass jeder Stelle ein Gehaltsband entsprechend der erforderlichen Qualifikation und Berufserfahrung sowie dem notwendigen Wissen zugeordnet wird. Aspekte wie Geschlecht, Religion oder andere Faktoren spielen keine Rolle. Darüber hinaus werden alle Beschäftigten in Form einer Erfolgsprämie am Unternehmenserfolg beteiligt. Gemäß unseren Gehaltssystemen bestehen keine Unterschiede in der Vergütung zwischen Frauen und Männern. Etwas Abweichungen lassen sich durch sachlich gerechtfertigte und AGG-konforme Gründe erklären, wie zum Beispiel Unterschiede in der Berufserfahrung oder der individuellen Qualifikation. Unsere Gehälter liegen grundsätzlich über dem Existenzminimum. Teilzeittätigkeiten wie Minijobs können Ausnahmen darstellen, sind aber individuell begründet. Zeitarbeitnehmer sind nicht Teil dieses Abrechnungssystems. Schichtzuschläge werden jedoch an Leiharbeitsfirmen weitergegeben.

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

Auch im Management werden die Entlohnungsgrundsätze regelmäßig überprüft.

## ARBEITNEHMERRECHTE

Als Unterstützer der Ethical Trading Initiative (ETI) haben wir den ETI Base Code anerkannt, der auch die Vereinigungsfreiheit unserer Beschäftigten umfasst. Der ETI Base Code ist in allen verfügbaren Sprachen im internen Knowledgenetwork von ifm hinterlegt und wird zusätzlich regelmäßig ausgehängt. Wir informieren unsere Beschäftigten zeitnah und orientieren uns an den gesetzlichen Fristen. Wir sind überzeugt, die Arbeitnehmerrechte und die Einhaltung der Menschenrechte so besser fördern zu Im Berichtsjahr 2024 haben wir eine eigene Konzernrichtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte bei ifm erarbeitet und den bestehenden Code of Conduct aktualisiert.

Insbesondere bekennen wir uns dazu,

- dass Beschäftigte ohne Unterschied das Recht haben, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen,
- dass der Arbeitgeber eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihrer organisatorischen Tätigkeit einnimmt,
- dass Arbeitnehmervertreter nicht diskriminiert werden und Zugang zur Ausübung ihrer repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz haben und
- dass der Arbeitgeber im Falle einer gesetzlichen Einschränkung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen die Entwicklung paralleler Mittel für unabhängige und freie Vereinigungs- und Verhandlungstätigkeiten erleichtert und nicht behindert.

Bei der Geschäftseinheit ifm electronic gmbh und bei ifm prover USA Inc. wurden 2019 von einem unabhängigen Dritten Ethik-Audits im Rahmen der Sedex Members Ethical Trade Audits (SMETA) durchgeführt. Bei diesen Audits wird auch die Einhaltung des ETI Base Codes überprüft (für mehr

Informationen siehe Kapitel Compliance Management). Im Jahr 2022 wurde erneut eine Auditierung durchgeführt. Dabei gab es keine Betriebsstätten, bei denen das Recht aller Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen möglicherweise verletzt wurde oder erheblich bedroht sein könnte.

## ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

### HERAUSFORDERUNGEN

Der vorherrschende Fachkräftemangel in Kombination mit dem demografischen Wandel schränkt potenzielle Bewerberkreise innerhalb Deutschlands immer stärker ein. Mit diesem Problem sieht sich auch die ifm-Unternehmensgruppe an allen Standorten konfrontiert. Hinzu kommt der Umstand, dass Mitbewerber vor denselben Herausforderungen stehen, was einen kompetitiven Arbeitsmarkt massiv begünstigt. Ein Teil des Fachkräftemangels speziell in unserer Branche ist auch auf das sehr eingeschränkte Nischen-Know-how bei den Bewerberinnen und Bewerbern zurückzuführen. Darüber hinaus gestaltet die geringe Arbeitslosigkeit in den Regionen der ifm-Standorte, insbesondere im Bodenseekreis, die Besetzung von freien Stellen als sehr schwierig.

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

## CHANCEN UND RISIKEN

### CHANCEN

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

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

Wir haben den Anspruch, dass sich sowohl Vorgesetzte als auch unsere Beschäftigten mit dem Unternehmen und seiner Philosophie identifizieren. Unser Image als attraktiver Arbeitgeber fördern wir, indem wir wettbewerbsfähige Entgeltsysteme, Arbeitszeitmodelle und zusätzliche Leistungen anbieten – darunter Qualifizierungsangebote und Entwicklungspfade, ein betriebliches Gesundheitsmanagement, vermehrte Angebote zur Kinderbetreuung und Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge. Mit dem Prämienprogramm „Freunde zu Kollegen machen“ erkennen wir das besondere Engagement unserer Beschäftigten in Bezug auf die Besetzung vakanter Stellen an. Wir erhalten immer wieder Bewerbungen aufgrund von Mitarbeiterempfehlungen. Dieses Engagement wird von uns mit einer einheitlichen Prämie belohnt. Dadurch stärken wir die Passgenauigkeit eingehender Bewerbungen und erzeugen so ein hohes Commitment für ifm als Arbeitgeber.

### RISIKEN

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

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

## MANAGEMENTANSATZ

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

Aktuell fokussieren wir uns insbesondere auf folgende Themen:

- Stärkerer Fokus auf aktuelle Themen wie Work-Life-Balance, Kinderbetreuung, Gesundheit/Wellbeing
- Strategien und Konzepte zu relevanten Themen der sozialen Nachhaltigkeit
- Weiterentwicklungsmöglichkeiten (grow!)
- Verbesserung der Führung/Führungskräfteschulungen (Lead<sup>2</sup>)
- Wir setzen auf Nachwuchskräfte, die sich noch in einer Ausbildung oder einem Studium befinden und qualifizieren sie intern weiter

## MASSNAHMEN UND BEISPIELE

Um neue Talente zu gewinnen und zu halten, bauen wir das Bewerbermanagement und unser Management zur Mitarbeiterbindung aus. Zu diesem Zweck verstärken wir das Personalmarketing und unsere Recruiting-Maßnahmen und führen

eine weltweite HCM-Suite zur digitalen Optimierung des strategischen Personalmanagements ein.

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

### Beschäftigte

	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
<b>Gesamt</b>	<b>8.595</b>	<b>8.896</b>	<b>8.704</b>
Deutschland	5.127	5.266	5.128
<b>Produktion Ausland</b>	<b>1.764</b>	<b>1.845</b>	<b>1.760</b>
<b>Vertrieb Ausland</b>	<b>1.704</b>	<b>1.785</b>	<b>1.816</b>
<b>Summe Ausland</b>	<b>3.468</b>	<b>3.630</b>	<b>3.576</b>
<b>Vertragsart (ohne Leiharbeiter und Freelancer)</b>	<b>8.397</b>	<b>8.778</b>	<b>8.604</b>
Befristet	1.755	1.663	1.325
Unbefristet	6.642	7.145	7.279
<b>Geschlecht</b>	<b>8.595</b>	<b>8.896</b>	<b>8.704</b>
Weiblich	3.939	3.952	4.951
Männlich	4.656	4.944	3.753
<b>Beschäftigtenkategorie</b>	<b>8.595</b>	<b>8.896</b>	<b>8.704</b>
Auszubildende	228	232	240
Leiharbeiter	198	118	100
Gewerbliche	2.844	2.709	2.473
Angestellte	5.325	5.837	5.891
<b>Fluktuation in Prozent*</b>	<b>5,67</b>	<b>5,64</b>	<b>5,53</b>

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

## ERGEBNISSE

Im Berichtsjahr haben wir weltweit 749 neue Beschäftigte gewonnen und 27 Auszubildende übernommen. Die langjährige Firmenzugehörigkeit von bis zu 44 Jahren sowie eine niedrige Fluktuationsquote verstehen wir als Ausweis des guten Arbeitsklimas.

## AUSBLICK UND ZIELE

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

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

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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

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

Wie bereits im Bericht der Vorjahresperiode erwähnt, konnte die Zertifizierung nach ISO 45001 erfolgreich abgeschlossen werden. Damit wollen wir auf der einen Seite bisher noch nicht erkannte Risiken schneller erkennen, aber auch die damit verbundenen Chancen zur ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen nutzen.

Mit Vision Zero verfolgen wir das Ziel, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vollständig zu vermeiden. Wir sind überzeugt: Jeder Unfall ist vermeidbar, wenn Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz höchste Priorität haben. Deshalb stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt und setzen auf eine Kultur der Prävention. Durch verantwortungsvolle Führung, aktive Beteiligung aller Beschäftigten und kontinuierliche Verbesserungen schaffen wir sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Vision Zero ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern ein gemeinsamer Weg – für ein Arbeitsumfeld ohne Schaden für Körper und Gesundheit.

Wir möchten, dass unsere Beschäftigte am Ende des Tages gesund zu ihren Familien zurückkehren. Im Rahmen unseres Arbeitsschutzmanagementsystems wenden wir zukünftig verstärkt die Methoden des PDCA-Zyklus an, verbunden mit einer offenen, zielgerichteten sowie respektvollen Kommunikation auf allen Ebenen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

Auch werden wir mit einem einfachen Kennzahlensystem und klar kommunizierten Zielen alle Managementebenen sowie alle Beschäftigten in den gestarteten Verbesserungsprozess einbeziehen.

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

Vorhandene Kennzahlen und gelebte Prozesse bilden die Basis für unser aktuelles Handeln. Im Rahmen unseres eingeleiteten kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden sie untersucht. Dabei wird kritisch hinterfragt, wie diese in das äußerst innovative Umfeld von ifm passen. Halten die Prozesse oder Kennzahlen dieser Prüfung nicht stand, müssen sie in enger Abstimmung mit den Verantwortlichen, Führungskräften und den Beschäftigten an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden. Wie in der Vergangenheit auch, wurden auch in der Berichtsperiode 2024 die Beschäftigte des Arbeitsschutzes weiter qualifiziert, um die gewohnten Standards zu halten und aktuelle Themen zu verfolgen.

## ARBEITSSICHERHEIT

Um Gefährdungen für unsere Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden, werden an allen Standorten Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Hierzu werden Arbeitsplätze, Maschinen oder Gefahrstoffe beurteilt sowie Schutzmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Dabei werden die Führungskräfte durch den Betriebsarzt und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten und unterstützt.

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

Im Rahmen der Arbeitssicherheit arbeiten wir eng mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zusammen und sind immer bemüht, innovative Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten zu gestalten.

