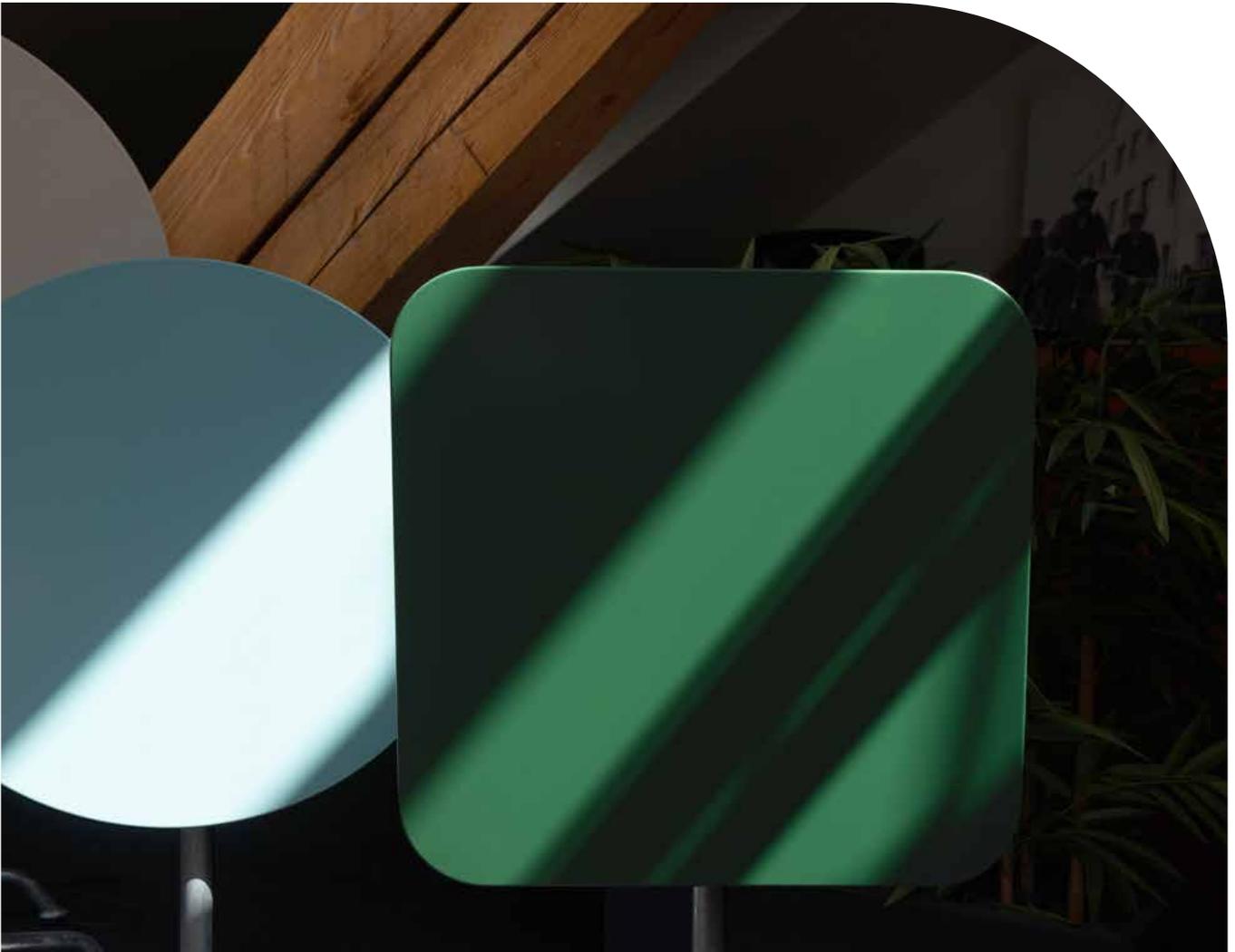


embrau



Nachhaltigkeitsbericht 2024



Möbelfabrikant seit 1904



Foto: Robert Spreng, MUBA-Stand, Embru Archiv

Inhalt

Unsere Wertvorstellungen	4
Die Embru-Werke AG	6
Über die Nachhaltigkeit	8
Nachhaltigkeitsziele und Massnahmen	12
Unternehmensführung	15
Umwelt	18
Angestellte	23
Wertschöpfungskette	27
Gesellschaftliches Engagement	28
Informationen	29

Unsere Wertvorstellungen

Für Embru ist Nachhaltigkeit wesentlich und eine der grössten Herausforderungen zugleich. Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen und dazu beitragen, dass der Wandel zu einer nachhaltigen Gesellschaft gelingt.

Nachhaltigkeit kann nur bei gleichwertiger Rücksicht auf die Faktoren Ökonomie, Ökologie, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung erreicht werden, die in Abhängigkeit zueinander stehen.

Embru setzt sich darüber hinaus für gute und faire Arbeitsbedingungen ein. Wir handeln persönlich, verlässlich und vorausschauend.

Um die Bedürfnisse, Erwartungen und Meinungen unserer Angestellten, unserer Kunden und Geschäftspartner zu erkennen, betreiben wir einen aktiven Austausch mit den jeweiligen Interessensgruppen. In der über 120-jährigen Geschichte (Gründung 1.1.1904) galt es immer, eine ideale Kombination zwischen Tradition und Innovation zu finden.



Die Embru-Werke AG

Firmenstruktur

Die Embru-Werke AG ist eine Aktiengesellschaft in Privatbesitz. Daneben gehören die drei Tochterunternehmen Embru Deutschland GmbH, KIM Stahlmöbel AG und die Topol AG zum Konzern.

Die Geschäftstätigkeit konzentriert sich auf die ganze Schweiz, mit wenig Exporten in umliegende Länder. Hauptabsatzmarkt sind Schulen und Weiterbildungsinstitute. Ein weiteres wichtiges Standbein sind Einrichtungen für Spitäler, Alters- und Pflegeheime. Büroeinrichtungen, Gartenmöbel sowie verschiedene Tische, Stühle und Betten für Private runden das Angebot ab.

Geschäftsverlauf 2024

Wir dürfen wiederholt auf ein gutes Jahr zurückblicken. Das Geschäftsjahr 2024 schliesst mit einem 6 % höheren Umsatz als im Vorjahr, was deutlich besser ist als erwartet. Ins Jahr sind wir ausserordentlich gut gestartet, was sich dann im Herbst wieder normalisierte. Sehr erfreulich entwickelten sich die Sparten Schule und auch die Büromöbel. Andere Bereiche konnten die Budgetvorgaben erfüllen, sind aber gegenüber dem Vorjahr etwas im Rückstand. Der private Konsum hat sich gegenüber dem Vorjahr deutlich erholt und kann wieder an die Jahre vor Corona anknüpfen.

Rating / Zertifikate



Seit der Gründung im Jahr 2007 hat sich **EcoVadis** zum weltweit grössten und zuverlässigsten Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen von Unternehmen entwickelt und ein internationales Netzwerk von mehr als 100'000 bewerteten Unternehmen aufgebaut. Embru erzielte mit dem verliehenen Label Committed nicht ganz das Resultat vom Vorjahr.

Mit der Norm **ISO 9001** (International Organization for Standardization) erfüllt Embru die Standardanforderungen an das Qualitätsmanagementsystem, damit die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen sichergestellt ist. Jedes Unternehmen, das nachhaltig Erfolg haben will, muss seine Strategie, Bemühungen und Resultate an ökologischen Prinzipien ausrichten und glaubwürdig nachweisen.



Die Norm **ISO 14001** definiert weltweit gültige Kriterien für effiziente und wirksame Umweltmanagementsysteme. Die Norm fordert, dass Produkte und Dienstleistungen über deren gesamten Lebensweg betrachtet werden, und legt die Basis für kreislauf-fähige Lösungen und damit für eine verbesserte Umweltleistung. Embru ist seit 2013 nach ISO 14001 zertifiziert.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Themen in jeder auf nachhaltigen Erfolg ausgerichteten Unternehmenskultur. Die Norm **ISO 45001** definiert weltweit gültige Kriterien für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Wer die Anforderungen nachweislich erfüllt, gewinnt Vertrauen und stärkt sein Image. Embru verfügt seit Anfang 2013 über die ursprüngliche Norm OHSAS 18001, welche im Jahr 2021 durch die neue Norm ISO 45001 abgelöst wurde.

