

ERSTE MASCHINEN FABRIK

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

Einleitung

Die ERMAFA Sondermaschinen- und Anlagenbau GmbH mit Standorten in Chemnitz und Ellefeld steht für nun mittlerweile mehr fast 200 Jahre industrielle Kompetenz, Innovationskraft und technische Exzellenz. Einst mit dem Titel der ‚ersten chemnitzer Maschinenfabrik' geehrt, entwickelt und fertigt das Unternehmen damals wie heute komplexe Sondermaschinen, Anlagen und Komponenten. Dafür steht heute umso mehr der Anspruch im Vordergrund technologischen Fortschritt mit sozialer und ökologischer Verantwortung zu verbinden. Ein Anspruch, welcher die unternehmerische Identität bereits jetzt bereichert.

Der geschaffene Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 dient nicht nur als zentrales Werkzeug, um die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit transparent darzustellen zu können, er wurde geschaffen, um Orientierung sowie eine Grundlage zu entwickeln für kommende strategische Entscheidungen des Unternehmens im Sinne einer verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Unternehmensführung. Die kritische Selbst- und Fremdreflexion über Umwelt- und Sozialaspekte kann der entscheidende Faktor sein, um langfristige Stabilität, Wettbewerbsfähigkeit und Vertrauen zu gewinnen. Dieser erste Bericht seiner Art soll ebendiese verantwortungsvolle Unternehmensführung der ERMAFA für sämtliche interessierten Stakeholder dechiffrieren und beispielsweise Einblicke in wesentliche Themenfelder wie Mitarbeiterentwicklung, Klimaschutz, Ressourceneffizienz und so weiter zu gewähren. Als Spiegel der Unternehmenskultur dokumentiert dieser Nachhaltigkeitsbericht den Ausgangspunkt, er zeigt Handlungsfelder auf und schafft die Basis für einen offenen Dialog mit Mitarbeitenden, Partnern und Kunden.

Die Geschäftsführung bedankt sich bei allen Mitarbeitenden und Partnern, welche an diesen Meilenstein mitgewirkt haben. Wir hoffen auf erkenntnisreiche Momente beim Lesen.

Stefan Fuhrmann
CEO ERMAFA



Inhaltsverzeichnis

1 UNTERNEHMEN 4

1.1 UNTERNEHMENSPORTRAIT 5

1.2 METHODIK DER BERICHTERSTELLUNG 15

1.3 UNTERSUCHUNG INTERESSENGRUPPEN 17

1.4 ERGEBNISSE DER WESENTLICHKEITSANALYSE 19

2 GOVERNANCE 20

2.1 WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG 21

2.2 LIEFERANTENMANAGEMENT 23

2.3 KUNDENVERANTWORTUNG 24

3 ÖKOLOGIE 25

3.1 MATERIALMANAGEMENT 26

3.2 ENERGIE UND EMISSION 28

4 SOZIALES 31

4.1 ERMAFA ALS ARBEITGEBER 32

4.2 PERSONALENTWICKLUNG 35

4.3 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ 36

5 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 38

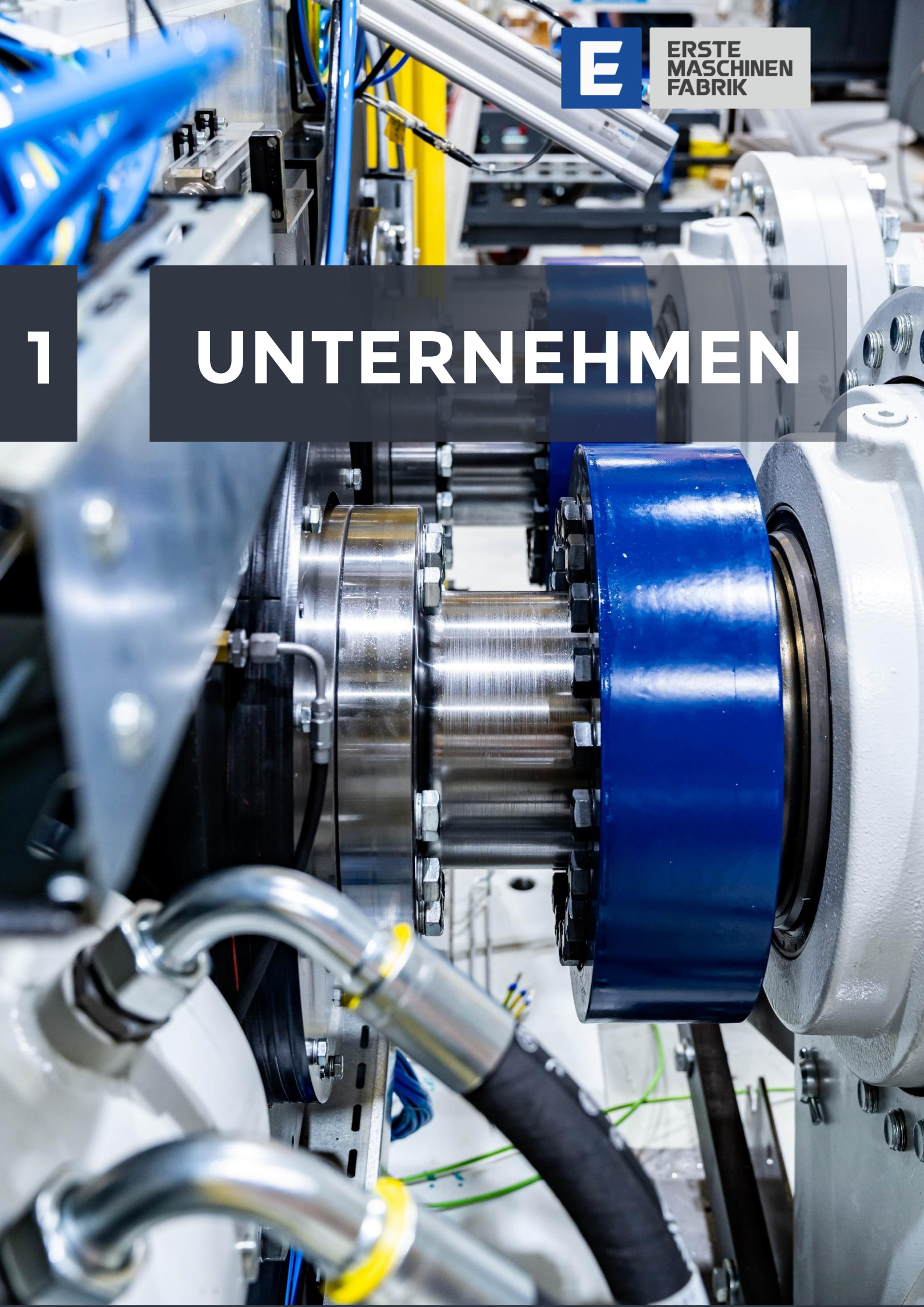
6 ANHANG 46

6.1 GRI-INDEX 47

6.2 HAFTUNGSAUSSCHUSS 51

ERSTE MASCHINEN FABRIK

1 UNTERNEHMEN



1.1 Unternehmensportrait

Die Firma ERMAFA verstehen sich als ein Unternehmen, das technologische Kompetenz, verantwortungsvolles Wirtschaften sowie eine klare Haltung zu Qualität und Nachhaltigkeit miteinander verbindet. Als Teil des Mittelstands sehen wir uns in einer besonderen Rolle. Wir sind nicht nur technischer Problemlöser und zuverlässiger Partner für industrielle Produktionsprozesse, sondern auch gleichzeitig Arbeitgeber und gesellschaftlicher Akteur.

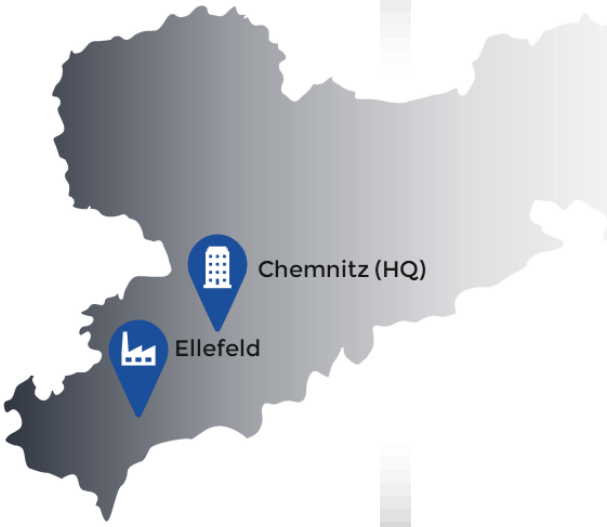
Unsere Organisation umfasst zwei Standorte, welche sich in Chemnitz und Ellefeld befinden. An beiden Standorten erarbeiten wir gemeinsam mit unseren qualifizierten Fachkräften unterschiedlichster Disziplinen kundenindividuelle technische Lösungen entwickeln und fertigen.

Wir begreifen uns als ein Team. Ein Team, welches Expertise, handwerkliche Präzision, Innovationskraft und kontinuierliches Lernen verbindet. Als Unternehmen sind wir uns bewusst, dass unsere Arbeit weit über die Entwicklung und Fertigung von Sondermaschinen aller Art hinausgeht. Wir tragen zum einen Verantwortung für die Menschen, die bei uns arbeiten und für die Menschen, welche auch mittelbar Interesse sowie Einfluss auf unsere Firma ausüben. Zum anderen haben wir für die Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft Verantwortung zu tragen. Diese Verantwortung prägt unsere Entscheidungen, unser Managementsystem und unseren täglichen Umgang miteinander.

1837 **Gründung** als erste Maschinenfabrik in Chemnitz

1945 **Wiederaufbau** nach Kriegszerstörung und Demontage

1960 **Weiterentwicklung** als Betrieb im sozialistischen Industrieverbund



1990 **Neugründung** und Aufnahme internat. Markterschließung

2000 **Modernisierung** und Aufbau technischer Kapazitäten

Heute **Moderner** Sondermaschinenbauer
Fokus: Innovation & Verantwortung

In einem zunehmend komplexer werdenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld geben uns unsere selbstauferlegten unternehmerischen Werte, wie beispielsweise eben jene Verantwortung, aber auch ein schonender Umgang mit Ressourcen oder Integrität sowie Qualität Orientierung.

Sie bilden den Rahmen, innerhalb dessen wir finanzielle Chancen nutzen, Risiken steuern, positive Auswirkungen fördern und negative Auswirkungen kleinhalten oder gar eliminieren. Eine offene und transparente Kommunikation, klare Führungsstrukturen und etablierte Qualitätsstandards, wie unser Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 unterstützen uns dabei, strukturiert, effizient und nachvollziehbar zu arbeiten.

Wertekompass ERMAFA



Vision ERMAFA

„**Optimistisch** formen wir die Zukunft mit intelligenten Technologien für eine nachhaltige, zirkuläre Wertschöpfung global und verantwortungsbewusst."

[...]

Wir wollen ein Unternehmen sein, das nicht nur technisch leistungsfähig ist, sondern auch verantwortungsvoll agiert, die Entwicklung seiner Mitarbeitenden aktiv fördert und sich proaktiv den Herausforderungen der Zukunft stellt. In diesem Verständnis begreifen wir Nachhaltigkeit als zentrales Leitprinzip, das unser Handeln heute prägt und unsere Ausrichtung für die kommenden Jahre bestimmt.



Leistungsportfolio

Unser Portfolio umfasst ein breites Spektrum an Maschinen und Anlagen für die Verarbeitung, Formgebung und Aufbereitung von Gummi- und Kunststoffmaterialien. Neben den Anlagen selbst entwickeln und fertigen wir weitere technische Systeme für verschiedene industrielle Anwendungsbereiche. Unter anderem Lösungen für die thermische und mechanische Behandlung von Materialien, Pressen für kontinuierliche und diskontinuierliche Prozesse sowie Maschinen zur Herstellung von Halbzeugen und technischen Produkten.

Wir planen, konstruieren, fertigen und montieren unsere Anlagen an unseren Standorten selbst und begleiten deren Integration in bestehende Produktionsprozesse. Ergänzend bieten wir Retrofit-Leistungen, Serviceaufgaben und die maschinelle Bearbeitung einzelner Komponenten an.

INNENMISCHER

Diese Anlage werden für die Aufbereitung von Gummi- und Elastomercompounds eingesetzt. Sie übernehmen zentrale Funktionen in Misch- und Vorbereitungsprozessen und werden bei uns vollends entwickelt und gefertigt. Die Anlagen unterstützen stabile, reproduzierbare Materialeigenschaften und finden Anwendung in verschiedenen Bereichen der Gummi- und Automobilindustrie.



WALZWERKE

Diese dienen der Plastifizierung, Vormischung und Homogenisierung von Gummimischungen. Sie sind in vielen Produktionsschritten essenziell. Auch diese Anlagen werden gänzlich von konstruiert und hergestellt.



KALANDER

Eine Maschine, welche zur Herstellung fortlaufender Bahnen oder Folien aus Gummi- und Kunststoffmischungen eingesetzt wird. Sie ermöglichen definierte Materialdicken und gleichmäßige Oberflächenqualitäten und finden Anwendung unter anderem in der Textil-, Bodenbelags- und Gummiindustrie.



