ESA ELEKTROSCHALTANLAGEN GRIMMA GmbH

Berichterstattung

Richtlinie Arbeits- und Menschenrechte

ESA Elektroschaltanlagen Grimma GmbH

Berichterstattung
Richtlinie Arbeits- und Menschenrechte

Dokumententyp	Fortlaufendes Dokument
Letzte Aktualisierung	11.05.2026
Geltungsbereich	ESA Grimma

Inhaltsverzeichnis

Unser Verständnis 3
- Verortung in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie 3

Anwendungsbereich 4

Einordnung des Berichts 4

SDG 1: Keine Armut 5
- Wesentliche SDG 1-Unterziele 5
- ESA Grimma Ziele zum SDG 1 5

SDG 5: Geschlechtergleichheit 6
- Wesentliche SDG 5-Unterziele 6
- ESA Grimma Ziele zum SDG 5 6

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum 7
- Wesentliche SDG 8-Unterziele 7
- ESA Grimma Ziele zum SDG 8 7

SDG 10: Weniger Ungleichheiten 9
- Wesentliche SDG 10-Unterziele 9
- ESA Grimma Ziele zum SDG 10 9

SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion 10
- Wesentliche SDG 12-Unterziele 10
- ESA Grimma Ziele zum SDG 12 10

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen 11
- Wesentliche SDG 16-Unterziele 11
- ESA Grimma Ziele zum SDG 16 11

Unser Verständnis

Wir als ESA Grimma Elektroschaltanlagen GmbH verpflichten uns, die Geschäftstätigkeiten so auszurichten, dass Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und Dritter, die von unseren Aktivitäten tangiert sind, geschützt und gefördert werden. Wir sind überzeugt, dass unser Erfolg nur auf Basis der Achtung der Menschenrechte, sicherer Arbeitsbedingungen sowie einer respektvollen und wertschätzenden Unternehmenskultur nachhaltig gelingen kann.

In unserer zugehörigen „Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie“ (AMR) orientieren wir uns deshalb an den international anerkannten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, v. a. an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs).

Verortung in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie

Die folgende Abbildung zeigt die Verortung der für den Bericht relevanten Bereiche (blaue Markierung) innerhalb unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie „Verantwortung und Werte“. Sie verdeutlicht die Einbindung in unsere Gesamtstrategie und gleichzeitig die strukturelle Zuordnung im Nachhaltigkeitskontext. Mit dem Dokument „Verantwortung und Werte“ haben wir unser gemeinsames Selbstverständnis als Orientierung für den Arbeitsalltag festgehalten. Es unterstützt bei der Entscheidungsfindung und in der Zusammenarbeit intern wie extern. Es gilt für alle im Unternehmen und ist sichtbar veröffentlicht.

Abb. 1 - Arbeits- und Menschrechtsrichtlinie im Kontext der Nachhaltigkeitsrichtlinie

Anwendungsbereich

Dieser Bericht berücksichtigt alle Standorte der ESA Grimma.

Einordnung des Berichts

Unsere AMR wird fundiert durch eine Wesentlichkeitsanalyse, in der die relevanten Arbeits- und Menschenrechtsthemen unter Berücksichtigung der Wirkung der eigenen Geschäftstätigkeit (Finanzielle Wesentlichkeit, Outside-in), der von außen auf das Unternehmen gerichteten Erwartungen sowie regulatorischer Anforderungen bewertet wurden (Impact-Wesentlichkeit, Inside-out). Ergänzend dazu wurden für die ESA Grimma relevanten Unterziele der SDGs einbezogen und den wesentlichen Themen zugeordnet. Die im vorliegenden Bericht dargestellten Daten und Ergebnisse konkretisieren die in der Richtlinie beschriebenen Verpflichtungen und Ziele und sorgen so für eine transparente und nachvollziehbare Datengrundlage für deren Umsetzung und Weiterentwicklung.