Die **EnAW** (Energie-Agentur der Wirtschaft) setzen gemeinsam mit den Unternehmen auf wirtschaftlichen Klimaschutz. Sie bietet individuelle Lösungen, um die Energie- und Ressourceneffizienz kontinuierlich zu steigern. Über 100 EnAW-Beraterinnen und EnAW-Berater kennen sich in allen Branchen und Wirtschaftszweigen aus, begleiten Unternehmen kompetent auf dem Weg zu weniger CO₂, weniger Kosten und mehr Energie- und Ressourceneffizienz. Die Zielvereinbarungen sind vom Bund, den Kantonen und Partnern der Wirtschaft anerkannt. Die EnAW bestätigt seit 2019, dass Embru energieeffizienter geworden ist und CO₂ wie auch kWh reduziert hat.

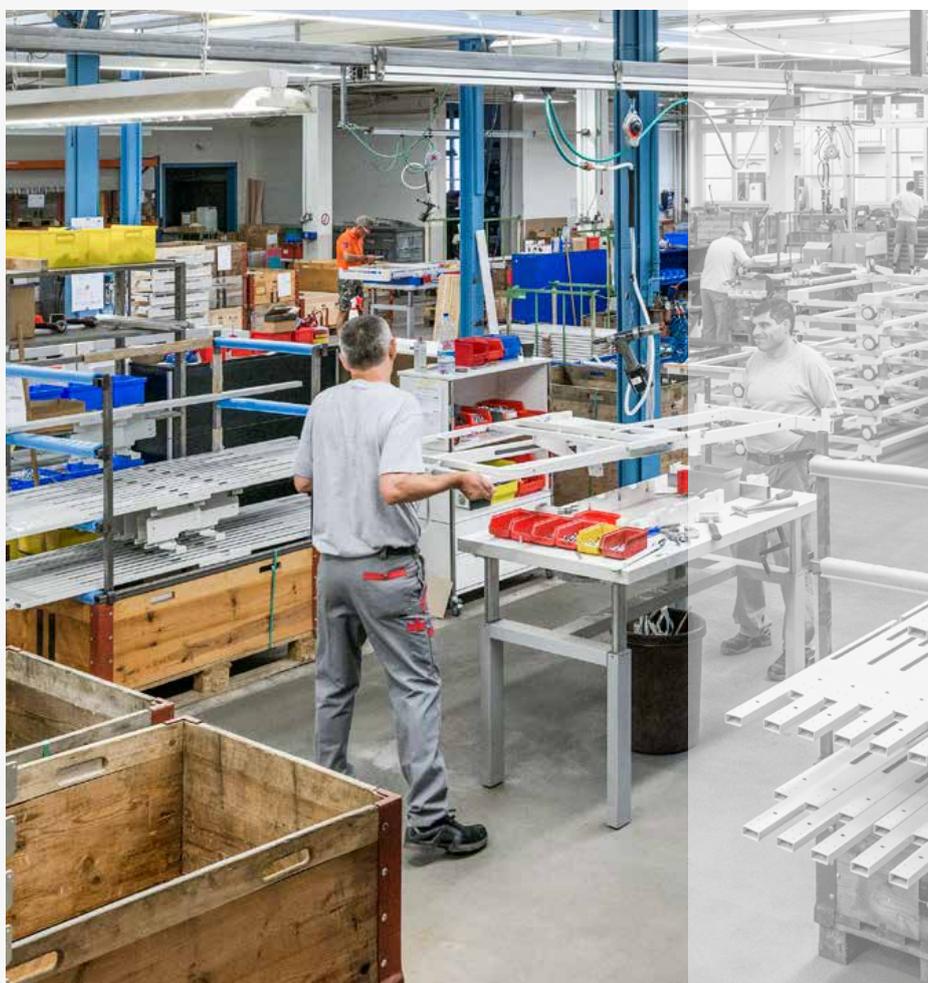


Angestellte

Die Angestellten von Embru sind es, die das Unternehmen auszeichnen.

Embru beschäftigt im Jahresdurchschnitt 180 Mitarbeitende plus 12 Lernende. In den Sommermonaten ergänzten bis zu 36 Temporäre die Belegschaft. Der Personalaufwand betrug CHF 19,5 Mio. Davon entfielen CHF 14,6 Mio. auf Löhne und Gehälter, CHF 1,4 Mio. auf Kosten der sozialen Sicherheit und CHF 3,5 Mio. auf Kosten der Altersversorgung.

Auch im Geschäftsjahr 2024 wurden zahlreiche Angebote genutzt, welche die Weiterentwicklung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Chancengleichheit fördern.



Über die Nachhaltigkeit

Inhalt der Nachhaltigkeit

Im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit tauchen oft die Begriffe **ESG** und **SDG** auf, nach welchen sich Embru auch ausrichtet. ESG umfasst drei Schlüsselbereiche, die bei der Analyse der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens bewertet werden:



Environmental: Dieser Aspekt bezieht sich auf die Auswirkungen eines Unternehmens auf die Umwelt, einschliesslich Themen wie Klimawandel, Energieeffizienz, Ressourcenverbrauch, Abfallmanagement und Umweltverschmutzung. Unternehmen, die sich auf umweltfreundliche Praktiken konzentrieren und ihre ökologischen Auswirkungen minimieren, werden positiv im ESG-Rating bewertet.



Social: Der soziale Aspekt von ESG betrifft die Beziehungen eines Unternehmens zu seinen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Gemeinschaften und anderen relevanten Stakeholdern. Dazu gehören Themen wie Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Vielfalt und Inklusion, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie das Engagement in der Gemeinschaft. Unternehmen, die sozial verantwortlich handeln und sich um das Wohlergehen ihrer Stakeholder kümmern, erhalten positive Bewertungen.



Governance: Governance bezieht sich auf die Art und Weise, wie ein Unternehmen geführt und kontrolliert wird. Dies umfasst die Unternehmensführung, ethische Grundsätze, Integrität, Transparenz, Vorstandszusammensetzung, unabhängige Prüfung und die Einhaltung von Vorschriften. Unternehmen mit einer guten Governance-Struktur und -Praxis werden als vertrauenswürdig angesehen und erzielen eine höhere ESG-Bewertung.

Seit 2020 gibt es zunehmende Anreize von den Vereinten Nationen (UN), **ESG-Daten** mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (**SDGs**) zu verknüpfen, basierend auf ihrer Arbeit, die in den 1980er Jahren begann. Embru ist bestrebt, diese Vorgaben im nachfolgenden Bericht abzubilden.

Die Nachhaltigkeitstrategie bei Embru

Embru bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens und den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals, «**SDGs**»). Von den 17 UN-Zielen können wir nicht alle direkt beeinflussen, viele Ziele wollen wir jedoch bewusst leben (siehe Abbildung nächste Seite).



Nachhaltigkeit ist bei Embru fest in ihrer Geschäftsstrategie und im Leitbild verankert, das neben finanziellen auch nicht-finanzielle Ziele beinhaltet. Die abgeleitete Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert Ziele und Massnahmen für die wesentlichen Handlungsfelder.

Organisation

«Nachhaltigkeit» ist für Embru ein ganzheitlicher Prozess, der entsprechend der strategischen Bedeutung der Geschäftsleitung zugeordnet wird. Neben dem eigenen Kader werden externe Fachexperten und Multiplikatoren dazugenommen.

Eine Berichterstattung findet jährlich statt. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie für die Ableitung von konkreten Zielen und Massnahmen.