ROTATIONSPRESSE

Pressen welche zur kontinuierlichen Formgebung von Gummiprofilen und Halbzeugen zum Einsatz kommen. Sie arbeiten mit definierten Druck- und Temperaturparametern, um konstante Produkteigenschaften zu gewährleisten. Wir entwickeln und fertigen diese Anlagen selbst.



RECYCLING

Hierbei stellen wir Anlagen zur mechanischen Aufbereitung von Gummi- und Kunststoffmaterialien her. Diese Systeme ermöglichen die Rückgewinnung und Wiederverwertung von Produktionsresten oder Altmaterialien, wo-durch Ressourcen geschont und Materialkreisläufe unterstützt werden. Die Anlagen sind für den industriellen Dauerbetrieb ausgelegt.



REAKTRUDER FÜR SORTENREINES RECYCLING

Reaktruder dienen der teilweisen Rückführung vernetzter Gummimaterialien in erneut verarbeitbare Ausgangsstoffe. Durch thermisch-mechanische Verfahren lassen sich Reststoffe oder Altgummi wieder in Mischprozessen nutzen. Wir entwickeln entsprechende Maschinenkonzepte, die die Kreislaufführung von Gummimaterialien industriell unterstützen.



Ergänzend zur Fertigung der Sondermaschinen bietet wir verschiedene Dienstleistungen entlang des gesamten Anlagenlebenszyklus an.

ANLAGENBAU

Im Anlagenbau planen und realisieren wir vollständige Produktions- und Prozesslösungen, einschließlich Konstruktion, Fertigung, Montage und Inbetriebnahme.

AUTOMATION

Im Bereich Automation entwickeln wir elektrische Steuerungs- und Automatisierungskonzepte, programmieren Steuerungssysteme und integrieren sensorische und sicherheitstechnische Komponenten.

RETROFIT

Zusätzlich übernehmen wir Serviceleistungen wie Wartung, Instandhaltung, Ersatzteilmanagement und Modernisierung bestehender Anlagen, um deren Funktionsfähigkeit und Lebensdauer langfristig zu sichern.

Unsere Maschinen und Dienstleistungen werden in unterschiedlichen Industrien eingesetzt. Darunter Gesundheits-, die Reifen-, Gummi- und Textilindustrie. Wir belieferten im Berichtszeitraum 2024 rund 137 Kunden, überwiegend in Deutschland und Europa, vereinzelt auch weltweit. Unsere Wertschöpfung basiert auf einem breiten Lieferantennetzwerk mit etwa 725 überwiegend deutschen und europäischen Partnern.

Kundenländer 2024



Unternehmensführung

Das Unternehmen ERMAFA ist Teil der Saronda Beteiligungs- und Verwaltungs- GmbH mit Sitz in Österreich. Der Betrachtungskreis dieses Berichtes konzentriert sich ausschließlich auf die ERMAFA mit ihren Standorten in Chemnitz bzw. Ellefeld. Diese wird durch unsere Geschäftsführung bzw. unser Management Board vertreten, welche in diesem Fall das höchste Kontrollorgan (kurz: hKO) ist. Seit 2024 vertritt Stefan Fuhrmann diese Position. Dieser ist operativ in die Tätigkeiten des Unternehmens mit eingebunden.

Rolle des **hKO** bei der **Strategieentwicklung** nachhaltige Entwicklung



Rolle des **hKO** bei der **Einbeziehung** von **Stakeholdern**



Eigenschaften des hKO	Stefan Fuhrmann (m) Geschäftsführung
Geschäftsführend	Ja
Unabhängigkeit	Nein (Beteiligung Saronda GmbH, AT)
Amtszeit des Mitgliedes	Seit 2023 Prokura Seit 2024 Geschäftsführung
Unterrepräsentierte Gruppe	Nein
Stakeholdervertretung	Ja (Beteiligung Saronda GmbH, AT)
Kompetenzen Nachhaltigkeitsmanagement	Ja

Die Besetzung unseres höchsten Kontrollorgans ist erfolgte auf Grundlage fachlicher Eignung sowie persönlicher Entwicklung innerhalb unseres Unternehmens.

Nominierungskriterien des hKO	Stefan Fuhrmann (m) Geschäftsführung
Ansichten Stakeholder	Nein
Diversität	Nein
Unabhängigkeit	Nein (Beteiligung Saronda GmbH, AT)

Unsere Geschäftsführung bildet sowohl das leitende Organ als auch den Vorsitz des Kontrollorgans. Eine Trennung dieser Funktionen besteht nicht. Da im aktuellen Gefüge keine Interessenkonflikte vorliegen, wurden bislang keine besonderen Mechanismen zur Vermeidung oder Offenlegung solcher Konflikte etabliert. Die Gesellschafter (Saronda GmbH, AT) soweit erforderlich, werden in Entscheidungen eingebunden.

Die operative Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement wurde in erster Linie an die beauftragte Person für das Qualitätsmanagement übertragen. Informationen zum Stand des Nachhaltigkeitsmanagements und zu relevanten Entwicklungen erhalten wir kontinuierlich, unter anderem im Rahmen regelmäßiger Jour-Fixe-Runden, Managementreviews und themenbezogener Abstimmungen. Die endgültige Prüfung und Freigabe der Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt durch uns als Geschäftsführung.

Rolle des **hKO** bei der **Überprüfung** der **Wirksamkeit** von getroffenen Maßnahmen



Initiator **Leiter** **Umsetzer**

Rolle des **hKO** bei der **Beaufsichtigung** der **Sorgfaltspflicht**

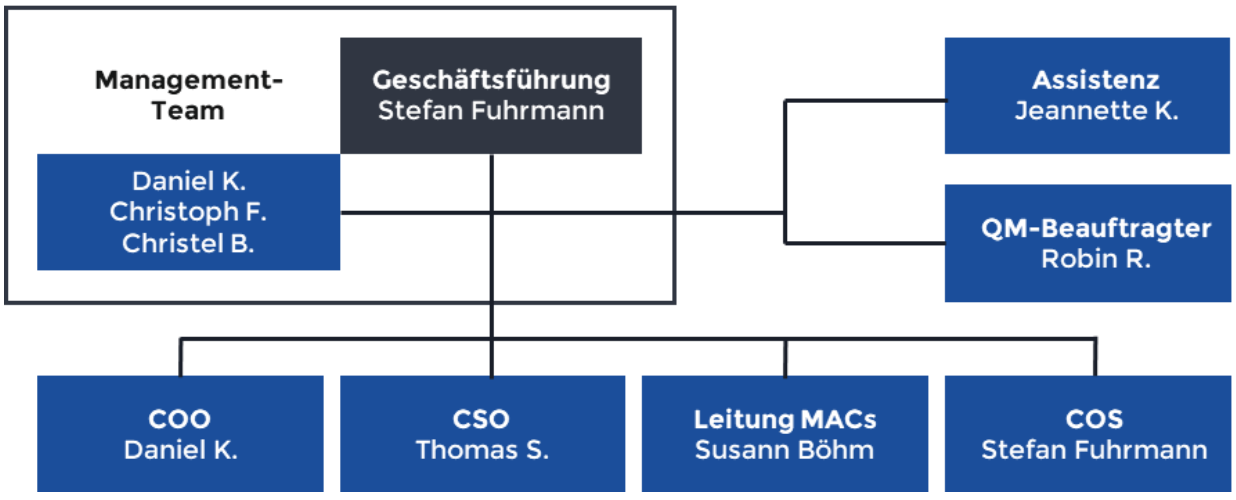


Initiator **Leiter** **Umsetzer**



Letzte Instanz

Organigramm ERMAFA



Ein formales Verfahren zur Bewertung der Leistung des Kontrollorgans existiert aktuell nicht. Ebenso erfolgt keine externe oder unabhängige Bewertung. Anpassungen in der Zusammensetzung oder Arbeitsweise würden bei Bedarf durch Impulse der Saronda GmbH erfolgen.

Die Vergütung der Geschäftsführung erfolgt in Form eines festen Geschäftsführerentgelts, ohne variable Bestandteile oder eine Kopplung an Nachhaltigkeitsziele. Für die übrigen Mitarbeitenden existiert ebenfalls kein fixes Vergütungssystem. Gehälter werden individuell vereinbart und gegenüber mit der Gesellschafterversammlung abgestimmt. Das Verhältnis der höchsten Jahresgesamtvergütung zum Median der Belegschaft innerhalb der ERMAFA liegt bei 1:4.

hKO: Mitgliedschaft in mehreren Gremien & Kontrollorganen

✗ **Nein**

hKO: Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten & Stakeholdern

✗ **Nein**

hKO: Vorhandensein von Mehrheitsanteilseignern

✗ **Nein**

hKO: Nahestehende Unternehmen mit Beziehungen

✓ **Ja***

Verfahren zur Festlegung der Vergütung des hKO	Beschreibung
Vorhandensein eines Vergütungsausschusses	Nein
Einbeziehung der Stakeholder (bspw. Gesellschafter)	Ja (Gesellschafterversammlung)
Hinzunahme eines Vergütungsberaters	Nein

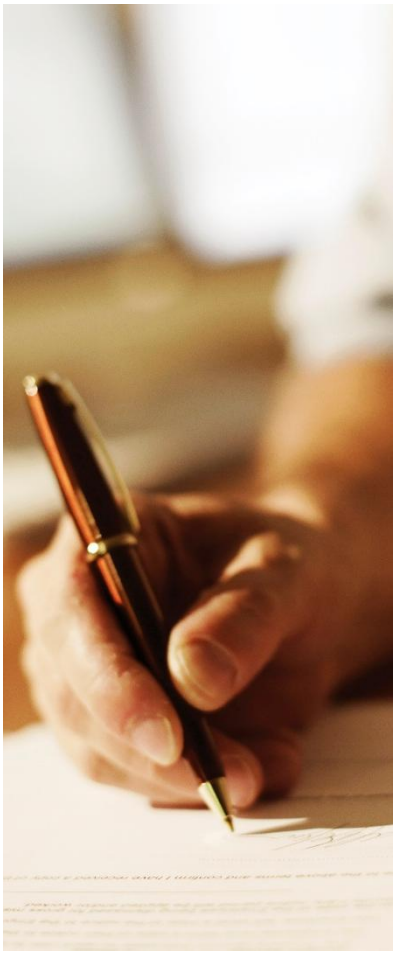
Im Berichtsjahr wurden uns keine kritischen Anliegen gemeldet. Zur Weiterentwicklung unserer eigenen Kenntnisse im Nachhaltigkeitsbereich nehmen wir regelmäßig an Weiterbildungen, Seminaren und Verbandsaktivitäten teil.

*Die ERMAFA Sondermaschinen GmbH in Chemnitz führt eine klassische Lieferantenbeziehung mit ihrer Schwesterfirma der TDE ERMAFA mit Sitz in Ellefeld.

Strategie für eine nachhaltige Entwicklung

Unsere strategische Ausrichtung im Bereich Nachhaltigkeit orientiert sich an den zentralen Leitlinien unserer Unternehmenspolitik und unserer Vision. Diese stellen die Grundlage dafür dar, ökologische, soziale und ökonomische Aspekte stärker in unsere Entscheidungen einzubeziehen und unsere Unternehmensentwicklung langfristig verantwortungsvoll auszurichten.

Im Rahmen unserer bestehenden Richtlinien verpflichten wir uns zur Einhaltung aller gesetzlichen Anforderungen und darüber hinaus, wie beispielsweise der CE-Konformität unserer Maschinen und Anlagen inklusive der zugrunde liegenden Normen. Sorgfaltsprüfung und eine explizite Verpflichtung im Sinne formalisierter Menschenrechte existiert aktuell noch nicht, gehen aber ein stückweit in unserer Unternehmenspolitik und im Qualitätsmanagement auf.



Praktiken für eine nachhaltige Entwicklung	Beschreibung
Vorhandensein einer **Anwendungserklärung** des hKO für eine nachhaltige Entwicklung der Organisation	Ja (siehe NHB)
Vorhandensein einer **Verpflichtungserklärung** der Organisation für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln	Nein
> *Verpflichtungserklärung:* Durchführung Sorgfaltspflicht	Nicht vorhanden
> *Verpflichtungserklärung:* mit Bezug zu OECD o.ä. Leitlinien	Nicht vorhanden
> *Verpflichtungserklärung:* Durchführung Vorsorgeprinzip	Nicht vorhanden
> *Verpflichtungserklärung:* Achtung der Menschenrechte	Nicht vorhanden
> *Verpflichtungserklärung:* öffentlich zugänglich	Nicht vorhanden
> *Verpflichtungserklärung:* Genehmigungsebene	Nicht vorhanden
> *Verpflichtungserklärung:* Betrifft alle Geschäftsaktivitäten	Nicht vorhanden

Grundsätzlich erfassen wir tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen im Rahmen unserer Prozesse, insbesondere über das Arbeitsschutzmanagement, Betriebsbegehungen, 8D-Analysen sowie technische Maßnahmen zur Risikominderung. Bei schwerwiegenden Abweichungen werden Sofortmaßnahmen eingeleitet.

