

ENVIRONMENT
FINANCE
SOCIAL GOVERNANCE

«DER WEG
IN EINE
**NACHHALTIGE
ZUKUNFT»**

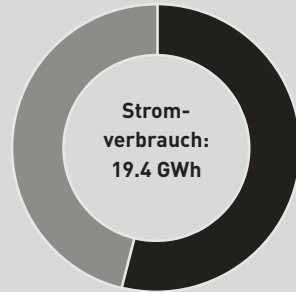
ESG IMPACTS DES JAHRES 2022 IN ZAHLEN



33.5% ANTEIL ERNEUERBARER ENERGIEN

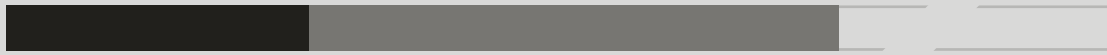
31.05 GWh

GESAMTENERGIE-VERBRAUCH



- 53.6% Stromverbrauch: erneuerbar: 10.4 GWh
Davon selbst erzeugt 0.03 GWh
- 46.4% Stromverbrauch: nicht erneuerbar: 9.0 GWh

■ Scope 1 und 2 THG-Emissionen («Market-based»): 8'356.8 t CO₂e



SCOPE 1 THG-EMISSIONEN: 3'072.2 t CO₂e

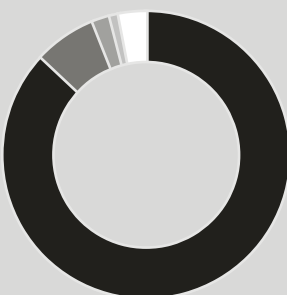
SCOPE 2 THG-EMISSIONEN: 5'284.5 t CO₂e

«Market-based»
«Location-based» 6'459.2 t CO₂e

SCOPE 3 THG-EMISSIONEN:
Wurden 2022 noch nicht erfasst

65'040 t

Rohstoffverbrauch



- Stahlverbrauch: 55'955 t
- Kunststoffe: 4'279 t
- Andere Metalle: 1'425 t
- Elektronische/Elektrische Bauteile: 923 t
- Andere Materialien: 2'458 t

3'805 t

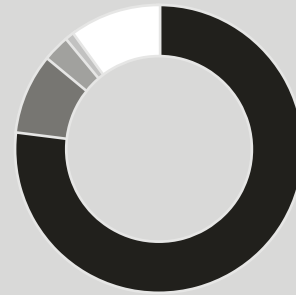
Verpackungsmaterial



- Holz: 3'001 t
- Papier/Kartonagen: 709 t
- Kunststoffe: 95 t

4'268 t

Produktionsabfälle

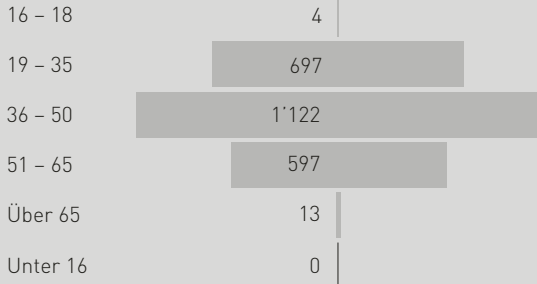


- Stahl: 3'272 t
- Holz: 394 t
- Kunststoff: 139 t
- Sondermüll: 58 t
- Sonstiges: 423 t

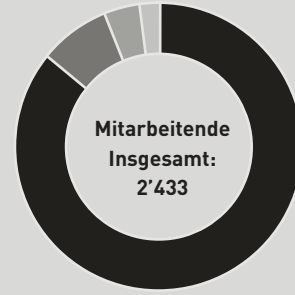


2'433

Mitarbeitende



Jahre Mitarbeitende
(Stichtag 31.12.2022)



- Vollzeit: 2110
- Leiharbeitende: 211
- Teilzeitarbeitende: 81
- Trainees/Praktikanten: 41



18
unterschiedliche
Nationalitäten



35 LOKALE GESCHÄFTSFÜHRER

Männer: 100% Frauen: 0%



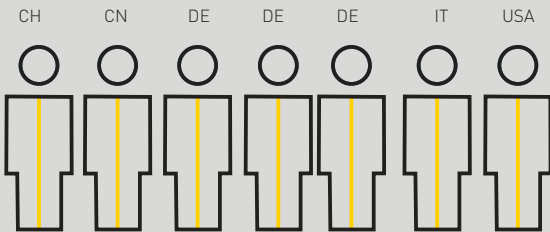
23% FRAUENANTEIL IN FÜHRUNG- POSITIONEN

Männer: 77%



39% FREI GEWORDENE FÜHRUNGSPPOSITIONEN INTERN BESETZT

extern besetzt: 61%



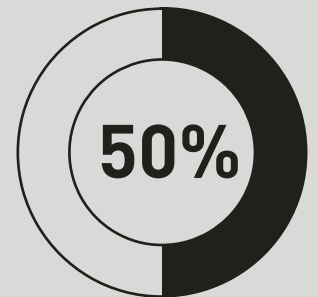
7 MITGLIEDER KONZERNLEITUNG

Männer: 100% Frauen: 0%



6 MITGLIEDER VERWALTUNGSRAT

- Männer: 4
 - Frauen: 2
- Nationalitäten:
Schweiz: 1
Doppelbürgerin
Schweiz & Italien: 1
Italien: 1
Deutschland: 3



50% ANTEIL UNABHÄNGIGE MITGLIEDER

INHALTSVERZEICHNIS

DER WEG IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT	2	DAS KLIMA UND DIE UMWELT SCHÜTZEN	48
		KLIMASCHUTZ	50
ÜBER INTERROLL	4	UMWELTSCHUTZ	55
INTERROLL NACHHALTIG ENTWICKELN	10	AUF DIE MITARBEITENDEN FOKUSSIEREN	60
STAKEHOLDER DIALOG UND WESENTLICHKEITSANALYSE	12	BEVORZUGTER ARBEITGEBER	62
ZIELBEITRÄGE ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	15	MITARBEITERENTWICKLUNG	67
PRIORITÄTEN BEI DEN WESENTLICHEN THEMEN	15	ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	70
GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEWÄHRLEISTEN	20	GRI-INDEX	75
CORPORATE GOVERNANCE	20	ESG-KENNZAHLEN-ÜBERSICHT 2022	82
CORPORATE COMPLIANCE	23		
RISIKOMANAGEMENT	26		
INFORMATIONSSICHERHEIT	28		
LANGFRISTIG ERFOLGREICH SEIN	32		
NACHHALTIGES WACHSTUM	35		
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	39		
PRODUKTVERANTWORTUNG	45		

GRI 2-22

DER WEG IN EINE NACHHALTIGE ZUKUNFT



Ingo Steinkrüger, Vorsitzender der Konzernleitung

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, liebe Kunden, Mitarbeitende und Geschäftspartner

In einer Zeit voller Herausforderungen behält Interroll das Wesentliche fest im Blick: die nachfragegerechte Kundenlösung, die im Wettbewerbsumfeld durch Exzellenz überzeugt. Ein ungewöhnlicher Einstieg in unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht nach international anerkannten GRI Sustainability Reporting Standards? Im Gegenteil.

Wir empfangen die Signale unserer verschiedenen Stakeholder bezüglich Marktentwicklungen, die sich unter Beachtung gesellschaftlicher Verantwortung in einem dynamischen Wandel befinden. Wir sehen, dass sich die gesetzlichen wie regulatorischen Rahmenbedingungen erheblich in Richtung dieser ganzheitlichen Verantwortung bewegen. So sind der Verbrauch natürlicher Ressourcen und die Reduktion klimaschädlicher Emissionen auch eine Finanzmarktrealität geworden. Kunden fragen nach CO₂-Footprints, junge Talente suchen eine Aufgabe und deren Sinn, die Gesetzgeber schärfen die Regulierungen. Interroll war und ist vorbereitet, denn wir entwickeln innovative, verantwortungsbewusste Lösungen, die den Markterfolg unserer Kunden auch in Zukunft unterstützen.

Natürlich haben wir viel Arbeit vor uns. Nachfragegerechte Lösungen müssen sich einem viel ganzheitlicheren Kontext stellen als noch vor kurzer Zeit. Welchen Preis müssen wir in der gesamten Wertschöpfungskette für Umweltbelastungen in unseren Kalkulationen berücksichtigen? Wie verändern sich Entscheidungen, wenn «Total Cost of Ownership»

einer Anlage bei steigenden Energiekosten stärker einzubeziehen sind? Wie machen wir unsere Vorteile hierzu dem Markt noch transparenter? Wie bleiben wir ein attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Kräfte?

Wir sehen diesen wichtigen Zukunftsfragen hoffnungsvoll und zuversichtlich entgegen. Einerseits, weil wir seit Langem an den Antworten in einem Umfeld voller Herausforderungen, aber eben auch Chancen arbeiten. Andererseits, weil der Diskurs über wirtschaftliches Handeln und verantwortungsvolles Handeln nicht nur überfällig ist, sondern für uns und unsere Gesellschaft eine konkrete Zukunftsvision vom Fortschritt darstellt. Zwar ist im Zeitalter der «Moving Targets» der Weg bereits ein Ziel. Wir glauben aber weiter daran, dass Ergebnisse zählen. Das konkrete, planmässige Management von nachhaltiger Entwicklung ist uns wichtig, und daran arbeiten wir stetig. Die Ergebnisse sind Inhalt dieses Berichts.

Unser Verständnis von nachhaltiger Unternehmensentwicklung ist im Grundsatz von der Leistungssteigerung der Gruppe unter Berücksichtigung unserer Auswirkungen auf gesellschaftliche Systeme, auf das Wohlergehen und die Prosperität unserer Mitarbeitenden und auf die Umwelt geprägt. Wir wollen langfristig unseren Erfolg sichern und gehen dabei auf die Erwartungen unserer Stakeholder nicht nur ein, wir denken voraus und wollen exzellente Ergebnisse abliefern. «Speed» spielt dabei wie immer eine erhebliche Rolle, eine Kategorie, die bei Interroll in der Unternehmens-DNA verankert ist.



Paul Zumbühl, Active Chairman

Für Interroll gilt durch weitsichtige Vorbereitung auf absehbare Megatrends im Nachhaltigkeitskontext: Transformation statt Disruption bestimmt die Agenda. Wer könnte von sich sagen, am Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu sein? Wir haben noch einen Weg zu gehen: hinsichtlich Ressourceneinsparungen, Energieeffizienzen, einer nachhaltigeren Beschaffung, umweltfreundlicher Produktinnovationen, Arbeitssicherheit, Schutz der Menschenrechte und Respektieren von Arbeitsnormen in der gesamten Wertschöpfungskette. Mit unseren bewährten energieeffizienten Produkten und Lösungen tragen wir zu den Netto-CO₂-Zielen unserer Kunden bei. Wir steigern die Resilienz guter Unternehmensführung. Damit werden wir gleichzeitig unsere Lösungen für Zukunftsmärkte optimieren und weiterhin den Anforderungen internationaler Kunden an ihre Partner entsprechen. Der Beitritt zum UN Global Compact 2016 unterstrich unser ernst gemeintes Engagement für die zugrundeliegenden 10 Prinzipien, zu denen wir uns erneut bekennen. Unser sechster UNGC-Fortschrittsbericht zum Geschäftsjahr 2022 ist vollständig in diesem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standards 2021 integriert. Ein Beleg unserer ganzheitlichen Entwicklung. Darüber hinaus legen wir dar, wie unsere Massnahmen die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen durch vielfältige Zielbeiträge unterstützen. Damit betonen wir die Relevanz gesellschaftlicher Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.

Im schwierigen Wettbewerbsumfeld des Geschäftsjahrs 2022 konnten sich das Unternehmen und seine Mit-

arbeitenden aufeinander verlassen. Dies ist ein Beleg dafür, dass wir in unserer Branche ein attraktiver Arbeitgeber sind. Dieser Anspruch gilt für heutige und künftige Mitarbeitende. Darum gehen wir auch die Weiterentwicklung bezüglich individueller Kompetenz und Karriere gezielt und langfristig an. Unsere Academy leistet im Bereich der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden eine hervorragende Arbeit. Wir sind überzeugt, dass neben unserer Unternehmenskultur zielgerichtete, regelmässige Trainings eine Voraussetzung für die Motivation zur persönlichen Weiterentwicklung darstellen.

Jenseits des krisenhaften Wettbewerbsumfelds mit seinen Covid-19-Einflüssen, Lieferkettenproblemen und der kriegsbedingten Energiemangel und -vertreibung haben wir an einer nachhaltigen Entwicklung hin zu Versorgungssicherheit für Milliarden Menschen, ernsthaft betriebenen Klima- und Umweltschutz sowie Respekt vor unverrückbaren Menschenrechten gearbeitet. Das macht uns stolz und froh zugleich, können wir uns doch auf ein hochmotiviertes Team kompetenter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlassen. Ihnen gilt an dieser Stelle unser gemeinsamer Dank für die Bereitschaft, an immer neuen Entwicklungen, ja Verbesserungen, mitzuwirken.

Wir sind und bleiben Ihr verlässlicher Partner, der auf Basis langjähriger Erfahrung, Umsetzung und hoch entwickelter Technologie zuverlässig nachhaltige Innovation vorantreibt. Wir bedanken uns bei Ihnen allen für das Vertrauen und die fruchtbare Zusammenarbeit. Wir wünschen Ihnen nun Inspiration sowie Anregung beim Lesen dieses Berichts und freuen uns über Feedback und ganz besonders über gemeinsame Fortschritte.

Sant'Antonino, 16. März 2023

Paul Zumbühl
Active Chairman

Ingo Steinkrüger
Chief Executive Officer

ÜBER INTERROLL

GRI 2-6

Die Interroll Gruppe ist der global führende Anbieter von Lösungen für den Materialfluss. Das Unternehmen wurde 1959 gegründet und ist seit 1997 an der SIX Swiss Exchange gelistet. Interroll beliefert Systemintegratoren und Anlagenbauer mit einem umfassenden Sortiment an plattformbasierten Produkten und Services in den Kategorien «Rollers» (Förderrollen), «Drives» (Motoren und Antriebe für Förderanlagen), «Conveyors & Sorters» (Förderer & Sorter) sowie «Pallet Handling» (Fliesslager und Palettenförderung). Produkte und Lösungen von Interroll sind bei Express- und Postdiensten, im E-Commerce, in Flughäfen sowie in den Bereichen Food & Beverage, Fashion, Automotive und weiteren Industrien im Einsatz. Das Unternehmen zählt führende Marken wie Amazon, Bosch, CocaCola, DHL, Nestlé, Procter & Gamble, Siemens, Walmart oder Zalando zu seinen Nutzern. Mit Hauptsitz in der Schweiz verfügt Interroll über ein weltweites Netzwerk von 35 Unternehmungen mit einem Umsatz von CHF 664.4 Mio. und 2'500 Mitarbeitenden (Durchschnittlicher Personalstand 2022).

Globale Kompetenzzentren (CoE)

Die neun Interroll Kompetenzzentren nehmen weltweit die Funktionen der Produktentwicklung, des strategischen Einkaufs, der Entwicklung und des Einsatzes von Produktionstechnologien für ausgewählte Produkte wahr. Des Weiteren produzieren sie und beliefern Konzerngesellschaften mit Zwischenfabrikaten.

Regionale Kompetenzzentren (RCoE)

Regionale Kompetenzzentren produzieren für die Regionen EMEA, Amerika und Asien-Pazifik. Sie übernehmen vollumfänglich das Produktprogramm der globalen Kompetenzzentren und beliefern die regionalen Verkaufsgesellschaften mit Endprodukten sowie die Montagewerke mit Zwischenfabrikaten.

Produktionsgesellschaften und lokale Montagewerke

Unter Vorgabe von Produktionsprozessen und Produktionstechnologien durch die globalen Kompetenzzentren produzieren die lokalen Produktionsgesellschaften spezifische Produkte aus der Interroll Produktpalette. Des Weiteren montieren sie Zwischenfabrikate für ihre lokalen Märkte.

Verkaufs- und Servicegesellschaften

Die Verkaufsgesellschaften bearbeiten definierte Markt- und Kundensegmente mit der gesamten Interroll Produktpalette und stellen den 24-Stunden-Reparaturservice sicher.

Innovation

Das Innovation Projects and Development Center (IPDC) entwickelt in enger Zusammenarbeit mit der Konzernleitung, den Kompetenzzentren und den zuständigen Solution Sales Directors neue Produkte und Plattformkonzepte. Daneben steuert das IPDC die Sicherung von Interrolls geistigem Eigentum und seiner Patente.