Bedeutend ist das Nachhaltigkeitscontrolling, das die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele anhand von geeigneten Kennzahlen überwacht. Diese werden regelmässig erhoben. Die Datenkonsistenz wird dadurch gewährleistet, dass die Datenströme und Informationen des Vorjahres übernommen und dieselben Auswertungs- und Analysemethoden angewendet werden.

Zudem finden externe Überprüfungen und Audits statt, beispielsweise die Anerkennung der ISO-Zertifizierung durch externe Sachverständige.

Zieldefinitionen nach UN

Ziel 3: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

Ziel 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.

Ziel 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Ziel 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

Ziel 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

Ziel 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.

Ziel 13: Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Mehr unter:
<https://unric.org/de/17ziele>

Einbindung von Stakeholdern und Wesentlichkeitsanalyse

Embru legt hohen Wert auf einen transparenten Austausch mit internen und externen Stakeholdern. Zu den wesentlichen Stakeholdern gehören Angestellte, Kunden, Vertriebs- und Geschäftspartner, Behörden, die Öffentlichkeit sowie der Verwaltungsrat.

Kommunikation

Für die erfolgreiche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist die transparente externe Kommunikation, vor allem in Online-Medien (Social Media), aber auch in der Öffentlichkeitsarbeit (Public Relation), ein wesentlicher Bestandteil. Es findet hierzu eine umfangreiche, kontinuierliche Kommunikation statt, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit ganzheitlich in unserem unternehmerischen Tun und Arbeitsalltag zu verankern.

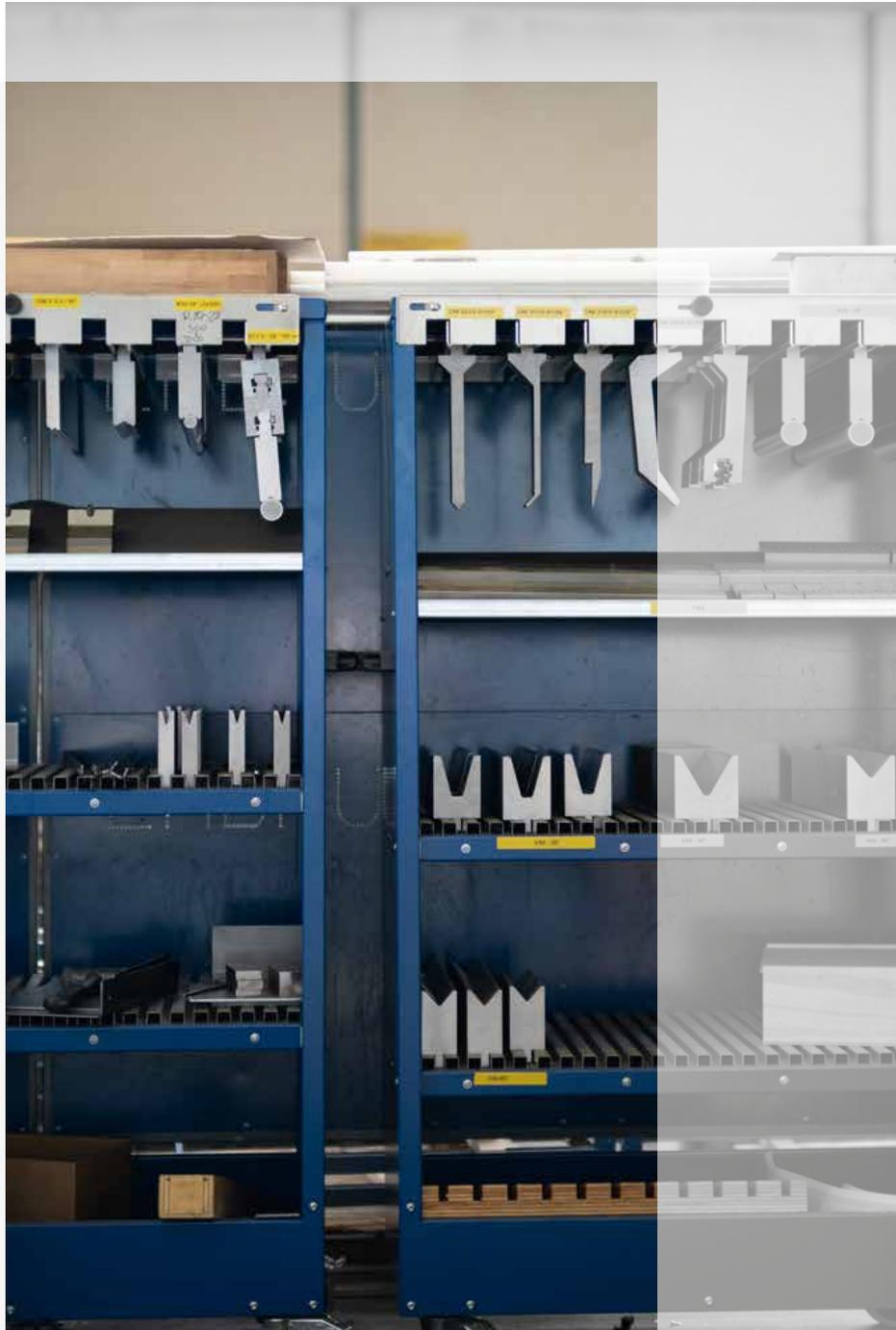
In der internen Kommunikation erfolgt dies z.B. in Form von Schulungen für Angestellte durch Informationen in der Mitarbeiter-App «AbaSquare», im Intranet, auf der Website sowie in regelmässigen Sitzungen und im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts.

Wesentliche Handlungsfelder

Im Rahmen der Strategieentwicklung wurden die folgenden wesentlichen Handlungsfelder identifiziert, wobei sich Embru an den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals, «SDGs») orientiert:

- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Umwelt
- Mitarbeitende
- Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette
- Gesellschaftliches Engagement

Die Handlungsfelder sowie die ergriffenen Massnahmen und Ziele werden im nachfolgenden Kapitel Nachhaltigkeitsziele und Massnahmen näher erläutert.





Nachhaltigkeitsziele und Massnahmen

Unternehmensführung



Strategische Ziele	Massnahmen	Termine/Status
Information Interessengruppen	Regelmässiger Dialog mit internen und externen Stakeholdern Veröffentlichung Nachhaltigkeitsbericht und Weiterentwicklung	mehrmals im Jahr intern, extern einmal jährlich
Governance und Compliance	Weiterentwicklung des Governance und Compliance Systems, insbesondere zur Verhinderung von Korruption und Menschenrechtsverletzungen, Monitoring und Umsetzung neuer rechtlicher oder regulatorischer Anforderungen mit der Firma neosys	mindestens jährlich, neue MA mit Schulung
Verankerung von ESG im Risikomanagement	Analyse von Einzelrisiken aus der Risikoinventur mit Blick auf ESG-Aspekte	mindestens jährlich

Umwelt



Strategische Ziele	Massnahmen	Termine/Status
Klimaneutraler Geschäftsbetrieb	Klimaneutraler Geschäftsbetrieb, u.a. durch Kompensation von CO ₂ -Emissionen Bilanzielle Klimaneutralität aus eigener Kraft: – durch weitere Massnahmen zur Reduktion und Vermeidung von CO ₂ -Emissionen – durch Errichtung eigener Photovoltaikanlagen	Klimaneutralität bis 2050 erste PVA seit Juni 2019 zweite Anlage im Mai 2020 und neue PVA im Mai 2024, laufender Prozess für weitere PVA
Optimierung Ressourcenverbrauch	Bezug von 100 % Ökostrom – Stickstoffproduktion aus eigenem Solarstromüberschuss (Sa./So.) – Weiterentwicklung des Abfallkonzepts – Digitalisierungsprojekte zur Reduktion des Papierverbrauchs	100 % Ökostrom erfüllt Reduktion von Stickstoffeinkauf Digitalisierungsprojekte fortlaufend Kreditoren ab 2024
Reduktion verkehrsbedingte Emissionen	Reduktion der Emissionen aus: – Berufsverkehr durch Homeoffice-Angebote – Vorrangige Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel – Errichtung E-Ladestation beim Bettenfachgeschäft – Steigerung der Quote hybrider und elektrischer Fahrzeuge im Fuhrpark – Reduzierung der Dienstreisen durch digitale Kommunikationsmöglichkeiten	Laufend, 2te E-Ladestation 2024 installiert Gesamter Fahrzeugpark erfüllt die EURO-6-Norm über Schadstoffarten