Abb. 2 – Wesentliche SDGs für die Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie der ESA Grimma

SDG 1: Keine Armut

Wesentliche SDG 1-Unterziele

Sozialschutzsysteme | Aufbau und Ausbau sozialer Sicherungssysteme (z. B. Renten, Kranken-, Arbeitslosenversicherung)

ESA Grimma Ziele zum SDG 1

✓ Selbstverpflichtung der ESA Grimma zur Unterstützung der Altersvorsorge: Manifestation durch eine Versorgungs-VO

Arbeitnehmerzuschuss zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge (bAv)	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Anteil über gesetzlich definierten 15 % hinaus bezuschusster Mitarbeitender	100 %	100 %	100 %	**100 %**

In Vorbereitung

Verpflichtung: Wir prüfen die Einhaltung des MiLoG in unserer Liefer- und Dienstleistungskette

- Aktive Nachweisprüfung bei Lieferanten und Dienstleistern, die aus den Einkaufsabteilungen (2025: 3) heraus gesteuert werden
- Stichprobenartige Audits

SDG 5: Geschlechtergleichheit

Wesentliche SDG 5-Unterziele

Diskriminierung beenden | Schutz vor Benachteiligung und Ausgrenzung

Teilhabe und Führung | Beteiligung von weiblichen Mitarbeitenden und ausgewogene Besetzung von Führungspositionen

Gleichstellungspolitik | Strategische Förderung von Gleichstellung im Unternehmen

ESA Grimma Ziele zum SDG 5

Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierung	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Zahl Vertrauens-Ansprechpartner ♀	1	1	1	**1**
Zahl Vertrauens-Ansprechpartner ♂	1	1	1	**1**

Frauenanteil in Führungspositionen	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Anteil Führungskräfte ♀	15,0 %	27,3 %*	25,0 %	**≥ 27 %**

*ab 2024 Erfassung inkl. Teamleiter

Frauenanteil im Unternehmen erhöhen	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Anteil Mitarbeitende ♀	15,3 %	15,5 %	16,9 %	**≥ 16 %**

In Vorbereitung

Verpflichtung: Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierung

- Nachhalten der Arbeitsanweisung „Aufhängen von Abbildungen und Zeichen“

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Wesentliche SDG 8-Unterziele

Zwangsarbeit/Kinderarbeit beenden | Menschenrechte in der Lieferkette

Arbeitsrechte schützen | Sichere und faire Arbeitsbedingungen

Vollbeschäftigung | Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit

ESA Grimma Ziele zum SDG 8

✓ Unabhängig zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystems

Verhinderung von Kinderarbeit	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Anteil minderjähriger Beschäftigte < 15 Jahren	0 %	0 %	0 %	**0 %**
Einhaltung von Pausenzeiten (= 1h) bei minderjährigen Beschäftigten (15-17 Jahre) mtl. Kontrolle	100 %	100 %	100 %	**100 %**
Mitarbeitendengesundheit und -sicherheit	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Arbeitsschutzschulungen bei Neueinstellung	100 %	100 %	100 %	**100 %**
Jährliche Arbeitsschutzschulungen aller Mitarbeitenden	100 %	100 %	100 %	**100 %**
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle ≥ 1 Tag	2	4	11	**≤ 2**
Anzahl Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0	**0**
Mitarbeitende, die interne Grippe-Impfangebote wahrgenommen haben	99	99	93	**---**
Bereitstellung von Trinkwasserspendern an den Standorten Grimma und Leipzig	ja (6)	ja (6)	ja (6)	**ja**
Wir geben hohe Beschäftigungssicherheit	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Anteil befristeter Verträge (ohne Ausbildenden/Studenten)	0,0 %	0,3 %	1,2 %	**≤ 3 %**

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Gewährleisten flexibler Arbeitszeitmodelle unter Einbindung von Arbeitszeitkonten	ja	ja	ja	**ja**
Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Erhebung via Mitarbeitendenbefragung)*	86 %	---	---	**90 %**

*Befragung der Mitarbeitenden aller drei Jahre

Menschenwürdige Beschäftigung	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Fluktuationsquote	8,24 %	11,83 %	12,22 %	**≤ 10 %**

In Vorbereitung

Verpflichtung: Wir prüfen unsere Lieferketten und stellen sicher, dass auch hier Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel ausgeschlossen werden.

- Regelmäßige Lieferantenbefragung
- Lieferantenbewertung
- Erstellung und Veröffentlichung einer Lieferantenrichtlinie

SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Wesentliche SDG 10-Unterziele

Einkommenswachstum unterste 40 % | Faire, transparente und leistungsbezogene Vergütung