Unternehmensstrukturen

Interroll hat eine Vielzahl an formellen und ideellen Ansprüchen an eine gute Unternehmensführung zu berücksichtigen und diesen täglich zu entsprechen. Dies spiegelt sich in unseren Managementstrukturen wider und ist die Voraussetzung dafür, die Erwartungen aller relevanten Stakeholder – wie Investoren, Kunden und Mitarbeitende – zu erfüllen, ohne die eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit nicht möglich ist:

- Als an der SIX Swiss Exchange kotiertes Unternehmen müssen wir etliche rechtliche und regulatorische Auflagen erfüllen.
- Für unsere Aktionäre haben wir Verpflichtungen gemäss unseren Statuten und Beschlüssen der Generalversammlung nachzukommen.
- Für unsere Kunden und die Nutzer unserer Produkte und Dienstleistungen sind wir ein verlässlicher Partner und managen Umwelt- und Sozialrisiken.
- Und nicht zuletzt stehen wir in der Verantwortung für das Handeln aller Mitarbeitenden.

GRI 2-1
GRI 2-2

Die Geschäftseinheiten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation enthalten sind, finden sich im Governance-Bericht als Teil des Geschäftsberichts inklusive Firmierung, Gesellschaftsform, Geschäftsbereich und Geschäftsführung ab Seite 11 wieder.

Interroll ist ein Unternehmen mit Tradition und international breit aufgestellt. Das betrifft Märkte, Kunden, Produktions- und Servicestandorte auf fünf Kontinenten und Mitarbeitende in gut zwei Dutzend Ländern. Der Hauptsitz ist in der Schweiz, und Interroll ist an der SIX Swiss Exchange gelistet. Vielfalt und Komplexität von Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette im Nachhaltigkeitskontext bedingt zweierlei:

- Erstens müssen wir globale Aspekte in unserem internationalen Kontext der Herkunft von Rohstoffen und Halbfabrikaten bezüglich unserer Produktionseinheiten, Märkte und letztlich der Produktnutzung zum Teil über Jahrzehnte betrachten. Dazu haben wir uns mit der Frage nach der Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen 2022 gründlich auseinandergesetzt.
- Und zweitens müssen wir bei der Unternehmensführung auf allen Ebenen – strategisch, operativ und bezüglich Auswirkung auf Menschen und Umwelt – den für uns wesentlichen Aspekten guter Unternehmensführung ein Höchstmass an permanenter Aufmerksamkeit zuwenden. Dies spiegelt sich auch in den Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen wider, die wir wählen.

HAUPTSITZ

IN DER SCHWEIZ

1959

GEGRÜNDET

GRI 2-1
GRI 2-6



35

UNTERNEHMEN

16

PRODUKTIONS-
WERKE

2'500

MITARBEITENDE

28'000

KUNDEN



GRI 2-28

MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

- Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (ABIMAQ), Brasilien
- Associazione Industrie Ticinesi (AITI), Schweiz
- Automated Material Handling System Assoc (AMHSA), Grossbritannien
- CCR - Center for Corporate Reporting, Schweiz
- China Federation of Logistics & Purchasing (CFLP), China
- Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V. (DENEFF), Deutschland
- Deutsch-Norwegische Handelskammer, Deutschland
- European Hygienic Engineering & Design Group (EHEDG), Deutschland
- EHI Retail Institute e. V., Deutschland
- Food-Processing Initiative e.V., Deutschland
- German Airport Technology & Equipment e.V., Deutschland
- Handwerkskammer, Deutschland
- Industrie Pensionsverein, Deutschland
- Industrie und Handelskammer, Deutschland
- Japan Institute of Material Handling (JIMH), Japan
- The Japan Machinery Federation (JMF), Japan
- Mayor of Canon City Advisory Council, Vereinigte Staaten von Amerika
- Paulding Chambers of Commerce, Vereinigte Staaten von Amerika
- Procession & Packaging Machinery Association, Grossbritannien
- Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ), Brasilien
- Singapore Business Federation (SBF), Singapur
- Singapore International Chamber of Commerce (SICC), Singapur
- Società impiegati di commercio, Schweiz
- Spanisches Rotes Kreuz, Spanien
- Stiftung Logistik Schweiz
- Swisscham, China
- Thai Business Association of Myanmar (TBAM), Thailand
- UN Global Compact, Vereinte Nationen
- Unternehmerverband Südwest E.V., Deutschland
- Upper Arkansas Valley Workforce Board, Vereinigte Staaten von Amerika
- Wirtschaftsforum Sinsheim, Deutschland

INTERROLL NACHHALTIG ENTWICKELN

INTERROLL NACHHALTIG ENTWICKELN	10
STAKEHOLDER-DIALOG UND WESENTLICHKEITSANALYSE	12
ZIELBEITRÄGE ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	15
PRIORITÄTEN BEI DEN WESENTLICHEN THEMEN	15

INTERROLL NACHHALTIG ENTWICKELN

GRI 2-22

Interroll leistet mit seinen Lösungen im Bereich Materialfluss einen wesentlichen Beitrag zur Leistungsstärke und zur Weiterentwicklung der weltweiten Logistik, die für die gesellschaftliche Wohlstandsentwicklung eine zentrale Rolle spielt. Uns ist es wichtig, diesen Beitrag in Zukunft noch nachhaltiger zu gestalten und im Rahmen der global vereinbarten Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen («Sustainable Development Goals – SDGs») positiv zu wirken. Dazu haben wir uns mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Investoren intensiv auseinandergesetzt und stehen mit ihnen in einem kontinuierlichen Dialog.

Wir stellen an uns selbst hohe Ansprüche und legen mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards 2021) für das Finanzjahr 2022 unseren ganzheitlichen strategischen Ansatz sowie die Massnahmen und Ergebnisse zur nachhaltigen Entwicklung der Interroll offen. Gleichzeitig liegt damit auch der Fortschrittsbericht (Communication on Progress, COP) als Unterzeichner des UN Global Compact vor.

Unternehmerische Verantwortung

Unsere Prinzipien zur nachhaltigen Entwicklung von Interroll:

- Wir handeln nachhaltig und richten uns auf den langfristigen Geschäftserfolg aus. Wir streben dabei eine angemessene Balance zwischen ökologischem Handeln, gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg an.
- Wir verpflichten Geschäftspartner und Lieferanten zur Einhaltung von Mindestprinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.
- Wir verpflichten Führungskräfte und Mitarbeitende zu unserem Verhaltenskodex.
- Wir prüfen bei der Weiterentwicklung unserer Technologieplattform kontinuierlich, wo und wie wir mit alternativen Konzepten, Konstruktionen oder Materialien zur Ressourcenschonung und zur Reduzierung von Schadstoffen und Energieeinsparung bei der Herstellung und im Produktbetrieb beitragen können.

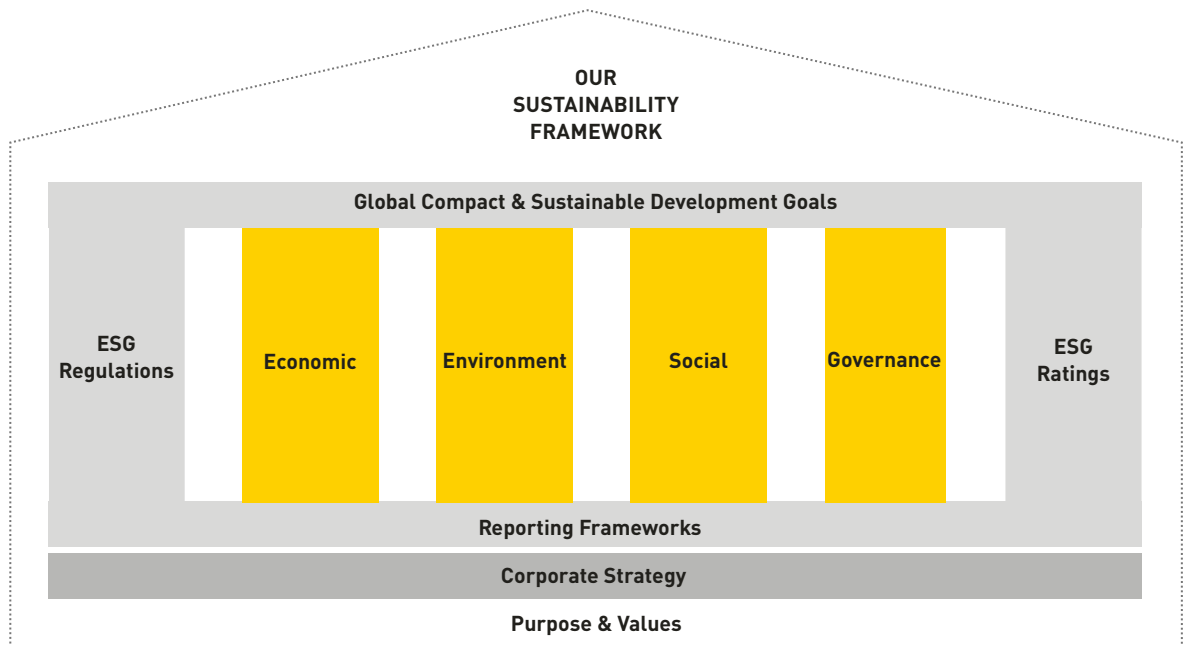
Unsere Strategien und Aktivitäten orientieren sich konsequent an diesen universellen Prinzipien. Ausserdem treiben wir gesellschaftliche Zielsetzungen voran. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im November 2016 unterstrichen wir erstmals unser weltweites Engagement und verpflichteten uns zudem, unsere Fortschritte in den genannten Bereichen transparent zu dokumentieren. Der vorliegende sechste Fortschrittsbericht zum Geschäftsjahr 2022 belegt die wesentlichen Massnahmen und Erfolge unseres Engagements bei der Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Darüber hinaus legen wir dar, wie unsere Massnahmen die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen unterstützen. Damit betonen wir die Relevanz gesellschaftlicher Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.

Konzeptionelle Entwicklung bei Interroll

Die nachhaltige Entwicklung der Interroll folgt unseren Werten und den Unternehmenszielsetzungen, an denen wir uns orientieren. Interroll unterstützt international anerkannte Zielvorgaben, die die unten beschriebenen, prioritären wesentlichen Handlungsfelder betreffen. Hier sind ausdrücklich – aber nicht nur – das Respektieren der Menschenrechte und die damit verbundenen Sorgfalts- und Vorsorgepflichten zu nennen. Weiterhin folgen wir dem ambitionierten Reduktionspfad bei den klimaschädlichen Emissionen, wie er sich aus der Pariser Klimakonferenz zur Einhaltung des 1.5-Grad-Ziels ableiten lässt. Damit erkennen wir an und unterstützen universelle Übereinkünfte, eine Halbierung der betreffenden Emissionen bis 2030 und eine Klimaneutralität bis 2050 makroökonomisch zu erreichen.

Unsere individuelle Ambition im Klimaschutz besteht darin, den durch uns zu beeinflussenden Beitrag zur Klimaneutralität unserer Kunden bereits bis 2030 zu realisieren.

2022 hat Interroll den strukturierten Entwicklungsprozess hierzu fortgeführt. Als Ergebnis wurde eine integrierte «Sustainability- und Compliance-Strategie» mit spezifisch formulierten Zielen entwickelt und von der Konzernleitung sowie vom Verwaltungsrat verabschiedet. Dieser Strategiebaustein ist integrierter



Teil der Gesamtunternehmensstrategie und nimmt somit ganzheitlich Einfluss auf Entscheidungen. Darüber hinaus bietet er unternehmensübergreifend Unterstützung für die zentralen Fachbereiche und die dezentralen Geschäftseinheiten an den internationalen Standorten. Übergeordnet liegt die Umsetzungsverantwortung bei der Konzernleitung, die dem Verwaltungsrat regelmässig Bericht erstattet. Operativ wurde ein zentraler Verantwortungsbereich «Sustainability & Compliance» geschaffen. Die Umsetzung im Rahmen des Gesamtkonzeptes unterliegt den Geschäftsführungen der Einzelgesellschaften.

Unsere beschriebene Ambition im Nachhaltigkeitskontext, die in den dargelegten übergeordneten Zielbeiträgen zu internationalen Vereinbarungen besteht, basiert auf einem planvollen Agieren im Rahmen unserer ganzheitlichen Unternehmensentwicklung. Zentrale Säulen stellen die ökonomischen, ökologischen und sozialen Handlungsfelder sowie ein modernes und zukunftsgerichtetes Verständnis guter Unternehmensführung dar. Diese vier Handlungsbereiche stehen im engen Entwicklungszusammenhang mit einem Integrierten Managementsystem (IMS) in den Bereichen Umwelt- und Energiemanagement, Qualitätsmanagement sowie im betrieblichen Gesundheitsmanagement und in der Arbeitssicherheit.

Dies alles basiert ganzheitlich auf der Unternehmensstrategie und den beschriebenen Grundsätzen und Werten von Interroll.

Nachhaltigkeitspolitik und Konzernrichtlinien

Im Rahmen der Konzeptentwicklung zum Nachhaltigkeitsmanagement haben wir grossen Wert auf die Ausformulierung konkret messbarer Ziele und steuerungsrelevanter Leistungskennzahlen (KPIs) gelegt.

GRI 2-23
GRI 2-24

Diese haben wir in ESG-Richtlinien schriftlich festgelegt, den jeweiligen betrieblichen Rahmen definiert und Verantwortlichkeiten sowie Kontroll-, Bewertungs- und Berichtszyklen bestimmt. Jede ESG-Richtlinie ist vom Präsidenten des Verwaltungsrates im Namen des gesamten Verwaltungsrates und vom Chief Executive Officer unterschrieben.

ESG-Richtlinien liegen zu allen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse (GRI-Standards 2021) identifizierten wesentlichen Themen vor. Der beschriebene Prozess hierzu – insbesondere der Beteiligungsprozess mit Stakeholdern – wird weiter unten im Detail erläutert. Die zwölf ESG-Richtlinien in unseren vier Handlungsfeldern des Nachhaltigkeitskontexts sind in der Grafik dargestellt. In jeder ESG-Richtlinie sind weiterhin die spezifischen Bezüge zu den Prinzipien des UNGC als auch zu den SDGs benannt. Insofern liegen menschenrechtliche Aspekte allen Richtlinien als nicht verhandelbare Inhalte zugrunde. Eine inhaltliche Zuordnung findet sich darüber hinaus in diesem Bericht jeweils in den Kapiteleinstiegen der Handlungsfelder.

Die ESG-Richtlinien sind öffentlich einsehbar unter <https://www.interroll.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/esg-download-center/>. Sie werden intern in Form von zu unterzeichnenden Unternehmensrichtlinien für die Mitarbeitenden verbindlich und durch nachfolgende Handlungsanweisungen konkretisiert. Die Durchführung konkreter Schulungsmassnahmen unterliegt den Geschäftsführungen der lokalen Gesellschaften. Als generellen zeitlichen Rahmen für die Realisierung haben wir uns das Jahr 2030 gesetzt. Davon abweichend haben wir zeitliche Ziele, die wir in kürzerer oder auch längerer Frist erreichen wollen, in den Richtlinien konkret festgehalten.

STAKEHOLDER-DIALOG UND WESENTLICHKEITSANALYSE

Einbezug der Stakeholder

GRI 2-29

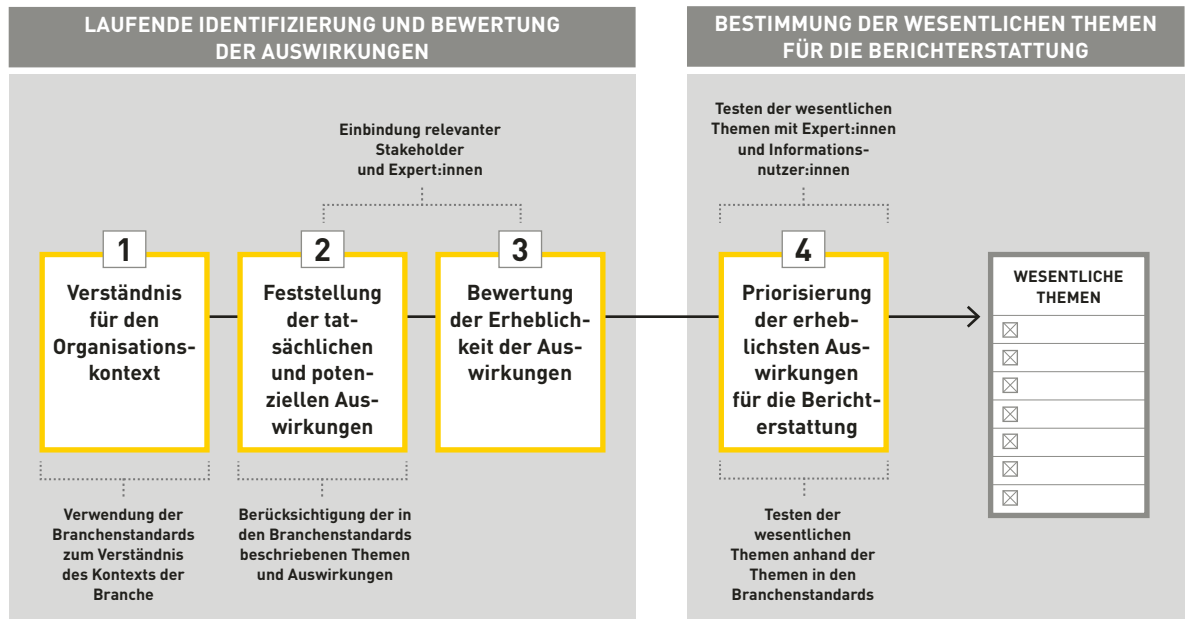
Interroll steht im kontinuierlichen Austausch mit ihren Kernanspruchsgruppen: Anwender, Systemintegratoren, Lieferanten, Mitarbeitende, Banken, Versicherungen, Investoren, die öffentliche Verwaltung, Vertreter der Politik sowie die Zivilgesellschaft an unseren Standorten. Regelmässig stimmen wir uns mit unseren Kunden und Zulieferern zu Erwartungen und Einschätzungen über zukünftige Entwicklungen, zu konkreten Erwartungen an die Lieferkette und zu produktspezifischen Lösungen ab. Geschäftsleitung und Fachbereichsleitungen sind durch Gremien- und Verbandsarbeit intensiv in Expertennetzwerken aktiv. Als verantwortlicher Arbeitgeber und Betriebspartner stehen wir mit den Arbeitnehmervertretungen in einem strukturierten Dialog.