### Kennzahlen zur Arbeitssicherheit der Standorte am Bodensee und Essen + Vertrieb

**2024**

Anzahl meldepflichtige Arbeitsunfälle	Bodensee: 14 Essen+Vertrieb: 4
Anzahl Ausfalltage infolge von meldepflichtigen Arbeitsunfällen	Bodensee: 260 Essen+Vertrieb: 35
Anzahl meldepflichtige Wegeunfälle	Bodensee: 21 Essen+Vertrieb: 0
Anzahl Ausfalltage infolge von meldepflichtigen Wegeunfällen	Bodensee: 603 Essen+Vertrieb: 0

### Arbeitsunfälle

**2024**

Arbeitsunfälle 1000-Mann Quote	Bodensee: 12 Essen+Vertrieb: 4,62
-----------------------------------	--------------------------------------

### VERBESSERUNGEN IM GESUNDHEITSSCHUTZ

Nur gesunde und ausgeglichene Beschäftigte bringen die Motivation und Leistungsfähigkeit mit, die ein dynamisches und wachsendes Unternehmen benötigt. Deshalb ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) auch im Jahr 2024 ein fester Bestandteil der Personalstrategie. Es stützt sich weiterhin auf die drei Säulen: Gesundheitsförderung, gesunde Arbeitsumgebung und gesunde Führung. Diese umfassen ein vielfältiges Spektrum an Maßnahmen – von sportlichen Angeboten über präventive Gesundheitsscreenings bis hin zu gezielter Wissensvermittlung.

Das BGM versucht gezielt, den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Interessengruppen – wie beispielsweise Schichtarbeitenden oder Teilzeitkräften – gerecht zu werden; Beispiele hierfür sind das Meal-Prep-Angebot speziell für die Nachschicht oder der Vortrag „Sicher unterwegs“ im Rahmen der Frauenförderung.

Im Jahr 2024 standen zwei thematische Schwerpunkte im Fokus des BGM: Im ersten Halbjahr lag der Fokus auf dem Thema „Der gesunde Geist“. In diesem Rahmen wurden zahlreiche Veranstaltungen angeboten – darunter Vorträge zu Achtsamkeit, Meditation, Mental Load, Brainfood sowie zur psychischen Gesundheit in der Nachtarbeit. Ergänzt wurden diese durch praxisnahe Workshops zur Stressbewältigung, gesunden Ernährung und bewussten Lebensführung. Auch individuelle Formate wie 1:1-Coachings und Stresstypbestimmungen wurden angeboten und gaben den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre persönliche mentale Gesundheit gezielt zu stärken. Themen wie Perfektionismus, Abgrenzung, Embodiment oder der Zusammenhang von Psyche und Darmgesundheit wurden in Vorträgen, Workshops und Impulsformaten wie „Neurofitness for Business“ anschaulich vermittelt.

Im zweiten Halbjahr 2024 rückte das BGM den Schwerpunkt „Das gesunde Umfeld“ in den Fokus. Dabei standen insbesondere Themen wie soziale Beziehungen, gesunde Kommunikation sowie rechtliche Rahmenbedingungen im Alltag im Mittelpunkt. Ergänzend fanden zahlreiche Impulsvorträge statt, unter anderem zu „Digital Detox“, „Der kluge Mensch sorgt vor“ oder „Irrgarten Supermarkt“. Zusätzlich ermöglichte ein Workshop zum „gesunden Sozialprofil“ eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem sozialen Miteinander im Arbeitskontext. Des Weiteren gab es bewegungsorientierten Angebote wie Yoga oder Stand-Up-Paddling auf dem Bodensee. Spezifische 1:1-Coachings unterstützten Beschäftigte individuell, etwa im Bereich der Kommunikationsverbesserung. Darüber hinaus wurden über

das gesamte Jahr hinweg verschiedene präventive Gesundheitsscreenings durchgeführt, wie z. B. Stoffwechselanalysen, Haut- und Venenscreenings sowie Testosterontests.

Für Führungskräfte wurden gezielte Angebote im Rahmen der Reihe „Gesundes Führen“ angeboten, ergänzt um Formate zur persönlichkeitsorientierten Führung und zur Rolle als gesundes Vorbild. Zudem wurde ihnen ein besonderes medizinisches Angebot ermöglicht: Der FK-Check-up bei unserem Partner ias PREVENT. Führungskräfte der Ebenen 0 bis 4 haben alle zwei Jahre die Möglichkeit, sich im Rahmen eines umfassenden Gesundheitscheckups professionell untersuchen zu lassen.

Ein besonderes Highlight des Jahres war die Gesundheitswoche, die im Oktober deutschlandweit stattfand und sowohl zahlreiche Präsenzangebote umfasste, aber auch durch Onlineangebote ergänzt wurde. Zudem wurde mit Vorträgen, Kino-Events und Info-Kampagnen – etwa zu Lebensgewohnheiten – das Bewusstsein für Gesundheitsfragen gestärkt.

Im Jahr 2024 wurde außerdem der BGM-Hub im Intranet veröffentlicht. Die neue Informationsplattform bündelt alle gesundheitsrelevanten Inhalte übersichtlich und strukturiert an einem Ort. Beschäftigte finden dort standortbezogene und -übergreifende Angebote, aktuelle Veranstaltungen, dauerhafte Maßnahmen sowie allgemeine Informationen rund um das BGM. Auch langfristig verfügbare Angebote wie die psychologische Beratung oder die bewegten Pausen sind dort dauerhaft einsehbar. Der BGM-Hub dient als zentrale Anlaufstelle, um sich niedrigschwellig und jederzeit über alle Maßnahmen, Aktionen und Entwicklungen im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz zu informieren. Gleichzeitig werden dort Beiträge zu gesundheitsrelevanten Themen veröffentlicht, um das Bewusstsein für körperliches und psychisches Wohlbefinden im Arbeitsalltag nachhaltig zu fördern.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

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

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 unsere Schulungskapazitäten im Bereich der IT-Kenntnisse erhöht. Die Personalentwicklung ist sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene implementiert. Sie ist eingebettet in unsere weltweite Personalstrategie, bietet unseren Beschäftigten eine langfristige Perspektive und trägt gleichermaßen zur Erreichung unserer Unternehmensziele bei. Die darin verankerte ifm-Talentstrategie unterstreicht die hohe Bedeutung des Talentmanagements.



**540**

BESCHÄFTIGTE  
NAHMEN AN  
PRODUKT-  
SCHULUNGEN TEIL

Externe Seminare oder Inhouse-Schulungen sowie -Weiterbildungen werden von ifm über die Personalentwicklung oder die Fachabteilung organisiert und gewöhnlich finanziell sowie zeitlich übernommen. Bei externen Fort- und Weiterbildungen, wie beispielsweise Meister, Bachelor oder Master, gibt es die Möglichkeit, finanziell durch die ifm unterstützt zu werden. Bildungsurlaub kann jederzeit beantragt werden. Außerdem ermöglichen wir eine Arbeitszeitreduzierung, damit unsere Beschäftigten berufsbegleitend studieren können.

Durchschnittlich absolvierten Beschäftigte der group services gmbh Tettnang im Berichtsjahr 2,95 Aus- und Weiterbildungstage; Beschäftigte der electronic gmbh Tettnang absolvierten im Berichtsjahr durchschnittlich 1,18 Aus- und Weiterbildungstage (über ifm group services und electronic + Essen hinweg: 5,39 Aus- und Weiterbildungstage pro MA) sowie 798 Stunden Englischunterricht (ifm group services) bzw. 760 Stunden Englischunterricht (electronic gmbh Tettnang). Unsere Vertriebsmitarbeitenden nahmen im vergangenen Jahr 480 Stunden Englischunterricht in Anspruch. In Essen nutzten unsere Beschäftigten durchschnittlich 1,26 Tage für Softskill- und fachspezifische Schulungen und erhielten über 283 Stunden Englischunterricht. Darüber hinaus nahmen insgesamt 540 Beschäftigte an Produktschulungen teil. Die Beschäftigten des Vertriebs Deutschland haben 2024 in Summe rund 480 Stunden Englischunterricht wahrgenommen (2023: 2400). Ebenfalls wurden im Jahr 2024 Schulungen zu den Themen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion angeboten.

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

Um Führungspositionen aufzubauen, haben wir am Standort Essen ein Trainee-Programm verabschiedet und 2020 erfolgreich implementiert. Derzeit sind zwei Trainees Teil des Programms und zwei weitere Trainees werden zeitnah einsteigen. Die Führungskräftekompetenz stärken wir derzeit auf Grundlage des K8-Modells. Die Führungskräfteweiterbildung wird seit 2018 national und international organisiert. In dem Führungskompetenzmodell K8 wurden acht Führungskompetenzfelder definiert, welche in einem hohen Maße zur Sicherung eines langfristigen Unternehmenserfolges und zur Umsetzung der in der Firmenphilosophie verankerten Leitsätze beitragen (Kompetenzfelder: Problemlösekompetenz, Fach- und Prozesskompetenz, Konfliktkompetenz, Kommunikation und Kooperation, soziale und interkulturelle Kompetenz, Mitarbeiterführungskompetenz, unternehmerisches Handeln und konsequente Umsetzung, Innovationskompetenz). Alle Führungskräfte im NExx-System erhalten in zwei jährlichen Gesprächen (K8- Gespräch und Leistungsbeurteilungsgespräch) eine Leistungsbeurteilung und vereinbaren konkrete Ziele, die gezielte Weiterbildungsmaßnahmen anstoßen können. Alle Beschäftigten erhalten entweder eine regelmäßige Leistungsbeurteilung, eine Rückmeldung zur Karriereentwicklung oder ein qualifiziertes Feedback zu ihrer Leistung.

Das Programm grow! hat das Ziel, vorhandenes Potenzial im Unternehmen sichtbar zu machen. ifm will Talente identifizieren und fördern, um somit bei einer Nachfolgeplanung auf interne Potenziale zurückgreifen zu können. Angesprochen sind sowohl Talente, die noch keine Experten- oder Führungsrolle innehaben und für die bisher keine konkrete Zielposition feststeht, als auch bereits vorhandene Beschäftigte, Führungskräfte und Experten, für die eine Entwicklung auf eine höhere Position innerhalb der nächsten zwei Jahre ansteht.

Das Talentprogramm grow! startete im Januar 2022 als Pilot in den Gesellschaften ifm group services gmbh und ifm electronic gmbh der Standorte Tettnang, Kressbronn und Essen. Seit 2023 greift dieses Programm für alle deutschen ifm-Gesellschaften. Für Beschäftigte, Führungskräfte und Experten, für die eine Entwicklung auf eine höhere Position innerhalb der nächsten zwei Jahre ansteht, besteht grow! aus einem Development Center (mit anschließender individueller Entwicklungsjourney).

Das Programm lead<sup>2</sup> setzt bei der gezielten und individuellen Entwicklung unserer Experten und Führungskräfte an. Verpflichtende Schulungsangebote, Workshops, Coachings etc. ermöglichen eine regelmäßige und individuelle Entwicklung. Das Programm setzt sich aus Pflichtveranstaltungen und einem Wahlpflichtprogramm zusammen. Während die Bausteine im Pflichtprogramm vorgegeben sind, kann das Wahlpflichtprogramm individuell nach Bedarf zusammengestellt werden. Für die Teilnahme werden zehn Stunden im Jahr vorausgesetzt. Lead<sup>2</sup> startete zum 1. Januar 2022.