Mitgliedschaften in **Industrieverbänden**

wdk Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie e. V.

VDMA



Verstöße gegen wesentliche Gesetze im Berichtszeitraum

2024 = 0

Für Beschwerden oder Anliegen stehen interne wie externe Meldewege offen. Einzelpersonen können jederzeit Hinweise zu verantwortungsvollem Wirtschaften oder zur nachhaltigen Produktgestaltung einreichen oder sich dahingehend von uns beraten lassen. Eine strukturierte Beschwerde- oder Hinweisgeberlösung wird mit dem Jahr 2026 angestrebt. Stakeholder wie Mitarbeitende, Berufsgenossenschaft oder Behörden werden bei Bedarf mit einbezogen. Die Wirksamkeit von Maßnahmen wird dauerhaft von uns durch Rückmeldungen bestätigt.

Mitgliedschaften in **sonstigen Netzwerken**

KOLLEGTIV Chemnitz

azur ALLIANZ ZUKUNFT REIFEN

1.2 Methodik der Berichterstellung

Von Beginn an haben wir uns mit diesem Nachhaltigkeitsbericht zwei Ziele gesetzt. Zum einen, einen klaren Ausgangspunkt für unsere künftige nachhaltige Unternehmensentwicklung zu schaffen. Das bedeutet zu verstehen, was Nachhaltigkeit für die Firma ERMAFA Sondermaschinen- und Anlagenbau GmbH konkret bedeutet und welche Nachhaltigkeitsthemen für unsere Organisation besonders relevant sind. Zum anderen dient der Bericht als Ausgangspunkt für eine künftige EcoVadis-Zertifizierung, um unsere tatsächlichen nachhaltigen Tätigkeiten noch einmal auf den Prüfstand stellen zu lassen.

Um strukturiert vorzugehen, haben wir uns in einem ganztägigen Workshop unter anderem mit folgenden Leitfragen beschäftigt:
Was bedeutet Nachhaltigkeit im unternehmerischen Kontext? Wo steht ERMAFA heute? Welche positiven und negativen Auswirkungen haben unsere Tätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft? Und welche strategischen Ansätze lassen sich daraus für eine integrierte Nachhaltigkeitsstrategie ableiten? Zur systematischen Bearbeitung der Fragen haben wir den international anerkannten Standard der Global Reporting Initiative (GRI) herangezogen. Im ersten Schritt wurden die wesentlichen Anspruchsgruppen von ERMAFA identifiziert und analysiert. Dabei wurde bewertet, welche Erwartungen diese Gruppen an unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten haben und welchen Einfluss sie auf unser Handeln ausüben.



Darauf aufbauend erfolgte eine Bewertung der relevanten Nachhaltigkeitsthemen aus der sogenannten Inside-Out-Perspektive, also anhand ihrer tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen auf Umwelt, Menschen und Wirtschaft. Die Ergebnisse dieser Analyse bildeten die Grundlage für unsere Wesentlichkeitsbewertung. Darüber hinaus sind sämtliche wesentlichen Themenfelder Betrachtungsgegenstand dieses ersten Nachhaltigkeitsberichtes.

In einen anschließenden Strategieworkshop wurden erste potenzielle sowie bereits geplante Maßnahmen festgehalten und eruiert, um zentrale Handlungsfelder zu definieren und einen ersten Rahmen für zukünftige Entwicklungs- und Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Am Ende des Prozesses stand die Durchführung einer EcoVadis-Zertifizierung, welche nicht nur mit den Nachhaltigkeitsbericht gefüttert wurde, sondern auch mit sämtlichen Betriebsvereinbarungen, Verfahrensanweisungen und Richtlinien, welche innerhalb der ERMAFA in den letzten Jahren entstanden sind.

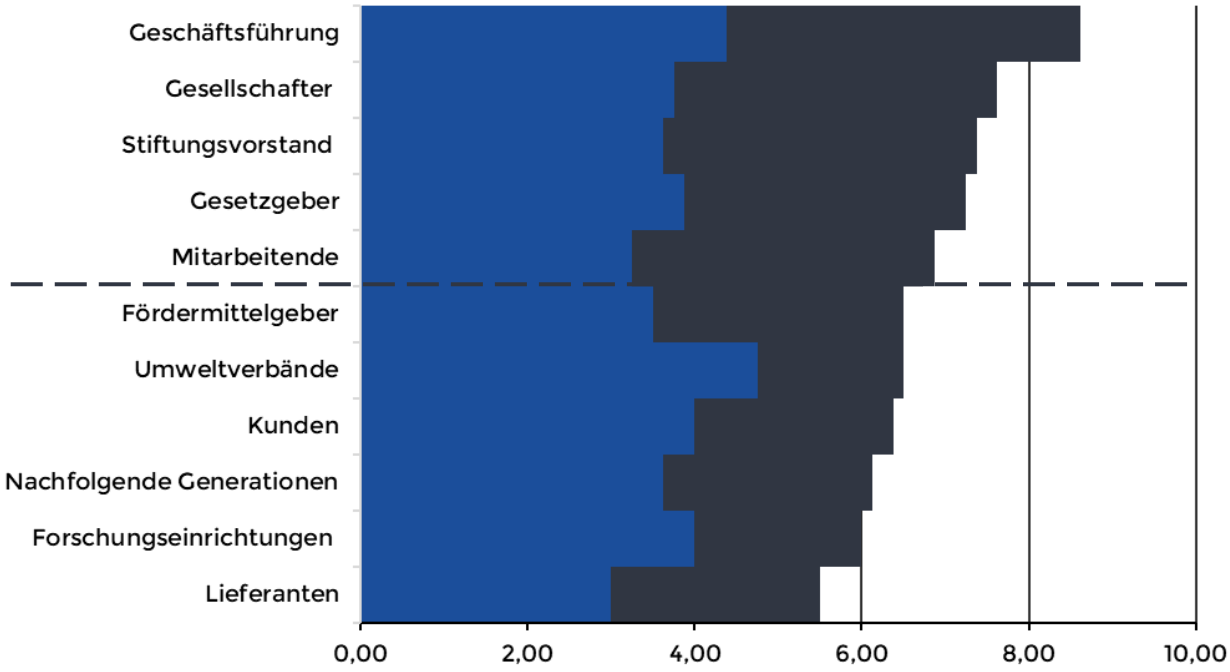


Ansprechpersonen
Nachhaltigkeitsbericht

Leitung Qualitätsmanagement
0371 334281-0

1.3 Untersuchung Interessengruppen

Der Prozess unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung sieht vor, dass wir sämtliche Stakeholder identifizieren und ihre Bedeutung für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens bewerten. Diese Interessens- bzw. Anspruchsgruppen befinden sich sowohl innerhalb der ERMAFA als auch in unserem externen Umfeld. Sie haben ein direktes oder indirektes Interesse an unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten und können diese, abhängig von ihrer Rolle und Beziehung zur Organisation, positiv wie negativ beeinflussen.



Im Zuge dieses Prozesses kristallisierten sich vier wesentliche Stakeholdergruppen als besonders relevant für ERMAFA heraus. Im Folgenden betrachten wir die vier wichtigsten Gruppen unter den Gesichtspunkten ihres Interesses an der ERMAFA und ihres Einflusses auf unsere Unternehmensentwicklung genauer:

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Diese trifft strategische Entscheidungen, steuert die Unternehmensentwicklung und verantwortet wesentliche Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Sie prägt die Unternehmensausrichtung, legt Prioritäten fest, schafft organisatorische Voraussetzungen und stellt sicher, dass wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte angemessen berücksichtigt werden.



GESELLSCHAFTER

Vertreten durch Beteiligungsgesellschaft, haben die Gesellschafter einen großen Einfluss auf die langfristige Ausrichtung des Unternehmens. Sie stellen Stabilität und Kontinuität sicher sowie begleiten strategische Entscheidungen. Ihre Perspektive stärkt verantwortungsvolle Unternehmensführung und nachhaltige Entwicklung gleichermaßen.



GESETZGEBER

Gesetzliche Vorgaben bestimmen maßgeblich die Rahmenbedingungen für Produktion, Arbeitsschutz, Energieeffizienz, Produktsicherheit und Compliance. Änderungen im Rechtsrahmen beeinflussen direkt unsere Unternehmenspraxis.



MITARBEITENDE

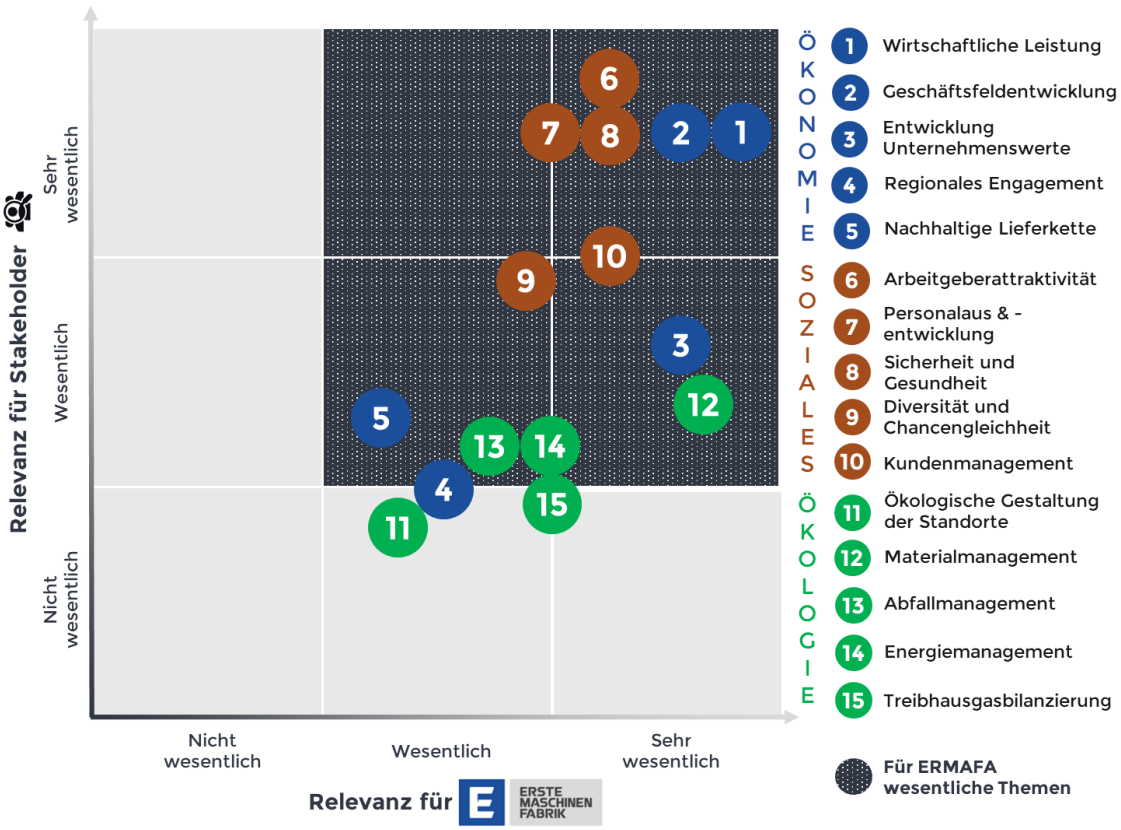
Wissen, Erfahrung und Engagement unserer Mitarbeitenden sind die Grundlage unserer Leistungsfähigkeit. Sie prägen Qualität, Sicherheit und Innovationskraft der Organisation nachhaltig. Gleichzeitig beeinflussen ihre Bedürfnisse und Rückmeldungen betriebliche Entscheidungen, weshalb ihre Einbindung wesentlich für nachhaltige Unternehmensentwicklung ist.



1.4 Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse zeigt, welche Nachhaltigkeitsthemen für die ERMAFA Sondermaschinen- und Anlagenbau GmbH von strategischer Bedeutung sind. Besonders wesentlich sind Themen an der Schnittstelle von ökonomischer Stabilität und sozialer Verantwortung, wie bspw. wirtschaftliche Leistung, die Geschäftsfeldentwicklung sowie die Weiterentwicklung unserer Unternehmenswerte. Im sozialen Bereich bestätigte sich eine hohe Bedeutung von Personalentwicklung sowie die Arbeitgeberattraktivität. Diese Themen besitzen für unsere Stakeholder eine zunehmende Relevanz, während sie für uns als mittelständisches Unternehmen ebenfalls an strategischer Bedeutung gewinnen. Im ökologischen Bereich wurden insbesondere Materialmanagement, Abfallmanagement und Energiemanagement als wichtige Handlungsfelder für die ERMAFA identifiziert.

Weitere Themen wie regionale Verantwortung, nachhaltige Lieferketten sowie die ökologische Gestaltung unserer Standorte befinden sich an der Grenze zum Relevanzbereich. Sämtliche wesentlichen Themen bilden die Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht und zukünftige Fokusthemen.