Studie zur «Energieeffizienz im Materialfluss» veröffentlicht

Nach einer Interroll Studie im Jahr 2022 zur Steigerung der Energieeffizienz legen die befragten Unternehmen beim Einsatz neuer Geräte beim Materialfluss besonderen Wert auf eine hohe Energieeffizienz (81 Prozent), die Kostenersparnis im laufenden Betrieb (80 Prozent), eine ressourcenschonende Herstellung (74 Prozent) und eine einfache Bedienbarkeit (70 Prozent). Geplant werden in den nächsten fünf Jahren vor allem entsprechende Investitionen im Bereich Materialfluss. 53 Prozent der Befragten haben entsprechende Pläne, in der Produktion sind es nur 43 Prozent. Das zeigt den vorhandenen Nachholbedarf: Denn 49 Prozent der deutschen Firmen haben in der Produktion schon in Energieeffizienz investiert, aber nur 36 Prozent in den Materialfluss.

Der Austausch mit den Investoren erfolgt über einen institutionalisierten Informationsprozess. Die Kontakte zu Vertretern der Zivilgesellschaft im lokalen bzw. regionalen Umfeld werden gepflegt. In diesen und weiteren häufigen Dialogprozessen nehmen wir eine deutliche Steigerung des Interesses und konkreter Erwartungen an Themen der nachhaltigen Entwicklung im gesellschaftlichen wie unternehmensrelevanten Kontext wahr. Denn die Diskussion zu Auswirkungen unseres unternehmerischen Handels und unserer Produkte wird heute zunehmend von Nachhaltigkeits-themen mitbestimmt.

Bereits 2021 wurde durch den Director Corporate Sustainability & Compliance ein unternehmensinterner Prozess angestossen, der 2022 weitergeführt wurde und der im Austausch mit den Fachbereichen unter Einbindung externer Experten die Ermittlung unserer aktuellen und potenziellen Auswirkungen im Nachhaltigkeitskontext ermöglichte. Dieser Prozess wird kontinuierlich weitergeführt, um in einem sich dynamisch wandelnden Umfeld aktiv agieren zu können.



Eigene Darstellung, Quelle: GRI-Standards 2021

GRI 3-1

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

- 1** Dem vierteiligen Prozess der GRI-Standards folgend, lag zunächst das Augenmerk auf der Etablierung des Verständnisses des Unternehmenskontexts in Bezug zu den gesellschaftlichen, ökonomischen, ökologischen und die Menschenrechte betreffenden Handlungsfeldern. Die Vorauswahl der Aspekte für den Dialogprozess wurde auf der Basis verschiedener Rahmensysteme getroffen. Hierzu zählen die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs), die 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), die branchenspezifischen Standards nach Sustainable Accounting Standards Board (SASB) sowie die Anforderungen aus den GRI-Standards inklusive sektorspezifischer Supplements.
- 2** Die wirtschaftlichen, umweltbezogenen und gesellschaftlichen bzw. sozialen Auswirkungen von Interroll (Impact) wurden in Workshops mit interdisziplinär zusammengesetzten Gruppen unter Beteiligung der jeweiligen Geschäftsführungen diverser regionaler Interroll Gesellschaften intensiv besprochen. Dazu zählten unsere Produktionsstätten in Deutschland (vier), der Schweiz, in Frankreich, USA, Thailand und China sowie die Verkaufsgesellschaft in Spanien und Brasilien, wo wir eine lokale Assemblierung und einen Verkauf unterhalten.
- 3** Die Signifikanz der Impacts wurde in diesen Workshops strukturiert erfasst. Dabei wurden nach ihrer Relevanz vorselektierte Aspekte mit ihren

Auswirkungen zunächst intensiv besprochen und direkt im Anschluss auf einer Skala von 1 (sehr niedrig) bis 6 (sehr hoch) evaluiert. Zusätzlich wurde der jeweilige Handlungsbedarf bewertet, um konkrete Anstöße zu erfassen und ein nachfolgendes Ranking der Aspekte valide vornehmen zu können. Die Einordnung der als prioritär zu betrachtenden Aspekte erfolgte durch den Mittelwert aller Bewertungen, der bei 3.42 lag. Alle über diesem Wert liegenden Aspekte wurden auch inhaltlich in Abstimmung mit der Konzernleitung auf ihre Wesentlichkeit geprüft.

- 4** Die Ergebnisse der Workshops wurden in einem der monatlich stattfindenden Meetings der Konzernleitung vorgestellt und die Bewertungen des Managements nach gleichem System wie in den Workshops erhoben. Anschliessend wurde der Prozess der Wesentlichkeit fortgeführt und nach den Bewertungsergebnissen der Impacts sowie unter Berücksichtigung der Einschätzung externer Stakeholder strukturiert. Dazu wurden u. a. die Fragebögen verschiedener institutioneller Nachhaltigkeits-Performance-Dienstleister wie EcoVadis und kundenseitige Self-Assessment-Fragebögen herangezogen. Die Priorisierung wurde im Austausch mit Experten, Datennutzern und externen Ratingagenturen abgeglichen, um zu einer fundierten Bestimmung der für Interroll wesentlichen Themen zu gelangen. Als Ergebnis der Bewertungen der Impacts wurden zwölf wesentliche Themen identifiziert, die Cluster der signifikanten Aspekte darstellen. Als Beispiel kann das wesentliche Thema «Bevorzugter Arbeitgeber» dienen, in dem die Aspekte «Employment» und

«Diversity & Equal Opportunity» integriert sind. Auch im wesentlichen Thema «Klimaschutz» sind die Aspekte «Energie» und «Emissionen» enthalten.

Die Ergebnisse wurden dem Verwaltungsrat als höchstem Kontrollgremium vorgestellt und durch die Konzernleitung als höchstem Führungsgremium verabschiedet.

GRI 3-2

LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

- Nachhaltiges Wachstum
- Produktverantwortung
- Nachhaltige Beschaffung
- Klimaschutz
- Umweltschutz
- Bevorzugter Arbeitgeber
- Mitarbeiterentwicklung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Corporate Governance
- Corporate Compliance
- Risikomanagement
- Informationssicherheit

ZIELBEITRÄGE ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Interroll liefert vielfältige Beiträge zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs). Auf die inhaltlichen Beiträge gehen wir in den Kapiteleinstiegen der drei Handlungsfelder aus dem ökonomischen (ab S. 32), ökonomischen (ab S. 34), ökologischen (ab S. 49) und sozialen (ab S. 61) Kapiteln spezifisch ein.

Im vorgängig beschriebenen Analyse- und Entwicklungsprozess ist allerdings deutlich geworden, dass die Signifikanz der Interroll Beiträge zu den 17 SDGs und deren Unterziele durchaus unterschiedlich ausgeprägt ist. So stellt die oben dargestellte Einschätzung unserer stark ausgeprägten und weniger stark ausgeprägten Zielbeiträge eine wichtige Basis für das Management unserer Nachhaltigkeitsentwicklung dar.

Die Kongruenz unserer stark ausgeprägten SDG-Zielbeiträge mit drängenden globalen Themen zeigt uns die im Kern strategisch richtig angelegte Unternehmensentwicklung und eine Übereinstimmung mit international vereinbarten Entwicklungszielen. Interroll kann und will innerhalb des eigenen, definierten Geschäftsmodells wichtige Beiträge zur Nachhaltigkeitsagenda erbringen. Damit verbunden sehen wir weiterhin grosses Optimierungspotenzial in unserem eigenen Handeln und deutliche Chancen im Markt.

Starke ausgeprägte Zielbeiträge

Zu den SDGs 3, 8, 9 und 13 sehen wir die am stärksten ausgeprägten Beiträge von Interroll. So haben wir über

unmittelbare Produktlösungen grossen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Menschen, die auf eine schnelle und hygienische Versorgung mit Waren, Lebensmitteln und Medizinprodukten angewiesen sind. Die nachweislich hohe Energieeffizienz unserer Anwendungen trägt zum Klimaschutz bei. Unsere Sozialstandards intern und in der Lieferkette sind hoch. Unsere Innovationskraft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Optimierung des Warenflusses in der Intralogistik ist Teil der Interroll Erfolgsgeschichte.

Relevante Zielbeiträge

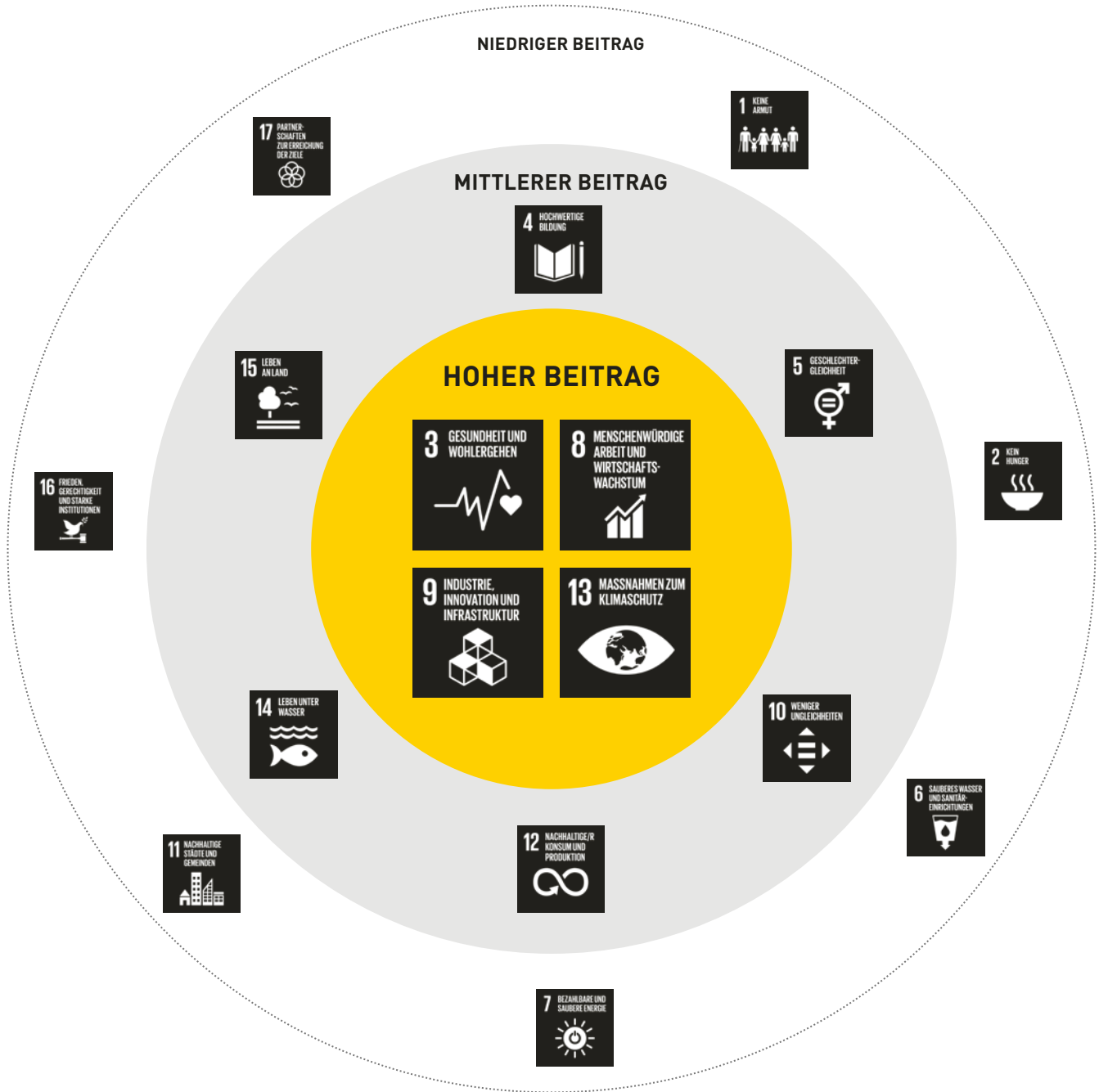
Relevante Zielbeiträge liefern wir zu den weiteren, nachfolgend in der Grafik aufgeführten SDGs. Als moderner Arbeitgeber unterstützen wir die Steigerung der Bildungsmöglichkeiten im Umfeld unserer Standorte und achten auf Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung. Wir tragen zur Milderung sozialer Gefälle durch faire Entlohnung bei. Mit einem ganzheitlichen Blick achten wir sowohl auf die eigenen Produktionsverfahren und deren Umweltfussabdruck als auch auf die gesamte Wertschöpfungskette mit ihren Auswirkungen auf Lebensräume an Land und unter Wasser. Auf die im äusseren Kreis dargestellten SDGs haben wir einen eher weniger ausgeprägten, mittelbaren Einfluss.

PRIORITÄTEN BEI DEN WESENTLICHEN THEMEN

Interroll ist ein von flachen und agilen Managementstrukturen geprägtes Unternehmen, das auf die Stärke der Übernahme von Verantwortung in lokalen Geschäftseinheiten setzt. Daher ist es für die gruppenweite Weiterentwicklung von grosser Bedeutung, konkrete Fokusthemen zur planvollen Umsetzung vor Ort vorzulegen. In diesem Zusammenhang haben wir aus den zwölf wesentlichen Themen, die unsere Geschäftsentwicklung massgeblich bestimmen, drei Themen mit besonderer Priorität belegt.

Vor diesem Hintergrund haben wir die Themen «Nachhaltiges Wachstum», «Klimaschutz» und «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» ins Zentrum unserer Entwicklungsagenda gesetzt. Diese sind

essenziell mit unserem Geschäftsmodell und unserem Werteverständnis verbunden. Natürlich geraten die weiteren Themen damit nicht aus dem Blick, wie man es zum Beispiel an den Lieferkettenthemen und der eigenen Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber in einem umkämpften Arbeitsmarkt ermassen kann. Zu diesen Themen haben wir ebenfalls entsprechende Pläne erstellt und konkrete Schritte eingeleitet, obwohl die Handlungspriorität nicht so ausgeprägt wie bei den Top-3-Themen ist.



**NACHHALTIGES
WACHSTUM** PRODUKT-
VERANTWORTUNG

**NACHHALTIGE
BESCHAFFUNG**

KLIMASCHUTZ

UMWELTSCHUTZ

BEVORZUGTER ARBEIT-

GEBER **MITARBEITER-**

ENTWICKLUNG

ARBEITSSICHERHEIT

UND GESUNDHEITS-

SCHUTZ

CORPORATE GOVER-

NANCE CORPORATE

COMPLIANCE

RISIKOMANAGEMENT

INFORMATIONEN-

SICHERHEIT

GUTE UNTERNEHMENS- FÜHRUNG GEWÄHRLEISTEN

GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEWÄHRLEISTEN	20
CORPORATE GOVERNANCE	20
CORPORATE COMPLIANCE	23
RISIKOMANAGEMENT	26
INFORMATIONSSICHERHEIT	28

GUTE UNTERNEHMENS- FÜHRUNG GEWÄHRLEISTEN

CORPORATE GOVERNANCE

Ganzheitlich betrachtet umfassen die Aspekte guter Unternehmensführung für Interroll: Corporate Governance, Corporate Compliance, Risk Management und Information Security. Damit stellen wir die Erfüllung der entsprechenden Anforderungen sicher und können agil und zielgerichtet auf Herausforderungen reagieren. Nachfolgend stellen wir die Managementansätze hierzu vor. Um Redundanzen mit der Finanzberichterstattung zu vermeiden, gehen wir nachfolgend gezielt auf die Berichtserfordernisse im Nachhaltigkeitskontext und in den Transparenzvorgaben nach den GRI-Standards ein. Den Erfordernissen für die Finanzberichterstattung kommen wir mit entsprechenden Inhalten im Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts 2022 ab Seite 11 nach.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Corporate Governance setzt den organisatorischen Rahmen auf der Grundlage von Grundsätzen und Regeln für gutes unternehmerisches Verhalten. Mit unserer Corporate Governance definieren wir die Struktur unserer Geschäftsaktivitäten. Darüber hinaus legen wir die Kommunikation und Bewertung sowie die Kontrollen und Gegenkontrollen der höchsten Interroll Gremien fest.