Angestellte

Strategische Ziele

Personalgewinnung, Ausbildung und Weiterentwicklung

Massnahmen

Angebot von Praktika, Tochter- und Sohn-Tag, Angebot von Ausbildungsplätzen, Angebote zur Weiterbildung, umfangreiche zusätzliche Leistungen (z.B. kostenloses Wasser und Obst), Unterstützung Sport- und Freizeitclub der Firma

Termine/Status

dauerhaft etabliert
laufende Ergänzungen



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexible Arbeitszeitmodelle
Angebote zum Homeoffice, zusätzlich Angebote gemäss Swissmem GAV

dauerhaft etabliert

Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung

SIBE, Schulungen, Angebot Erste-Hilfe-Kurse, Embru Care für ergonomische Arbeitsplätze, BGM, eigener Sport- und Freizeitclub, Vorsorgeangebote, kostenloses Wasser und Obst

dauerhaft etabliert

Förderung Frauen und Diversity

Unterstützung bei Sprachkursen für Nicht-Muttersprachler, Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle und Homeoffice

laufend

Förderung Arbeitsmarkt

Berücksichtigung und Schaffung Integrationsarbeitsplätze aus dem 2. Arbeitsmarkt

laufend

Entlohnung

Überprüfung der Lohngleichheit durch externe Revisionsstelle

seit 1995 etabliertes Lohnsystem mit firmenübergreifendem Lohnvergleich von Swissmem

Wertschöpfungskette

Strategische Ziele

Nachhaltigkeit im Einkauf

Massnahmen

Berücksichtigung nachhaltiger Einkaufskriterien

Termine/Status

2023 Grundlage
2024 Implementierung
2025 Weiterentwicklung



Weiterentwicklung ESG in der Produktion und bei den Produkten

Verankerung von ESG im Produktentwicklungsprozess, Ausbau des nachhaltigen Produktangebots, Ausbau von Lösungen zur Absicherung eines nachhaltigen Verhaltens der Kunden

laufend

Förderung Nachhaltigkeit im Vertrieb

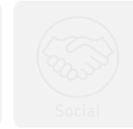
Berücksichtigung von Nachhaltigkeitspräferenzen im Verkaufsprozess, neue FZ im Aussendienst sind Elektro- oder Hybridfahrzeuge

laufend



Gesellschaftliches Engagement

Strategische Ziele	Massnahmen	Termine/Status
Förderung Arbeitsmarkt	Berücksichtigung und Schaffung Integrationsarbeitsplätze aus dem 2. Arbeitsmarkt	laufend
Förderung ehrenamtliches Engagement	Angestellte können ehrenamtliche Aktivitäten flexibel erfüllen Als Arbeitgeber gewähren wir unkompliziert Abwesenheiten	laufend
Förderung Schweizer Design- und Firmengeschichte	Erstellung firmeneigenes Museum auf Firmenareal in denkmalgeschütztem Bau für Besichtigungen	Eröffnung 2022, Führungen/Besichtigungen auf Anfrage
Förderung und Sensibilisierung zur heimischen Möbelproduktion	Open Day mit Werksführungen für die Öffentlichkeit	jährlich
Förderung des Breitensports	Unterstützung lokaler Sportclubs im Bereich der Jugendförderung	jährlich
Förderung Behindertensport	Unterstützung von: – Special Olympics Switzerland – PluSport – Behindertensport Schweiz	jährlich



Governance und Compliance

Embru will ein verlässlicher, integrierter und fairer Partner sein. Das Vertrauen unserer Kunden sowie unserer Geschäftspartner stellt die wesentliche Grundlage für unseren geschäftlichen Erfolg dar.

Verstöße gegen Rechtsvorschriften können sowohl erhebliche finanzielle Schäden als auch behördliche Eingriffe in den Geschäftsbetrieb sowie schwerwiegende Reputationsverluste zur Folge haben. Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Regelungen hat für uns daher höchste Priorität.

Unsere Unternehmensführung umfasst unter anderem folgende wesentliche Elemente:

- Risikomanagement
- Internes Kontrollsystem IKS
- Notfallplanung/Krisenstab
- IT-Governance
- Berichtswesen

Einhalten von Gesetzen

Die Überwachung von Gesetzen und Vorschriften ist dezentral aufgebaut. Über die Gesetzesdatenbank LEXPLUS von Neosys sind wir immer auf dem aktuellen Stand von Gesetzesrevisionen.

Wertvorstellung und ethische Werte

Der gute Ruf unseres Unternehmens und seiner Angestellten ist ein unverzichtbarer Wert für die Embru und deren Stellung im Markt. Er wird geprägt durch unseren Auftritt und unser Verhalten. Ein einzelner Angestellter, der sich – bewusst oder unbewusst – unanständig oder kulturell unangepasst benimmt oder unredlich handelt, kann unserem Unternehmen grossen Schaden zufügen. Jeder Angestellte muss deshalb in all seinem Tun und überall, wo man sich aufhält, darauf achten, den guten Ruf unseres Unternehmens zu schützen, zu fördern und nichts zu tun oder zuzulassen, das den Respekt gegenüber unserem Unternehmen und dessen Glaubwürdigkeit schädigt.

Angestellte müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen der Firma in Konflikt geraten. Zahlungen, persönliche Geschenke oder Einladungen, von denen bei vernünftiger Betrachtung angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Transaktionen beeinflussen oder sich nicht innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundlichkeit halten, dürfen weder verlangt noch akzeptiert werden.

Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Korruptionsfälle aufgetreten. Somit gab es keine Vorfälle, in denen Angestellte aus diesem Grund abgemahnt oder entlassen wurden. Auch gab es keine Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden. Öffentlichrechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die gegen Verantwortliche der Embru oder deren Mitarbeitende eingeleitet wurden, gab es im Berichtsjahr ebenfalls keine. Auch wurden weder Bussgelder noch nichtmone-täre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.



Alle Angestellten im Aussendienst müssen die firmeneigenen Wertvorstellungen und ethischen Grundsätze unterschreiben.

Risikomanagement

Das Risikomanagementsystem bei Embru ist in zwei Bereiche gegliedert. Einerseits behandelt unser IMS (integriertes Managementsystem) Risiken im Zusammenhang von Entwicklung und Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen. Unternehmensbezogene Risiken werden im IKS abgehandelt. Das Risikomanagementsystem wird kontinuierlich weiterentwickelt und den aufsichtsrechtlichen sowie den unternehmensspezifischen Erfordernissen angepasst.

Die Risikoverantwortlichen sind in ihrem jeweiligen Bereich für die Risikoidentifikation, Risikoanalyse sowie Risikobewertung und -kontrolle zuständig.

Eine Klassifizierung erfolgt gemäss den internen Leitlinien zum Risikomanagement. Nachhaltigkeitsrisiken bilden keine separate Risikokategorie, sondern sind je nach Ausprägung den genannten Kategorien zugeordnet.

Im Bereich Mitarbeitende und Soziales stellt der Arbeitskräftemangel aufgrund des demografischen Wandels und veränderter Anforderungen sowie die Arbeitgeberattraktivität ein Risiko dar.

Ziel ist es, die Nachhaltigkeit noch stärker im Risikomanagement zu verankern. Zudem erfolgt eine Analyse der Einzelrisiken aus der Risikoinventur mit Blick auf ESG-Aspekte.