ERSTE MASCHINEN FABRIK

2 GOVERNANCE

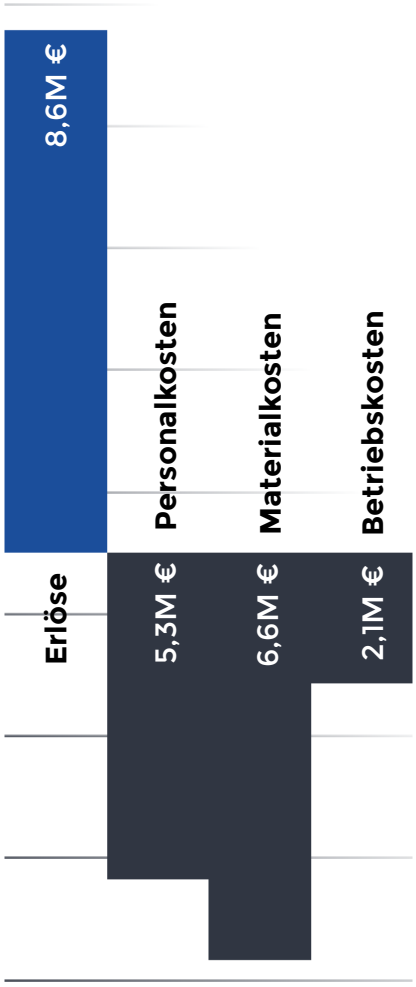


2.1 Wirtschaftlicher Erfolg

Unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bildet die Grundlage für die Stabilität und Weiterentwicklung der ERMAFA Sondermaschinen- und Anlagenbau GmbH. Die Kostenstruktur (siehe Abbildung) unserer Organisation ist durch hohe Material- und Personalkosten geprägt. Dies resultiert aus der materialintensiven Fertigung komplexer Sondermaschinen sowie dem hohen Anteil qualifizierter Facharbeit in Konstruktion, Produktion und Montage. Betriebskosten spielen eine kleinere Rolle und umfassen vor allem Energie-, Miet- und Verwaltungsausgaben.

Ein einbehaltener oder ausgeschütteter Gewinn wurde für das Berichtsjahr nicht ausgewiesen. Im Berichtsjahr erhielten wir finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand zur Förderung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Diese Mittel leisten einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer technischen Lösungen und Innovationsvorhaben. Darüber hinaus bestehen keine weiteren staatlichen Zuschüsse, Steuererleichterungen oder Beteiligungen.

Kosten- & Erlösstruktur 2024





Finanzielle Unterstützung
Öffentliche Hand

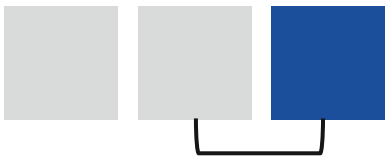
217.555,00 €

Bezüglich der ökonomischen Auswirkungen des Klimawandels ergaben sich für uns im Berichtsjahr keine direkten finanziellen Belastungen. Gleichwohl zeigte die Analyse, dass mittel- bis langfristig neue Herausforderungen entstehen können. Dazu zählen steigende Durchschnittstemperaturen, die höhere Anforderungen an Kühlung oder klimatische Arbeitsbedingungen mit sich bringen, sowie zunehmende Erwartungen seitens unserer Kunden, hinsichtlich Umwelt- und Energiemanagement. Bereits heute beobachten wir verstärkte Anfragen zu Zertifizierungen wie ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001 sowie zur Berechnung von CO_2-Fußabdrücken. Vor diesem Hintergrund werden wir unser Risikomanagement in den kommenden Jahren systematisch erweitern und Umwelt- und Sozialkriterien stärker integrieren.

Im Rahmen präventiver Maßnahmen haben wir im Berichtsjahr die Arbeitsbedingungen klimagerechter gestaltet, Ventilatoren werden an Hitzetagen bereitgestellt und eine dauerhafte Getränkeversorgung für alle Mitarbeitende wird sichergestellt. Künftig planen wir einen unternehmensweiten Hitzeschutzplan sowie weitere technische Anpassungen, um möglichen klimabedingten Auswirkungen vorzubeugen.

Insgesamt zeigt sich, dass die wirtschaftliche Leistung von ERMAFA in einem Umfeld erfolgt, das zunehmend durch externe Nachhaltigkeitsanforderungen geprägt ist.

Entwicklung klimabedingter **regulatorischer** Risiken



ZUNEHMEND

- Kommende Normen & Gesetze
- CE-Anpassungen
- ISO-Anforderungen

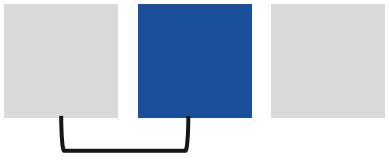
Entwicklung klimabedingter **Kundenanforderungen**



STAGNATION

- Nachfragen ISO14001 etc.
- CO_2-Abfragen

Entwicklung klimabedingter **physischer** Risiken



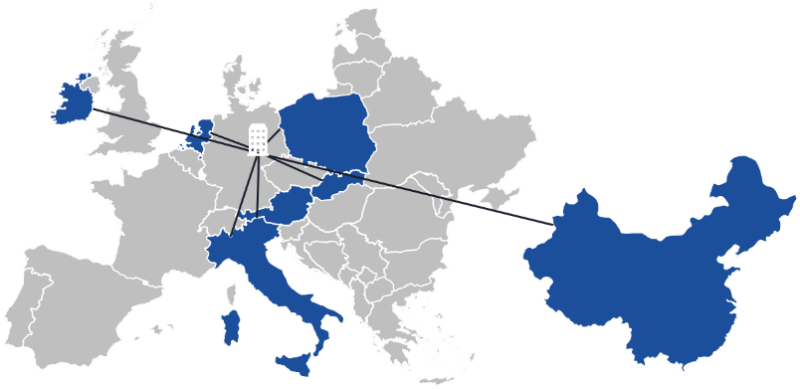
ZUNEHMEND

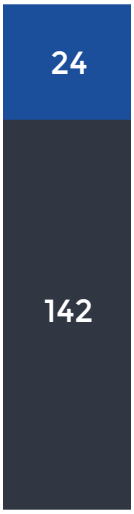
- Hitzeschutzmaßnahmen
- Klimaanlagen, Energiebedarf

2.2 Lieferantenmanagement

Unser Lieferantenmanagement basiert auf einem umfangreichen und überwiegend lokalen, also deutschen und darüber hinaus europäischen Netzwerk. Eine systematische Überprüfung neuer Partner anhand von Umweltkriterien bzw. Sozialkriterien erfolgte im Berichtszeitraum noch nicht. Jedoch ab dem Jahr 2026 soll dies schrittweise integriert werden. Da wir im Berichtsjahr keine Umweltbewertungen bzw. Sozialbewertungen durchgeführt haben, wurden innerhalb unserer Lieferkette auch keine tatsächlichen oder potenziellen negativen Umweltauswirkungen und gesellschaftliche Auswirkungen festgestellt. Der Aufbau eines strukturierten Screening- und Bewertungsprozesses ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

Herkunftländer
Nicht-lokale Lieferanten

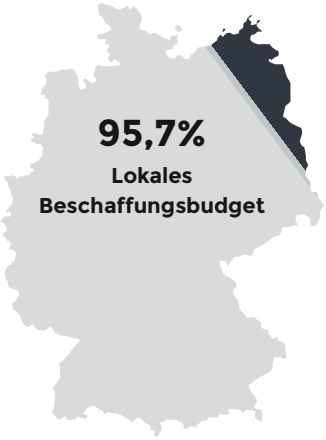




Neue Lieferanten im Berichtszeitraum

Bereits **bestehende** Lieferanten

Unsere internationalen Beschaffungen betreffen spezialisierte technische Komponenten, ohne dass sich klare Schwerpunktkategorien ergeben würden. Soziale Aspekte wie die Berücksichtigung menschenrechtlicher Kriterien wurden 2024 noch nicht systematisch in unsere Lieferantenauswahl eingebunden. Wir planen jedoch, unsere Lieferantenselbstauskunft ab 2026 mittels ökologischer und sozialer Kriterien zu erweitern, um Risiken und Auswirkungen in unserer Lieferkette künftig transparent erfassen und gezielt steuern zu können.



2.3 Kundenverantwortung

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Kunden haben für uns einen hohen Stellenwert. Unsere Maschinen werden gemäß den geltenden Richtlinien konstruiert, gefertigt und geprüft. Alle Produktkategorien, die wir herstellen, werden zu 100 % im Hinblick auf Sicherheitsanforderungen bewertet. Diese Prüfungen umfassen interne Tests, Abnahmen beim Kunden sowie kontinuierliche Verbesserungsprozesse, die wir aus Praxiserfahrungen und Einzelfällen ableiten.



Verstöße im Zusammenhang mit der Gefährdung der Kundengesundheit	Beschreibung
Verstöße gegen Vorschriften, die ein **Bußgeld** oder eine Sanktion zur Folge hatten	Nein
Verstöße gegen Vorschriften, die eine **Mahnung** oder eine Sanktion zur Folge hatten	Nein
Verstöße gegen **freiwillige Verhaltensregeln**	Nein

Auch im Bereich der Produktinformationen und Kennzeichnung erfüllen wir alle relevanten gesetzlichen Anforderungen. Unsere Maschinen werden mit CE-Kennzeichnung und einem individuellen Typenschild versehen. Zudem dokumentieren wir Herkunft und Zusammensetzung der eingesetzten Komponenten über eine detaillierte Stückliste, die durch Konstruktion und Einkauf gepflegt wird. Alle Produktkategorien, für die Kennzeichnungspflichten bestehen, werden vollständig überprüft.

Verstöße im Zusammenhang mit der Produktkennzeichnung	Beschreibung
Verstöße gegen Vorschriften, die ein **Bußgeld** oder eine Sanktion zur Folge hatten	Nein
Verstöße gegen Vorschriften, die eine **Mahnung** oder eine Sanktion zur Folge hatten	Nein
Verstöße gegen **freiwillige Verhaltensregeln**	Nein

ERSTE MASCHINEN FABRIK

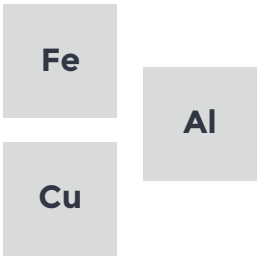
3 ÖKOLOGIE



3.1 Materialmanagement

Unser Materialeinsatz ist aufgrund unseres Sondermaschinenbaus überwiegend material- und ressourcenintensiv. Wir verarbeiten hauptsächlich nicht-erneuerbare Werkstoffe wie Stahl, Aluminium, Kupfer sowie technische Kunststoffe wie POM, PA oder PVC. Ein Großteil dieser Komponenten stammt aus Deutschland und anderen EU-Ländern, da wir auf geprüfte Qualität, kurze Lieferwege und verlässliche Normstandards angewiesen sind. Ergänzend verwenden wir spezifische Materialien wie Gummi- und Kautschukmischungen, für die teilweise herstellerbezogene Nachweispflichten bestehen.

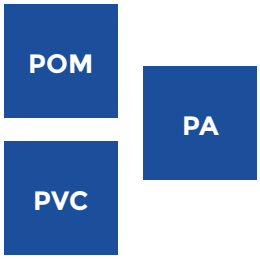
Meist verwendeten Metalle



Kategorie	Materialart oder -bezeichnung	Materialverbrauch in [kg, l]
Rohstoffe	Stahl	122.800 kg
	Aluminium	3.500 kg
	Kunststoff (POM)	500 kg
Hilfs- & Betriebsstoffe	Schmierstoffe	1.680 l
	Öle	815 l
	Sonstige	1.000 l
Halbfertigerzeugnisse und Teile	Eisenwaren	4.300 kg
	Kaufteile & Normteile	1.000 kg
Verpackungsmaterialien	PVC-Verpackungen	500 kg

Im Bereich der Verpackungsmaterialien greifen wir hauptsächlich auf Noppenfolie, Stretchfolie sowie Wellpappe zurück. Ein Teil dieser Materialien, wie Holzpaletten oder Kartonagen, werden wiederverwendet oder durch Lieferanten zurückgenommen. Dadurch erreichen wir bei einzelnen Verpackungsmaterialien teilweise eine 100% Wiederverwendungsquote. Gleichzeitig entsteht jedoch aufgrund der Vielzahl an Waren- und Materialgruppen ein heterogener Materialmix, dessen systematische Erfassung wir durch die Einführung eines neuen Warenwirtschaftssystems ab 2026 verbessern wollen.

Meist verwendeten Kunststoffe



In unserem Betrieb fallen unterschiedliche Abfallarten an, darunter Kunststoffreste, Papier und Kartonagen, Restmüll sowie metallische Abfälle. Diese werden durch externe Dienstleister wie Veolia und Becker fachgerecht entsorgt. Einige Betriebsstoffe wie Putztücher werden im Tauschsystem geführt, wodurch Abfall reduziert und Stoffkreisläufe verlängert werden können. Perspektivisch möchten wir zudem den Anteil an recycelten Materialien erhöhen und Materialeffizienz systematischer in unsere Konstruktions- und Beschaffungsprozesse integrieren.