Unsere Unternehmensführung deckt den Kontext von Menschenrechten, Umweltbewusstsein, ethischem Verhalten, Strategie, Vergütung und Risikomanagement in einer Reihe von entsprechenden ESG-Richtlinien ab. Mit dem Aufbau eines Nachhaltigkeits-Managementsystems haben wir uns entschieden, grundlegende Richtlinien zu den folgenden wesentlichen Themen einzuführen: Nachhaltiges Wachstum, Produktverantwortung, Nachhaltige Beschaffung, Klimaschutz, Umweltschutz, Bevorzugter Arbeitgeber, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Corporate Governance, Corporate Compliance, Risikomanagement und Informationssicherheit.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

Es ist unser Ziel, die Struktur und die Integrität unseres Verwaltungsrates als oberstes Kontrollorgan ständig zu verbessern. Hierzu entwickeln wir zum einen ein definiertes Kompetenzprofil für jedes Mitglied, zum anderen wollen wir die Transparenz im Nominierungsverfahren erhöhen. Wir werden dazu alle relevanten Ausschüsse einrichten und deren Zuständigkeiten klar definieren. Weiterhin werden wir eine Mehrheit der abhängigen Mitglieder im Verwaltungsrat vermeiden. Darüber werden wir im Rahmen der jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsberichte transparent kommunizieren.

Es ist weiterhin unser Ziel, unsere Vergütungsstandards regelmässig zu überprüfen und wenn nötig anzupassen. Der Vergütungsausschuss mit unabhängiger Mehrheit wird bis 2024 ESG-Leistungsziele an die Vergütung von Führungskräften binden.

Um die Leistung in unserem Prüfungsausschuss weiter zu verbessern, werden wir auch hier auf die Unabhängigkeit der Mitglieder achten, mindestens vier Sitzungen des Ausschusses pro Jahr durchführen und eine Rotation der leitenden Prüfer mindestens alle sieben Jahre veranlassen.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Wir sorgen für herausragende Leistungen in unserem Prüfungsausschuss und in unseren Prozessen.	Der Prüfungsausschuss setzt sich aus unabhängigen Mitgliedern zusammen.	Anteil der unabhängigen Mitglieder in %	50 %
	Mindestens 4 Sitzungen des Prüfungsausschusses pro Jahr	Anzahl der Sitzungen	5
	Rotation des leitenden Prüfers mindestens alle 7 Jahre	Derzeitige Amtszeit des leitenden Prüfers	4 Jahre

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Führungsstruktur, Rolle des obersten Leitungsorgans und Vermeidung von Interessenkonflikten

GRI 2-9
GRI 2-10
GRI 2-11
GRI 2-12
GRI 2-15
GRI 405-1

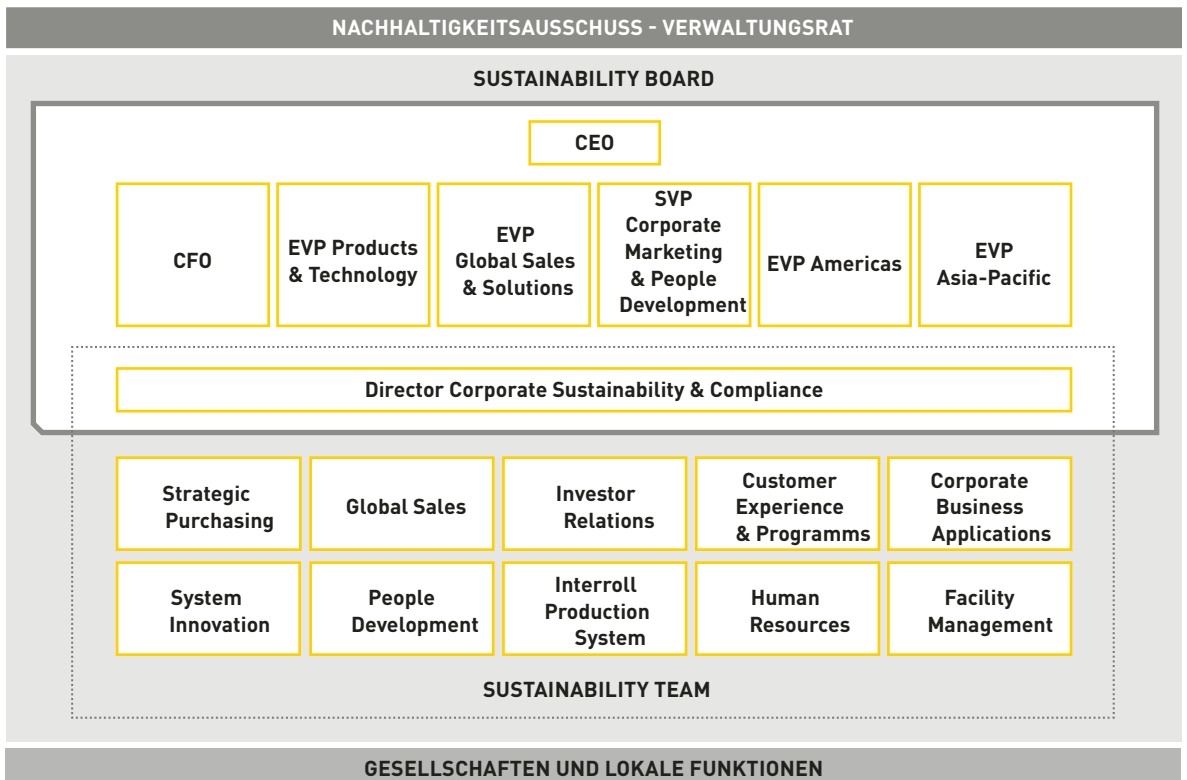
Die Führungsstruktur und -zusammensetzung sowie die Nominierung, Auswahl und Rolle des höchsten Leitungsorgans und dazu das Vorgehen bei Interessenkonflikten wird im Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts 2022 ab Seite 11 im Detail beschrieben.

Delegation der Verantwortlichkeiten, Beaufsichtigung des Managements und Berichterstattung

GRI 2-13

Die Verantwortlichkeiten für das Management der Auswirkungen wird an den CEO und die Konzernleitung delegiert, die für die Strategieumsetzung und -weiterentwicklung zuständig sind.

Die Konzernleitung bildet zusammen mit dem Director Corporate Sustainability & Compliance das Sustainability Board, welches fortlaufend die Bedürfnisse des Unternehmens, Anträge der Unternehmenseinheiten, Vorschläge und Hinweise seitens Anspruchsgruppen, wie z. B. Kunden, Investoren sowie externe Überprüfungen bearbeitet oder deren Ausführung überwacht.



CEO = Chief Executive Officer, CFO = Chief Financial Officer, EVP = Executive Vice President, SVP = Senior Vice President

Das Sustainability Board respektive dessen Mitglieder führen des Weiteren den Dialog mit ausgewählten Stakeholdern, dessen Ergebnis in die Weiterentwicklung von Strategie oder die Erarbeitung von Handlungsoptionen einfließt.

Der CEO berichtet mehrmals pro Jahr, bei Bedarf ad hoc, dem Verwaltungsrat, der in seiner Gesamtheit das Sustainability Committee bildet, über den Stand der Implementierungen, die Wirksamkeit von Massnahmen, die Erreichung spezifischer Nachhaltigkeitsziele sowie das Ergebnis besonderer Überprüfungen.

GRI 2-14

Der Verwaltungsrat nimmt Zwischenergebnisse zu operativen Massnahmen zur Kenntnis und genehmigt formell den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht zu Transformationsergebnissen respektive zu Verbesserungen oder zur Reduktion negativer Auswirkungen.

GRI 2-15
GRI 2-16

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates ist dem Unternehmensinteresse verpflichtet und hat Interessenkonflikte – insbesondere solche, die aufgrund einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können – offenzulegen. Die Information des Verwaltungsrates über die Kommunikation zu kritischen Angelegenheiten wie akute und schwerwiegende negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt liegt in der Verantwortung des CEO, der Massnahmen direkt veranlasst oder beantragt.

Kollektives Wissen und Bewertung des höchsten Leitungsorgans in Nachhaltigkeitsbelangen

GRI 2-17
GRI 2-18

Die Steigerung des kollektiven Wissens des höchsten Leitungsorgans erfolgt durch regelmässigen Austausch mit dem Sustainability Board. Die Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans erfolgt durch die Analyse diesbezüglicher Ergebnisse von externen Ratings.

Vergütungspolitik, Verfahren zur Festlegung der Vergütung, jährliche Gesamtvergütungsquote

GRI 2-19
GRI 2-20

Die Vergütungspolitik und das Verfahren zur Festlegung der Vergütung sowie Berechnungsgrundlagen für die jährliche Gesamtvergütung werden im Vergütungsbericht des Geschäftsberichtes dargestellt.

Die jährliche Gesamtvergütungsquote – jährliche Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person der Organisation dividiert durch die durchschnittliche jährliche Gesamtvergütung aller anderen Mitarbeitenden ohne die höchste Gesamtvergütung – beträgt 18.5. In die Berechnung der Gesamtvergütungsquote wurden einbezogen: die Geschäftsführung, die Festangestellten in Vollzeit, die Festangestellten in Teilzeit auf Vollzeit hochgerechnet, exklusive der Praktikanten, Aushilfen und Auszubildenden.

GRI 2-27

CORPORATE COMPLIANCE

EINORDNUNG

GRI 3-3

Eine umfassende, gut geführte und transparente Corporate Compliance ist ein wesentliches Element der Leistungsfähigkeit insbesondere eines börsennotierten Unternehmens. Mit Hilfe einer vitalen Unternehmenskultur und eines effektiven Compliance-Managements stellt Interroll sicher, dass sich sowohl Management als auch Mitarbeitende regelkonform verhalten. Neben Gesetzen und Vorschriften ist der Interroll Verhaltenskodex der Massstab für ethisch gebotenes Verhalten.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

Interroll hat es sich zum Ziel gesetzt, sein Corporate Compliance Management weiter auszubauen, um gesetzliche, regulatorische und vertragliche Verpflichtungen sowie die freiwilligen Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft zu erfüllen. Wir müssen alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften einhalten, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftsaktivitäten auf allen Ebenen und von allen Einheiten in einer sozial, ökologisch und wirtschaftlich verantwortungsvollen Weise durchgeführt werden.

Wesentlich dabei ist unser klar formulierter Verhaltenskodex (Code of Conduct), der für alle Mitarbeitenden verbindlich ist. Wir werden 2023 eine Aktualisierung vornehmen und in diesem Rahmen Unterweisungen durchführen sowie den neuen Verhaltenskodex von allen Mitarbeitenden unterzeichnen lassen. Die im Kapitel Governance beschriebenen neu formulierten Richtlinien zu unseren wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitskontext werden wir intern und extern angemessen kommunizieren, um die entsprechende Anwendung zu gewährleisten.

Die Reputation von Interroll und das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Aktionäre und der Öffentlichkeit hängen wesentlich vom verantwortungsbewussten Verhalten aller Mitarbeitenden ab. Alle Führungsebenen müssen in der gesamten Interroll Gruppe ein hohes Mass an ethischer Kompetenz und Führung demonstrieren. Führungskräfte sind Beispiele und Botschafter eines entsprechenden Verhaltens. Dies spiegelt unsere Unternehmenskultur wider, die sich an gemeinsamen Werten orientiert und Compliance-Richtlinien befolgt.

Welche Bedeutung hat Compliance in Bezug auf unsere unternehmerische Verantwortung?

«Wir agieren in einem Umfeld, das sich schnell und stark ändert. Die regulatorischen Anforderungen im Blick zu haben, für uns zu bewerten und daraus transparente Geschäftsprozesse abzuleiten, ist die Kernaufgabe von Compliance. Aber auch Leitplanken zu setzen für unsere Mitarbeitenden, damit sie heute Entscheidungen treffen können, zu denen wir morgen auch noch stehen, ist Teil unserer unternehmerischen Gesamtverantwortung.»

Katharina Bärwald, Compliance Manager,
Interroll Engineering GmbH

GRI 408-1
GRI 409-1
GRI 205-1

Bezüglich Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Korruption, Bestechung und Betrug verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik. Wir verfolgen hierzu jeden Verdacht, der uns auch über den bestehenden Hinweisgeber-Mechanismus (siehe unten) bekannt wird. In dieser Hinsicht obliegen den Geschäftsführungen der einzelnen Geschäftseinheiten die Sorgfalt und Überprüfung bezüglich Korruptionsrisiken. Dies gilt ebenso für den Datenschutz, der in allen Geschäftseinheiten implementiert ist.

	Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
GRI 205-2	Wir haben eine klare Geschäftsethik definiert und in der Organisation umgesetzt.	Alle Mitarbeitenden werden in den Verhaltenskodex eingewiesen und haben diesen unterschrieben.	Anteil der Mitarbeitenden, die eingewiesen wurden und Verhaltenskodex unterschrieben haben in %	100 %
	Wir halten Gesetze und Vorschriften, interne Richtlinien und Weisungen auf Konzern- und lokaler Unternehmensebene vollständig ein.	Keine Verstösse gegen Gesetze und Vorschriften, interne Richtlinien und Weisungen auf Konzern- und lokaler Unternehmensebene	Anzahl der Verstösse	0
GRI 205-3	Wir haben eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung, Korruption und Betrug.	Keine Fälle von Bestechung, Korruption und Betrug	Anzahl der bekannten Fälle	0
	Wir unterhalten ein effizientes und effektives System zur Meldung von Missständen.	Alle in der EQS Integrity Line gemeldeten mutmasslichen Fälle werden bearbeitet.	Anzahl der gemeldeten und bearbeiteten Fälle	6 Fälle, 5 ohne relevantes Ergebnis, ein Fall in Bearbeitung
	Wir stellen sicher, dass Richtlinien bekannt sind, geschult und von den Mitarbeitenden unterzeichnet werden.	Alle Richtlinien sind bekannt, geschult und von den Mitarbeitenden unterzeichnet worden.	Anteil der Mitarbeitenden, die in Richtlinien eingewiesen wurden, in %	78 %

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Beschwerdemechanismen und Hinweisgeberrichtlinie

GRI 2-25
GRI 2-26
GRI 205-1

Interroll verfügt über eine Hinweisgeberrichtlinie, die unter <https://interroll.integrityline.com> jederzeit einsehbar ist. Ziel ist es, Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Partner, Aktionäre und ganz allgemein die Stakeholder-Gruppen von Interroll zu ermutigen, jedes Verhalten zu melden, von dem sie vernünftigerweise annehmen, dass es gegen geltende Gesetze, Vorschriften, interne Kontrollgrundsätze, Unternehmensrichtlinien, Anweisungen und Regeln verstösst, wie z. B. den Verhaltenskodex oder die Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie oder andere professionelle Standards. Die Richtlinie definiert auch den Meldeprozess.

Die Grundsätze dieser Richtlinie berühren nicht die Meldepflichten gegenüber den zuständigen Justiz-, Aufsichts- oder Regulierungsbehörden in den Ländern, in denen Interroll Gesellschaften tätig sind, oder die Meldepflichten gegenüber eingerichteten Kontrollstellen und schränken diese in keiner Weise ein.

Zu den Verhaltensweisen, die der Richtlinie unterliegen, gehören:

- Straftaten oder Gesetzesverstösse;
- Buchhaltungsangelegenheiten;
- Gesundheits- und Sicherheitsrisiken;
- Umweltschäden;
- Betrug oder Korruption;
- Sonstiges unethisches Verhalten;
- Verlust personenbezogener Daten;
- Netzwerk- und Informationssystemrisiken;
- Interessenkonflikte.

Interroll hat sich für den Aufbau einer «EQS Integrity Line» als digitales Hinweisgebersystem entschieden. Whistleblower können ihre Meldungen inklusive Anhängen vertraulich und anonym einreichen. Die EQS Integrity Line ist sowohl über die Unternehmens-Website als auch über das Intranet (SharePoint) erreichbar. Die EQS Integrity Line deckt die obligatorischen Meldewege ab, die Meldungen in schriftlicher oder mündlicher Form – einschliesslich per Telefon oder sonstiger Sprachübertragung – und auf Anfrage des Hinweisgebenden auch durch physische Vereinbarung innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens ermöglichen müssen.

Interroll bearbeitet alle Meldungen, die über die Case-Management-Plattform EQS erfasst werden. Über die Plattform wird auch die Kommunikation mit den Hinweisgebern ermöglicht, auch wenn diese anonym bleiben. Die Fallmanager sind die regionalen Compliance-Koordinatoren, die vom Group Compliance Officer ernannt werden. Es wird sichergestellt, dass sie für ihre Tätigkeit gut ausgebildet sind und selbstständig handeln. Sie berichten in Bezug auf ihre Aufgabe als Fallmanager direkt an den Leiter Konzernrevision und den Group Compliance Officer.