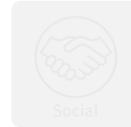
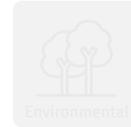
Entlohnung

Um Fehlanreize gänzlich zu vermeiden, wurde bereits 2013 das Bonussystem für Kaderangestellte abgeschafft. Statt kurzfristiger Bonifikation setzt die Geschäftsleitung auf eine angemessene und faire Entlohnung. Für Aussendienstangestellte sind Provisionen für Umsatzleistungen üblich. Dieser variable Lohnbestandteil steigt aber nie über 30 % der Gesamtvergütung.

Achtung der Menschenrechte

Die Embru ist ausschliesslich in der Schweiz tätig. Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen, wie Todesstrafe, Zwangs- oder Kinderarbeit, sind in der Schweiz gesetzlich verboten. Zudem verfügt die Embru über eine Angestelltenvereinigung, einen Sicherheitsbeauftragten sowie ein Embru-Care-Team, die mit der Personalabteilung den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte der eigenen Angestellten überwachen.

Im Unternehmen wie auch in unseren Aussenbeziehungen arbeiten wir mit Menschen aus den verschiedensten Nationen, Kulturkreisen, Religionen und Ethnien zusammen. Dabei respektieren wir die Menschenwürde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen und dulden weder Diskriminierung noch Belästigung irgendwelcher Art.



Nachhaltigkeit in der Beschaffung und Forderung nachhaltiger Unternehmensführung bei Geschäftspartnern

Embru pflegt mit allen Lieferanten einen partnerschaftlichen Umgang unter Einhaltung von allen nationalen und internationalen Standards und Gesetzen. Dazu gehören insbesondere Grund- und Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen und der Ausschluss von Geldwäsche, Bestechung und Korruption. Das Risiko für Menschenrechtsverletzungen in unserer direkten Lieferkette bewerten wir als gering.

Bei sämtlichen Neu- und Ersatzbeschaffungen von Anlagen ist die Energieeffizienz ein wesentliches Kriterium, um Ressourcen zu schonen. Des Weiteren werden Maschinen und Anlagen auch nach Abschreibungsende möglichst lange genutzt.

Digitalisierungsprozesse tragen dazu bei, Ressourcen zu schonen. Im Jahr 2023 wurde der ganze Kreditorenprozess digitalisiert, was den Papierverbrauch nochmals deutlich reduziert.



Umwelt



Embru bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Klimaschutz und der verantwortungsbewusste, schonende Umgang mit Ressourcen sind daher wichtige Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Klimaneutraler Geschäftsbetrieb

Die Klimaneutralität im eigenen Geschäftsbetrieb ist ein wichtiges Ziel. Dies erreichen wir primär durch die Vermeidung und Reduzierung von CO₂-Emissionen.

Zudem hat sich Embru das Ziel gesetzt, ab 2035 aus eigener Kraft mit Scope 1 und Scope 2 klimaneutral zu sein. Dies soll durch weitere Vermeidungs- und Reduktionsmassnahmen erreicht werden.

Um den CO₂-Fussabdruck zu messen, erstellt Embru im Rahmen des Nachhaltigkeitscontrollings seit 2016 jährlich eine CO₂-Bilanz.

Als wesentliche Quellen in unserem Produktionsbetrieb haben wir den Einsatz des Rohmaterials Blech und Aluminium sowie die Strom- und Heizenergie identifiziert.

Nachfolgende Tabelle spiegelt den CO₂-Fussabdruck von Embru wider, differenziert nach Scope 1–2.

Scope 1 umfasst Quellen, die direkt im eigenen Besitz oder Geltungsbereich sind. Hierzu zählen die Emissionen der Fahrzeuge des eigenen Fuhrparks. Aber auch solche aus dem Betrieb stationärer Anlagen zur eigenen Energieerzeugung, wie der Einsatz von Heizöl oder Erdgas für Heizanlagen oder der sonstigen Erzeugung von Strom, fallen unter Scope 1. Embru besitzt drei stationäre PVA. Wir verfügen über keine Klimaanlage, weshalb Kältemittelverluste nicht aufgeführt werden.

Scope 2 beinhaltet alle indirekten Quellen aus eingekaufter Energie. Die Bewertung des Stroms erfolgt auf Grund der Deklaration des Stromlieferanten. Wir beziehen zu 100 % Ökostrom.

Scope 3 (nicht erfasst) berücksichtigt weitere wesentliche Emissionsquellen aus dem Produktionsprozess, welche wir im Moment noch nicht in der Lage sind, entsprechend abzubilden.

CO₂-Fussabdruck von Embru in Tonnen (t)

Scope 1 – Direkte Emissionen	2024	2023	2022	2021
Stationäre Heizung Erdgas	326,36	340,57	311,06	337,17
Stationäre Heizung Heizöl	45,03	45,32	48,49	40,41
Energieerzeugung PVA	6,71	3,33	4,22	3,85
Fuhrpark Personenwagen	155,48	175,63	183,17	182,34
Fuhrpark Lastwagen	126,28	137,90	126,32	128,23
Verflüchtigung Lösungsmittel	0,01	0,01	0,01	0,01
Prozessemissionen Gase	0,02	0,02	0,02	0,06
Gesamt Scope 1 (t CO₂)	673,2	700,4	675,8	694,6
Scope 2 – Indirekte Emissionen	2024	2023	2022	2021
Strom Wasserkraft	22,248	20,76	21,81	21,76
Strom Solar	1,707	1,59	1,67	1,69
Strom Mix	4,086	3,81	4,01	4,00
Gesamt Scope 2 (t CO₂)	28,04	26,2	27,5	27,5



Die Zahl der Angestellten stieg im Geschäftsjahr 2024 gegenüber dem Vorjahr von 179 auf 180 Personen bzw., umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte, ist eine Zunahme von 170,8 auf 174,7 FTE zu verzeichnen. Die Zunahme des Umsatzes im vergangenen Jahr von 6 % sowie die Zunahme der Lagerbestände führten entsprechend zu höheren Einkäufen von Rohmaterial und Handelswaren.

Die Emissionen von Scope 1 und 2 betragen im Geschäftsjahr 2024 4,01 Tonnen je FTE (im VJ 4,16 Tonnen CO₂/FTE). Ausschlaggebend für die leichte Abnahme ist die erhöhte Erzeugung durch eine weitere PVA-Anlage. Zur Reduktion bei den Personewagen hat ein zusätzliches Elektrofahrzeug beigetragen.

Embru hat sich für das geplante Fernwärmenetz angemeldet, was die Emissionen in Zukunft deutlich senken wird.

Embru hat die Möglichkeit, Homeoffice zu nutzen, etabliert. Für einen Produktionsbetrieb ist das Potential jedoch klein und bringt am Standort der Firma keine Entlastung.

Leider ist die öffentliche Hand mit der Digitalisierung im Rückstand und verlangt weiterhin Unterlagen in Papierform. Die steigende Anzahl Submissionen führt zu einem höheren Papierverbrauch.

Wir verzichten im Moment auf die CO₂-Kompensation, weil verschiedene Angebote nicht richtig beurteilt werden können.

Beitrag unserer Produkte zum Klima- und Umweltschutz

Embru stand schon immer für höchste Qualität und langlebige Produkte. Je länger unsere Produkte im Markt in Gebrauch sind, desto kleiner wird die Belastung der gesamten Wertschöpfungskette und letztendlich des Klimas.

Reduzierung und Optimierung des Energieverbrauchs

Der Anteil von Ökostrom an unserem Gesamtstromverbrauch liegt bei 100 %. Die Heizenergie wird in absehbarer Zukunft über das Fernwärmenetz der Gemeindewerke Rüti bezogen.

Die folgende Tabelle gibt detailliert Aufschluss über den Strom-, Wärme- und Wasserverbrauch.