Gesamtmaterialaufkommen
im Berichtszeitraum 2024

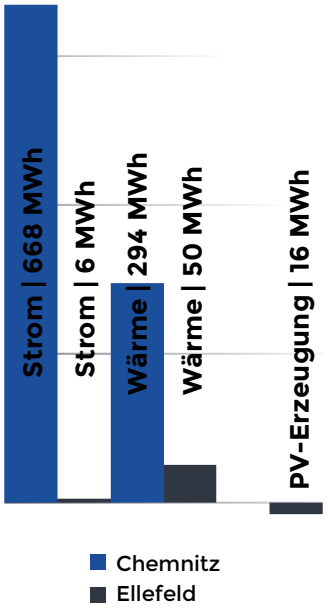
132.952,35 kg



3.2 Energie und Emission

Unser Energieverbrauch ist ein zentraler Bestandteil unserer betrieblichen Umweltwirkungen. Er resultiert primär aus der Nutzung unseres Maschinenparks, der Hallen- und Bürobeleuchtung, der IT-Infrastruktur, des Druckluftsystems sowie der Wärmeversorgung. Wir beziehen Strom und Wärme über externe Versorger. In Chemnitz erfolgt die Wärmeversorgung über Fernwärme, während in Ellefeld Gas zur Beheizung eingesetzt wird. Der Standort in Ellefeld verfügt darüber hinaus über Photovoltaikanlagen, die wir zur Eigenstromproduktion nutzen. Der gewonnene Strom fließt dabei in Ellefeld sowohl in die ERMAFA als auch in die Schwesterfirma, welche ebenfalls an den Standort ansässig ist. Damit können wir einen Teil unseres Strombedarfs durch erneuerbare Energie aus eigener Produktion abdecken.

Stromverbrauch & Wärmeverbrauch 2024





Unser Fuhrpark umfasst 23 Fahrzeuge, darunter Dienst- und Poolfahrzeuge. Herausforderungen bestehen insbesondere bei der Elektrifizierung des Fuhrparks an unserem Standort Chemnitz, da die derzeitige Infrastruktur des Industrieparks, in welchen wir eingemietet sind, hierfür nur eingeschränkt geeignet ist. In Ellefeld verfügen wir hingegen bereits über eigene Lademöglichkeiten. Im Berichtszeitraum setzten wir verschiedenste Maßnahmen zur Energieeinsparung um.

Energieeinsparmaßnahmen 2024

- Umrüstung auf LED-Beleuchtung (Halle und Verwaltung)
- Austausch alter IT-Hardware
- Dämmung bestimmter Gebäudeteile
- Anpassung Schaltzeiten
- Digitalisierung Lichtsteuerung

Die Treibhausgasemissionen von ERMAFA wurden für das Jahr 2024 erstmals vollständig nach dem GHG Protocol bilanziert. Insgesamt verursachten wir 944,43 t CO_2e nach Sicherheitsaufschlag. Die Emissionen verteilen sich auf alle drei Scopes.



SCOPE 1

umfasst direkte Emissionen aus Quellen, die im Eigentum des Unternehmens stehen oder von ihm kontrolliert werden, wie beispiels-weise Emissionen aus der Verbrennung fossiler Brennstoffe in betriebseigenen Anlagen und Fahr-zeugen.

Die direkten Emissionen beliefen sich im Berichtsjahr auf **46,32 t CO_2e** und ergeben sich im Wesentlichen aus dem Gasverbrauch für die Hallenbeheizung in Ellefeld sowie dem Diesel- und Benzinverbrauch unseres Fuhrparks. Kältemittel verursachten keine Emissionen, da keine Verluste oder Nachfüllmengen auftraten.



SCOPE 2

bezieht sich auf indirekte Emissionen aus dem Energiebezug, insbesondere durch den Verbrauch von eingekaufter Elektrizität, Dampf, Wärme und Kälte. Diese Emissionen entstehen bei der Erzeugung der Energie, die das Unter-nehmen nutzt.

Die indirekten energiebezogenen Emissionen lagen bei **14,48 t CO_2e** und resultieren aus dem extern bezogenen Strom beider Standorte. Durch den Betrieb unserer Photovoltaikanlagen konnten wir den bilanzierten Strombezug reduzieren, wobei ein Teil der erzeugten Energie eingespeist wurde und der Eigenverbrauch direkt zur Senkung des emissionsrelevanten Strombedarfs beigetragen hat.



SCOPE 3

umfasst alle weiteren indirekten Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, die sowohl vorgelagerte (z. B. Rohstoffbeschaffung, Transport) als auch nachgelagerte Prozesse (z. B. Nutzung und Entsorgung der Produkte) betreffen.

Mit **883,63 t CO_2e** stellen vor- und nachgelagerte Emissionen den größten Anteil unserer Gesamtemissionen dar. Besonders emissionsintensiv sind die eingekauften Waren und Dienstleistungen sowie die zugehörigen Transportprozesse. Diese Bereiche dominieren unsere Bilanz, da sowohl metallische Rohstoffe als auch externe Logistikstrukturen hohe vorgelagerte Emissionsfaktoren aufweisen. Weitere Beiträge ergeben sich aus energiebezogenen Vorketten etc.

Es wurden bisher keine Emissionsreduktionsziele festgelegt. Die Analyse zeigt jedoch leichten Handlungsbedarf, sowohl in internen Prozessen (z. B. Wärmetechnik, Fuhrpark, Energieeffizienz), als auch in der Lieferkette, wie beispielsweise durch Optimierung von Transportwegen und erhöhter Einsatz energieärmer produzierter Materialien.

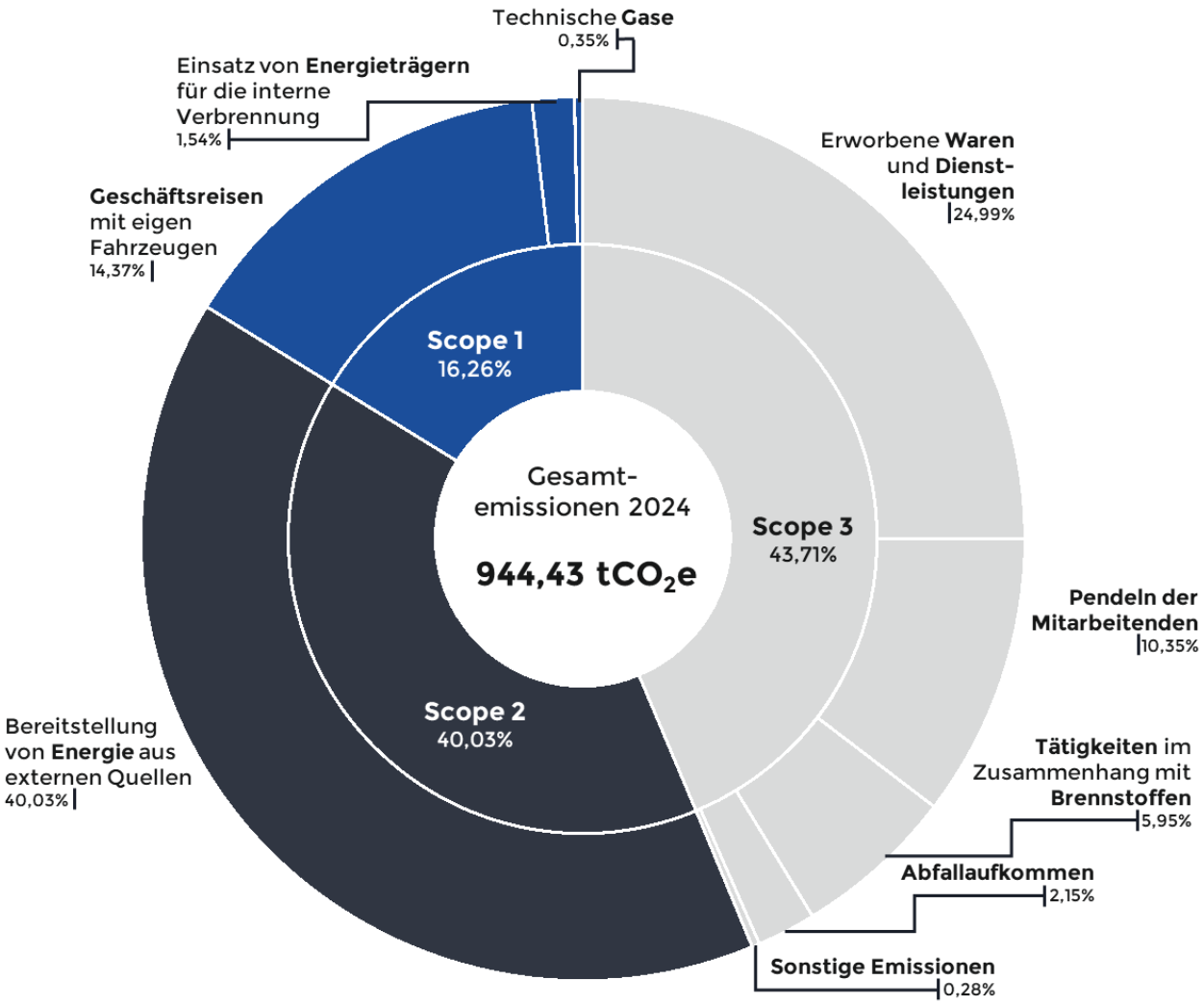
Für das Jahr 2025 planen wir, erneut eine vollständige THG-Bilanz zu erstellen. Ab 2026 sollen sukzessive Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen entwickelt werden, unter anderem durch Energieeffizienzsteigerungen, PV-Ausbau, verbesserte Transportprozesse sowie die Perspektive eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001.

Emissionen je Mitarbeiter

10,7 tCO_2e

Emissionen je € Umsatz

0,1001 CO_2e



ERSTE MASCHINEN FABRIK

4 SOZIALES



4.1 ERMAFA als Arbeitgeber

Unsere Belegschaft besteht zum Ende des Berichtsjahres aus 80 Mitarbeitenden. Ein Teil der Angestellten arbeitet in Teilzeit (siehe Abbildung), wobei dort ein klarer Schwerpunkt bei den weiblichen Angestellten liegt. Zwei Mitarbeitende nahmen im Berichtsjahr Elternzeit in Anspruch, davon kehrte eine Person anschließend regulär in das Unternehmen zurück. Der Großteil der Mitarbeitenden kommt aus Chemnitz und der näheren Region, wodurch wir regionale Wertschöpfung, kurze Pendelwege und enge Bindung an den Standort fördern. Abseits der Führungskräfte wurden sämtliche Mitarbeitenden aus dem lokalen Raum (50km um die Betriebsstätten) gewonnen.

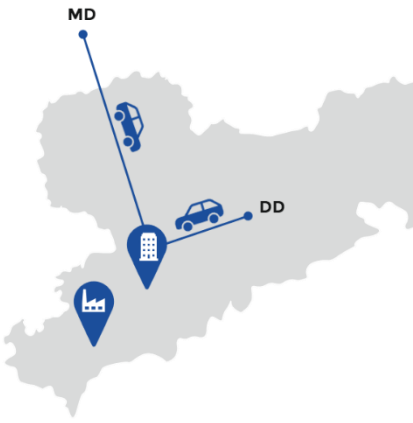


Quote **unbefristeter** Anstellungsverhältnisse

100%

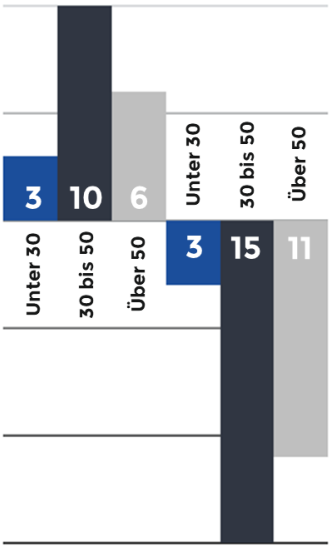
20% der Führungspositionen stammen aus dem lokalen Raum. Weite zurückzulegende Strecken sind Chemnitz-Dresden bzw. Chemnitz-Magdeburg. Alle Beschäftigten erhalten ein Gehalt, das über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Dieses Prinzip gilt konsistent für alle Beschäftigtengruppen, d.h. von der Produktion über Technik und Verwaltung bis hin zu Auszubildenden, Praktikanten und externen Auftragnehmern. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Einstiegsgehalt existieren nicht. Gleiche Rollen werden grundsätzlich gleich vergütet.