2022 wurden insgesamt sechs Hinweise über die EQS Integrity Line gegeben. Im Berichtszeitraum bis 31.12.2022 wurden 5 Fälle abgeschlossen, ein Fall wurde zu diesem Zeitpunkt noch untersucht.

Was passiert, wenn jemand über die Whistleblowing-Plattform etwas meldet?

«Jeder Hinweis, der bei uns über das EQS-System oder andere Kanäle eingeht, wird sehr ernst genommen und im Detail geprüft. Der Hinweisgeberschutz hat für uns oberste Priorität. Die weitergehende Untersuchung folgt einem standardisierten Prozess, der beispielsweise persönliche Interviews mit Mitarbeitern beinhaltet, bei denen immer geltende Normen berücksichtigt werden.»

Kristijan Šagud, Leiter Konzernrevision, Interroll Holding GmbH

Compliance mit Gesetzen und Regulierungen

GRI 2-27
GRI 205-3
GRI 206-1
GRI 308-2
GRI 414-2
GRI 416-1
GRI 417-2

Interroll bekennt sich zu gesetzes- und regelkonformem Verhalten. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Korruption, wettbewerbswidrigem Verhalten, der Verletzung umweltrechtlicher Anforderungen und der Nichteinhaltung von Gesetzen sowie auch keine bedeutsamen Fälle in sozial-, medien- und datenschutzrechtlichem Zusammenhang bekannt.

In einem bereits 2019 erfolgten Fall, der von der SIX Group AG als leicht bewertet wurde, haben wir unseren Geschäftsbericht verspätet veröffentlicht. Interroll hat Schritte unternommen, welche künftig die Übereinstimmung der Prozesse mit den Vorgaben der SIX sichern. Die Sanktion in Höhe von 100'000 CHF wurde erst im Jahr 2022 und somit im Berichtszeitraum verhängt.

RISIKOMANAGEMENT

EINORDNUNG

GRI 3-3

Ein gutes Risikomanagement bedeutet für uns, dass wir unser Geschäftsmodell, seine materiellen und immateriellen Leistungen und die Beziehungen zu unseren Stakeholdern schützen. Dazu gehört es, die verschiedenen Risiken zu identifizieren, ihr Wirkungspotenzial zu verstehen und bekannte Risiken zu managen oder – wenn möglich – auf die Finanzmärkte zu übertragen.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 2-25
GRI 3-3

Das Ziel von Interroll ist es, die Risiken im Interesse aller Stakeholder zu ermitteln und zu steuern. Mit einem gut konzipierten und funktionierenden Risikomanagementsystem erhöhen wir die Widerstandsfähigkeit unseres Unternehmens, indem wir Risiken, die wir selbst bewältigen können, identifizieren und steuern, auf systemische Risiken rechtzeitig reagieren und Unterstützung suchen sowie wirtschaftliche und reputationsbezogene Auswirkungen reduzieren. Daher überprüfen wir unser Geschäftsrisikoinventar regelmäßig zur Identifizierung von signifikanten Umwelt-

risiken, Risiken des Versagens der Unternehmensführung, Korruption und der Missachtung von Menschenrechten.

Das Risikomanagement auf Konzernebene unterstützt den strategischen Entscheidungsprozess. Das operative und strategische Risikomanagement koordiniert und überwacht die mit dem Geschäft verbundenen Risiken. Die Geschäftsleitung führt jedes Jahr eine systematische Analyse der operationellen Risiken durch.

In Ergänzung zu den bestehenden Prozessen werden wir bis 2024 die Erfassung von Umwelt- und Governance-Risiken sowie Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten besonders in der Lieferkette intensiver betrachten.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Wir bewerten ständig unsere Prozesse und identifizieren, bewerten und steuern unsere Geschäftsrisiken.	Wir bewerten ständig unsere Prozesse und identifizieren, bewerten und steuern unsere Geschäftsrisiken.	Anzahl der identifizierten Risiken	118
Wir bewerten ständig unsere Prozesse und identifizieren, bewerten und managen unsere ESG-Risiken.	Alle Geschäftseinheiten ermitteln Risiken im Zusammenhang mit Umweltaspekten.	Identifizierte Risiken zu Umweltthemen	5
	Alle Geschäftseinheiten ermitteln Risiken im Zusammenhang mit Governance und Korruption.	Identifizierte Risiken zu Governance und Korruption	4
	Alle Geschäftseinheiten ermitteln Risiken im Zusammenhang mit sozialen Aspekten.	Identifizierte Risiken zu sozialen Aspekten	9
Wir managen kontinuierlich unsere Finanz- und Kapitalrisiken.	Langfristige Eigenkapitalquote von >50%	Eigenkapitalquote	72.2%
		Eigenkapitalrendite	22.4%
	Die übliche Ausschüttungsquote beträgt etwa 1/3 des Nettogewinns.	Ausschüttungsquote pro registrierte Aktie	33.0%

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Die Geschäftsleitung führt jährlich eine systematische operative Risikoanalyse durch. In einem jährlichen Strategiemeeting werden die entsprechenden Risiken ganzheitlich betrachtet, analysiert und diskutiert. Der Verwaltungsrat wird regelmässig in einer einheitlichen Form über Art, Umfang, Einschätzung und getroffene Gegenmassnahmen in Bezug auf operative und strategische Risiken informiert.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse und die daraus generierte «Risk Map» wird jährlich dem Verwaltungsrat präsentiert und von diesem genehmigt.

GRI 201-2

Bei dieser Risikoanalyse werden externe und interne Risiken der nachfolgenden Kategorien betrachtet:

EXTERNE RISIKEN**Wirtschaft**

Makroökonomisch
Gesetzgebung
Wettbewerb
Lieferkette
Kunden

Umwelt

Beschaffung
Produktion

Geopolitik

Staatsversagen
Politische Instabilität

Gesellschaft

Demografische Entwicklung
Gesellschaftliche Instabilität
Infektionskrankheiten

Technologie

Disruptive Technologien
Zusammenbruch von
Informationsinfrastruktur
Cyberattacken
Datenbetrug und -diebstahl

INTERNE RISIKEN**Strategie**

Mittelfristige Planung
Soziale Verantwortung
Produktentwicklung
Marktentwicklung

Geschäftstätigkeit

Mitarbeitende
Organisation
Technologie
Prozesse
Projekte
Produkte
Investor Relations

Finanzen

Liquidität
Kreditwürdigkeit
Investitionen
Wechselkurse
Zinsentwicklung

INFORMATIONSSICHERHEIT

EINORDNUNG

GRI 3-3

Die Digitalisierung wird vor allem durch immer bessere Software-, Intranet- und Internetlösungen vorangetrieben. Der Mehrwert für Interroll und unsere Geschäftspartner ergibt sich aus der Verknüpfung, Analyse und Bereitstellung grosser Datenmengen zur Optimierung von Geschäftsprozessen. Mit dem Austausch und der Verarbeitung von geschäftsrelevanten Daten wächst gleichzeitig die Bedeutung der Informationssicherheit und der Anspruch an sie.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

Interroll managt die Informationssicherheit seit Jahren kontinuierlich und konsistent. Unser Ziel ist es, zum einen die relevanten Geschäftsdaten und die entsprechende IT-Infrastruktur zu schützen und zum anderen unsere Mitarbeitenden für entsprechende Themen zu sensibilisieren. Dazu sind entsprechende Richtlinien implementiert, denn um die Grundsätze und das notwendige Niveau der Informationssicherheit in unserem Betrieb zu erreichen, müssen alle Mitarbeitenden den Schutz von Informationen und der damit verbundenen Technologie unterstützen.

Beim Management der Informationssicherheit und beim Schutz unserer Informationsinfrastruktur besteht eine wichtige Aufgabe für Interroll darin, die kritischen Sicherheitsanforderungen auf strategischer Ebene permanent zu identifizieren. Hierzu ist ein koordinierender Zentralbereich, das Interroll Security Board («ISB») eingerichtet. Die Sicherheitsanforderungen müssen so formuliert werden, dass sie einerseits die erforderlichen Anforderungen an die Geschäftsprozesse der Interroll Gruppe, ihrer lokalen Einheiten und Geschäftspartner unterstützen. Auf der anderen Seite sind sowohl physikalische als auch softwarebezogene Sicherheitsmechanismen einzurichten und Sicherheitshierarchien sowohl für beteiligte Personen für Datenzugriffe als auch Vertraulichkeitsgrade für Dokumente zu definieren. Das Management stellt genügend Ressourcen zur Verfügung, damit die Sicherheitsaspekte auch technisch umgesetzt und entsprechend gepflegt werden können.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Wir managen unsere Informationssicherheit auf konsistente Weise.	Alle Geschäftseinheiten haben die Richtlinien zur Informationssicherheit implementiert.	Anteil der Geschäftseinheiten, die die Richtlinie implementiert haben in %	79 %
Wir schützen unsere IT-Infrastruktur.	Alle Mitarbeitenden sind zu Informationssicherheit geschult.	Anteil der Mitarbeitenden, die zu Aspekten der Informationssicherheit geschult wurden, in %	89 %

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

2022 haben wir gemeinsam mit einem externen Beratungsdienstleister ein Cyber-Security-Projekt bearbeitet und im November 2022 den lokalen Gesellschaften eine konkrete Richtlinie zur Implementierung zur Verfügung gestellt. Dabei geht es sowohl um die Erarbeitung eines «Response Plan», der im Falle eines Datenlecks greift, als auch um Massnahmen zur «Business Continuity», die dem Schutz der Aufrechterhaltung unseres Geschäftsbetriebes und der Abwehr von externen Angriffen dient. Darüber hinaus geht es um die verfeinerte Definition unserer sensibelsten bzw. wichtigsten Datenbestände und die Optimierung entsprechender Zugriffshierarchien und Schutzmassnahmen.

Zur Weiterbildung stellt der Zentralbereich eine E-Learning-Plattform zur Verfügung, über die seit mehreren Jahren Informationskampagnen zum Beispiel zu Themen wie Phishing, Passwort-Management und Internet-Nutzung bereitgestellt werden. Ein Data Stewart ist lokal durch die Geschäftsführungen einzusetzen, der die lokalen Trainings- und Weiterbildungsmassnahmen initiiert und dokumentiert. Hierbei geht es besonders um den «Faktor Mensch» als Sicherheitsaspekt, der durch mangelnde Sensibilisierung oder fehlende Kenntnis generell einen Schwachpunkt jeder Sicherheitsinfrastruktur darstellt. In diesem Zusammenhang hat sich unmittelbare Nähe im lokalen Kontext als grosser Vorteil bei der Vermittlung auch individueller Anforderungen vor Ort erwiesen.

2022 fanden im Juni und im Oktober zwei Trainings-Kampagnen für Mitarbeitendestatt. Daran haben alle Interroll Geschäftseinheiten teilgenommen. Im Juni wurden 1'034 eLearnings, im Oktober 1'146 eLearnings durchgeführt.

2'180 eLEARNINGS IN CYBER SECURITY DURCHGEFÜHRT

GRI 418-1

Im Berichtszeitraum sind uns keine relevanten Fälle von Kundendatenverlusten oder Informationslecks bekannt geworden. Unser Betrieb konnte vor externen Angriffen geschützt werden.

LANGFRISTIG ERFOLGREICH SEIN

LANGFRISTIG ERFOLGREICH SEIN	32
NACHHALTIGES WACHSTUM	35
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	39
PRODUKTVERANTWORTUNG	45

LANGFRISTIG ERFOLGREICH SEIN

UN GLOBAL COMPACT IM KONTEXT

MENSCHENRECHTE UND KORRUPTIONSPRÄVENTION

Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

Wir wollen die aktuellen und zukünftigen Wachstumstreiber optimal nutzen. Dazu stellen wir uns langfristig auf. Indem wir dynamisch wachsen, sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern und vielfältigen weiteren Stakeholdern sowie gegenüber der Gesellschaft zur Einhaltung der notwendigen Sorgfalt bewusst. Dies betrifft sowohl die Unternehmensentwicklung als auch den Einkauf von Waren, Produkten und Dienstleistungen sowie insbesondere unsere Produkte und Serviceleistungen. Unser Ziel ist es immer, uns wirtschaftlich so zu entwickeln, dass wir den notwendigen finanziellen Spielraum haben, um in unsere innovative Technologieplattform, unsere Produktionskapazitäten, unsere Mitarbeiterentwicklung, in langfristiges Kundenvertrauen und damit in unsere Zukunft zu investieren. Auf diese Weise verbessern wir kontinuierlich unsere Wettbewerbsfähigkeit und bleiben attraktiv für unsere Kunden, Mitarbeitenden und Investoren.

Unser Handeln ist geprägt von Weitblick, Fairness sowie einem verantwortungsvollen Produkt- und Serviceangebot und berücksichtigt insbesondere die Chancen und Risiken der Digitalisierung. Die Prinzipien des UN Global Compact finden daher in vielen Bereichen unseres Handelns ihre Ausprägung. Besonders in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten geht es konkret darum, die Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitsnormen sicherzustellen sowie der Korruption aktiv entgegenzuwirken.

GRI 2-23

Selbstverpflichtung

Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns zur Achtung der entsprechenden Prinzipien und zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung im eigenen Land und weltweit. Die Managementansätze zu den wesentlichen Themen im Handlungsfeld «Langfristiger Erfolg» haben Bezüge zu den Prinzipien 1, 2 und 10 des UNGC zu den Menschenrechten und zur Korruptionsprävention. Natürlich gilt es auch, die Arbeitsnormen und Umweltbezüge zu berücksichtigen. Hierauf gehen wir spezifisch in eigenen Handlungsfeldern ein.

Interroll respektiert die Menschenrechte und toleriert keine Diskriminierung, Belästigung oder unfaire Behandlung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion, Glaube, Alter oder sexueller Orientierung. Wir verpflichten uns und unsere Mitarbeitenden mit dem Interroll Verhaltenskodex verbindlich, die Menschenrechte und die entsprechenden Gesetze zu respektieren, uns nicht an Menschenrechtsverletzungen zu beteiligen und die Sensibilisierung für Menschenrechtsaspekte aktiv zu fördern. Mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten erweitern wir diese Haltung in die Lieferkette hinein. Denn der gute Ruf von Interroll und das Vertrauen von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit in Interroll sind erheblich vom verantwortlichen Verhalten aller Mitarbeitenden abhängig.

Interroll erwartet von allen Lieferanten und Subunternehmern die Einhaltung dieser den Unternehmenswerten von Interroll entsprechenden Prinzipien. Sie stellen einen wichtigen Bestandteil der Lieferantenauswahl und -bewertung dar. Darüber hinaus erwarten wir, dass unsere Lieferanten diese Standards auch in ihrer Lieferkette umsetzen. Die dazu im Verhaltenskodex für Lieferanten erläuterten Richtlinien sollen die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regelungen und Verordnungen gewährleisten und sicherstellen, dass die Abläufe entlang der Interroll Lieferkette soziale, ökologische und ökonomische Ansprüche erfüllen.

Korruptionsprävention

Unter Bestechung wird das Anbieten, Versprechen, Gewähren, Annehmen oder Fördern eines Vorteils als Gegenleistung für eine rechtswidrige Handlung oder Untreue verstanden. Dazu gehört das Annehmen von Zuwendungen von materiellem Wert im Austausch für einen Handels-, Vertrags-, behördlichen oder persönlichen Vorteil. Gemäss unserem Verhaltenskodex wickeln wir unsere Geschäfte ehrlich und ethisch ab. In Bezug auf Bestechung und Korruption verfolgen wir eine Nulltoleranzpolitik. Wir verpflichten uns, in

all unseren Geschäftsbeziehungen stets professionell, fair und integer zu handeln und wirksame Mechanismen zur Bekämpfung von Bestechung einzuführen, anzuwenden und durchzusetzen.

Massnahmen 2022

- Aufbau eines Managementsystems zur nachhaltigen Entwicklung der Interroll Gruppe.
- Durchführung eines Stakeholder-Dialoges und einer Wesentlichkeitsanalyse nach den GRI-Standards 2021 und Definition der wesentlichen Themen «Nachhaltiges Wachstum», «Nachhaltige Beschaffung» und «Produktverantwortung» im ökonomischen Handlungsfeld.
- Entwicklung der Managementansätze mit Implementierung und Veröffentlichung der konzernweit gültigen Richtlinien.
- Ausgestaltung der Managementansätze mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs).
- Nachhaltigkeitsberichterstattung zu relevanten und bereits verfügbaren Messkennzahlen.

Messung der Ergebnisse

Den GRI-Standards 2021 folgend werden zu jedem wesentlichen Thema die Managementansätze inklusive ergriffener Massnahmen und deren Ergebnisse in diesem Kapitel ausführlich dargestellt.