Werk Rüti	2024	2023	2022	2021
Stromverbrauch in MWh	1'795,5	1'896,9	1'972,1	1'988,0
Wärmeverbrauch in MWh	1'854,6	1'950,3	1'956,5	1'914,1
Wasserverbrauch in m ³	2'027,0	1'885,0	2'014,0	1'737,0

Der gesamte Stromverbrauch betrug im Jahr 2024 rund 1,8 GWh gegenüber 1,9 GWh im Vorjahr. Der grösste Verursacher von 75 % des Stromverbrauches ist die Pulverbeschichtungsanlage. Verbesserte Prozesse mit weniger Unterbrüchen und somit weniger Aufheizphasen reduzieren den Strombedarf trotz höherem Umsatz. Weiter erfolgt der laufende Umstieg auf LED-Lampen, die flächendeckende Umstellung der IT-Hardware auf Thin Clients sowie die Optimierung der genutzten Büroflächen. Weiter wurde die Temperatur der geheizten Räume reduziert. Für wenig genutzte Lager und Ausstellungen wurde die Temperatur bis auf 16 Grad verringert. In den Büroräumen werden durchschnittlich 21 Grad erreicht. In den Sommermonaten verzichten wir auf die Klimatisierung, mit Ausnahme des IT-Serverraumes.

Abfall

Ein weiteres Ziel ist die Reduzierung von Abfall und ein möglichst hoher Recyclinganteil. Embru hat daher bereits seit mehreren Jahren Abfalltrennsysteme etabliert. Im Jahr 2022 wurden zusätzliche Sammelbehälter für Plastik installiert. Die bisher im regelmässigen Geschäftsbetrieb anfallenden Abfälle werden nach Metallen, Holz, Elektromaterial, Batterien, Papier, Plastik, Restmüll getrennt und Spezialisten zur weiteren Verwertung übergeben. Nicht wiederverwertbare Abfälle werden einer geordneten Entsorgung zugeführt.

Abfallmenge in kg	2024	2023	2022	2021
Restmüll KVA	49'971	49'728	63'842	68'600
Sondermüll Säuren	19'464	18'460	25'471	25'471
Sondermüll Flüssigkeiten	45'677	27'506	23'342	18'964

Recycling in kg	2024	2023	2022	2021
Altmittel	420'761	300'394	428'379	403'200
Altholz	130'861	103'620	101'068	89'283
Möbel	77'236	65'620	54'512	40'601
Plastik	1'755	2'396	n.b.	n.b.
PET	1'173	1'105	1'012	890
Elektroschrott	2'711	1'680	991	1'418

Abfälle wie Aktenvernichtung, Papier und Restmüll werden in Containern gesammelt und bei der Abholung nicht gewogen. Dies versuchen wir in Zukunft zu verfeinern.



Reduktion verkehrsbedingter Emissionen und Förderung nachhaltiger Mobilität

Der Arbeitsweg der Angestellten, Firmen- und Geschäftsfahrzeuge sind wesentliche Emissionsquellen im Geschäftsbetrieb von Embru. Embru hat zahlreiche Massnahmen ergriffen, um Emissionen zu reduzieren und nachhaltige Optionen zu fördern. Grundsätzlich wird bei der Beschaffung eines Geschäftswagens der CO₂-Ausstoss limitiert und der Wert jährlich reduziert.

Die Möglichkeit von Homeoffice und mobilem Arbeiten trägt etwas zur Reduktion des Berufsverkehrs bei. Neu steht eine zweite Ladestation für Hybrid- und Elektrofahrzeuge zur Verfügung, was Angestellten den Entscheid für ein neues Fahrzeug erleichtert. Bei Bedarf werden wir weitere Ladestationen einrichten.

Für Angestellte, die den Arbeitsweg mit dem Fahrrad bewältigen, bietet Embru neben geschützten Einstellplätzen auch eine Umkleide und Duschkmöglichkeiten.

Für Geschäftsreisen gilt bei uns der Grundsatz, dass, wenn möglich, öffentliche Verkehrsmittel wie die Bahn zu bevorzugen sind.

Die Fahrzeugflotte von Embru wurde im letzten Jahr auf den neusten Stand gebracht und erfüllt die EURO-6-Norm, welche die Werte für Schadstoffe, Verbrauch und Emissionen definiert.

2024 hatten wir erstmals Elektro LKW testweise im Einsatz um dies für allfällige Ersatzbeschaffungen zu berücksichtigen. Die Anschaffungskosten für entsprechende Fahrzeuge sind jedoch noch sehr hoch.

Förderung von Biodiversität

Unser Fabrikgebäude am Standort Rüti ZH ist angemietet und lässt daher wenig Möglichkeiten zur Förderung der Biodiversität zu. Das Thema ist uns jedoch wichtig und wir fördern auf unserem Areal den Baumbestand und Magerwiesen.

Angestellte



Die Angestellten von Embru sind es, die das Unternehmen auszeichnen. Engagierte und qualifizierte Angestellte sind die Basis für nachhaltiges Handeln und unternehmerischen Erfolg.

Die wesentlichen Ziele unserer Personalpolitik sind daher die Bindung und Entwicklung von Angestellten, die Förderung von Vielfalt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung der Gesundheit, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und die Attraktivität der Embru als Arbeitgeber zu sichern. Der Konzern beschäftigte im Jahresdurchschnitt 192 Angestellte.

Eine verbindende Schnittstelle ist die Angestelltenvereinigung ANV, welche von den Angestellten alle drei Jahre gewählt wird. Die ANV tauscht sich monatlich mit der Geschäftsleitung aus und kann so Anliegen der Belegschaft sofort und ohne Filter anbringen. Wer einen Verbesserungsvorschlag oder ein Anliegen einbringen möchte, kann dies über die installierte Ideenbox jederzeit machen. Jährlich erhalten wir von ca. 10 % der Angestellten entsprechende Vorschläge.

Personalgewinnung, Ausbildung und Weiterentwicklung

Uns ist wichtig, als KMU qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen. Dank eigenen Ausbildungsplätzen können wir immer wieder junge Angestellte gewinnen. Embru investiert in die Ausbildung von Kaufleuten, die Bereiche Informatik, Entwicklung und Produktion. Wir beteiligen uns auch am jährlichen Nachwuchstag.

	2024	2023	2022	2021
Anzahl Auszubildende	12	14	14	13
Ausbildungsquote	6,6 %	7,3 %	7,2 %	6,6 %
Anzahl Weiterbildungen	145	115	27	24

Neben der Gewinnung und Ausbildung von qualifizierten Angestellten ist auch die Weiterbildung und Personalentwicklung zentraler Bestandteil der Personal- und Nachhaltigkeitsstrategie bei Embru. Wir fördern Angestellte auf allen Ebenen und in jedem Stadium ihrer Laufbahn. Neben Angeboten zur Fachkompetenz investieren wir auch in die Kompetenzentwicklung im Bereich Führungs-, Methoden- und Sozialkompetenz.

In regelmässigen Abständen erfahren Verantwortliche in den Abteilungen eine gezielte Aus- und BLS-AED-SRD-Weiterbildung. Es werden insbesondere Handlungskompetenzen bei einem Herzstillstand, Herzinfarkt, Atemnot- oder Schlaganfall-Notfall vermittelt. Die Teilnehmenden wenden die Basismassnahmen der Wiederbelebung (BLS) inkl. automatisierter Defibrillation (AED) an. Im Frühling 2024 fand für den Verkaufs-Innendienst und den Kundendienst eine Schulung zum Thema Dienstleistungsorientierung statt.

Durch die Teilnahme an Aktionen wie dem Bike to Work und der Unterstützung des firmeneigenen Sport- und Freizeitclubs wird die Sensibilisierung für das Thema Nachhaltigkeit laufend gesteigert.

Um neuen Angestellten den Einstieg zu erleichtern, wird regelmässig ein Welcome Day durchgeführt.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Fluktuationsquoten, Altersstruktur und Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden. Erfreulich ist die kontinuierliche Verjüngung der Belegschaft. Nach Pensionierungen gelingt es uns, jüngere Angestellte weiterhin bei Embru beschäftigen zu können.