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

## ifmLERNFABRIK

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

Das Team der ifmLernfabrik besteht aus den Personalentwicklungsverantwortlichen aller deutschen ifm-Standorte und ist die zentrale Anlaufstelle zu allen Weiterbildungsthemen, die in acht Säulen gebündelt werden:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Als international tätiges Unternehmen lebt und schätzt die ifm-Unternehmensgruppe die Vielfalt ihrer Belegschaft. In Zeiten von Globalisierung, Individualisierung und Fachkräftemangel betrachten wir sie als Markt- und Wettbewerbsvorteil. Der seit Jahren prognostizierte Fachkräftemangel in Form eines „War for Talents“ hat sich mittlerweile noch weiter verstärkt und stellt für die ifm- Unternehmensgruppe eine große Herausforderung dar. Unterschiedlich geprägte Menschen mit individuellem Hintergrund sehen wir bei der Erreichung der Unternehmensziele als Chance, indem wir von differenzierteren Lösungsansätzen durch unterschiedliche kulturelle Kontexte und Erfahrungshorizonte profitieren. Gleichzeitig sehen wir das Risiko, dass dieser soziale Veränderungsprozess nicht gelingt. Das Management ist in diesem Prozess besonders gefordert, um einerseits die Unternehmensziele sicherzustellen und andererseits eine positive Unternehmenskultur zu fördern und attraktive Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten weiter auszubauen. Als eine wichtige Maßnahme werden insbesondere die Anforderungen an Führungskräfte in den neu geschaffenen Führungskräfteentwicklungsprogrammen „grow!“ und „lead<sup>2</sup>“ behandelt und die Führungskräfte nach den dortigen Kriterien ausgewählt.

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

In der ifm-Unternehmensgruppe gilt bei der Besetzung von Führungspositionen eine grundsätzliche Chancengleichheit und die Vorgabe, offene Führungspositionen leistungsbezogen zu besetzen. Als ein Ergebnis waren im Berichtsjahr in Deutschland 103 Frauen in einer Führungsposition tätig (2023: 95). Dies entspricht einem Anteil von 13,73 Prozent (2023: 13,46%).

## ARBEITSZEITMODELLE UND ELTERNZEIT

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

Um Eltern die Arbeit während der Schul- oder Kita-Ferien ihrer Kinder zu erleichtern, findet am Standort Tettnang-Bechlingen jedes Jahr eine Kinderbetreuung während der Sommerferien statt. Ein solches Angebot fand ebenfalls an den Standorten der ifm in Essen und in Siegen statt. Im Jahr 2024 wurden am Standort Tettnang-Bechlingen insgesamt 134 Kinder von ifm-Beschäftigten in den Ferien betreut (2023: 108). Am Standort in Siegen wurden 19 Kinder (2023: 24) und in Essen insgesamt 50 Kinder (2023: 41) im Berichtsjahr betreut.

Wir bemühen uns, den Wiedereintritt nach der Elternzeit und die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben möglichst einfach zu machen. Im Jahr 2024 haben insgesamt 219 Beschäftigte für einen gewissen Zeitraum ihre Elternzeit wahrgenommen (2023: 212). Von diesen sind bisher 74 Eltern an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, 15 haben die ifm-Unternehmensgruppe verlassen. Zum Vergleich: Im Vorjahr sind 69 Beschäftigte in das Arbeitsverhältnis zurückgekehrt und neun haben ihr Arbeitsverhältnis aufgegeben.



**203**

KINDER VON ifm-  
BESCHÄFTIGTEN  
WURDEN IN ESSEN,  
SIEGEN UND TETTNANG  
IN DEN FERIEN BETREUT

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

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

### Wir engagieren uns in verschiedenen Bereichen:

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

Nach Beginn des Ukrainekriegs im Jahr 2022 haben wir ein groß angelegtes Projekt mit verschiedenen Hilfestellungen für Geflüchtete initiiert. Wir beschäftigen noch immer in beinahe allen Gesellschaften Geflüchtete aus diesem Hilfsprojekt.

Im Berichtsjahr 2024 spendete die ifm electronic gmbh insgesamt 199.046 Euro für gemeinnützige Zwecke (2023: 266.062 Euro). Wir sind uns bewusst, dass die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ein kontinuierlicher Prozess ist und arbeiten daran, unser Engagement an dieser Stelle immer weiter auszubauen. Im Jahr 2023 wurde ifm auch erneut als familienbewusstes Unternehmen sogar mit dem Zusatzsiegel „Ausgezeichnet digital“ ausgezeichnet.



**199.046**

EURO FÜR GEMEIN-NÜTZIGE ZWECKE  
GESPENDET



06

## UMWELT

## PHOTOVOLTAIK

INSTALLIERTE  
KAPAZITÄT:



GESAMT:

# 1.961 KWP

180 % Steigerung von 2023 zu 2024

Für das Jahr 2024

ERSTMALIG  
BERICHTERSTATTUNG  
ERWEITERT AUF  
UMWELTKENNZAHLEN  
INTERNATIONALER  
STANDORTE

## PAPIER-EINSPARUNG



- Digitalisierung von Lieferscheinen / Verzicht auf Kopien
- schrittweise Umstellung auf digitale Fertigungsaufträge in der Fertigung
- Digitale Bereitstellung von HR-Dokumenten wie z. B. der monatlichen Gehaltsabrechnung



# 100 %

GRÜNSTROM

(europäische Produktionsstandorte)

## SENKUNG DER EMISSIONEN

die durch Einsatz des  
Prozessgases CF<sub>4</sub>  
entstehen, um



# 4.600 t CO<sub>2</sub>eq

## UMWELTOGANISATION

Durch das langjährige ifm-interne Umweltmanagement sind sowohl der betriebliche als auch der produktbezogene Umweltschutz fest verankert. Das Umweltmanagementsystem gilt über den ganzen Lebensweg der Produkte hinweg, von der Beschaffung von Rohstoffen bzw. Komponenten durch die Einbeziehung der Lieferanten mittels Umweltanforderungen über die Herstellung bis zur Entsorgung am Ende der Lebensdauer. Ein besonderer Fokus liegt auf Aktivitäten, Produkten und Einrichtungen mit bedeutenden und beeinflussbaren Umweltaspekten.

Das nach EMAS / ISO 14001 zertifizierte Umweltmanagementsystem gilt für die ifm-Gesellschaften am Bodensee, in Essen und in Rosenheim.

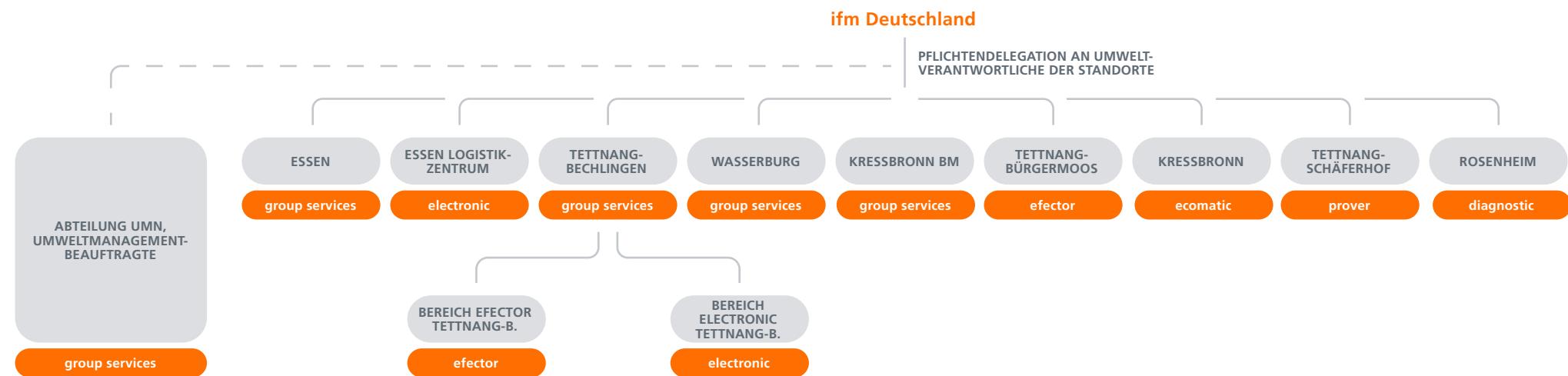
## VERANTWORTLICHKEITEN

Für die ifm-Unternehmensgruppe ist der Zentralgeschäftsführer Personal als Interim Nachhaltigkeitsmanager für Umweltbelange sowie als Menschenrechtsbeauftragter für die sozialen Aspekte zuständig. Der Dienstsitz ist in Tettnang-Bechlingen.



Um die Erfüllung der EMAS-Anforderungen an das Umweltmanagementsystem zu gewährleisten, wurden Umsetzungs- und Überwachungspflichten an „Standortverantwortliche“ in allen im EMAS-Scope liegenden Gesellschaften delegiert. An relevante Hauptabteilungsleiter wurden spezielle Pflichten im Umweltschutz weiter delegiert. Für jeden Standort wurde ein Verantwortlicher für den Bereich Umwelt bestimmt, in der Regel aus der Geschäftsführung. Für Tettnang-Bechlingen wurden Verantwortliche der drei ansässigen gmbhs festgelegt.

Als Umweltmanagementbeauftragte wurde die Abteilungsleiterin Umweltschutz und Nachhaltigkeit (UMN) bestellt. Im Zentralbereich UMN ist auch der Gefahrgut- und (freiwillig bestellte) Abfallbeauftragte ansässig. Außerdem gibt es verantwortliche Personen nach dem Wasserhaushaltsgesetz (WHG) sowie Personen, die einen WHG-Grundkurs absolviert haben. Auch für Gefahrgut gibt es neben dem Gefahrgutbeauftragten beauftragte Personen sowie auf Anweisung handelnde Personen. Das Thema Energie wird vom Energiebeauftragten, dem Hauptabteilungsleiter Gebäudemanagement, betreut. Der Zentralbereich Umweltschutz und Nachhaltigkeit, der zur ifm group services gehört und an den Zentralgeschäftsführer Technik berichtet, nimmt im Bereich Umweltmanagement eine Schlüsselrolle ein, denn er ist innerhalb der gesamten ifm-Unternehmensgruppe für Umwelt- sowie Nachhaltigkeitsthemen zuständig. Hier werden umweltrechtliche Vorgaben verfolgt und an die betroffenen Bereiche weitergegeben.



Alle Anfragen mit dem Thema Umwelt und Nachhaltigkeit werden von UMN beantwortet, ebenso werden umweltrelevante Schulungen angeboten bzw. organisiert. Die Beurteilung und Überwachung aller Chemikalien, die weltweit von der ifm-Unternehmensgruppe genutzt werden, wird ebenfalls zentral gelenkt. Bei der Endabnahme/Inbetriebnahme neuer Anlagen und Maschinen und bei der Planung neuer Gebäude ist UMN beteiligt. Einkauf, Lagerung von Chemikalien sowie Entsorgung von gefährlichem Abfall erfolgen zentral über die ifm electronic gmbh, so dass die Produktionsstätten selbst nur geringe Mengen an Chemikalien lagern. Das Gefahrstofflager und Entsorgungszentrum befindet sich auf dem Gelände in Tettnang-Bechlingen. Die Belieferung mit Chemikalien sowie die Rücknahme von gefährlichem Abfall der anderen ifm-Standorte in der Bodenseeregion erfolgt täglich mit eigenen Transportern und geschulten Fahrern unter Beachtung der Mengenbegrenzungen.