SDGs IM KONTEXT

Mit unseren Managementsystemen im ökonomischen Handlungsfeld liefern wir Zielbeiträge zu folgenden »Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:

KEINE ARMUT



Mit unserer wirtschaftlichen Tätigkeit sorgen wir sowohl bei unseren Mitarbeitenden für einen auskömmlichen Lebensunterhalt als auch in unserer Lieferkette für faire Löhne. Interroll ist Teil einer Wertschöpfungskette, die gesellschaftliches Prosperieren im unmittelbaren Umfeld unserer zahlreichen Standorte weltweit ermöglicht.

GESUNDHEIT UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT



In Bezug auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen sorgen wir mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten für verbindlich einzuhaltende Normen, die unseren eigenen Ansprüchen und internationalen Konventionen entsprechen. Mit sicheren Produkten tragen wir zur Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz unserer Kunden beziehungsweise Anlagenbetreiber bei. Wir treten gegen Ungleichbehandlung und ein soziales Gefälle ein, indem wir für Bildungsgerechtigkeit in unserer Aus- und Weiterbildung sowie für faire und gerechte Entlohnung sorgen.



INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Eine funktionierende Infrastruktur ist eine Grundlage für ein gutes Leben, eine produktive Wirtschaft und Industrie. Infrastruktur bedeutet nicht nur Strassen, Brücken, Schienennetze, Internet, Strom, Wasser oder öffentliche Verkehrsmittel. Unternehmen sind im ähnlichen Masse auf eine funktionierende interne Infrastruktur angewiesen, die Interroll als Kernbereich anbietet: Intralogistik. Diese hocheffizient bereitzustellen, dient der Versorgung von Menschen auf der ganzen Welt und hängt bei einer wachsenden Erdbevölkerung und immer grösseren Warenströmen von einer grossen Innovations- und Forschungsbereitschaft für verlässliche Lösungen ab. Ob in Warenverteilzentren, der medizinischen Versorgung oder bei der Bereitstellung gesunder Nahrungsmittel: Interroll trägt weltweit zum Funktionieren komplexer Lieferketten bei.

NACHHALTIGER KONSUM UND NACHHALTIGE PRODUKTION



Der verantwortungsvolle Umgang mit Produkten in der Intralogistik ist für Interroll ein Kernthema und Grundlage unseres Markterfolges. Die Verwendung von verantwortlich und ressourcenschonend erzeugten Ausgangsprodukten ist wesentlich für die Sicherung der hohen Qualitätsanforderungen beim Kunden und reduziert dessen ökologischen Fussabdruck schon im Einkauf sowie im effizienten Betrieb. Das Ziel von Interroll ist es, Kosten- und Umweltaspekte für den Kunden zu optimieren.

MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Interroll entwickelt ein Verständnis dafür, wie der Weg zur angestrebten Klimaneutralität in der eigenen Produktion gestaltet werden kann. Dazu gehören optimierte Lieferketten, die schon bei der Auswahl unserer Zulieferer Umweltaspekte einfließen lassen. Dies berücksichtigen wir ebenfalls beim Einkauf von Materialien und Energie, um den Umweltrucksack unserer Lösungen für den Kunden so leicht wie möglich zu halten.

LEBEN UNTER WASSER UND LEBEN AN LAND



Intakte Ökosysteme sind die Grundvoraussetzung für gesundes Leben und eine nachhaltige Entwicklung. Die Zerstörung von Lebensräumen unter Wasser oder an Land hat ernste Folgen. Daher setzt sich Interroll für den Schutz, den Erhalt und die Wiederherstellung von Artenreichtum ein, indem natürliche Ressourcen geschont, Materialeffizienz gesteigert und Abfallmengen in der Lieferkette reduziert werden.



FRIEDE, GERECHTIGKEIT UND STÄRKUNG VON INSTITUTIONEN



Aufgrund unserer internationalen Tätigkeit sind wir in vielfältigen Gremien und Initiativen vertreten, in denen wir uns für Fairness, Ausgleich von Interessen und überregionales Verständnis zwischen diversen und vielfältigen Menschen einsetzen.

NACHHALTIGES WACHSTUM

Mit unserem Managementansatz zum Nachhaltigen Wachstum liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:



EINORDNUNG

GRI 3-3

Die Interroll Gruppe ist der global führende Anbieter von Lösungen für den Materialfluss. Das Unternehmen wurde 1959 gegründet und ist seit 1997 an der SIX Swiss Exchange gelistet. Interroll verfolgt einen profitablen Wachstumskurs. In den zurückliegenden 8 Jahren lag unsere Profitabilität jeweils im zweistelligen Prozentbereich. Kunden sowie den Anwendern unserer Produkte bringt dies einen entscheidenden Mehrwert: Sie können heute und auch morgen sicher sein, die Leistungs- und Wirtschaftlichkeitsvorteile unserer innovativen Lösungen überall voll ausschöpfen zu können. In den zurückliegenden fünf Jahren ist Interrolls Umsatz durchschnittlich um 8.1%/p.a. gewachsen.

Es ist unser Anspruch, unsere Kundenversprechen – **Quality, Speed, Simplicity** – zum Kern unseres Handelns zu machen. Dies spiegelt sich auch in unseren Werten wider:

PASSIONATE ABOUT CUSTOMERS
COMMITTED TO EXCELLENCE
LONG-TERM THINKING UND
ALWAYS RESPECTFUL

Unsere Kundenversprechen und unsere Werte lassen sich mit einem Wort zusammen fassen:

PROVEN

Deshalb sind Qualität und Innovationen, die die Arbeit unserer Kunden und Anwender noch einfacher, effizienter und profitabler machen, entscheidende Erfolgsfaktoren unseres Wachstums. Energieeffizienz wird dabei zunehmend wichtig. Dies gilt für unsere Produkte und unser Serviceangebot gleichermaßen. Denn innovative Qualitätslösungen zahlen sich aus – durch eine höhere Produktivität, Verfügbarkeit und Anlagenrendite. Mit unserer modularen Plattformstrategie, deren Produkte sich weltweit millionenfach bewährt haben, sorgen wir für höchste Flexibilität, technische Zuverlässigkeit und schnelle Lieferzeiten. In der Konsequenz drückt sich die Innovationskraft von Interroll durch den hohen Umsatzanteil an neuen Produktlösungen aus, die erst seit drei Jahren im Markt sind. Rund zwei Prozent des Interroll Umsatzes werden bereits mit diesen Produkten erzielt. Das ist bemerkenswert, da höchste Funktionalität und Verlässlichkeit der Anlagen bei unseren Kunden im Fokus stehen, sodass Produktneuerungen eine entsprechende Anlaufzeit im Markt benötigen.

Je erfolgreicher unser Unternehmen wirtschaftlich ist, desto mehr können wir einen positiven Beitrag für die Umwelt und die Gesellschaft als Ganzes leisten. Positive Ergebnisse erlauben uns weitere Investitionen in eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sowie in unsere Lösungen und leisten damit einen Beitrag zum gesellschaftlichen und ökologischen Wandel.

	Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
GRI 201-1	Wir ermöglichen nachhaltiges Wachstum durch eine signifikante Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung. Dazu investieren wir jedes Jahr einen definierten Anteil unserer finanziellen Rentabilität.	5% des EBITDA investiert	Prozentanteil des EBITDA investiert	25.%
	Wir wachsen nachhaltig, indem wir ausgewählte Stakeholder in einen kontinuierlichen Dialog einbeziehen.	Wir sind mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen im kontinuierlichen Austausch.	Prozentanteil der Stakeholder-Gruppen mit kontinuierlichem Austausch	100%
	Wir entwickeln kontinuierlich neue Produkte und Innovationen mit langfristigem Wachstumspotenzial.	Bis 2024 erzielen wir 5% des Jahresumsatzes mit Produktinnovationen der letzten drei Jahre.	Umsatzanteil mit Produktinnovationen in %	2%
GRI 413-1	Wir übernehmen soziale Verantwortung und investieren in unsere lokalen Gemeinschaften.	Alle Interroll Standorte tragen zu lokalen Gemeinschaftsprojekten bei.	Anzahl der Standorte mit Beiträgen zu lokalen Gemeinschaftsprojekten	15

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

Unser Ziel ist es, unsere internationale Führungsposition als nachhaltiger Anbieter von Materialflusslösungen konsequent auszubauen. Bei Interroll leben wir deshalb einen konsequenten Kundenfokus, verpflichten uns zu Exzellenz sowie langfristigem Denken und gehen stets respektvoll mit unseren Mitarbeitenden und Partnern um. Wir konzentrieren uns auf Qualität und Innovation und streben nach Perfektion, wenn es darum geht, den höchsten Kundenn Mehrwert und das höchste Kundenvertrauen in der Branche zu bieten. Dies verbinden wir mit unseren erklärten Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung: unsere Basis für ein erfolgreiches Geschäft und nachhaltiges Wachstum. Transparenz bei diesen Aspekten ist uns wichtig. Deshalb ist es unser Ziel, dass wir in externen Ratings ausgewählter Dienstleister stets die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen.

So ist Nachhaltigkeit Chance und Verpflichtung zugleich. Sie eröffnet Marktchancen und verpflichtet zur kontinuierlichen Investition in eine dekarbonisierte Wirtschaft. Unser Ziel ist es immer, nachhaltiges Denken und Handeln strukturell in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren, um uns für die Zukunft wettbewerbsfähig aufzustellen und die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens langfristig zu sichern und zu steigern. Dazu werden wir fünf Prozent des EBITDA in betriebliche Nachhaltigkeitsmassnahmen investieren. Hiermit sind nicht nur unsere eigenen Standortinvestitionen in Infrastruktur gemeint, sondern auch die Steigerung der Nachhaltigkeits-Performance unserer Produkte.

GRI 2-29

Der offene Dialog mit unseren Stakeholdern ist der entscheidende Aspekt, um Kundenerwartungen erfolgreich zu managen und eine attraktive Produktinnovations-Pipeline dynamisch zu füllen. Unsere Kernanspruchsgruppen sind unsere direkten Kunden als Systemintegratoren sowie die Betreiber der Anlagen, unsere Anteilseigner, Mitarbeitende, Geschäftspartner in der Lieferkette, Banken, Rating-Agenturen, die Schweizer Börse und die Menschen, die im Umkreis unserer Standorte leben. Mit diesen steht Interroll im ständigen und strukturierten Austausch.

GRI 203-2

Als einer der führenden Marktteilnehmer übernehmen wir nicht nur Verantwortung für die Energieeffizienz und Lebenszyklusleistung von Produkten und Dienstleistungen. Unser Ziel ist es auch, zum gesellschaftlichen Wohlergehen beizutragen, sei es auf globaler Ebene oder in unserer Nachbarschaft. Deshalb ist es unser Anspruch, dass jeder Standort zum gesellschaftlichen Gelingen an seinem Standort beiträgt.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Hatte bereits die Covid-19-Pandemie die Welt verändert, so sorgte der Krieg in der Ukraine für eine weitere Zäsur mit weitreichenden Folgen auf das soziale und wirtschaftliche Gefüge weltweit. Auch die wirtschaftliche Leistung von Interroll wurde im Geschäftsjahr 2022 massiv durch diese Auswirkungen beeinflusst, indem Lieferketten weiterhin unter starkem Stress standen und Anlagenbetreiber ihre Investitionsplanungen neu ausrichteten.

Erwirtschaftete Leistung und verteilter Wert

GRI 201-1

Interroll schloss das Geschäftsjahr 2022 mit einem Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) von CHF 105.2 Mio. (2021: CHF 99.3 Mio.) ab. Die direkt erwirtschaftete Leistung von Interroll in Höhe von CHF 668.3 Mio. (2021: CHF 643.3 Mio.) ergibt sich aus der Summe der Umsatzerlöse von CHF 664.4 Mio. (2021: CHF 640.1 Mio.) und den sonstigen betrieblichen Erträgen von CHF 3.9 Mio. (2021: CHF 3.2 Mio.).

Dem gegenüber steht der verteilte wirtschaftliche Wert von CHF 585.5 Mio. (2021: CHF 562.8 Mio.), der sich aus folgenden Positionen zusammensetzt:

Material (44.2%), Personalkosten (25.0%), Abschreibungen (3.0%) auf immaterielle Werte und Sachanlagen, sonstige betriebliche Aufwendungen (11.8%), Steuern (3.3%) sowie Amortisation (0.6%). Die Differenz aus der direkt erwirtschafteten Leistung und dem verteilten Wert entspricht dem Jahresergebnis von CHF 82.8 Mio. (2021: CHF 80.6 Mio.).

Eine ebenfalls wichtige Steuerungsgrösse ist das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisationen (EBITDA). Im abgelaufenen Geschäftsjahr betrug dieses CHF 129.3 Mio. (2021: CHF 122.5 Mio.). Der Cashflow aus operativer Tätigkeit belief sich 2022 auf CHF 71.4 Mio. (2021 auf CHF 47.3 Mio.). Der freie Cashflow betrug CHF 49.0 Mio. (2021: CHF -0.8 Mio.).

Prozessmanagement und Digitalisierung

Um weitere Prozesseffizienzen auszuschöpfen und weiterhin hochflexibel auf Kundenanforderungen reagieren zu können, investiert Interroll systematisch in die Digitalisierung und produktionsbezogene Software-Umgebung. Der Einsatz der Unternehmenssoftware und die damit verbundenen Services werden intern zentral gesteuert. Eine konzernweite Digitalisierungsstrategie setzt auf lokale Leuchtturmprojekte, die zunächst an einem Standort als Pilot umgesetzt werden, bevor sie an weiteren Standorten eingesetzt werden. Hierzu besteht eine eigene, auf die Bedürfnisse der jeweiligen Standorte abgestimmte Planung.

2022 haben wir weltweit mit der Transformation von SAP ECC 6.0 auf SAP S4/HANA begonnen, wovon wir uns grosse Effizienz- und Geschwindigkeitseffekte versprechen. Gleichzeitig werden wir die Harmonisierung und Standardisierung von Daten vorantreiben. Mit diesem Grossprojekt (interner Projektname: «#one4hana») fördern wir auch den globalen Austausch und die Zusammenarbeit unter dem Motto: «ONE Interroll». Im Produktionsbereich kommen standortspezifisch sogenannte Manufacturing Execution Systems (MES) zum Einsatz. Am grössten Produktionsstandort Wermelskirchen besteht dazu ein eigenes Inbetriebnahme-Team, das Prozessumstellungen steuert und deren Leistungsfähigkeit sicherstellt. So werden Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit gesteigert.

Warum ist #one4hana wichtig für das nachhaltige Wachstum von Interroll?

«SAP S/4HANA fördert nicht nur die effiziente Verwaltung von Unternehmensressourcen, sondern bindet auch Nachhaltigkeitsdaten in die Kernprozesse über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg ein. Darüber hinaus beschleunigt es die Innovation durch die Integration mit einem Portfolio von Anwendungen, die sich auf Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft und soziale Verantwortung konzentrieren.»

Juri D'Arcangelo, Project & Integration Manager
#one4Hana, Interroll Management SA

Innovation Projects and Development Center (IPDC)

Das Innovation Projects and Development Center (IPDC) in Deutschland ist das konzernweite Zentrum für das Management und die Umsetzung von Innovationen von Interroll. Eingebettet in die Interroll Innovationskultur, die alle Bereiche von Interroll umfasst, treibt es interdisziplinäre Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit externen Partnern voran und arbeitet an umfassenden Engineering-Aufgabenstellungen. Viele dieser Innovationen werden heute weltweit über internationale Patente und andere Schutzrechte geschützt.

Im IPDC leiten und koordinieren Ingenieure weltweite Innovationsprojekte, unterstützen die bereichsübergreifenden Produktentwicklungsaktivitäten der globalen Kompetenzzentren in der Interroll Gruppe (Center of Excellence, CoE) und evaluieren in einer hochmodernen Testumgebung die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit technischer Lösungen. Ein leistungsstarkes Qualitätsmanagement sichert die anerkannte und zertifizierte Qualität der entwickelten Lösungen. So werden bestehende gesetzliche Vorgaben optimal erfüllt und künftige Vorgaben bereits bei der Produktentwicklung systematisch antizipiert.

Gleichzeitig realisiert und begleitet das IPDC Forschungsprojekte und -partnerschaften mit führenden Universitäten wie der RWTH Aachen oder der TU München und weiteren Partnern wie dem EHEDG Institut (European Hygienic Engineering & Design Group) sowie führenden Unternehmen aus unterschiedlichen Technologiefeldern.

Gesellschaftliches Engagement

GRI 203-1
GRI 413-1

Interroll engagiert sich an seinen Standorten in insgesamt mehr als 39 Initiativen, für die Beiträge in Höhe von 83'000 CHF entrichtet wurden. Das Spendenvolumen an lokale Gemeinschaften wird noch nicht vollständig ausgewertet. Erste Angaben zeigen ein Volumen von rund 111'000 CHF. Dabei wurde an 15 Standorten 2022 ein finanzieller oder ehrenamtlicher Beitrag im Umfeld geleistet. Dies entspricht einem Anteil von 39.5 Prozent unserer Standorte. Dies werden wir zukünftig strukturiert steigern.