Soziale Inklusion/Integration | Einbindung und Zugehörigkeit aller Menschen

Chancengleichheit | Diskriminierungsfreie Personalprozesse

ESA Grimma Ziele zum SDG 10

Entgeltüberprüfungen, Einhaltung von gesetzlichen Auflagen zum Mindestlohn	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Monatliche Entgeltprüfung anhand des MiLoG	ja	ja	ja	**ja**
Anteil Mitarbeitende mit Entgeltüberprüfung	100 %	100 %	100 %	**100 %**
Ausgewogene Gewichtung der Altersstruktur der Belegschaft (Generationenvielfalt)	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Anteil Beschäftigter 50+	36 %	37 %	35 %	**≥ 30 %**
Förderung eines inklusiven Arbeitsumfeldes für Menschen mit Behinderung	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Anteil Beschäftigter GdB 50+	3,1 %	3,1 %	2,8 %	**≥ 3 %**
Berücksichtigung von inklusiven Wertstätten der Region in unserer Wertschöpfungskette	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Zusammenarbeit mit der AWO Sachsen	ja	ja	ja	**Ja**
Sicherstellung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Anteil Mitarbeitender mit Angebot zu einem Eingliederungsgespräch	100 %	100 %	100 %	**100 %**

In Vorbereitung

Verpflichtung: Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit

- Erfassung bereinigter Gender-Pay-Gap nach Mitarbeitenden-Gruppen

Karrieremanagement: Gleichberechtigter Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

- Checkliste der jährlichen Weiterbildungsmaßnahmen für jeden Mitarbeitenden

SDG 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Wesentliche SDG 12-Unterziele

Unternehmensberichterstattung | Nachhaltigkeitsmanagement und Transparenz

ESA Grimma Ziele zum SDG 12

Berichterstattung zu Themen der Arbeits- und Menschrechte.	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2025
Veröffentlichung folgender HR-tangierender Berichte …Richtlinie Arbeits- und Menschenrechte (AMR)	---	---	ja	**ja**
Veröffentlichung folgender HR-tangierender Berichte …Bericht zur AMR	---	---	ja	**ja**
Veröffentlichung folgender HR-tangierender Berichte …Richtline „Verantwortung und Werte“	---	---	---	**ja**
Veröffentlichung folgender HR-tangierender Berichte …Nachhaltigkeitsbericht	ja	ja	ja	**ja**
Regelmäßige EcoVadis-Bewertung	**2023**	**2024 Basisjahr**	**2025**	**Ziel 2030**
Rating durchgeführt	---	ja	---	**Ja**

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Wesentliche SDG 16-Unterziele

Rechtsstaatlichkeit | Rechtskonforme und faire Unternehmensführung

Gewalt verringern | Gewaltfreie Arbeits- und Lebensräume

Leistungsfähige Institutionen | Verantwortungsvolle Organisationsstrukturen

ESA Grimma Ziele zum SDG 16

Unterstützung von regionalen Verbänden des THW und der Feuerwehr	2023 Basisjahr	2024	2025	Ziel 2030
Gewährleistung der Einsätze, für die Mitarbeitende freigestellt werden – Zahl Einsätze	100 % (11)	100 % (17)	100 % (16)	**100 %**
Anteil Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen (THG, Feuerwehr)	100 % (2)	100 % (4)	100 % (2)	**100 %**
Förderung von Schulungsmaßnahmen für Ersthelfer und Brandschutz	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Zahl Ersthelfer größer als gesetzliche Mindestanforderung (10 %)	+88,9 %	+77,8 %	+94,6 %	**>10 %**
_Zahl Brandschutzhelfer größer als gesetzliche Mindestanforderung	+88,9 %	+94,4 %	+84,2 %	**> 5 %**
Wir fördern einen regelmäßigen, partizipativen Dialog und eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung.	**2023 Basisjahr**	**2024**	**2025**	**Ziel 2030**
Frauenanteil im Beiratsgremium	11 %	18 %	18 %	**≥ 25 %**
Beiratssitzungen pro Jahr	4	4	4	**≥ 4**
Regelmäßige Durchführung einer Mitarbeitenden-befragung (erstmalig 2023)	ja	---	---	**aller 3 Jahre**

In Vorbereitung

Verpflichtung: Wir achten auf ein respektvolles und gewaltfreies Arbeitsumfeld

- Erfassung Anteil geschulter Führungskräfte für Konfliktprävention

Wir fördern einen regelmäßigen, partizipativen Dialog und eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

- Proportionale Repräsentation aller Fachabteilungen im Beirat

Freigabe:

Jörg Reinker
Geschäftsführer

Ronny Gaitzsch
Geschäftsführer

ESA ELEKTROSCHALTANLAGEN GRIMMA GmbH

ESA ELEKTROSCHALTANLAGEN GRIMMA GmbH
Broner Ring 30
04668 Grimma
Telefon: +49 3437 9211-0
Telefax: +49 3437 9211-26
E-Mail: info@esa-grimma.de | nachhaltigkeit@esa-grimma.de

www.esa-grimma.de