Die im Zusammenhang mit dem Umweltmanagement relevanten Geschäftsprozesse sind im Managementsystem der ifm beschrieben.

## EMAS-STANDORTE

Durch die im EMAS-Scope enthaltenen Standorte werden alle wichtigen Tätigkeiten der ifm-Gruppe erfasst, da hier Vor- und Endfertigung sowie Entwicklung, Verwaltung, Vertrieb und Versand ansässig sind. Es handelt sich um die Hauptentwicklungs- und Produktionsstandorte was sich auch darin widerspiegelt, dass an diesen Standorten etwa 70 % der Maschinenstunden erbracht werden. In Tettnang-Bechlingen findet die zentrale Vorfertigung für Kunststoff- und Metallteile sowie Elektronikbaugruppen mit starren Leiterplatten statt, in Wasserburg werden flexible Schaltungsträger hergestellt. Die deutschen technischen Standorte erhalten die Vorprodukte von der ifm electronic gmbh, aus der eigenen Vorfertigung oder von externen Lieferanten über das Lager in Tettnang-Bechlingen. Dorthin werden auch die Endprodukte zum weiteren Versand zurück geliefert.

## WESENTLICHE UMWELTTHEMEN

Bedeutende standortübergreifende Umweltaspekte sind:

### 1. TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Als bedeutender Umweltaspekt für die gesamte ifm-Unternehmensgruppe wurden, nicht zuletzt aufgrund des Beschlusses zur Treibhausgasneutralität im operativen Geschäft bis 2030, die Treibhausgasemissionen bestimmt. Eine Klimastrategie zum Vorgehen wurde erstellt. Hierzu zählen explizit auch die Scope-3-Emissionen.

### 2. PRODUKTGESTALTUNG

In der Entwicklung werden die Umweltauswirkungen der Produkte ab dem Zeitpunkt der Produktion (einschließlich der Herstellung zugekaufter Teile) festlegt. Neben den möglichen negativen Auswirkungen steht die Ressourceneinsparung bei Kunden durch Nutzung der Produkte als positiver Umweltaspekt im Vordergrund.

### 3. VERPACKUNGEN

Produktverpackungen werden zentral über den Einkauf beschafft und von allen produzierenden Gesellschaften genutzt. Transportverpackungen werden in erster Linie an den Standorten mit größeren Versandbereichen genutzt.

Für die einzelnen Standorte sind weitere Umweltaspekte unterschiedlich stark gewichtet. Dazu gehören Energieverbrauch und Ressourceneinsatz, auch im Hinblick auf entstehenden Abfall.

## PRODUKTBEZOGENER UMWELTSCHUTZ

Die Produkte von ifm leisten grundsätzlich einen Beitrag zum Umweltschutz, da sie Prozesse effizienter gestalten, den Verschleiß von Anlagen und Maschinen reduzieren und helfen, Unfälle mit Sach- oder Personenschäden zu vermeiden.

Die Langlebigkeit unserer Produkte hat für ifm hohe Priorität und ist ein zentraler Baustein zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs und zur Vermeidung von Abfällen. Dies zeigt sich beispielsweise in einer Garantiezeit von fünf Jahren. 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. Bei neuen Prozessen/Anlagenbeschaffung erfolgt eine Umweltbewertung unter Einbeziehung der Abteilung Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

Die Methodenkompetenz für Kreislaufwirtschaft wird sowohl in der Abteilung Umweltschutz und Nachhaltigkeit als auch im gesamten Unternehmen gestärkt. Wir haben Initiativen in vielversprechenden Bereichen wie der Reduktion oder dem Verzicht auf Produktverpackungen sowie der Erhöhung der Produktwiederverwendbarkeit gestartet. Zusätzlich arbeiten wir eng mit wissenschaftlichen Instituten, wie dem Fraunhofer-Institut, zusammen, um die geeigneten Kreislaufwirtschaftsstrategien zu evaluieren. Diese Ergebnisse sollen dazu dienen, die Kreislaufwirtschaftsfähigkeit systematisch in unseren Innovationsprozess zu integrieren.

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

Bei Anpassungen von rechtlichen Regelungen, bspw. die Verwendung von Blei betreffend, werden bestehende Produkte möglichst frühzeitig angepasst. Aus den Nachhaltigkeitsanforderungen an Produkte aus dem Green Deal der EU ergeben sich Risiken und Chancen für die Entwicklung, die bearbeitet werden müssen. Die teils umfassenden Änderungen wie mögliche umfangreiche Stoffverbote (PFAS) stellen die Entwicklung dabei vor große Herausforderungen. Um Abfälle während der Produktion zu vermeiden, werden höherwertige Teile, wenn möglich, so aufgebaut, dass sie sich bei Fehlern ggf. wieder auseinandernehmen und wiederverwenden lassen. Natürlich wird auch konsequent auf eine Reduktion des Ausschusses hingewirkt.

Die Emissionen durch den Stromverbrauch bei der Nutzung unserer Produkte sind maßgeblich von den Kunden abhängig, weil sie die Betriebsdauer und den genutzten Strommix beeinflussen. Somit liegt der Einfluss, den die ifm-Unternehmensgruppe auf die Emissionen durch Nutzung der Produkte nehmen kann, darin den spezifischen Energieverbrauch der Produkte möglichst gering zu halten. Dies korrespondiert mit dem Bestreben, die Wärmeentwicklung möglichst gering zu halten.

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 Umweltaspekte über den gesamten Lebenszyklus hinweg berücksichtigt und bewertet. Aber auch der Nutzen der ifm-Produkte spielt eine Rolle, da die Produkte generell zur Prozessoptimierung eingesetzt werden und damit zur Ressourcenschonung. Hinzu kommt der Einsatz in Prozessen, die direkt der Umweltschonung dienen, wie z. B. bei der Erzeugung erneuerbarer Energien, Abwasseraufbereitung oder nachhaltiger Lebensmittelproduktion.



## UMWELTASPEKTE DER LIEFERKETTE

Wir sind uns bewusst, dass unser Einfluss auf die Umwelt, insbesondere auf Rohstoffvorräte, Wasserreserven und Abwasser nicht nur im Unternehmen, sondern auch über die Lieferkette erfolgt. Die Gewinnung von Metallen wie Kupfer, Nickel und Zinn sowie der in elektronischen Bauelementen enthaltenen Metalle Kobalt und Indium ist mit teilweise erheblichem Wasserverbrauch und kontaminierter Abwässern verbunden. Zinn findet sich im Lötzinn, in Metalllegierungen, elektronischen Bauelementen, etc. ifm kauft aber keine reinen Metalle direkt ein, sondern bezieht Edelstahl, Lötzinn, Bauelemente und Kabel von spezialisierten Lieferanten. Dabei sind wir für alle diese Zulieferer nur ein kleiner, wenig einflussreicher Kunde.



Die Umweltauswirkungen von extern beschafften Teilen bzw. Produkten können derzeit nicht exakt erfasst werden. Um die bekannten Auswirkungen möglichst gering zu halten, werden entsprechende Anforderungen an Lieferanten gestellt. Jeder neue Lieferant für Serienteile wird vor Vertragsabschluss von einem Einkäufer besucht. Falls vor Ort Verstöße gegen den Umweltschutz auffallen, kommt es zu keinem Vertragsabschluss mit diesem Lieferanten. Während den ersten Gesprächen mit Lieferanten wird auch auf Umweltanforderungen der ifm-Unternehmensgruppe eingegangen. Diese beziehen sich – neben der Einhaltung aller relevanten Umweltvorschriften – vor allem auf ein geeignetes Chemikalienmanagement, um in diesem Bereich Vorschriften wie REACH einzuhalten und potenziell gefährliche Chemikalien und Stoffe zu substituieren. Da von uns viel



Wert auf eine Materialvolldeklaration gelegt wird, kann auch davon ausgegangen werden, dass Lieferanten, die diese bereitstellen, einen verantwortungsvollen Umgang damit pflegen. Chemikalien werden ausschließlich aus der EU/EWR bezogen, um sicher zu gehen, dass gewisse Mindeststandards bei deren Herstellung und Versand eingehalten werden. Außerdem wird eine Risikoeingrenzung durch Konzentration auf wenige freigegebene Distributoren und Komponentenlieferanten vorgenommen.

Eine weitere Maßnahme ist die Abfrage aller Serien – und A-Lieferanten von Handelsware nach ihrem Umweltmanagement bzw. Umweltaktivitäten. Von den Lieferanten, für die eine Information vorliegt, haben 70% eine Umweltmanagementzertifizierung.

## UMWELTSCHUTZ DURCH VERBESSERUNGEN BEI DER HERSTELLUNG

### PRODUKTION

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

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

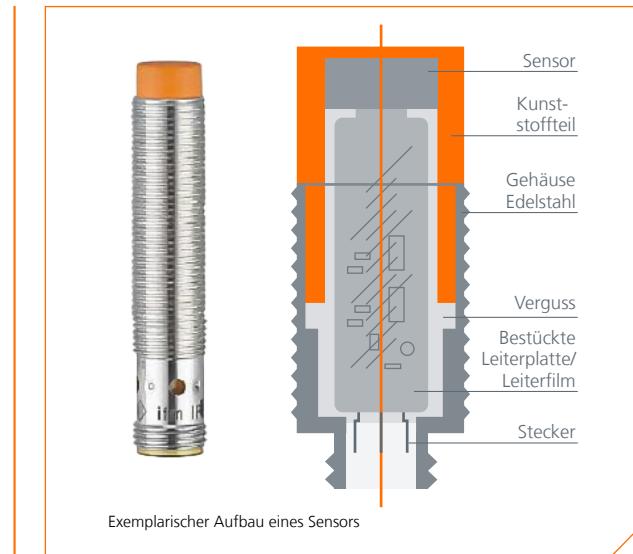
Um relevante Fertigungsprozesse zu bewerten und bei Bedarf anzupassen, arbeitet die Produktentwicklung eng mit den Bereichen Industrial Engineering sowie Umweltschutz und Nachhaltigkeit zusammen.

### VORFERTIGUNG

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

### STARRE LEITERPLATTEN

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





## FLEXIBLER LEITERFILM

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

Prozessschritte mit hoher Umweltrelevanz sind vor allem die, die in der Nasstechnik ablaufen: Desoxidation, Entwicklung, Ätzen und Strippen sowie Desoxidation und Passivierung. Dafür werden größere Mengen Chemikalien benötigt. Allerdings handelt es sich dabei um vergleichsweise wenig unterschiedliche Chemikalien. Außerhalb der Nasstechnik – aber für die Gesamtemissionen der Standorte im EMAS-Bereich äußerst relevant – ist das Plasmaätzen mit dem klimarelevanten Gas CF<sub>4</sub> (Tetrafluormethan), zu dessen Reduktion eine Roadmap erstellt wurde. Das Bestücken und Löten wird auch hier mittels Reflow-Lötverfahren in eigens dafür gebauten Lötstationen durchgeführt.