Hilfslieferung für Ukraine-Flüchtlinge

Schnelle Hilfe: Der Interroll Show Truck wurde 2022 kurzfristig eingesetzt, um wichtige Lebensmittel und notwendige Güter nach Polen zur Verteilung an Ukraine-Flüchtlinge zu bringen. Ein Team von freiwilligen Mitarbeitern, deren Angehörigen und Mitarbeitenden des Handelspartners Metro Düsseldorf schaffte es unter grossem persönlichen Einsatz, die Hilfsgüter dem Polnischen Roten Kreuz direkt vor Ort zur weiteren Verteilung zur Verfügung zu stellen.

In Dänemark hat Interroll Joki A/S eine Anerkennung für geleistetes Engagement im Nachhaltigkeitskontext erhalten. Von der Stadt Hvidovre wurde das Unternehmen für den lokalen Nachhaltigkeitspreis nominiert. Folgenden Kriterien wurden dabei berücksichtigt:

- Sie haben soziale Verantwortung bzw. lokales Engagement gezeigt.
- Sie haben neue, innovative Wege zur Entwicklung ihres Unternehmens gefunden.
- Sie haben zu einer positiven Entwicklung in der Geschäftswelt von Hvidovre beigetragen.
- Sie haben sich mit Nachhaltigkeit, klimatischen Herausforderungen oder umweltfreundlichem Wandel befasst.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

EINORDNUNG

GRI 3-3

Bis 2050 wird die Weltbevölkerung von heute 8 auf rund 10 Milliarden Menschen anwachsen. Die ressourcenschonende Versorgung von Menschen und Wirtschaft mit den notwendigen Gütern und Lebensmitteln ist eine zentrale Herausforderung. Dies gilt insbesondere für die Materialflussbranche: Sie wird in Sachen Schnelligkeit, Effizienzsteigerung, Vernetzung und Individualisierung, aber auch in Sachen Ressourcenschonung, Umweltfreundlichkeit und Lebensmittelsicherheit eine noch grössere gesellschaftliche Bedeutung und Aufmerksamkeit erhalten.

GRI 3-3

Materialflusslösung für die Lebensmittel- und Pharmabranche

Basierend auf den Vorteilen, die die weltweit erfolgreichen Technologieplattformen von Interroll bieten, wurde mit der Modular Hygienic Platform (MHP) eine flexibel einsetzbare Baukastenlösung nach den Prinzipien des Hygienic Product Designs entwickelt. Damit wird es möglich, die Lebensmittelsicherheit und -haltbarkeit – bei gleichzeitiger Optimierung der energetischen und betrieblichen Effizienz – deutlich zu verbessern. Zu der Fördererplattform gehören der Special Hygienic Conveyor (SHC) und der Ultra Hygienic Transfer (UHT).

Durch den Special Hygienic Conveyor (SHC) wird beispielsweise der Kundenmehrwert, den die weltweit beliebte Modular Conveyor Platform (MCP) bietet, für Systemintegratoren und Anwender verfügbar, die besonders anspruchsvolle Hygiene-Anforderungen realisieren müssen. So lassen sich hocheffiziente, staudrucklose Warenströme in die Arbeitsprozesse bei der Lebensmittelbearbeitung implementieren, wie sie bisher meist nur in modernen Paketzentren oder anderen Distributionseinrichtungen zum Einsatz kommen. Das verwendete dezentrale Antriebskonzept beim Special Hygienic Conveyor (SHC) spart allein im Start-Stopp-Betrieb bis zu 50 Prozent Energie im Vergleich zu zentralen Antriebslösungen, die im Dauerbetrieb laufen. Gleichzeitig entsteht so ein Geräuschniveau, das für eine verbesserte Arbeitsumgebung sorgt, und ein reduzierter Verschleiss bei der Förderung von E2-Standardkisten, bei dem sich die hygienischen Beeinträchtigungen verringern.

Neben dem SHC hat Interroll zudem mit dem Ultra Hygienic Transfer (UHT) eine Automatisierungslösung auf den Markt gebracht, die sich speziell zur Anwendung in Betrieben eignet, die sich der Hühnerfleischbearbeitung widmen. Dabei handelt es sich um

eine disruptive Innovationslösung, die einen zentralen Prozessschritt bei der Zerlegung von Hühnerfleisch deutlich hygienischer gestaltet und so dazu beitragen kann, eine längere Haltbarkeit von Hühnerfleischprodukten zu ermöglichen.

Die Erwartungen unserer Kunden und Anwender an ethisch und ökologisch einwandfreie Produkte ist ein entscheidendes Thema für Interroll. Hinzu kommen die zunehmenden gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette. Die Steigerung der Transparenz und die Reduzierung der negativen ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang der Lieferkette sind Ansprüche, denen wir uns sowohl zentral als auch in den dezentralen Beschaffungsbereichen stellen.

Mit unserem Managementansatz «Nachhaltige Beschaffung» liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:



KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 2-29

Wir werden unserer Verantwortung mit einem nachhaltigen Lieferketten-Management am besten gerecht, indem wir es zentral implementieren und durch unsere dezentral einkaufenden Standorte weltweit umsetzen. So werden wir nicht nur unsere Beschaffungsleistung steigern, sondern sie auch besser und transparenter mit nachhaltigkeitsrelevanten Anforderungen kombinieren können. Bei Interroll schaffen wir mit unseren Beschaffungsprozessen Wert für die Gesellschaft, da wir uns für Umweltschutz, die Stärkung von Arbeitspraktiken, Menschenrechte und Geschäftsethik in unserer gesamten Lieferkette einsetzen. Unsere systematische Wesentlichkeitsbewertung, der Stakeholder-Dialog für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser ESG-Ansatz bestätigen die hohe Wirkung und Priorität nachhaltiger Beschaffungspraktiken in der gesamten Lieferkette von Interroll. Dies spiegelt sich auch im vertraglichen Rahmen unserer Lieferantenbeziehung wider: dem Verhaltenskodex für Lieferanten. Es ist unser Ziel, alle Systemzulieferer auf unseren Kodex zu verpflichten oder sicherzustellen, dass ein vergleichbarer Verhaltenskodex zum Einsatz kommt.

Wie trägt der Strategische Einkauf zur Nachhaltigkeit bei?

«Die Abteilung Strategischer Einkauf führt Massnahmen durch, um die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Gesellschaft zu verringern, wie z. B. mittels Nutzung lokaler oder regionaler Lieferanten, der Konsolidierung von Lieferungen, des Kaufs umweltfreundlicher Produkte usw.»

Aipi Kabenla, Strategic Purchasing Manager,
Interroll Atlanta LLC

Alle neuen Lieferanten werden wir bezüglich sozialer und umweltrelevanter Risiken bewerten. Da wir weltweit beschaffen, halten wir es für sinnvoll, die jeweiligen regionalen bzw. nationalen Märkte im Einkauf zu bevorzugen, wenn Preis, Qualität und Lieferfähigkeit dies erlauben. Regional liegen höhere Beschaffungskompetenzen vor. Deshalb wollen wir für eine ausgewogene Risikobilanz in der Lieferkette 95 Prozent des externen Einkaufswertes bei regionalen Lieferanten einsetzen.

Zur Steigerung der Transparenz werden wir zukünftig ESG-Risiken in der Lieferkette strukturierter managen. Wir werden Zulieferer nach vorhandenen ISO-Managementsystemen zu Umwelt oder Arbeitssicherheit (ISO 14001 / ISO 45001) bewerten und neue Partner – wie bereits begonnen – strukturiert nach Umweltaspekten, Arbeitsnormen und Menschenrechten auswählen. Hierzu bauen wir das entsprechende Sustainable Supply Chain Management (SSCM) auf.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
ESG ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsbeziehung und unseres Vertragsrahmens.	Alle Lieferanten haben den Interroll Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet oder besitzen einen eigenen Verhaltenskodex mit ähnlicher Qualität.	Prozentanteil der Interroll Lieferanten mit unterzeichnetem Verhaltenskodex	26%
GRI 204-1 Ausgewogene Bilanz von ESG-Risiken in der Lieferkette	95% des externen Einkaufswertes wird bei regionalen Lieferanten ausgegeben.	Prozentanteil des Einkaufswertes bei regionalen Lieferanten	89%
Hohe Transparenz der ESG-Performance unserer Geschäftspartner	Alle Lieferanten für Produktionsmaterial werden nach ESG-Kriterien bewertet.	Prozentanteil der nach ESG-Kriterien bewerteten Lieferanten	63%
Reduzierung der Klimabelastung und effektiver Umweltschutz in der gesamten Lieferkette	80% der A-Lieferanten von Produktionsmaterialien sind nach ISO 14001 zertifiziert.	Anzahl der A-Lieferanten mit ISO 14001 Zertifizierung	134
GRI 308-1	Alle Lieferanten werden nach Umweltrisiken überprüft.	Anzahl der nach Umweltrisiken überprüften Lieferanten	90
Höchste Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Lieferkette	80% der A-Lieferanten von Produktionsmaterialien sind nach ISO 45001 zertifiziert.	Anzahl der A-Lieferanten mit ISO 45001 Zertifizierung	7
GRI 414-1 Anwendung der internationalen Arbeitsnormen und Sicherung der Menschenrechte in der Lieferkette	Alle Lieferanten werden nach sozialen Risiken überprüft.	Anzahl der nach sozialen Risiken überprüften Lieferanten	90

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Interroll legt grossen Wert auf eine stabile und faire Beziehung zu seinen Lieferanten als wichtigen Geschäftspartnern. Es ist bei dem hohen Grad an Spezialisierung der eingekauften Waren notwendig, ein grosses Mass an Kompetenz auf beiden Seiten verfügbar zu haben. Viele Artikel sind für Interroll individuell angefertigt und kaum flexibel alternativ zu beschaffen. Interroll betreibt hier eine Risikodiversifizierung. Dennoch haben uns die weltweit bestehenden Herausforderungen bezüglich gestörter Lieferketten ebenfalls betroffen.

Wir kennen unsere Lieferanten sehr gut. Der Grad an kontinuierlichem Austausch und an tatsächlich bekannten Produktionsstandorten ist hoch, ohne dass eine quantitative Aussage hierzu aktuell möglich wäre. Dies werden wir zukünftig optimieren und eine quantitative Lieferantenbewertung einführen, bei der logistische, qualitäts- und technologiebezogene sowie kommerzielle Kriterien regelmässig bewertet werden.

**CHF 240 MIO.
EINKAUFSVOLUMEN.
CHF 214 MIO. (89%)
VON LOKALEN ZULIEFERERN**

GRI 204-1

Interroll beschafft international dezentral bei rund 4'700 Zulieferern und investiert rund 240.3 Mio. CHF. Rund 89 Prozent (214.0 Mio. CHF) werden davon für Produkte von lokalen Zulieferern ausgegeben. Die Prämisse lautet hier «in der Region für die Region». Damit vermeiden wir lange Transportwege per Schiff zum Beispiel von Asien nach Europa. Bei Interroll verstehen wir unter lokalen Lieferanten jene, die in der gleichen wirtschaftlichen Region wie der Produktionsstandort von Interroll agiert. Hier unterteilen wir in folgende Regionen: Europa/Mittlerer Osten/Afrika (EMEA), Amerikas (Nord und Südamerika) und Asien/Pazifik (inkl. Ozeanien).

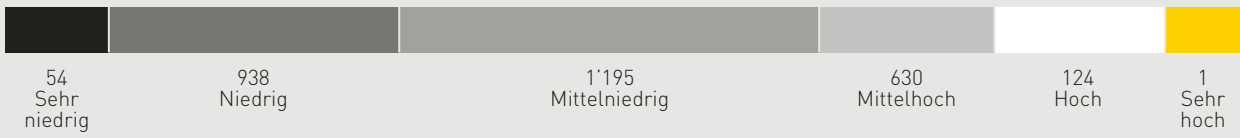
ÜBERSICHT LIEFERANTEN- PANEL



2'942
Partner

161
Branchen

Gesamtverteilung des Nachhaltigkeitsrisikos





38
Länder

Kernelement unserer nachhaltigen Beschaffung ist der Verhaltenskodex für unsere Lieferanten. In einer ersten Version wurde er von 26 Prozent unserer weltweiten Lieferanten unterzeichnet. Für 2023 wird er aber nochmals deutlich überarbeitet, um nicht nur die Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsthemen hervorzuheben, sondern auch auf sich ändernde gesetzliche Grundlagen einzugehen – insbesondere das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Nachhaltigkeitsbewertung der Lieferkette

GRI 3-3
GRI 308-1
GRI 414-1

Um der stetig wachsenden Bedeutung von Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Geschäftspraktiken und nachhaltigen Lieferketten gerecht zu werden, hat Interroll im Jahr 2022 eine Partnerschaft mit EcoVadis begonnen.

In Zusammenarbeit mit EcoVadis haben wir für 2'942 Lieferanten eine Risikobewertung durchgeführt. In einem ersten Schritt wurden hierbei die Sektoren und das Land berücksichtigt, in dem der Lieferant tätig ist. Die betrachteten Lieferanten verteilen sich auf 161 Sektoren in 38 Ländern.

ecovadis

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. EcoVadis ist ein zweckorientiertes Unternehmen mit der Mission, die weltweit zuverlässigsten Nachhaltigkeitsbewertungen für Unternehmen bereitzustellen. Die umsetzbaren Scorecards, Benchmarks, Carbon Action Tools und Einblicke helfen bei der Verbesserung ökologischer, sozialer und ethischer Praktiken in 200 Branchenkategorien und 175 Ländern. EcoVadis bewertet die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen basierend auf deren Richtlinien, Aktionen und Ergebnissen sowie Daten von externen Spezialisten und Quellen. Die Unternehmen müssen Nachweise übermitteln, die überprüft werden, um sicherzustellen, dass die Dokumente gültig und inhaltlich zutreffend sind.

Die Methodik beruht auf einem Rahmenwerk von 21 Nachhaltigkeitskriterien, die den globalen Standards entsprechen, und wird durch einen internationalen wissenschaftlichen Ausschuss geleitet.

Selbstdarstellung EcoVadis, Quelle: EcoVadis Unternehmensbroschüre Stand 27.01.2023

2023 werden wir das Risikomanagement verfeinern und nicht nur die Branche und das Land betrachten, in dem der Lieferant tätig ist, sondern – priorisiert nach der aktuellen Risikobewertung – unsere Lieferanten direkt hinsichtlich ihrer konkreten Nachhaltigkeitsaktivitäten bewerten.

GRI 308-2
GRI 414-2

2022 wurden 90 Lieferanten nach Umwelt- und Sozialkriterien auditiert. Von diesen üben zwei Lieferanten potenziell negative Einflüsse auf Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte oder Geschäftspraktiken aus und fünf weitere Lieferanten bei der nachhaltigen Lieferkette. Alle sieben (100%) der betroffenen Lieferanten haben Massnahmenpläne vorgelegt, um die potenziellen und tatsächlichen negativen Einflüsse zu beheben. Sollten diese in der Nachbewertung 2023 weiterhin bestehen, prüfen wir eine Beendigung der Geschäftsbeziehung.

PRODUKTVERANTWORTUNG

Mit unserem Managementansatz zur Produktverantwortung liefern wir Zielbeiträge zu folgenden »Sustainable Development Goals (SDGs)« der Vereinten Nationen:



EINORDNUNG

GRI 3-3

Kundenzufriedenheit, einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren von Interroll, steht in direktem Zusammenhang mit Produkt- und Serviceaspekten, die aus Sicht unserer Kunden und Anwender wichtig sind. Interroll stellt die Kundensicherheit sowie die Produkt- und Servicequalität in den Mittelpunkt unserer Bemühungen der Produktverantwortung.

In einer Welt des permanenten wirtschaftlichen Wettbewerbs zeichnet sich ein Produkt durch seine Leistungen, seine Qualität und seine Sicherheit aus. Die Anwendersicherheit unserer Produkte steht für uns an erster Stelle. Daher stellen wir für alle Produkte die erforderlichen Zertifizierungen und Sicherheitsinformationen zur Verfügung. Produkt- und Servicequalität müssen für uns mit den Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden bzw. Anwender übereinstimmen. Entscheidend ist dabei, was Kunden und Nutzer als wichtig empfinden. Ökologische und sicherheitsrelevante Aspekte spielen dabei eine immer wichtigere Rolle.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 416-1

Übergeordnete Ziele im Rahmen der Produktverantwortung sind die Sicherheit unserer Produkte und die Minimierung von Ausfallzeiten der Anlagen beim Kunden durch unsere Komponenten. Bei beiden Aspekten verfügt Interroll über einen hervorragenden Ruf in der Branche, den wir in Kundenumfragen bestätigt bekommen haben beziehungsweise unsere Anlagen betreffende Unfallmeldungen (keine Fälle im Berichtszeitraum) dokumentieren. Damit geben wir uns jedoch nicht zufrieden, sondern werden alle Produktionsstandorte mit einem Qualitätsmanagement nach ISO 9001 zertifizieren lassen. Unsere Produkte entsprechen stets den jeweils geltenden Sicherheitsanforderungen.