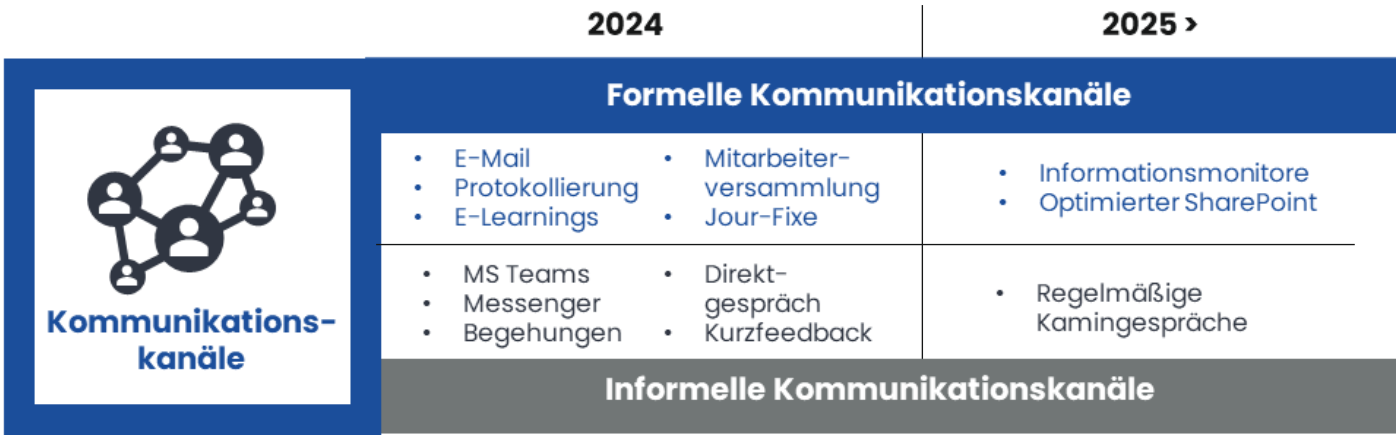
Weiteste **Entfernungen** Führungskräfte



Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen es vielen Mitarbeitenden, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren. Gleitzeitmodelle werden überall dort ermöglicht, wo es betriebliche Abläufe zulassen. In begründeten Situationen, etwa bei familiären Notwendigkeiten, werden zudem individuelle Anpassungen der Arbeitszeit ermöglicht. Die Personalfluktuation war im Jahr 2024 außergewöhnlich hoch, da ein Standort bzw. eine Abteilung aufgelöst wurde. Weitere Gründe für Mitarbeiterfreisetzungen waren individuelle Umorientierung, familiäre Gründe, nicht vorhandene Reisebereitschaft oder Kündigung während der Probezeit. Nichtsdestotrotz ist unsere Zielsetzung klar definiert und in Zukunft streben wir an ein stabiles Arbeitsumfeld zu schaffen und langfristige Beschäftigungsperspektiven zu sichern.

Mitarbeitenden-Fluktuation 2024

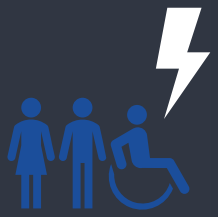




Unsere interne Kommunikation basiert auf Offenheit, Transparenz und direkten Ansprechpartnern. Die Geschäftsführung verfolgt eine ausgeprägte „offene Tür"-Politik und ist für Mitarbeitende jederzeit ansprechbar. Es gibt keine formale Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen, alle relevanten Anpassungen werden umgehend kommuniziert.

Diversität, Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Miteinander sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir behandeln alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen gleich. Bei Einstellungen, Beförderungen und Gehaltsentscheidungen sind ausschließlich Qualifikation und Leistung entscheidend. Erste Maßnahmen zur Barrierefreiheit wurden bereits umgesetzt, weitere sollen in den kommenden Jahren folgen. Beschwerden über Diskriminierung können vertraulich oder offen eingereicht werden.





Diskriminierungsvorfälle im Berichtszeitraum

0

Auch über die eigene Belegschaft hinaus übernehmen wir soziale Verantwortung. Dazu gehören bspw. jährliche Weihnachtsspenden oder Aufträge, welche an die Lebenshilfe vergeben werden. Wir versuchen dadurch lokale und gemeinnützige Organisationen aktiv unterstützen.

Darüber hinaus bestehen aktuell keine Verpflichtungen aus leistungs- oder beitragsorientierten Betriebsrenten. Über die gesetzliche Rente hinaus bieten wir aktuell keine betrieblichen Zusatzmodelle an, planen jedoch die Weiterentwicklung entsprechender Angebote.

Anzahl **schutzbedürftiger Gruppen** im Unternehmen

2

4.2 Personalentwicklung

Die kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ist für uns ein zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, individuelle Weiterbildungswünsche einzubringen. Diese prüfen wir hinsichtlich wirtschaftlicher Machbarkeit und betrieblichem Mehrwert und setzen diese gezielt um. Schulung und Entwicklung haben für uns einen hohen Stellenwert. Mit systematischen Schulungsprogrammen und regelmäßigen Weiterbildungen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden über aktuelles Fachwissen, technische Kompetenz und moderne Methodenkenntnisse verfügen. Darüber hinaus fördern wir dadurch Motivation und Leistungsbereitschaft innerhalb der Belegschaft.

Durch regelmäßige Entwicklungsgespräche unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, berufliche Ziele zu definieren und persönliche Entwicklungsschritte zu planen. Wir zeigen Perspektiven im Unternehmen auf und gestalten passende Weiterbildungsmaßnahmen, um interne Aufstiegschancen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern. Im Berichtszeitraum gaben wir rund 55.000 € für externe Schulungen aus, welche vor allem in Kooperation mit der hiesigen IHK und CRESTCOM stecken.

Wir sind ein aktiver Ausbildungsbetrieb und engagieren uns dafür, Nachwuchskräfte in technischen und kaufmännischen Berufen qualifiziert auszubilden. Wir bieten Ausbildungsplätze für Industriemechaniker und Bürokaufleute an. Darüber hinaus planen wir ab 2025/26 die Zusammenarbeit mit der BA Glauchau im Rahmen dualer Studiengänge, um junge Talente frühzeitig zu fördern und langfristig an unser Unternehmen binden zu können

Schulungs-**Stunden** 2024

∑ 1.228 Stunden	
18,5h je ♀	14,8h je ♂

Jährliche **Leistungs**-beurteilung

100% ♀	100% ♂

Interne Schulungen

- Arbeitsschutzschulungen
- Qualitätsmanagement
- Umweltschulungen
- etc.

Externe Schulungen

- Technische Schulungen
- Leadership Trainings
- etc.

Auszubildene 2024

0 ♀	3 ♂

4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

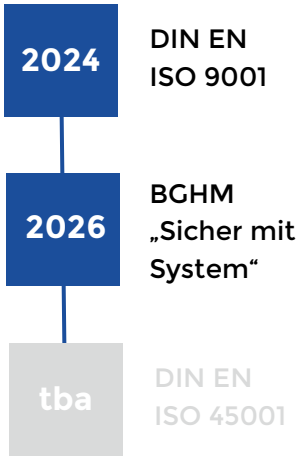
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind für uns zentrale Bestandteile einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten, arbeitsbedingte Unfälle und Gesundheitsrisiken zu vermeiden, gesetzlichen Anforderungen zuverlässig nachzukommen und eine gelebte Sicherheitskultur im Unternehmen weiter auszubauen.

Unser Arbeitsschutz ist organisatorisch in das bestehende Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 integriert, wodurch bereits zahlreiche sicherheitsrelevante Anforderungen abgedeckt werden. Wir werden dieses System in den kommenden Jahren weiter ausbauen

Eine zentrale Rolle nimmt dabei unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) ein, die uns umfassend in allen Fragen des Arbeitsschutzes unterstützt. Ihre klar definierten Verantwortlichkeiten sind in unseren zentralen Managementanweisung zum Arbeitsschutz festgehalten.

Über unsere Personalabteilung haben alle Mitarbeitenden Zugang zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen und Beratungen. Die Terminvergabe erfolgt flexibel anhand individueller Vorschläge. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt dabei strikt gemäß DSGVO. Der arbeitsmedizinische Dienst unterstützt uns zudem aktiv bei der Gefährdungsidentifikation und Risikominimierung, unter anderem durch die Teilnahme an Betriebsbegehungen und ASA-Sitzungen sowie über direkte Kommunikationswege mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Geschäftsführung.

Roadmap S&G-Management



Aufgaben Sifa ERMAFA



Ergänzend dazu sind geschulte Sicherheitsbeauftragte im Einsatz, die potenzielle Gefahren frühzeitig erkennen und aktiv in unser kontinuierliches Verbesserungsprogramm einbringen

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig im Bereich Sicherheit und Gesundheit geschult. Die Schulungen werden durch unsere externe Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt und decken zentrale Themen wie allgemeine Sicherheitsregeln, den Umgang mit Gefahrstoffen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, die Nutzung persönlicher Schutzausrüstung sowie den sicheren Umgang mit potenziell gefährlichen Tätigkeiten ab. Zur Unterstützung eines sicheren Arbeitsumfelds fördern wir zudem die systematische Arbeitsplatzgestaltung über unser internes 5S-System. Ergänzend haben wir Gefahrstoffbeauftragte als auch einen Brandschutzbeauftragte.

Durch verschiedenste präventive Maßnahmen, wie ergonomische Arbeitsplatzanpassungen fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Unsere bestehenden Strukturen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bauen wir schrittweise aus. Unser Ziel ist es, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu etablieren, das sowohl physische als auch psychische Aspekte berücksichtigt.

Prozesse ASA
ERMAFA



Arbeitsbedingte **Todesfälle** (Verletzungen)
0

Arbeitsbedingte **Todesfälle** (Erkrankungen)
0

Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen
4

Anzahl arbeitsbedingter Erkrankungen
239 Krankmeldungen

Anzahl Verletzungen (**schwere Folgen**)
1

Häufigsten Arten von Verletzungen
Augen- & Schnittverletzungen, Prellungen

Häufigsten Arten von Erkrankungen
Rückener., Atemwegser.

∑ 133.720 Stunden insgesamt gearbeitet

ERSTE MASCHINEN FABRIK

7 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE



In unserem Governance-Bereich verfolgen wir das Ziel, Verantwortung, Transparenz und Verlässlichkeit im gesamten Unternehmen zu stärken. Wir entwickeln unsere Strukturen konsequent weiter, um rechtliche Anforderungen sicher zu erfüllen, Risiken ganzheitlicher zu bewerten und nachhaltige Prinzipien verbindlich in der Organisation zu verankern. Durch klare Grundsätze, professionelle Prozesse und zeitgemäße Compliance-Instrumente schaffen wir eine robuste Grundlage für verantwortungsvolle Entscheidungen.



GOVERNANCE

Strategische Ausrichtung	Maßnahmenbeschreibung	Zeithorizont
Stärken von Transparenz, Regelkonformität & verantwortungsvoller Unternehmensführung	**Whistleblower-System:** Wir richten ein vertrauliches Hinweisgebersystem ein, um Compliance-Verstöße frühzeitig erkennen und sicher bearbeiten zu können.	(1 Jahr)
	Nachhaltigkeits-Verpflichtungserklärung: Wir formulieren eine verbindliche Erklärung, die unsere ökologischen und sozialen Grundsätze festlegt.	(1 Jahr)
	Zertifizierungen (AQAP/EDM-CSR): Wir bereiten notwendige Zertifizierungen vor, um neue Märkte zu erschließen und Qualitätsanforderungen zu erfüllen.	(1 Jahr)
	Umwelt- und Sozialkriterien in Risikoanalyse: Wir erweitern unser Risikomanagement um Nachhaltigkeitsaspekte, um potenzielle Auswirkungen systematisch zu berücksichtigen.	(1 Jahr)
	Interner Newsletter: Wir etablieren einen regelmäßigen Informationskanal, um Mitarbeitende zu Nachhaltigkeitsthemen zu informieren und einzubinden.	(1 Jahr)
Weiterentwickeln unsers Geschäftsmodells weiter und erhöhen von Marktpräsenz & Wettbewerbsfähigkeit.	**KI-Kaltakquise:** Wir nutzen KI-basierte Tools, um potenzielle Kunden effizienter zu identifizieren und anzusprechen.	(1 Jahr)
	Vertriebsausbau DACH & international: Wir erweitern unsere Vertriebsaktivitäten, um neue Regionen und Kundengruppen zu erschließen.	(1-5 Jahre)
	IFAT-Teilnahme: Wir präsentieren unsere Lösungen auf der IFAT, um uns im Bereich Umwelt- und Recyclingtechnologien strategisch zu positionieren.	(1-5 Jahre)