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



Es wird ohne Stickstoffatmosphäre gelötet. Auch hier erfolgt nach der Bestückung und vor dem Versand an die technischen Standorte eine 100 %-Prüfung.

## HÜLSENFERTIGUNG

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



Edelstahlhülsen



## SPRITZGUSS

Kunststoffteile für ifm-Sensoren werden zum großen Teil vor Ort im Spritzgussbereich der electronic gmbh hergestellt. Umweltrelevant ist hier vor allem der Verbrauch an Granulaten und der anfallende Abfall. Dieser entsteht vor allem durch Angussteile und Ausschuss bei Farbwechseln. Bei neuen Produkten und damit der Konstruktion neuer Werkzeuge, die ebenso in der Vorfertigung stattfindet, wird möglichst die Heißkanaltechnik angewendet, um Angussteile zu minimieren. Es läuft ein Projekt, bei dem die Rückführung dieser Teile in den Prozess untersucht wird.

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



Spritzgussteile



## ENDMONTAGE

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

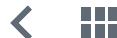
Die Arbeitsschritte bei der Fertigung der Endprodukte – Montieren, Löten, Kleben und Vergießen – erfolgen momentan noch zum großen Teil in Handarbeit. Die Verpackung der Produkte findet ebenfalls an den technischen Standorten statt. Durch eine ständige Überwachung der Fertigungsabläufe wird auf eine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

Das Löten in der Endmontage wurde, bis auf vereinzelte zulässige Ausnahmen (Hochtemperaturbleilot), auf bleifreies Lot umgestellt. Als Vergussmassen werden Gießharz und Polyurethan-Schaum verwendet. Der Verbrauch des Schaums wird im Rahmen der 4. BlmSchV verfolgt, wobei die von uns verwendeten Mengen weit unter dem Schwellenwert liegen.



Sensor PN7094





## ZAHLEN ZUM UMWELTSCHUTZ

Nachfolgend werden die Daten für den gesamten erfassten Bereich der ifm-Unternehmensgruppe standortübergreifend dargestellt. Die zugrunde liegenden Standortdaten finden sich in der [Umwelterklärung](#).

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

### ENERGIE

Die EMAS-Standorte nutzen als Energieträger vor allem Strom. Der Anteil liegt hier bei rund 74 % und wird insbesondere für Maschinen, Anlagen, Prozesskälte und Druckluft benötigt. Fernwärme und Gas liefern die notwendige Wärmeenergie, die auch für die Luftkonditionierung in den Produktionen genutzt wird. Verschiedene Treibstoffe werden außerdem für Pkw, Lkw und Flugzeuge verbraucht. In den vergangenen Jahren konnten wir unseren Energieverbrauch senken, indem wir auf LED-Beleuchtung umgerüstet, Kälte- bzw. Wärmeverluste durch neue Isolation



der Kälte- sowie Heizleistungen minimiert und das Druckluftnetz auf Leckage überprüft haben. Wir verfolgen auch regelmäßig Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung.

### Energieverbrauch EMAS-Standorte

in MWh	2022	2023	2024
Strom	25.372	25.367	25.289
Gas/Fernwärme	9.689	8.956	8.757
Treibstoff	4.445	4.443	4.595
<b>Gesamt</b>	<b>39.516</b>	<b>38.766</b>	<b>38.641</b>
Davon Verbrauch aus erneuerbaren Energien	25.911	25.875	25.791

### STROM

Alle neuen Luft-/Abluft-Anlagen werden mit Wärmerückgewinnung ausgestattet und bei allen Umbaumaßnahmen werden die entsprechenden Optimierungen vorgenommen. Auch wurden alle Druckluftkompressoren mit Wärmerückgewinnung ausgestattet.

### WÄRME

An den Bodenseestandorten und in Essen Kupferdreh wird zur Wärmeerzeugung hauptsächlich Erdgas genutzt. An den anderen Standorten in Essen Glückaufhaus, Logistikzentrum und in Rosenheim wird Fernwärme bezogen. Besonderheiten einiger Standorte sind im jeweiligen Kapitel der Umwelterklärung aufgeführt.



### WASSER

Die Wasserversorgung erfolgt ausschließlich aus dem öffentlichen Netz. Abwasser wird nur über das kommunale Abwassersystem entsorgt. Als Produktionswasser wird die Menge des aufbereiteten Wassers bezeichnet, das hauptsächlich zur Kühlung bzw. Luftaufbereitung für Produktionsbereiche oder Prozesse genutzt wird. Es werden damit aber auch einzelne Bürobereiche gekühlt.

Am Standort Wasserburg wird Wasser direkt in der Produktion eingesetzt, nur hier gibt es einen wesentlichen Wasserverbrauch in Produktionsprozessen. Um diesen Verbrauch möglichst gering zu halten, wird das Wasser mit 4-5-fach Kaskaden an jeder Anlage wiederverwendet.

### Wasserverbrauch EMAS-Standorte

in m³	2022	2023	2024
Gesamt	52.630	53.422	49.692
davon recyceltes/wieder-verwendetes Wasser (neu berichtet ab 2024)	2.159	1.747	1.714



## MATERIAL

Der Zentraleinkauf der ifm electronic gmbh ist grundsätzlich für den Einkauf für alle Standorte zuständig, insbesondere auch für die Serienteile für die Produktion sowie die Handelswaren. Waren für die Produktion werden bis auf wenige Ausnahmen, wie bei technischen Gasen, an den Standort Tettnang-Bechlingen geliefert und von dort zu den Bodenseestandorten gebracht, so dass Lagerhaltung nur am Standort Tettnang nötig ist. Der gesamte Input bezieht sich somit auf alle eingekauften Materialien für alle Bodenseestandorte und in geringem Ausmaß auch auf technische Standorte im Ausland. Schlüsselmaterialien für die Produktionsstandorte im Bodenseeraum sind aufgrund ihrer Umweltrelevanz Chemikalien, elektronische Bauteile und Verpackungen. Derzeit können Bauteile und Verpackungen nicht auf eine einzige Größe (Anzahl, Masse, Länge oder Volumen) umgerechnet werden, wodurch eine Verwendung dieser Kennzahlen wenig sinnvoll ist. Lediglich die Menge der Chemikalien kann durchgängig in kg angegeben werden.

## PAPIER UND VERPACKUNGEN

In der Fertigung wird durch die Auftragspapiere viel Papier verbraucht; deshalb wird eine papierlose Fertigung angestrebt, bei der die relevanten auftragsbezogenen Informationen elektronisch weitergegeben werden. Erste Linien an verschiedenen Standorten wurden umgestellt. Die vollständige Umsetzung wird aber noch einige Zeit in Anspruch nehmen, Arbeitsanweisungen werden bereits an Bildschirmen an den Arbeitsplätzen angezeigt. Bedienungsanleitungen müssen bei einigen Produkten aufgrund gesetzlicher Anforderungen in gedruckter Version beigelegt werden und lassen sich daher nicht abschaffen.



Ansonsten werden aktuell die Bedienungsanleitungen, soweit im gesetzlichen Rahmen zulässig, komplett abgeschafft. Hierdurch werden ca. 60 t Papier pro Jahr eingespart. Die extern beschafften Minigrip-Beutel aus Kunststoff wurden auf Beutel mit einem Rezyklatanteil von 30 % - 50 % umgestellt. Um Papier in den Bürobereichen möglichst weit zu reduzieren, wurden Drucker in den Büros größtenteils abgeschafft, so dass nur an zentralen Druckerstationen gedruckt werden kann, bei denen standardmäßig der doppelseitige Druck eingestellt ist. Kunden werden dazu motiviert, Rechnungen online zu erhalten und auch bei Lieferanten wurde, wo möglich, auf digitale Rechnungen umgestellt, dementsprechend wurde auch die Ablage digitalisiert. Mit regionalen Lieferanten werden so weit wie möglich Absprachen getroffen, um Umlaufverpackungen zu nutzen.

## CHEMIKALIEN

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

### Material (Bodenseeraum)

in t	2022	2023	2024
Chemikalien	1.998	2.096	1.857



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

### Material (Bodenseeraum)

in kg/h	2022	2023	2024
Chemikalieninput/Anwesenheits- + Maschinenstunden (direkte MA)	0,64	0,69	0,71

Ein Blick auf die Umweltschutz-Bewertung zeigt folgendes Bild der 2024 1.961 (2023: 1.929) aktiven und bewerteten Chemikalien:

50 % (2023: 51 %) keine Bedenken

46 % (2023: 45 %) Bedenken

3 % (2023: 3 %) starke Bedenken

0,3 % (2023: 0,3 %) starke Einwände/genehmigungspflichtig durch Geschäftsleitung/Geschäftsführung

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



## ABFALL

Analog zur Bereitstellung findet auch die Entsorgung von gefährlichen Abfällen zentral für alle Bodenseestandorte durch die ifm electronic gmbh statt. Die gefährlichen Abfälle zur Beseitigung oder Verwertung werden durch die ifm electronic gmbh bei den Bodenseestandorten abgeholt, im Gefahrstoff und Entsorgungszentrum gesammelt und über die entsprechenden Fachfirmen entsorgt. Aufgrund der Andienungspflicht gefährlicher Abfälle zur Beseitigung müssen aber Abfälle aus Wasserburg vor Ort entsorgt werden. Die nicht gefährlichen Abfälle wie hausmüllähnlicher Gewerbeabfall, DSD-Abfall, Altpapier oder Bioabfall werden in der Regel über das jeweilige örtliche Entsorgungssystem oder entsprechend beauftragte Firmen entsorgt. Ausnahmen sind die nicht gefährlichen Abfallfraktionen Metalle, Elektroschrott, Kabel und Wasch-/Spülflüssigkeiten, die über die ifm electronic gmbh in Tettnang entsorgt werden.



Von ifm electronic wurden 31 Tonnen (Vorjahr 27 t) gefährlicher Abfall transportiert (bei Bodenseestandorten abgeholt). Der gesamte gefährliche Abfall wird von zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben abgeholt und entsorgt. Die über die ifm electronic entsorgten Abfälle der anderen Bodenseestandorte werden in den standortübergreifenden Daten angegeben, bei den einzelnen Standorten erscheinen die Abfälle, die vor Ort vom Entsorger abgeholt werden.

Die Getrenntsammelquoten nach Gewerbeabfallverordnung werden erfüllt bzw. an den Standorten an denen der Restabfall mehr als 10 % ausmacht wird der Abfall über das Landratsamt entsorgt und dort nicht weiter sortiert.

Die Abfallmengen konnten, aufgrund der geringeren Produktionsauslastung, weiter gesenkt werden.

### Input/Output (Bodenseeraum- entsorgt über ifm electronic gmbh)

Abfall (in t)	2022	2023	2024
Nicht gefährliche Abfälle	781,3	816,5	711,9
Gefährliche Abfälle	56,3	58,9	48,5

## EMISSIONEN

Die Treibhausgasemissionen werden für alle EMAS-Standorte zusammen erfasst. Um eine einheitliche Betrachtung zu ermöglichen, werden die Werte in Tonnen CO<sub>2</sub> angegeben.