	2024	2023	2022	2021
Ø Dienstalter in Jahren	12,5	12,4	13,9	13,1
Ø Alter der Angestellten in Jahren	45,4	45,8	46,9	46,8
Fluktuationsquote	2,8 %	5,1 %	5,6 %	3,8 %
Anz. Frauen, die Embru verlassen haben	3	5	4	2
Anz. Männer, die Embru verlassen haben	10	14	22	12
Anzahl Pensionierungen	2	3	9	2
Neu eingetretene Angestellte	19	27	25	16
Lohnspanne	5,4	5,6	5,8	5,9

Altersstruktur Festangestellte	2024	2023	2022	2021
< 24	3,7 %	3,8 %	2,2 %	1,6 %
25 – 34	16,0 %	16,3 %	15,0 %	13,8 %
35 – 44	25,0 %	22,8 %	24,4 %	26,1 %
45 – 54	26,6 %	25,0 %	24,4 %	27,1 %
> 55	28,7 %	32,1 %	33,9 %	31,4 %

Angestellte	2024	2023	2022	2021
Weiblich	20,2 %	19,6 %	20,5 %	19,6 %
Männlich	79,8 %	80,4 %	79,5 %	80,4 %
Divers	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Vergütung und Benefits

Embru ist seit Jahrzehnten dem Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (Swissmem) angeschlossen. Wir leben die Vereinbarung aus Überzeugung. In jährlichen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung wird über die Lohnerhöhung und andere Leistungen verhandelt.

Die Angestellten profitieren durch die betriebseigene Pensionskasse von ausserordentlichen Leistungen, wie überdurchschnittliche Verzinsung der Guthaben, Bonusgutschriften bei guten Renditen und überdurchschnittlichen Altersleistungen. Zusätzlich erhalten alle gratis Mineralwasser, saisonal gratis Obst und können vom unterstützten Sport- und Freizeitclub profitieren. Weiter bieten wir kostenlos Vorbereitungskurse für die Pensionierung.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Embru unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch zahlreiche Massnahmen. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Teilzeitangebote und die Möglichkeit von Homeoffice. Wer noch eine weitere Flexibilisierung wünscht, kann sich jährlich bis zwei Wochen Ferien kaufen.



Arbeitsschutz

Alle Angestellten sind in der Schweiz beschäftigt. Es werden alle geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere zum Arbeitsrecht eingehalten. Die wesentlichen Rahmenwerke sind die einschlägigen Gesetze, Gesamtarbeitsverträge sowie Betriebsvereinbarungen. Embru ist zertifiziert nach ISO 45001:2018, wodurch klare Prozesse zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz definiert sind. Wir verfügen über geschulte Ersthelfer. Mit der externen Firma HRM Systems AG aus Winterthur wird jährlich eine Risikoanalyse durchgeführt.

Kennzahlen Arbeitsschutz	2024	2023	2022	2021
Berufsunfälle (Ausfallstunden)	226	1'032	1'670	968
Prämiensatz BU SUVA	0,6326 %	0,6326 %	0,6956 %	0,8806 %
Nichtberufsunfälle (Ausfallstunden)	878	2'708	1'854	2'501
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0	0	0

Gesundheitsförderung

Embru unterstützt ihre Angestellten durch das betriebliche Gesundheitsmanagement Embru Care und hat zahlreiche Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Prävention ergriffen.

Eine Massnahme ist das Angebot ergonomischer Arbeitsplätze. Embru bietet höhenverstellbare Schreibtische sowie ergonomische Drehstühle. Darüber hinaus steht den Angestellten täglich kostenloses Mineralwasser und saisonal Obst zur Verfügung.

Embru unterstützt ihre Angestellten durch den hauseigenen Sport- und Freizeitclub mit einem sportlichen Angebot.

Absenzen	2024	2023	2022	2021
Krankheiten (Ausfalltage)	1'415	1'360	1'804	1'216

Diversity

Embru bekennt sich klar zu einer Kultur der Vielfalt und fördert diese. In einer sich immer schneller verändernden Welt sind vielfältige Sichtweisen und Erfahrungen nach unserer Auffassung Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg und nachhaltiges Handeln. Wir beschäftigen Menschen aus 16 Nationen. Mitte 2024 besitzen 19,7 % der Angestellten einen ausländischen Pass.

Wir fördern unsere Angestellten gleichermassen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Beeinträchtigung, kultureller oder sexueller Identität oder Weltanschauung. Aber auch unterschiedliche Bildungshintergründe sowie Integrationsarbeitsplätze für Menschen aus dem 2. Arbeitsmarkt (Werkheim Uster) bedeuten für uns Diversität.

Sämtliche Stellenausschreibungen werden genderneutral formuliert. So wird gewährleistet, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt und alle angesprochen sind.

Frauen in Führungspositionen

Vielfalt unabhängig vom Geschlecht ist uns wichtig. Embru fördert Frauen in Führungspositionen. Da sich sehr wenig Frauen für handwerkliche Berufe interessieren, ist es teilweise unmöglich, Frauen zu finden. In den Bereichen Verwaltung und Verkauf liegt der Anteil Frauen im Kader bei 21 %.

Pensioniertenvereinigung

Als ehemaliger Arbeitgeber unterstützen wir die firmeneigene Pensioniertenvereinigung in organisatorischen, aber auch finanziellen Belangen. So wird der Austausch unter Pensionierten und auch das Schwelgen in Erinnerungen gefördert. Auch Pensionierte sind Multiplikatoren, welche das gute Image der Firma nach aussen tragen und somit die Embru als Arbeitgeberin hochhalten.

Inklusion

Embru bietet barrierefreie Zugänge, individuell angepasste Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sowie flexible Arbeitszeit- und Homeoffice-Modelle, um Menschen mit Beeinträchtigung im Arbeitsalltag zu integrieren. In einer aktiven Zusammenarbeit mit IV-Stellen zur Integration von Stellensuchenden in den 1. Arbeitsmarkt nehmen wir immer wieder Personen auf.

Zu den speziellen Arbeitsplätzen zählen zum Beispiel höhenverstellbare Schreibtische, zusätzliche Bildschirme, eine spezielle Beleuchtung des Arbeitsplatzes, spezielle Infrastruktur oder Software.

Eigenen Angestellten, die durch Krankheit oder Unfall nicht mehr in ihrem angestammten Arbeitsumfeld arbeiten können, werden intern angepasste Jobangebote unterbreitet.

Wertschöpfungskette



Die Wertschöpfungskette, auch Value Chain genannt, zeigt uns, welchen Weg ein Produkt oder eine Dienstleistung bei Embru während des Transformationsprozesses durchläuft.

Dabei werden die verschiedenen Aufgaben zur Leistungserbringung beschrieben, wie:

- Entwicklung
- Beschaffung
- Produktion
- Marketing/Verkauf
- Vertrieb
- Servicedienstleistungen



Entwicklung von Produkten

Nachhaltigkeit ist fest im Produktentwicklungsprozess bei Embru verankert und beginnt schon bei der eigenen Entwicklungsabteilung. Diese initiiert schon in der Evaluierungs- und Planungsphase eines Produkts die hohen Qualitätsansprüche und somit die Langlebigkeit, welche seit über einem Jahrhundert in der DNA der Embru-Produkte existieren.

Beschaffung

Ein wichtiger Bereich innerhalb der Wertschöpfungskette ist die Ressourcenoptimierung innerhalb der Lieferkette in der Beschaffung. Embru hält dank unseren langjährigen und vertrauten Lieferanten und Partnern die Qualität in diesem Bereich hoch.

Marketing und Verkauf

Alle Produkte und Dienstleistungen werden bei Embru hinsichtlich der Integration von ESG-Aspekten über alle Sparten hinweg untersucht. Die Verkaufsabteilungen, abgestimmt mit dem Marketing, analysiert gezielt den Markt, um soziale, ökologische und ökonomische Anforderungen gezielt und mediengerecht im Zielmarkt zu kommunizieren.