Strategische Ausrichtung	Maßnahmenbeschreibung	Zeithorizont
	Vertriebsteam vergrößern: Wir erhöhen unsere Vertriebskapazitäten durch zusätzliche Mitarbeitende, um Marktpotenziale besser auszuschöpfen.	(1-5 Jahre)
	Externe Konsulenten: Wir binden externe Experten ein, um unser Markt- und Vertriebshandeln strategisch zu unterstützen.	(1-5 Jahre)
	Neue Märkte prüfen: Wir analysieren die Eignung neuer Branchen, um unser Geschäftsmodell perspektivisch zu diversifizieren.	(1-5 Jahre)
Wir schaffen die strukturellen Voraussetzungen für eine langfristig zukunftsfähige Unternehmenspositionierung.	**Strategiefestlegung 2030:** Wir definieren unsere strategische Ausrichtung für die nächsten Jahre und legen klare Entwicklungsziele fest.	(1 Jahr)
	Eigener Standort: Wir prüfen den Aufbau eines eigenen Standortes, um Kapazitäten zu erweitern und unabhängiger agieren zu können.	(5-7 Jahre)
Wir stärken Kundennähe und entwickeln unser Leistungsangebot entlang zukünftiger Bedarfe weiter.	**Klimabedingte Kundenbedarfe (Retrofit):** Wir analysieren, wie der Klimawandel Anlagen unserer Kunden beeinflusst und entwickeln entsprechende Retrofit-Lösungen.	(1 Jahr)
	Services ausbauen: Wir erweitern unser Serviceangebot, um Kunden entlang des gesamten Maschinenlebenszyklus besser zu unterstützen.	(1-5 Jahre)
Wir erhöhen Effizienz, Transparenz und Datenqualität unserer Prozesse.	**Produktionsmonitoring:** Wir führen ein digitales Monitoring ein, um Produktions- und Energiekennzahlen transparent auszuwerten.	(1-5 Jahre)
	Warenwirtschaftssystem 2026: Wir modernisieren unser Warenwirtschaftssystem, um Material- und Prozessdaten effizienter zu steuern.	(1-5 Jahre)
Wir integrieren Nachhaltigkeitsprinzipien systematisch in alle Geschäftsprozesse.	**Umwelt- und Sozialkriterien integrieren:** Wir berücksichtigen ökologische und soziale Faktoren stärker in Entscheidungs- und Risikoabwägungen.	(1 Jahr)
	ISO-14001-Vorbereitung: Wir bereiten die Einführung eines Umweltmanagementsystems vor, um unsere Umweltleistung systematisch weiterzuentwickeln.	(1-5 Jahre)
Wir integrieren Nachhaltigkeitsprinzipien systematisch in alle Geschäftsprozesse.	**Lieferantenselbstauskunft:** Wir entwickeln eine standardisierte Selbstauskunft, um ökologische und soziale Risiken entlang der Lieferkette transparenter zu bewerten.	(1-5 Jahre)
Wir sichern digitale Integrität und schaffen robuste Standards für Informationssicherheit.	**Vertraulichkeitserklärungen erweitern:** Wir aktualisieren interne Vereinbarungen, um den Schutz sensibler Informationen zu stärken.	(1 Jahr)
	Rolle des Datenschutzbeauftragten schärfen: Wir definieren Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Datenschutzbeauftragten klarer.	(1 Jahr)

	Zusätzliche personelle Ressourcen: Wir stellen zusätzliche Kapazitäten bereit, um Datenschutz und Informationssicherheit effektiv umzusetzen	(1 Jahr)
	Datenplattform prüfen: Wir prüfen, wie eine zentrale Datenplattform aufgebaut werden kann, um Daten strukturiert und sicher zu verwalten.	(1 Jahr)
	Penetrationstests: Wir führen regelmäßige Schulungen und Tests durch, um die Sensibilität unserer Mitarbeitenden für IT-Sicherheit zu erhöhen.	(1-5 Jahre)
	QR-Code-Dokumentation: Wir entwickeln QR-basierte Maschinendokumentationen, um technische Informationen digital zugänglich zu machen.	(1-5 Jahre)
	Datenschutzmanagementsystem: Wir etablieren ein systematisches Datenschutzmanagement, das alle Prozesse, Verantwortlichkeiten und Prüfungen umfasst.	(5-7 Jahre)
Wir stärken unsere regionale Verankerung und leisten einen aktiven gesellschaftlichen Beitrag.	**Benefiz-/Sportprojekte:** Wir engagieren uns durch regionale Benefiz- oder Sportveranstaltungen für soziale und gemeinnützige Initiativen.	(∞)
	Weihnachtsspende: Wir unterstützen jährlich lokale Einrichtungen oder Projekte durch Spenden.	(∞)
	Zusätzliche Netzwerke prüfen: Wir prüfen eine mögliche Zusammenarbeit mit regionalen Gesundheitsakteuren bzw. den Beitritt in ein einschlägiges Netzwerk	(1 Jahr)
	190 Jahre ERMAFA 2027: Wir entwickeln ein Jubiläumsformat, das regionale Partner, Bildungseinrichtungen und Mitarbeitende einbindet.	(1-5 Jahre)
	Kooperationen mit Schulen & Universitäten: Wir bauen Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen auf, um Nachwuchs, Forschung und Wissenstransfer zu fördern.	(1-5 Jahre)



Im Bereich Ökologie verfolgen wir das Ziel, unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern und Ressourcen effizienter einzusetzen. Wir arbeiten daran, Energieverbrauch und Emissionen systematisch zu reduzieren und Materialströme transparenter zu gestalten. Mit dem Aufbau moderner Energie- und Umweltmanagementsysteme wollen wir die Grundlage für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen schaffen.



ÖKOLOGIE

Strategische Ausrichtung	Maßnahmenbeschreibung	Zeithorizont
Verbessern der Transparenz unseres Materialeinsatzes und ermöglichen nachhaltigerer Beschaffungsentscheidungen.	**Nachhaltige Beschaffung prüfen:** Wir prüfen, ob ökologische Kriterien stärker in die Materialauswahl einfließen können, ohne die Wirtschaftlichkeit zu gefährden.	(1 Jahr)
	Einführung eines Warenwirtschaftssystems: Wir führen ein modernes System ein, um Materialströme, Ressourcenverbräuche und Nachhaltigkeitskennzahlen präziser zu erfassen.	(1-5 Jahre)
Erhöhung der Umwelt- und Betriebssicherheit durch klar geregelte Verantwortung und technische Schutzmaßnahmen.	**Gefahrstoffbeauftragte ernennen:** Wir benennen eine verantwortliche Person, die den Umgang mit Gefahrstoffen strukturiert, überwacht und dokumentiert.	(1 Jahr)
	Maschinen mit Abschirmkanten nachrüsten: Wir statten ausgewählte Maschinen mit technischen Vorrichtungen aus, um Medien- oder Flüssigkeitsaustritt lokal zu begrenzen.	(1-5 Jahre)
Schaffen von Grundlagen für mehr Energieeffizienz und die Elektrifizierung unseres Fuhrparks.	**Ladepunkte einrichten:** Wir installieren weitere Ladepunkte (3 Stück) an beiden Standorten Chemnitz und Ellefeld, um perspektivisch E-Mobilität zu ermöglichen.	(1 Jahr)
	Energiemonitoring aufbauen: Wir etablieren ein Monitoring-System, das Energieverbrauch und Energieeffizienz transparent messbar macht.	(1-5 Jahre)
	Prüfung Einsatz von E-Fahrzeugen: Wir prüfen den schrittweisen Ersatz konventioneller Fahrzeuge durch E-Fahrzeuge, sobald die Ladeinfrastruktur dies zulässt.	(1-5 Jahre)
Professionalisierung unseres Umweltmanagements und schaffen robuster Strukturen für Energie- und Ressourceneffizienz.	**ISO 14001 einführen:** Wir führen die ISO 14001 ein, um Umweltprozesse systematisch zu strukturieren und auditierbar zu machen sowie Kundenanfragen bedienen zu können.	(1-5 Jahre)
	ISO 50001 einführen: Wir planen die Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001, um Energieverbrauch langfristig zu optimieren und Transparenz zu erhöhen.	(1-5 Jahre)

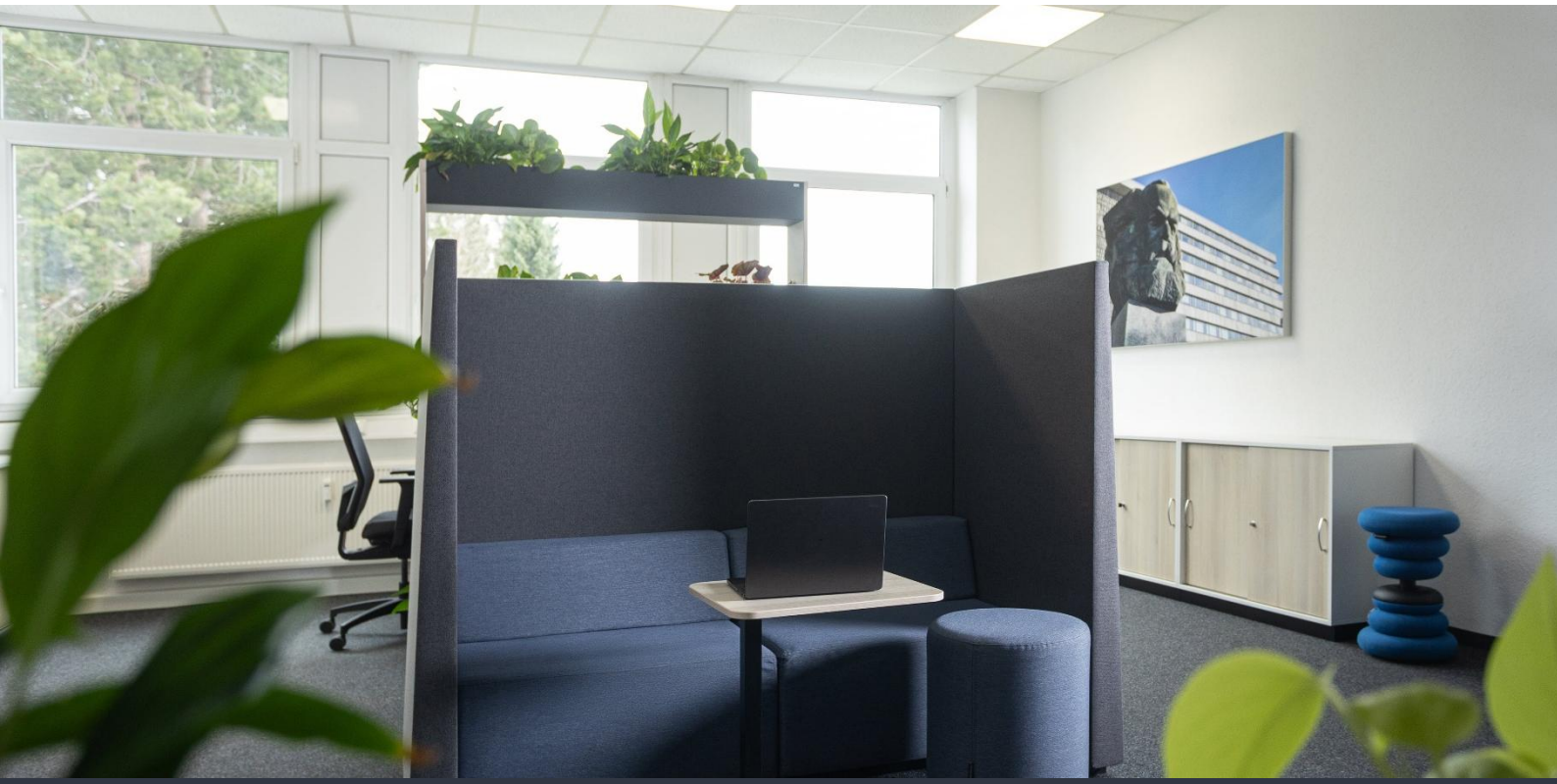
Unser sozialer Fokus liegt darauf, ein sicheres, wertschätzendes und entwicklungsorientiertes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir stärken Gesundheit und Arbeitssicherheit, fördern eine offene Unternehmenskultur und investieren in die Qualifikation unserer Mitarbeitenden. Gleichzeitig bauen wir unsere Ausbildungsstrukturen aus und entwickeln langfristige Modelle zur Sicherung von Wissen und Nachwuchs.