### Input/Output (Emissionen)

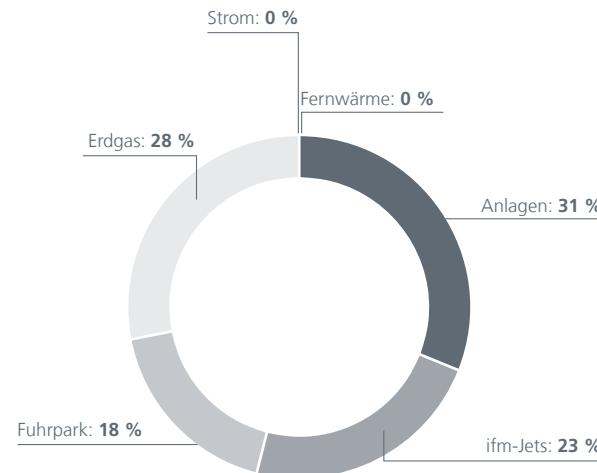
Emissions-Kategorie nach Greenhouse Gas Protocol		Berichtsumfang	Menge in t CO <sub>2</sub>		
			2022	2023	2024
Summe Scope 1, 2, 3.6	Energie, Reisetätigkeit und Anlagen (Summe Scope 1, 2 + Geschäftsreisen)	EMAS-Standorte	14.170	9.599*	8.582
Scope 1	Anlagen (CF <sub>4</sub> , Kältemittel, Trockeneis) in CO <sub>2</sub> eq		8.274	3.082	2.161
Scope 1	eigene Flugzeuge		1.469	1.541	1.367
Scope 1	Poolfahrzeuge inkl. Lkw		177	188	168
Scope 1	Dienstwagen		993	1.021	1.047
Scope 1	Wärme (Gas)		2.095	1.941	1.902
Scope 2	Wärme (Fernwärme)		223	201*	168
Scope 2	Emissionen aus Strom		20	20	21
<b>Scope-3-Emissionen</b>					
Scope 3.1 & 3.2	Eingekaufte Güter, Dienstleistungen und Kapitalgüter	ifm-Gruppe	252.910		
Scope 3.3	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	Technische Standorte	2.730		
Scope 3.4	Transport und Verteilung vorgelagert (Daten unvollständig)	ifm-Gruppe	25.259		
Scope 3.6	Dienstreisen	EMAS-Standorte	918	1.604	1.753
Scope 3.7	Pendeln der Arbeitnehmenden	ifm-Gruppe	12.420		
Scope 3.12	Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	ifm-Gruppe	4.197		

\* Korrektur gegenüber dem Vorjahr

Die Kennzahl zu den Emissionen aus Anlagen wurde, auch rückwirkend, angepasst, da der weitaus größte Teil der Emissionen, trotz deutlicher Reduktion, weiterhin aus dem Prozessgas CF<sub>4</sub> entsteht und dieses nur noch am Standort Wasserburg eingesetzt wird. Emissionen aus Anlagen (insb. CF<sub>4</sub>) konnten durch den implementierten Verbrennungsprozess deutlich gesenkt werden. Die Reisetätigkeiten steigen aufgrund der Internationalisierung weiter an.

### Kennzahlen Emissionen

Einheiten sind zeilenweise aufgeführt	2022	2023	2024
Emissionen aus Wärme/m <sup>2</sup> genutzte Fläche (t CO <sub>2</sub> /m <sup>2</sup> )	0,02	0,02	0,019
Emissionen aus Reisetätigkeit/Beschäftigte (MA) (t CO <sub>2</sub> /MA)	0,86	1,02	1,07
Emissionen aus Anlagen (CF <sub>4</sub> , Trockeneis, Kältemittel/Maschinenstunden) (t CO <sub>2</sub> eq/h)	0,099	0,040	0,032



Scope 1: Anlagen, ifm-Jets, Fuhrpark, Erdgas  
Scope 2: Fernwärme, Strom



## SCOPE-1-EMISSIONEN

Nach den Greenhouse Gas Protocol zählen die direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die sich beispielsweise aus der Nutzung von firmeneigenen Fahrzeugen oder physikalischer oder chemischer Verarbeitung ergeben, zu den Scope-1-Emissionen.

### EMISSIONEN AUS ERDGAS

An den Bodenseestandorten wird hauptsächlich Erdgas zur Wärmeerzeugung genutzt. Die Emissionen werden anhand des Verbrauchs unter Verwendung des Umrechnungsfaktors aus GEMIS<sup>1)</sup> berechnet.

### FIRMENEIGENE FAHRZEUGE

Die Emissionen der auf die EMAS-Standorte zugelassenen Fahrzeuge wurden aufgrund des Treibstoffverbrauchs und anhand des jeweiligen Umrechnungsfaktors aus GEMIS<sup>1)</sup> ermittelt. An allen Standorten gibt es eine Ladeinfrastruktur für Elektro- bzw. Hybridautos. Die Dienstwagen sind geleast und es wird hier sowohl die dienstliche als auch die private Nutzung erfasst und angerechnet.

Die Emissionen aus Dienstreisen mit den zwei firmeneigenen Flugzeugen werden im gesetzlich vorgeschriebenen Emissionsbericht erfasst und mit der von der EU zugelassenen Support Facility von EUROCONTROL berechnet. Der größte Teil dieser Emissionen (65 %) entstehen durch Inlandsflüge, und davon 84 % durch die regelmäßigen Flüge zwischen den Standorten der Bodenseeregion und Essen (Werte aus 2024).

<sup>1)</sup> Internationales Institut für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS), 017. Gemis Data Base 4.95. Verfügbar unter: <http://iinas.org/ueber-gemis.html>

## EMISSIONEN AUS ANLAGEN

ifm betreibt keine nach BlmSchG, 4. BlmSchV / 31. BlmSchV genehmigungs-/anzeigepflichtigen Anlagen. Alle Anlagen, in denen Lösemittel oder Polyurethan-Schaum eingesetzt werden, werden überwacht.

Bei der ifm electronic gmbh in Wasserburg wird das Gas Tetrafluormethan (CF<sub>4</sub>) zum Plasmaätzen genutzt. Das Branchenreferenzdokument für die Elektro- und Elektronikgeräteindustrie empfiehlt in diesem Bereich, Entsorgungstechniken am Verwendungsort zu nutzen. Im Rahmen einer Messung wurde festgestellt, dass das nicht im Prozess genutzte CF<sub>4</sub> ohne Reduktion emittiert wird. Das im Prozess tatsächlich verbrauchte CF<sub>4</sub> macht in etwa 25 % der eingesetzten Menge aus. 2022 wurde eine Anlage zur nachgeschalteten Verbrennung des inerten Gases anschafft, die seit Mai 2023 durchgehend läuft. Damit werden laut Messung etwa 80 % des CF<sub>4</sub>-Gases verbrannt. Nur eine Anlage konnte nicht mehr an den Verbrenner aufgeschaltet werden. Für die Neutralisierung der restlichen Abluft der Plasmaätzanlage und der Nasstechnik sind sowohl ein Adsorber als auch ein Abluftwäscher angeschlossen.

Die Berechnung der Klimawirkung erfolgt nach GWP-Faktor aus der F-Gase-Verordnung. Im Jahr 2024 wurden 1.224 kg CF<sub>4</sub> für den Standort Wasserburg beschafft. Im Prozess selbst werden 25% des Gases umgesetzt. Seit April 2023 läuft die Verbrennungsanlage konstant wobei ca. 80 % des Gases verbrannt werden. Insgesamt entstanden somit am Standort Wasserburg, aus dem Gas CF<sub>4</sub> 2.159 t CO<sub>2</sub>eq Emissionen.

Zur Reinigung der bestückten Leiterfilme wird Trockeneis (CO<sub>2</sub>) eingesetzt, dieser Prozess wurde aber teilweise durch eine andere Reinigungsmethode ersetzt. Diese Menge betrug im Jahr 2024 6,8 t.

## SCOPE-2-EMISSIONEN

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

### STROM

Seit dem 01.01.2020 wurden über 99 % der Standorte von ifm in Deutschland, Rumänien und Polen auf 100 % Ökostrom umgestellt. Der Standort Essen-Kupferdreh wird über den Vermieter mit Strom versorgt und bezieht keinen Ökostrom, da hier keine genaueren Angaben vorliegen, wird mit dem location-based Ansatz gerechnet. Durch die Umstellung fast aller Standorte wurde ein erster großer Schritt in Richtung Treibhausgasneutralität gemacht. Die Emissionen durch Strombezug waren 2019 für über 25 % der betrachteten CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich. Da der Anteil der Plug-in-Hybride und BEVs weiter ausgebaut wird, steigt auch der Stromverbrauch aus externen Quellen. Da wir zwar davon ausgehen, dass auch hier in der Regel Grünstrom genutzt wird aber wir keine Nachweise dafür haben, wird für diesen Stromverbrauch der Emissionsfaktor des deutschen Strommix (location-based) angenommen.



Zertifikat für die ifm electronic gmbh (Bezug auf die deutschen Standorte)

Neben dem bezogenen Grünstrom wird auch die Eigenproduktion von Strom ausgebaut. Aktuell sind Photovoltaikanlagen am Standort Tettnang-Bechlingen und Tettnang-Schäferhof in Betrieb, mit insgesamt 738 kWp installierter Leistung. Am Standort Kressbronn der ifm ecomatic gmbh wird im Jahr 2025 eine Anlage installiert.

## WÄRME

An den Standorten in Essen sowie in Rosenheim wird Fernwärme bezogen, als Emissionsfaktor wurden die von den Versorgern bereitgestellten Informationen, nach CO<sub>2</sub>-KostAufG und der Carnot-Methode, genutzt. Damit wird der Emissionsfaktor für die Fernwärme Rosenheim nicht mehr mit 0 angegeben.



## SCOPE-3-EMISSIONEN

Scope-3-Emissionen sind weitere Emissionen, die sich aus Aktivitäten der Organisation ergeben aber von ihr nicht direkt beeinflussbar sind. Sie sind dementsprechend schwieriger zu erheben. Im Bilanzrahmen befinden sich die Emissionen, die bis zu unseren Werkstoren bzw. den von uns beauftragten Logistikdienstleistungen auf dem Weg zum Kunden entstehen. Ausgenommen ist die Nutzungssphase der Produkte, da wir keinen Einfluss auf die tatsächliche Nutzung der Produkte haben – wie die Betriebsdauer und den verwendeten Strom. Wir versuchen diese Emissionen aber durch das Entwickeln möglichst sparsamer Geräte gering zu halten. Um die Scope-3-Emissionen zu quantifizieren, wurden je nach Kategorie unterschiedliche Ansätze gewählt und anhand des Corporate Value Chain Standards<sup>2)</sup> berechnet. Hierfür wurde die gesamte ifm-Unternehmensgruppe bzw. die technischen Standorte weltweit betrachtet, nicht nur die EMAS-Standorte. Eine genauere Berechnung für einige Emissionskategorien ist angestrebt, insbesondere für die Kategorien der eingekauften Waren und Dienstleistungen (Scope 3.1) sowie das Pendeln der Arbeitnehmerinnen (Scope 3.7). Außerdem sollen auch die Effekte durch Nutzung von Cloud Services quantifiziert werden.