Vertrieb und Kundenzufriedenheit

Um Nachhaltigkeitspräferenzen des Kunden zu berücksichtigen, wurden in Zusammenarbeit mit einem externen Beratungsunternehmen diverse Befragungen durchgeführt. In regelmäßigen Abständen messen wir die Kundenzufriedenheit.



Gesellschaftliches Engagement



Seit der Gründung von Embru im Jahr 1904 wird die gesellschaftliche Verantwortung des Familienunternehmens hoch bewertet. Im Jahr 1911 wurde auf Grund fehlender staatlicher Vorgaben eine eigene Betriebskrankenkasse eröffnet. Noch vor der Einführung der AHV eröffneten die Eigentümer bei Embru 1924 einen Pensionsfonds. Auf dieser Basis entstand nach Einführung des BVG im Jahr 1985 die eigene Pensionskasse, die Hess-Honegger Personalvorsorgestiftung.

Verantwortung für das Gemeinwohl ergibt sich für Embru aus der Teilhabe an der Gesellschaft. Diese Verantwortung wird durch persönliches, fachliches sowie finanzielles Engagement wahrgenommen. Zusammenhalt und Solidarität sind Fundamente unserer Gesellschaft. Für eine nachhaltigere Weltgemeinschaft reicht es nicht, die Umwelt zu schützen und CO₂-Emissionen zu reduzieren. Auch die Menschen und das Miteinander müssen in vielen Bereichen gefördert werden.

Förderung des Breitensports

Im Bereich Sport und Jugendförderung sind wir Hauptsponsor des Fussballclubs Rüti. Weiter unterstützen wir den jährlichen Sportanlass des schnellsten Rütners und auch den Handballclub Rüti Rapperswil-Jona. Zudem bieten wir ein Sport- und Freizeitangebot für unsere Angestellten.

Special Olympics

Embru unterstützt seit Jahren Special Olympics Switzerland, welche sich für eine Welt einsetzt, in der alle willkommen sind. Gefördert wird der Sport für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Beeinträchtigung.

PluSport

Zur Freude und Förderung an Sport und Bewegung für Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützt die Embru auch den Verein PluSport Behindertensport Schweiz.

Produktspenden an Hilfsorganisationen

Wenn möglich übergeben wir zurückgenommene Produkte an Hilfsorganisationen. So erfährt das Produkt eine Wiederverwendung und der Produkte-Lebenszyklus wird verlängert, was sich nachhaltig auf die Umwelt auswirkt.

Förderung ehrenamtliches Engagement

Embru unterstützt Angestellte, die sich politisch oder ehrenamtlich engagieren. Wir haben immer wieder Angestellte, die sich in Behörden als Gemeinderäte, in der Schulpflege oder anderen Organisation einsetzen. Die Betroffenen können Ihre Arbeitszeit entsprechend der Belastung flexibel anpassen.

Informationen

Informationen zum Bericht

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024, soweit nichts anderes angegeben ist. Der Bericht wurde erstmals für das Jahr 2023 erstellt. Seit dem Jahr 2016 erstellen wir eine CO₂-Bilanz.

Bildernachweis: gusmo.ch, johannesmarburg.com

Der Nachhaltigkeitsbericht wird auf unserer Website veröffentlicht.

Herausgeber:

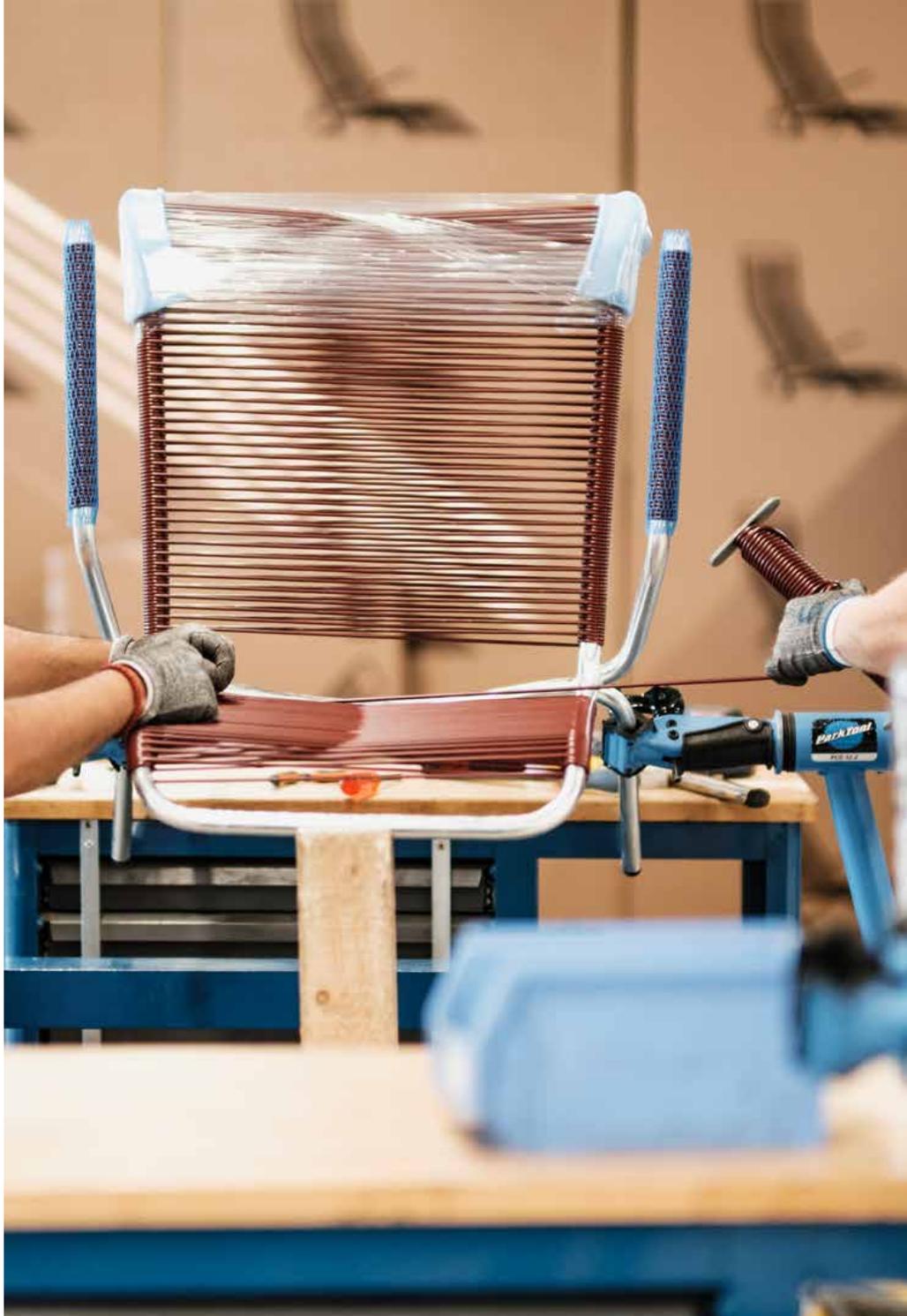
Embru-Werke AG
Rapperswilerstrasse 33
CH-8630 Rüti ZH

Firmenidentifikation: UIDCHE-105.954.812

Ansprechpartner für das Thema Nachhaltigkeit:
Andreas Mantel, CEO







+ Schweizer Unternehmen

Seit über 120 Jahren werden die Produkte von Embru im Werk Rüti, im Zürcher Oberland, hergestellt.

Q Qualität und Umwelt

Embru lebt Qualitäts- und Umweltmanagement und ist bereits viele Jahre nach ISO 9001 sowie ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert.

🔄 Service

Unser Kundendienst bietet umfangreiche Wartungs- und Serviceleistungen für grösstmögliche Produktlebensdauer.

Embru-Werke AG
Rapperswilerstrasse 33
CH-8630 Rüti ZH

+41 55 251 11 11
info@embru.ch
www.embru.ch

Embru-Werke AG
Route de Grandcour 74
CH-1530 Payerne VD

+41 26 662 49 15
info@embru.ch
www.embru.ch

embru