SOZIALES

Strategische Ausrichtung	Maßnahmenbeschreibung	Zeithorizont
Wir stellen die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden in den Mittelpunkt und schaffen ein Arbeitsumfeld, das Risiken minimiert und Wohlbefinden langfristig fördert.	**Ergonomische Arbeitsplatzverbesserungen:** Wir verbessern die Ergonomie durch neue Sitze, Kamerasysteme und optimierte Arbeitsplätze.	(1 Jahr)
	Montagetische modernisieren: Wir führen neue Montagetische ein, um Belastungen zu reduzieren und Arbeitsabläufe zu erleichtern.	(1 Jahr)
	Gummierung von Karussellflächen: Wir rüsten ausgewählte Maschinen mit gummierten Flächen aus, um Rutschrisiken zu minimieren.	(1 Jahr)
	PSA vereinheitlichen: Wir standardisieren persönliche Schutzausrüstung, um Sicherheit und Einheitlichkeit zu erhöhen.	(1 Jahr)
	5S-Audits durchführen: Wir etablieren regelmäßige 5S-Audits zur Ordnung, Sauberkeit und Arbeitssicherheit.	(1 Jahr)
	Impfangebot vor Ort: Wir bieten freiwillige Impfungen direkt im Unternehmen an.	(1 Jahr)
	„Sicher mit System“ (BG) einführen: Wir bereiten die Einführung des zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsystems der BG vor.	(1-5 Jahre)
	Umgestaltung Schweißplatz 2026: Wir modernisieren den Schweißbereich, verbessern Absaugung und setzen stärker auf Robotik.	(1-5 Jahre)
	Voraudit: Wir bereiten die erforderlichen Schritte für ein Voraudit zur Arbeitssicherheitszertifizierung vor.	(1-5 Jahre)
	Arbeitsbedingte Erkrankungen reduzieren: Wir erarbeiten langfristige Maßnahmen zur Reduktion gesundheitlicher Belastungen und berufsbedingter Erkrankungen.	(5-7 Jahre)

Strategische Ausrichtung	Maßnahmenbeschreibung	Zeithorizont
Wir stärken eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur und fördern eine Führung, die Transparenz, Vertrauen und dialogorientierte Zusammenarbeit lebt.	**Unternehmensvision finalisieren:** Wir konkretisieren eine klare Unternehmensvision und verankern diese im Unternehmen.	(1 Jahr)
	SharePoint-News etablieren: Wir verbessern interne Kommunikation durch eine News-Plattform im SharePoint.	(1 Jahr)
	Lessons-Learned-Prozesse nutzen: Wir führen regelmäßige Lessons-Learned-Runden ein, um Erfahrungen und Projektabschlüsse systematisch auszuwerten.	(1 Jahr)
	Prozessbeschreibungen Projektmanagement: Wir standardisieren Projektabläufe zur besseren, um Effizientsgewinne zu erzielen und Routinen zu entwickeln.	(1 Jahr)
	„Kamingespräch" mit Geschäftsführung: Wir etablieren ein regelmäßiges, informelles Austauschformat zwischen Führung und Mitarbeitenden.	(1-5 Jahre)
Wir investieren konsequent in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, um Kompetenz, Motivation und langfristige Bindung zu sichern.	**Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen:** Wir führen jährlich strukturiertes Feedback durch, um Zufriedenheit und Themen frühzeitig zu erkennen.	(∞)
	Betriebliche Altersvorsorge etablieren: Wir prüfen und etablieren ein Modell zur betrieblichen Altersversorgung.	(1 Jahr)
	Gehaltsstruktur professionalisieren: Wir entwickeln eine transparente, faire und nachvollziehbare Gehalts- und Lohnstruktur.	(1 Jahr)
	Personalfortbildungen verstärken: Wir führen regelmäßige Weiterbildungen im Bereich Onboarding und allgemeine Personalentwicklung durch.	(1-5 Jahre)
	Fortbildung Umweltmanagement: Wir qualifizieren Mitarbeitende im Bereich Umweltmanagement, um Kompetenzen für die ISOs 14001/50001 aufzubauen.	(1-5 Jahre)
	Schweiß-Fortbildung: Wir vertiefen technische Kompetenzen durch kontinuierliche Schweißweiterbildung	(1-5 Jahre)

Strategische Ausrichtung	Maßnahmenbeschreibung	Zeithorizont
Wir bauen gezielt Nachwuchspotenziale auf, fördern Qualifikation und schaffen Strukturen, die ERMAFA langfristig als attraktiven Ausbildungs- und Arbeitgeberstandort stärken.	**Gespräche mit der BA Glauchau:** Wir intensivieren die Kooperation mit Bildungsinstitutionen zur Nachwuchsgewinnung.	(1 Jahr)
	Ausbilder benennen (3–4 ASAs): Wir bauen ein stabiles Team von Ausbildern auf.	(1 Jahr)
	Sauberen On- und Offboarding-Prozess etablieren: Wir verbessern strukturiert den Einstieg und Ausstieg neuer Mitarbeitender (Checklisten, Abläufe).	(1 Jahr)
	Ausbildung für Servicebereich aufbauen: Wir entwickeln Ausbildungsinhalte für den Bereich Service.	(1-5 Jahre)
	Wissensplattform erstellen: Wir bauen eine zentrale Plattform zur Sicherung von Wissen über Generationen hinweg.	(1-5 Jahre)
	Generationsbedingten Wissensverlust reduzieren: Wir entwickeln langfristige Modelle und ein Wissensmanagement, um Erfahrungswissen strukturiert im Unternehmen zu halten.	(5-7 Jahre)
Wir sichern faire, transparente und verantwortungsvolle Arbeitsbedingungen, die auf gemeinsamen Werten, Beteiligung und sozialer Verlässlichkeit basieren.	**Verpflichtungserklärung Nachhaltigkeit (sozialer Teil):** Wir verankern soziale Mindeststandards in einer verbindlichen Selbstverpflichtung uns und unseren Partnern gegenüber.	(1 Jahr)
	Verschriftlichung Codex: Wir entwickeln einen sozialethischen Codex für verantwortungsvolle Zusammenarbeit, welcher Ausgangspunkt für eine sinnorientierte Arbeit ist.	(1 Jahr)
	Mitarbeitende entscheiden bei strategischen Themen mit: Wir definieren Beteiligungsformate, in denen Mitarbeitende bei strategischen Entscheidungen einbezogen werden können.	(1-5 Jahre)



ERSTE MASCHINEN FABRIK

6 ANHANG



6.1 GRI-Index

Anwendungs-erklärung	ERMAFA GmbH hat unter Bezugnahme des den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2024 – 31.12.2024 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021 (Veröffentlichung 16ter Januar 2023)
Anwendbarer GRI-Branchenstandard	Für diesen Bericht wurde kein GRI-Branchenstandard ausgewählt.

GRI 02	Allgemeine Angaben	Seite	Anmerkung
GRI 02-01	Organisationsprofil	2, 52	wesentlich
GRI 02-02	Berücksichtigte Entitäten im Berichtszeitraum	5, 11	wesentlich
GRI 02-03	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	15f	wesentlich
GRI 02-04	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	15f	wesentlich
GRI 02-05	Externe Prüfung	15f	wesentlich
GRI 02-06	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen	7ff	wesentlich
GRI 02-07	Angestellte	32	wesentlich
GRI 02-08	MitarbeiterInnen, die keine Angestellte sind	32	wesentlich
GRI 02-09	Führungsstruktur und Zusammensetzung	10f, 32	wesentlich
GRI 02-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	10ff	wesentlich
GRI 02-11	Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans	10ff	wesentlich
GRI 02-12	Rolle höchsten Kontrollorgans bei Bewältigung der Auswirkungen	10ff	wesentlich
GRI 02-13	Delegation des Managements der Auswirkungen	10ff	wesentlich
GRI 02-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Berichterstellung	10ff	wesentlich
GRI 02-15	Interessenskonflikte	11	wesentlich
GRI 02-16	Übermittlung kritischer Anliegen	33	wesentlich
GRI 02-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	10ff	wesentlich
GRI 02-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	10ff	wesentlich
GRI 02-19	Vergütungspolitik	10ff	wesentlich
GRI 02-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	10ff	wesentlich
GRI 02-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	10ff	wesentlich
GRI 02-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	13	wesentlich
GRI 02-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	13	wesentlich
GRI 02-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen	13	wesentlich
GRI 02-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	13	wesentlich
GRI 02-26	Verfahren zur Meldung von Anliegen	33	wesentlich
GRI 02-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	14	wesentlich
GRI 02-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	14	wesentlich
GRI 02-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17f	wesentlich
GRI 02-30	Tarifverträge	32f	wesentlich

GRI 03	**Wesentliche Themen**		
GRI 03-01	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	15, 19	wesentlich
GRI 03-02	Liste der wesentlichen Themen	19	wesentlich
GRI 03-03	Management von wesentlichen Themen	11, 19	wesentlich
GRI 201	**Wirtschaftliche Leistung**		
GRI 201-01	unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	21	wesentlich
GRI 201-01	Finanzielle Folgen des Klimawandels	22	wesentlich
GRI 201-01	Verbindlichkeiten für Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	34	wesentlich
GRI 201-01	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	21	wesentlich
GRI 202	**Marktpräsenz**		
GRI 202-01	Verhältnis des nach Geschlecht ausgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	34	wesentlich
GRI 202-2	Anteil der im lokalen Raum angeworbenen oberen Führungskräfte	32	wesentlich
GRI 204	**Beschaffungspraktiken**		
GRI 204-01	Anteil an Ausgaben für lokalen Lieferanten	23	wesentlich
GRI 301	**Material**		
GRI 301-01	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	26	wesentlich
GRI 301-02	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	26	wesentlich
GRI 301-03	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	26	wesentlich
GRI 302	**Energie**		
GRI 302-01	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28f	wesentlich
GRI 302-02	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	28f	wesentlich
GRI 302-03	Energieintensität	28ff	wesentlich
GRI 302-04	Verringerung des Energieverbrauchs	28	wesentlich
GRI 302-05	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	-	nicht anwendbar
GRI 305	**Emissionen**		
GRI 305-01	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	30	wesentlich
GRI 305-02	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	30	wesentlich
GRI 305-03	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	30	wesentlich
GRI 305-04	Intensität der Treibhausgasemissionen	30	wesentlich
GRI 305-05	Senkung der Treibhausgasemissionen	30	wesentlich
GRI 305-06	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	-	nicht wesentlich
GRI 305-07	Stickstoffoxide (Nox), Schwefeloxide (Sox) und Andere	-	nicht wesentlich
GRI 308	**Umweltfreundliche Beschaffung**		
GRI 308-01	Neue Lieferanten, nach Umweltkriterien überprüft	23	wesentlich
GRI 308-02	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette	23	wesentlich

GRI 401	**Beschäftigung**		
GRI 401-01	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	32	wesentlich
GRI 401-02	Betriebliche Leistungen nur für eigene Angestellte	32f	wesentlich
GRI 401-03	Elternzeit	32	wesentlich
GRI 402	**Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis**		
GRI 402-01	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	33	wesentlich
GRI 403	**Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**		
GRI 403-01	Managementsystem für S&G am Arbeitsplatz	36f	wesentlich
GRI 403-02	Gefahrenidentifizierung und Risikobewertung von Vorfällen	36f	wesentlich
GRI 403-03	Arbeitsmedizinische Dienste	36f	wesentlich
GRI 403-04	Mitarbeiterbeteiligung S&G am Arbeitsplatz	36f	wesentlich
GRI 403-05	Mitarbeiterschulungen zu S&G am Arbeitsplatz	36f	wesentlich
GRI 403-06	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	36f	wesentlich
GRI 403-07	Abmilderung Gefahren aus direkten Geschäftsbeziehungen	-	nicht wesentlich
GRI 403-08	Mitarbeiter, die von S&G abgedeckt sind	36f	wesentlich
GRI 403-09	Arbeitsbedingte Verletzungen	37	wesentlich
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	37	wesentlich
GRI 404	**Aus- und Weiterbildung**		
GRI 404-01	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	35	wesentlich
GRI 404-02	Programme zur Kompetenzbildung der Mitarbeitenden	35	wesentlich
GRI 404-03	Regelmäßige Beurteilung Leistung Mitarbeitende	35	wesentlich
GRI 405	**Diversität und Chancengleichheit**		
GRI 405-01	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	34	wesentlich
GRI 405-02	Verhältnis Grundgehalts Frauen/Männern	32, 34	wesentlich
GRI 406	**Nichtdiskriminierung**		
GRI 406-01	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	34	wesentlich
GRI 414	**Soziale Bewertung Lieferanten**		
GRI 414-01	Neue Lieferanten, geprüft auf soziale Kriterien	23	wesentlich
GRI 414-02	Negative Sozialauswirkungen in der Lieferkette	23	wesentlich
GRI 416	**Kundengesundheit und -sicherheit**		
GRI 416-01	Anforderungen an Produktkennzeichnungen	24	wesentlich
GRI 416-02	Verstöße an Produktinformationen	24	wesentlich

GRI 417	**Marketing und Kennzeichnung**		
GRI 417-01	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	24	wesentlich
GRI 417-02	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	24	wesentlich
GRI 417-03	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	24	wesentlich
GRI 418	**Schutz der Kundendaten**		
GRI 418-01	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzungen des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	24	wesentlich

6.2 Haftungsausschuss

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde von der Texulting GmbH in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen ERMAFA Sondermaschinen- und Anlagenbau GmbH nach den Richtlinien des Global Reporting Initiative (GRI)-Standards erstellt und sorgfältig geprüft. Trotz der gewissenhaften Erstellung und Prüfung der Informationen übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Daten und Inhalte. Die Verantwortung für die Inhalte dieses Berichts trägt allein das Unternehmen ERMAFA Sondermaschinen- und Anlagenbau GmbH. Jegliche Haftung für Schäden, die direkt oder indirekt aus der Verwendung dieses Berichts entstehen, wird ausgeschlossen.

An dieser Stelle möchten wir uns bei den engagierten Mitarbeitenden der Firma ERMAFA bedanken, welche mit großer Begeisterung sich dem Thema der Nachhaltigkeitsberichterstattung gestellt haben. Wir freuen uns einen kleinen Teil zu der nachhaltigen Transformation der Organisation beigetragen zu haben.

Vielen Dank.

Texulting GmbH

Düsseldorfer Platz 1

09111 Chemnitz

info@texulting.com

www.texulting.com

texulting
nachhaltiger wirtschaften.



Nachhaltigkeitsbericht 2024

ERFMAFA Sondermaschinen- und Anlagenbau GmbH

Otto-Schmerbach-Straße 19
09117 Chemnitz

www.ermafa.de
+49 (371) 334281-0
info@ermafa.de

ERSTE MASCHINEN FABRIK