## TRANSPORT UND VERTEILUNG – SCOPE 3.4

Die Emissionen aus vorgelagerten Transportdienstleistungen (Scope 3, Kategorie 4) wurden teilweise auf Basis lieferantenspezifischer Daten erfasst oder berechnet. Berücksichtigt sind Transporte zwischen Produktionsstandorten, weltweite Lieferungen aus Deutschland sowie Serienmateriallieferungen aus Europa und Seefracht aus Asien, sofern ifm die Transportkosten trägt. Für nicht durch ifm bezahlte Transporte aus Europa wurden Annahmen getroffen. Weitere Transportwege sind derzeit noch nicht vollständig abgedeckt; eine Erweiterung der Datenerhebung ist geplant. Durch den Ausbau lokaler Beschaffung durch die internationalen technischen Standorte sollen die Fahrten zur Produktionsversorgung von den Bodenseestandorten zu den internationalen Produktionsstandorten reduziert werden. Beispielsweise konnte im Zuge der Umstellung von Verpackungsmaterialien auf regionale Anbieter zurückgegriffen werden, allein hierfür fallen zwei LKW-Fahrten im Monat von Tettnang nach Sibiu, Rumänien weg.

## EINGEKAUFTE WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN

### (INKL. KAPITALGÜTER) – SCOPE 3.1, 3.2

Etwa 30 % der Scope-3-Emissionen werden durch die eingekauften Waren und Dienstleistungen verursacht. Diese Berechnung wurde mit dem spend-based Ansatz über das scope3analyzer-Tool durchgeführt.

<sup>2)</sup>World Resources Institute, and World Business Council for Sustainable Development. Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard. 2011.



## GESCHÄFTSREISEN – SCOPE 3.6 (NUR EMAS-SCOPE)

Für Dienstreisen mit nicht ifm-eigenen Transportmitteln gibt es aussagekräftige Zahlen. Reisen mit dem Zug werden grundsätzlich klimaneutral durchgeführt (Geschäftskundenprogramm der Deutschen Bahn). Die Emissionen durch Mietwagen werden vom Vermieter bereitgestellt. Bei Linienflügen wird der größte Teil der Emissionen (69 %) durch die Flüge zwischen Europa und dem außereuropäischen Ausland verursacht, die etwa 22 % der Gesamtflüge ausmachen. Die Emissionen aus allen Dienstreisen und Firmenfahrzeugen (Scope 1 und 3) teilen sich wie folgt auf:

Verkehrsmittel		2022		2023		2024	
		t CO <sub>2</sub> EMAS-Raum	Anteil	t CO <sub>2</sub> EMAS-Raum	Anteil	t CO <sub>2</sub> EMAS-Raum	Anteil
Mietwagen		45	1 %	50	1 %	62	1 %
Poolfahrzeug + Lkw		177	5 %	188	4 %	168	4 %
Dienstwagen		993	28 %	1.021	23 %	1.047	23 %
ifm-Flugzeuge		1.469	41 %	1.541	35 %	1.557	34 %
Linienflug		873	25 %	1.554	36 %	1.690	37%

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



Insbesondere für Abteilungen mit Beschäftigten an mehreren Standorten können durch Videokonferenzen Reisen reduziert werden. Eine Quantifizierung ist allerdings schwer, auch wenn die Anzahl der virtuellen Konferenzen nachverfolgt wird.

## PENDELN DER ARBEITNEHMENDEN – SCOPE 3.7

Aufgrund des ländlichen Raums und der schlechten Anbindung mit öffentlichen Verkehrsmitteln reisen an den Standorten am Bodensee die meisten Beschäftigten mit dem PKW an. Um die Anreisen umweltfreundlicher zu gestalten, wurde den Beschäftigten im Bodenseeraum 2019 eine Mitfahrplattform zur Verfügung gestellt. Dieses Angebot fand allerdings kaum Interessierte und wurde aus diesem Grund wieder eingestellt. Es gab mehrere Versuche, die Anbindung der Produktionsstätte in Tettnang mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu verbessern, aber auch hier konnten kaum zufriedenstellende Lösungen gefunden werden.

Seit Anfang 2023 wurde für die Beschäftigten die Möglichkeit ein Dienstrad zu leasen eingeführt. In 2024 wurde dieses Angebot von 672 Beschäftigten genutzt. ifm beteiligt sich außerdem an einem Mobilitätsnetzwerk mit Unternehmen aus der Bodensee-Region, um gemeinsam Lösungen für eine nachhaltigere Mobilität zu erarbeiten.

Für die Berechnung wurde ebenfalls das scope3analyzer-Tool genutzt.

## UMGANG MIT VERKAUFTEN PRODUKTEN AN DEREN LEBENSZYKLUSENDE – SCOPE 3.12

Für die Berechnung der Emissionen, die durch die Entsorgung der verkauften Produkte an deren Lebensende entstehen, wurde mit einem pauschalen Emissionsfaktor für Elektroschrott und dem Gewicht der verkauften Produkte gerechnet. Da wir nicht wissen, in welchen Ländern unsere Geräte am Ende eingesetzt und entsorgt werden, kann keine genauere Berechnung erfolgen.



## LÄRM

Die ifm-Produktionsstandorte liegen mehrheitlich in Gewerbegebieten. Messungen wurden in der Vergangenheit nur für den Standort Tettnang-Bechlingen vorgenommen. Der Produktionsstandort befindet sich zwar in einem Gewerbegebiet, grenzt aber an ein Wohngebiet. Die Immissionsrichtwerte der TA-Lärm werden unterschritten. Die Richtwerte für ein Industriegebiet (tags: 65 dB(A) / nachts 50 dB(A)) werden eingehalten.

## ABWÄRME

Die Be- und Entlüftungsanlagen an den Produktionsstandorten sind mit Wärmerückgewinnungsrädern ausgestattet, die einen Rückgewinnungsgrad von 70 bis 85 % erreichen. Zusätzlich sind Arbeitsplatzabsaugungen und Druckluftkompressoren in das Wärmerückgewinnungssystem eingebunden. Die leistungsgebundene Abwärme der Kompressoren wird mittels Wärmemengenzählern erfasst. Bei der Neuanschaffung von Kompressoren ist die Möglichkeit zur Abwärmenutzung ein wesentliches Auswahlkriterium. Darüber hinaus planen wir ein umfassendes Energiekonzept, mit dem sämtliche Abwärmepotenziale gezielt genutzt werden sollen – insbesondere jene, die durch die leistungsgebundene Kälte erzeugt werden. Konkret wird dabei der ca. 30 °C warme Rücklauf genutzt, um eine Wärmepumpe zu betreiben.



Diese entzieht dem Wasser gezielt Wärme und hebt das Temperaturniveau auf etwa 60 °C an, um es für weitere Anwendungen nutzbar zu machen. Gleichzeitig kühlt sie das Wasser als Nebenprodukt ab, wodurch Rückkühler und Kälteanlage deutlich entlastet werden. Dadurch wird sowohl die Heiz- als auch die Kühlenergie effizienter eingesetzt.

## DIGITALISIERUNG

Digitalisierung ist einer der großen Einflüsse auf ifm. Aus Umweltgesichtspunkten ist dies mit Chancen, insbesondere in den Bereichen Reisetätigkeiten und Papierverbrauch verbunden. Dabei geht es beispielweise um Vertriebskanäle. Dazu gehört die Digitalisierung des Vertriebs, die gezwungenermaßen erprobt, fortgeführt und verbessert wird.

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

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



## BIODIVERSITÄT

Am Standort Tettnang-Bechlingen sind größere Grünflächen vorhanden. Eine große Wiese vor der Kantine Tettnang-Bechlingen wird vor allem als Spielfläche für die Kinder von ifm-Beschäftigten genutzt, für die in den Schulferien eine Betreuung angeboten wird. Von der Kantine wurde ein Kräutergarten angelegt. Nicht nur deswegen wird streng darauf geachtet, keine chemischen Unkrautvernichtungsmittel einzusetzen, sondern Unkraut mechanisch zu entfernen. Die Außenbeleuchtung ist insektenfreundlich. Bei Neupflanzungen werden regionale Baumarten gewählt. Im Zusammenhang mit einer traditionellen Brennlizenz für Obstbrände am Standort Tettnang-Bechlingen sind auf dem Gelände außerdem immer genügend Obstbäume vorhanden.

Am Standort Tettnang-Bürgermoos der ifm efector gmbh sind ebenfalls größere Grünflächen vorhanden, auf einer Wiese wurde eine Blumenwiese angelegt. Es gibt hier ein großes, insektenfreundliches Gründach. Am Standort Kressbronn der ifm ecomatic gmbh gibt es u.a. Retentionsbecken die z.B. von Enten besucht werden. Im Jahr 2023 wurden Biodiversitätsmaßnahmen, wie Aufstellen von Insektenhotels und Pflanzung von biologisch wertvollen, heimischen Gewächsen, an den Standorten durchgeführt.

## INTERNATIONALE STANDORTE

Nachfolgend werden die internationalen Standorte, für die erstmalig Umweltkennzahlen über das Geschäftsjahr 2024 berichtet werden, kurz vorgestellt.

## ifm ecolink Sp. z o.o. in Opole, Polen



Der in Opole ansässige Standort der ifm-Unternehmensgruppe ist die ifm ecolink Sp. z o.o. An diesem Standort sind 762 Beschäftigte in einem modernen Gebäudekomplex tätig, der seit 2012 kontinuierlich ausgebaut wird. Zu den jüngsten Investitionen gehört das ifm5-Gebäude, das nach den Grundsätzen der DGNB-Zertifizierung für nachhaltiges Bauen errichtet wurde und ein langfristiges Engagement für Umweltschutz und Energieeffizienz widerspiegelt.

Die nachhaltige Entwicklung bildet die Grundlage für die Tätigkeit des Standorts – vom Design über die Produktion bis hin zum Recycling. ifm ecolink Sp. z o.o. betreibt ein eigenes Forschungs- und Entwicklungszentrum, in dem interdisziplinäre Teams innovative und zuverlässige technologische Lösungen entwickeln. Das Ergebnis sind patentierte Produkte und eigene Technologien, die die Marktposition des Unternehmens stärken.

ifm ecolink Sp. z o.o. entwickelt und fertigt hochwertige Industriekabel und Signalverteilungssysteme auf Basis von M8- und M12-Steckverbindern. Darüber hinaus ist der Standort spezialisiert auf Master- und Device-Kommunikationssysteme nach dem IO-Link-Standard – einem Schlüssel für die intelligente Automatisierung in der modernen Industrie. Das Produktportfolio umfasst ebenfalls die Herstellung von Positionsensoren, die das Angebot von ifm ecolink Sp. z o.o. im Bereich der industriellen Automatisierung weiter ausbauen. Jüngst hat der Standort seine Fähigkeiten durch die Einführung der Leiterplattenbestückung (Konfektionierung) mit modernsten Fertigungstechnologien erweitert und damit seine Innovations- und Produktionskapazität weiter gestärkt.

Mit der moneo-Plattform hat der Standort ein intelligentes Industrie 4.0-System implementiert, das die Überwachung und Optimierung von Produktionsprozessen in Echtzeit ermöglicht. Gleichzeitig wird die Digitalisierung vorangetrieben, um die betriebliche Flexibilität zu erhöhen, die Kosten zu senken und die Erreichung von Qualitäts- und Umweltzielen zu unterstützen.

### Kennzahlen

Einheiten sind zeilenweise aufgeführt	2024
Energieverbrauch – Strom aus dem Netz (MWh)	5.015,07
Selbst erzeugter Strom (MWh)	0
Verbrauchte Heizenergie (MWh)	1.863,61 (Fernwärme)
Wasserverbrauch (m³)	7.367
Abfall gesamt (kg)	213.537.000

# ifm electronic Asia Pte. Ltd. in Singapur



ifm electronic Asia Pte. Ltd. befindet sich in Tuas, einem Industriezentrum im westlichen Teil Singapurs, auf einem Grundstück von ca. 11.000 m<sup>2</sup> in einem Gebäude mit einer Bruttogeschoßfläche von ca. 5.300 m<sup>2</sup>. Das Gebäude wurde 1982 errichtet und ifm electronic Asia Pte. Ltd. beschloss, es sorgfältig zu renovieren und mit der neuesten Technologie auszustatten. Die Bruttogeschoßfläche hat sich im Vergleich zum Vorgängergebäude mehr als verdoppelt.

Der Verbrauch an elektrischer Energie, die zum größten Teil für die Klimatisierung des neuen Gebäudes benötigt wird, liegt aber nur etwa 5 % über dem des Vorgängergebäudes. Erreicht wird dies durch den Einsatz der energieeffizientesten Klimaanlagen und die Bereitstellung von Kühlung nur dort, wo sie benötigt wird, und zwar genau in der benötigten Menge. Ebenfalls umfasst der Standort ein Schulungszentrum, in dem Kollegen aus der Verkaufsorganisation und Kunden geschult werden und die Möglichkeit haben, unsere Produktion zu sehen. Für das Unternehmen sind derzeit etwa 110 Beschäftigte tätig, die aus sehr unterschiedlichen Bereichen und Kulturen stammen.

ifm electronic Asia Pte. Ltd. in Singapur wurde 2010 mit dem Ziel gegründet, die Geschäftsaktivitäten auf die Entwicklung und Produktion von optoelektronischen Standardsensoren für die Produktgruppe efe200 zu fokussieren. Der Standort verfügt über eine autarke Struktur mit allen notwendigen Funktionen wie Entwicklung, Produktion mit Industrial Engineering, Supply Chain mit Lager, Qualität, HR, Finanzen und einem IT Hub für die APAC Region. Derzeit ist ifm electronic Asia Pte. Ltd. auf kleinere Gehäusegrößen spezialisiert.

Nach der Produktion werden die Produkte verpackt und an das Logistikzentrum in Essen geschickt. Von dort werden sie an die ifm-Vertriebsbüros weltweit und anschließend an die Kunden verteilt.

## Kennzahlen

Einheiten sind zeilenweise  
aufgeführt

	2024
Energieverbrauch – Strom aus dem Netz (MWh)	1.014,47
Selbst erzeugter Strom (MWh)	0,153
Verbrauchte Heizenergie (MWh)	0
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )	1.435
Abfall gesamt (kg)	221.818,50

## ifm efector s.r.l. in Sibiu, Rumänien



Die 2015 in Cristian, Kreis Sibiu, gegründete ifm efector s.r.l. ist ein Kernstück des globalen Produktions- und Entwicklungsnetszwerks der ifm. Das Werk liegt strategisch günstig in der westlichen Industriezone in der Nähe des Flughafens Sibiu und spielt eine entscheidende Rolle bei der Herstellung hochpräziser Positionssensoren, insbesondere induktiver Sensoren, die weltweit in der industriellen Automatisierung eingesetzt werden.

Das erste Produktionsgebäude erstreckt sich über ca. 9.000 m<sup>2</sup> und umfasst moderne Produktionshallen, Büros, Labore, Besprechungsräume, eine Kantine und Logistikflächen. Im Jahr 2018 wurde ein zweites Gebäude hinzugefügt, das die Produktionskapazität um weitere 4.000 m<sup>2</sup> erweitert.

Ausgehend von einem Team von rund 60 Beschäftigten im Jahr 2015 ist das Unternehmen stetig gewachsen und beschäftigt heute 421 Mitarbeitende. ifm efector s.r.l. ist bekannt für seine strukturierten Einarbeitungsprogramme, eine starke Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und hohe Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Mit dem Fokus auf operative Exzellenz, Teamentwicklung und Innovation baut ifm efector s.r.l. seine Position als Vorzeige-Industriestandort innerhalb der ifm-Unternehmensgruppe weiter aus.

Im Jahr 2023 erlangte der Standort internationale Anerkennung, als er im Rahmen des von Kearney und der Zeitschrift Produktion organisierten weltweiten Wettbewerbs „Fabrik des Jahres“ die prestigeträchtige Auszeichnung „Fabrik des Jahres“ (Kategorie: Serienproduktion) erhielt. Diese Auszeichnung unterstreicht die erstklassige Leistung, die schlanken Prozesse und die digitale Integration des Standorts.

### Kennzahlen

Einheiten sind zeilenweise  
aufgeführt

	2024
Energieverbrauch – Strom aus dem Netz (MWh)	2.122,45
Selbst erzeugter Strom (MWh)	0
Verbrauchte Heizenergie (MWh)	1.552,38 (Gas)
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )	13.910
Abfall gesamt (kg)	97.066

## ifm prover s.r.l. in Sibiu, Rumänien



Die ifm prover s.r.l. ist neben der ifm efector s.r.l. in Cristian, Kreis Sibiu, ein wichtiger Teil des europäischen Produktions- und Entwicklungs-Ökosystems der ifm-Unternehmensgruppe. Der 2017 gegründete technische Standort ist auf die Produktion von Druck-, Füllstands- und Durchflusssensoren spezialisiert, die in einer Vielzahl industrieller Anwendungen zum Einsatz kommen.

Die 312 Beschäftigten von ifm prover s.r.l. arbeiten in enger Abstimmung mit der benachbarten ifm efector s.r.l. und dem lokalen Vertriebsteam. Dieser Standort fördert die effiziente Zusammenarbeit und den Wissensaustausch zwischen Teams und Abteilungen.

Im Jahr 2022 begann ifm prover s.r.l. mit dem Bau eines neuen, nachhaltigen Gebäudes, der so genannten Green Factory, mit einer Fläche von rund 13.000 m<sup>2</sup>. Die Fabrik wurde nach den Standards der DGNB International Gold-Zertifizierung geplant und errichtet. Sie ist mit Photovoltaikmodulen und Wärmepumpen ausgestattet – ein Ausdruck des starken Engagements von ifm für Energieeffizienz und ökologische Verantwortung. Im Jahr 2023 wurde das Gebäude offiziell als erste Industrieanlage in Europa mit dem DGNB-Gold-Zertifikat ausgezeichnet.

Mit dem Schwerpunkt auf intelligenten Technologien, digitaler Fertigung und nachhaltigen Praktiken zeichnet sich ifm prover s.r.l. als zukunftsorientierter Produktionsstandort und als Referenzpunkt für eine verantwortungsvolle industrielle Entwicklung aus.

### Kennzahlen

Einheiten sind zeilenweise  
aufgeführt

	2024
Energieverbrauch – Strom aus dem Netz (MWh)	2.334,11
Selbst erzeugter Strom (MWh)	435
Verbrauchte Heizenergie (MWh)	164,62 (Gas)
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> )	14.104
Abfall gesamt (kg)	123.675



## ANHANG

## Nachhaltigkeitsprogramm

Ziel	Zieltermin	Status	Sozial	Umwelt	Wertschöpfung	Strategie und Management
Wir bieten 100 % der Beschäftigten an deutschen Vertriebsstandorten ein Entwicklungsgespräch an.	2022	Abgeschlossen: Für 100 % der Beschäftigten an den deutschen Vertriebsstandorten wurden im letzten Jahr eine Leistungsbeurteilung (für Beschäftigte im Entgeltsystem) oder ein K8-Gespräch (für alle Personen in einem AT-Verhältnis) veranlasst und damit angeboten.	●			
Wir führen ein Arbeitsschutzmanagementsystem für ifm electronic am Bodensee und in Essen auf Basis von ISO 45001 ein.	2023	Abgeschlossen	●			●
Wir lassen rund 50 % unserer weltweiten Produktionsstandorte nach EMAS validieren.	2023	Abgeschlossen		●		●
Wir analysieren die Verfügbarkeit von Kunststoffverpackungen und Kunststoffen für die Herstellung von Verpackungen mit Rezyklatanteil und die Eignung solcher Rezyklate zur Verarbeitung in unseren Verpackungsanlagen.	2023	Ziel angepasst: 100 % Rezyklatanteil momentan noch nicht realisierbar. Die Qualifizierung von Kunststoffen mit 30 % Rezyklatanteil läuft.		●	●	
Förderung des Umweltbewusstseins durch Konzeptionierung einer Ausbildungsreihe HRM Green Consultant als nebenberufliche Qualifikation	2024	Abgeschlossen: Pilotprojekt Orange Greenies	●	●		
Wir erstellen eine Abbildung unserer Lieferkette bis zur ersten vorgelagerten Lieferkettenstufe (Tier 2) ausgewählter Lieferanten.	2024	Tool vorhanden, Ausweitung der Daten auf alle Materialgruppen laufend	●		●	
Wir monitoren unseren Wasserbedarf an allen Produktionsstandorten und führen eine Water-Risk-Analyse durch.	2025			●		
Wir führen ein Energieverbrauchsmonitoring (inkl. Abfrage Ökostromanteil) an den internationalen Produktionsstandorten ein.	2025			●		
Wir analysieren die aktuelle Beschaffung auf Konfliktmineralien (3TG – Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold).	2025		●		●	
Wir erhöhen den Anteil an Materialvolldeklarationen bei Handelswaren auf 50 %.	2025			●	●	
Wir etablieren ein Compliance-Management-System (CMS).	2025		●			●
Wir erstellen eine Biodiversitätsstrategie für die naturnahe Gestaltung der Firmengelände.	Ende 2025	Entwurf erstellt		●		
Wir erstellen einen Gebäudestandard zur Berücksichtigung energetischer und ökologischer Aspekte bei zukünftigen Bauten.	Ende 2025	Entwurf erstellt		●		●
Wir führen eine verpflichtende Umweltschulung (alle zwei Jahre) ein.	2027	Start Pilot (ifm electronic und ifm group services gmbh)		●		
Wir erreichen Klimaneutralität unseres operativen Geschäfts (für Produktionsstandorte).	2030		●			●



## IMPRESSUM

### HERAUSGEBER:

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

### ANSPRECHPARTNER FÜR DEN BERICHT:

E-Mail: sustainability@ifm.com

**ifm – close to you!**