7 VON 17
**PRODUKTIONS-
WERKE ISO 9001
ZERTIFIZIERT**

Ein Hauptziel ist es, unseren Kunden höchste Produkt- und Servicequalität zu bieten. Hierzu lautet unser Anspruch, Produktdefekte komplett zu vermeiden. Wir messen die Reklamationen wegen Produktmängeln und wollen diese kontinuierlich jedes Jahr reduzieren. Unseren Kundenservice messen wir an unserer Liefertreue und an der Antwortzeit unseres Serviceteams bei Kundenanfragen. Hier wollen wir alle Anfragen in angemessener Zeit beantworten beziehungsweise mit einer Rückmeldung versehen.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
GRI 416-2 GRI 417-1 Wir legen grössten Wert auf die Sicherheit unserer Kunden.	Keine Vorfälle zu Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, die von unseren Produkten ausgehen	Anzahl der produktindizierten Vorfälle zu Gesundheits- und Sicherheitsaspekten	Keine
	Erforderliches Sicherheitsdatenblatt für jedes relevante Produkt vorhanden	Prozentanteil der relevanten Produkte mit Sicherheitsdatenblatt	100%
	Alle Produkte entsprechen den vorgeschriebenen Sicherheitsanforderungen.	Prozentanteil relevanter Produkte ohne vorgeschriebene Sicherheitsanforderungen	0%
Wir bieten unseren Kunden höchste Produkt- und Servicequalität.	Keine Produktdefekte	Kosten schlechter Qualität (CoPQ) in % vom Umsatz	0.24%
	95% Lieferpünktlichkeit	Prozentanteil ODP	88.5%
Wir implementieren ein extern zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem in allen produzierenden Einheiten.	Alle Produktionsstandorte sind ISO 9001 zertifiziert (2027).	Anzahl der ISO 9001 zertifizierten Standorte	7

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Sieben der 17 Interroll Produktionsstandorte verfügen über ein nach ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Es sind Schritte initiiert worden, um im Rahmen des Aufbaus eines integrierten Managementsystems alle Produktionsstandorte einheitlich weiterzuentwickeln. Die Qualität der Interroll Produkte überzeugt den Markt und unsere Kunden. Insgesamt wurden 16'030 Serviceanfragen mit einem Bearbeitungs-Ticket dokumentiert. 10'469 oder 65 Prozent davon führten innerhalb von 48 Stunden zu einer qualifizierten Antwort seitens Interroll. Im Berichtszeitraum sind uns keine Arbeitsunfälle oder Verletzungen bekannt geworden, die aus dem Einsatz unserer Produkte resultieren. Alle notwendigen Kunden- bzw. Sicherheitsinformationen lagen vor.

Die Gesamtkosten für Reklamationen blieben unter 0.24 Prozent vom Umsatz. Aufgrund relevanter Verzögerungen in der Lieferkette konnten wir im Berichtszeitraum leider nicht die gewohnt hohe Lieferpünktlichkeit erreichen. Diese lag im Berichtszeitraum bei 88.5 Prozent.

**REKLAMATIONS-
KOSTEN UNTER
0.24% VOM UMSATZ**

Welchen Bezug hat die Produktqualität zur Nachhaltigkeit?

«Durch unser Streben, dem Kunden ein Produkt in höchster Qualität zu liefern, vermeiden wir Verschrottungen, Zusatzlieferungen, Nacharbeiten und Serviceeinsätze. So können wir unseren Beitrag zur Vermeidung von unnötigen Emissionen für die Gesellschaft leisten. Ressourcenintensive Neuanschaffungen für unsere Kunden können wir durch die Langlebigkeit unserer hochwertigen Produkte minimieren.»

Qualitätsteam, Interroll Automation GmbH

DAS KLIMA UND DIE UMWELT SCHÜTZEN

DAS KLIMA UND DIE UMWELT SCHÜTZEN	48
KLIMASCHUTZ	50
UMWELTSCHUTZ	55

DAS KLIMA UND DIE UMWELT SCHÜTZEN

UN GLOBAL COMPACT IM KONTEXT

UMWELT UND KLIMA

Prinzip 7

Im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.

Prinzip 8

Initiativen ergreifen, um ein grösseres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.

Prinzip 9

Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns weltweit zur Achtung der zehn Prinzipien und zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung der Länder, in denen wir vertreten sind. Die Managementansätze zum Klima- und Umweltschutz haben Bezüge zu den Prinzipien 7, 8 und 9 des UNGC aus dem Bereich der Umwelt.

Selbstverpflichtung

GRI 2-23

Der verantwortungsvolle Umgang mit den Ressourcen und der Schutz von Umwelt und Klima sind Kernthemen der gesellschaftlichen Verantwortung und daher auch ein zentrales Handlungsfeld der Interroll Strategie. Mit Produkten und Lösungen von Interroll können Unternehmen ihre Produktivität steigern und sich gleichzeitig darauf verlassen, dass Interroll Lösungen bietet, die Ressourcenschonung, Umweltfreundlichkeit, Arbeitssicherheit und Lebensmittelsicherheit klar im Fokus haben. Sie reduzieren den ökologischen Fussabdruck der Anwender und ermöglichen nachhaltiges Wachstum. Interroll legt darüber hinaus grössten Wert auf die eigene Ressourceneffizienz. Für Interroll ist der richtige Umgang mit Ressourcen und Energie die wichtigste Voraussetzung, um die Führungsposition bei Technologien und Innovationen aufrechtzuerhalten. Davon profitieren auch unsere Kunden.

Massnahmen 2022

- Aufbau eines Managementsystems zur nachhaltigen Entwicklung der Interroll Gruppe.
- Durchführung eines Stakeholder-Dialoges und einer Wesentlichkeitsanalyse nach den GRI-Standards 2021 und Definition der wesentlichen Themen «Klimaschutz» und «Umweltschutz» im ökologischen Handlungsfeld.
- Entwicklung der Managementansätze mit Implementierung und Veröffentlichung der konzernweit gültigen Richtlinien.
- Ausgestaltung der Managementansätze mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs).
- Nachhaltigkeitsberichterstattung zu relevanten und bereits verfügbaren Messkennzahlen.

Messung der Ergebnisse

Den GRI-Standards 2021 folgend werden zu jedem wesentlichen Thema die Managementansätze inklusive ergriffener Massnahmen und deren Ergebnisse in diesem Kapitel ausführlich dargestellt.

SDGs IM KONTEXT

Die vorsorgende Maxime des Handlungsfeldes «Schutz des Klimas und der Umwelt» ist zu einer Leitlinie unserer Entscheidungen geworden. Es gilt, Ideen und Antworten zu finden, Massnahmen zu ergreifen und andere dafür zu begeistern, den notwendigen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten. Interroll hat konkrete Schritte in der Weiterentwicklung seiner individuellen Kundenlösungen und Produkte ergriffen, um entsprechend den UN-Entwicklungszielen die notwendigen Materialien und Ressourcen in der Lieferkette möglichst umweltschonend zu beschaffen, die eigene Produktionstätigkeit so effizient wie möglich zu gestalten und den Kunden in der Anwendung unserer Produkte ressourcen- und energieeffiziente Lösungen zu bieten.

Synchron-Trommelmotoren mit sehr hohem Wirkungsgrad

Ein Beispiel für höchste Energieeffizienz sind die Trommelmotoren von Interroll. Sie wurden speziell für den Einsatz in Bandförderern entworfen. Besonders sparsam mit der zugeführten Energie gehen dabei die Synchron-Trommelmotoren um: Sie erreichen einen Gesamtwirkungsgrad von über 90% Prozent. Gegenüber Getriebemotoren mit Schneckengetriebe benötigen sie rund 40 Prozent weniger Energie.

Durch ihren besseren Wirkungsgrad bleiben Synchronmotoren auch kühler als die noch weit verbreiteten Asynchronmotoren, da ein geringerer Anteil der zugeführten elektrischen Energie in Wärme umgewandelt wird. Dies erhöht zugleich ihre Eignung zum Einsatz bei temperaturkritischen Anwendungen – wie bei der Lebensmittelverarbeitung, wo Produkte aus mikrobiologischen Gründen kühl verarbeitet werden müssen. Als eine direkte Folge der niedrigeren Betriebstemperaturen ergibt sich, dass sich der synchrone Motorentyp durch eine extrem lange Lebensdauer und seine Einsatzfähigkeit für ein grösseres Anwendungsspektrum auszeichnet.

Mit unseren Managementsystemen im ökologischen Handlungsfeld liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:

BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



Die Versorgung mit bezahlbarer und sauberer Energie ist seit Langem für fast jede Gesellschaft eine grosse Herausforderung von zentraler Bedeutung. Die Ukraine Krise hat zu einer drastischen Verteuerung der Energie geführt. Ob es um Arbeitsplätze, Sicherheit,

Klimawandel, Nahrungsmittelproduktion oder wirtschaftliche Entwicklung geht: Die Bedeutung des Zugangs zu und die Nutzung von sauberer Energie ist uns allen dramatisch vor Augen geführt worden. Daher ist es uns ein grosses Anliegen, unseren Kunden energetisch hocheffiziente Produktlösungen bereitzustellen, die es ihnen ermöglichen, die Produktivität von Anlagen in der Intralogistik aus ökonomischer wie ökologischer Perspektive weiter zu steigern.

NACHHALTIGER KONSUM UND NACHHALTIGE PRODUKTION



Der verantwortungsvolle Umgang mit Produkten ist für Interroll ein Kernthema und Grundlage unseres Markterfolges. Die Verwendung von verantwortlich und ressourcenschonend erzeugten Ausgangsprodukten ist wesentlich für die Sicherung der hohen Qualitätsanforderungen beim Kunden und reduziert dessen ökologischen Fussabdruck schon im Einkauf und im effizienten Betrieb. Das Ziel von Interroll ist es, Kosten- und Umweltaspekte für den Kunden zu optimieren und bei den «Total Cost of Ownership» marktführend über den gesamten Lebenszyklus beim Kunden sowie ein verlässlicher Innovationsführer zu sein.

MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Interroll entwickelt ein Verständnis dafür, wie der Weg zur angestrebten Klimaneutralität in der eigenen Produktion gestaltet werden kann. Dazu gehören zuvorderst die Senkung der Energieverbräuche und die Nutzung von Strom und Wärme aus regenerativen Quellen. Nachgeordnet folgt die Kompensation von nicht vermeidbaren Emissionen. Ebenfalls berücksichtigen wir den Einkauf von Materialien und Energie sowie die Nutzung unserer energieeffizienten Produktlösungen.

LEBEN UNTER WASSER UND LEBEN AN LAND



Intakte Ökosysteme sind die Grundvoraussetzung für gesundes Leben und eine nachhaltige Entwicklung. Die Zerstörung von Ökosystemen unter Wasser oder an Land hat ernste Folgen. Daher setzt sich Interroll für den Schutz, den Erhalt und die Wiederherstellung von Artenreichtum ein, indem natürliche Ressourcen geschont, Materialeffizienz gesteigert und Abfallmengen reduziert werden.



Intakte Ökosysteme sind die Grundvoraussetzung für gesundes Leben und eine nachhaltige Entwicklung. Die Zerstörung von Ökosystemen unter Wasser oder an Land hat ernste Folgen. Daher setzt sich Interroll für den Schutz, den Erhalt und die Wiederherstellung von Artenreichtum ein, indem natürliche Ressourcen geschont, Materialeffizienz gesteigert und Abfallmengen reduziert werden.

KLIMASCHUTZ

Mit unserem Managementansatz zum Klimaschutz liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:



EINORDNUNG

GRI 3-3

Klimaschutz ist eine der grössten Herausforderungen unserer Zeit und hat eine existenzielle Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft. Weltweit werden noch zu wenig effektive Massnahmen ergriffen, um die globale Klimaerwärmung auf 1.5 °C zu begrenzen. Die energiebezogenen Treibhausgasemissionen machen einen grossen Teil der nachteiligen ökologischen Auswirkungen aus – sowohl bei unseren eigenen Produktions- und Verwaltungstätigkeiten als auch entlang der Wertschöpfungskette. Mit einem Energieverbrauch von insgesamt rund 31.05 GWh und einer CO₂-Emission von 8'356.8 t CO₂e (Scope 1 und 2) trägt Interroll zu dieser Entwicklung bei. Deshalb steht das Energiemanagement mit dem Ziel des Klimaschutzes, aber auch der Kostenreduktion im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

ENERGIEVERBRAUCH INSGESAMT 31.05 GWh

Die verantwortliche Nutzung von Energie und unser Beitrag zum Klimaschutz sind für Interroll grundlegende Zielsetzungen, die mit dem Krieg in der Ukraine und der Verknappung sowie Verteuerung von Energie zusätzliche Aktualität und Dynamik gewonnen haben. Die energieeffiziente Wertschöpfung bei unseren Kunden – oder genauer: bei den Anwendern unserer Produkte – ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor, denn Intralogistik benötigt vor allem eines: Energie. Die energieeffizienten Lösungen von Interroll erbringen somit einen direkten Beitrag zum kostensenkenden Klimaschutz beim Anwender.

ENERGIEMANAGEMENT NACH ISO 50001 ZERTIFIZIERUNG KONKRETES ZIEL

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

Teil unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie ist es, uns mit unserem Produktportfolio als der führende Anbieter für massgeschneiderte und energieeffiziente Materialflusslösungen zu positionieren. Wir streben eine klimaneutrale Produktion (Scope 1 und 2) an und zeichnen uns zukünftig durch das Bereitstellen von Informationen mithilfe formeller Umweltproduktdeklarationen (EPD) zu wichtigen Produktmodulen aus. Umweltfreundliches Produktdesign verfolgt dabei kreislaufwirtschaftliche Lösungen.

Die Steigerung der Energieeffizienz, die Senkung schädlicher Emissionen und die Nutzung regenerativer Energien zum Schutz des Klimas stehen deshalb im Fokus der Zielsetzungen im Rahmen unserer nachhaltigen Entwicklung. Zur Ausgestaltung unseres Managementansatzes mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs) liegt eine konzernweit gültige Unternehmenspolitik «Klimaschutz» vor.

Unser Beitrag zur Transformation zu einer kohlenstoffarmen Ökonomie liegt entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette, die im Wesentlichen aus unserer vorgelagerten Lieferkette, unseren eigenen Standorten und dem Lebenszyklus unserer Produkte beim Anwender besteht. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact 2016 haben wir uns dem Vorsorgeprinzip zu Umweltproblemen und damit zur Reduktion von klimaschädlichen Emissionen verpflichtet. Durch gezielte Lösungen zur Energieeffizienzsteigerung unserer Systeme entsprechen wir den Zielen und Erwartungen unserer Stakeholder.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Wir optimieren und reduzieren unseren Energieverbrauch und verwenden erneuerbare Energiequellen.	Steigerung der Energieeffizienz um 20%	Energieintensität umsatzbezogen: MWh/Mio. CHF Umsatz	46.73 MWh/Mio. CHF
	Einsatz von 80% erneuerbaren Energien	Menge bzw. Anteil erneuerbarer Energien im Energie-Mix	10.4 GWh 33.5 %
	Steigerung der eigenen Produktion von erneuerbarer Energie bis 20 % des eigenen Energiebedarfs	kWh bzw. Anteil selbst erzeugter erneuerbarer Energie	30'000 kWh 0.15%
Wir tragen zu den Zielen unserer Kunden bei, klimaneutral zu werden.	Reduktion von Treibhausgas-Emissionen (GHG emissions) entsprechend der Science Based Targets Initiative (SBTi)	Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 t CO ₂ e)	3'072.2 t CO ₂ e
		Treibhausgas-Emissionen (Scope 2 t CO ₂ e), market-based	5'284.5 t CO ₂ e

Interroll erfasst und analysiert die eigenen Energieverbräuche mit dem Ziel, ein transparentes Bild über die Verbrauchsstrukturen zu erhalten und – wo relevant – die Verbräuche konsequent zu senken. Wir steigern die Nutzung von regenerativen Energien an unseren Standorten einerseits durch Bezug «grüner» Energie wo erhältlich, andererseits durch die eigene Energieerzeugung mit einem angestrebten Anteil von 20 Prozent des Energiebedarfs. Die Einführung eines anerkannten und zertifizierbaren Energiemanagementsystems nach ISO 50001 ist konkretes Ziel für energieintensive Standorte in den nächsten Jahren.

Zur weiteren Reduzierung des CO₂-Fussabdrucks entwickelt Interroll das Energiemanagement kontinuierlich weiter und erstellt regelmässig eine konsolidierte CO₂-Bilanz. Hierzu werden wir die Fortschritte in den nachfolgenden, jährlichen Nachhaltigkeitsberichten veröffentlichen.

53.6% ELEKTRIZITÄT
AUS ERNEUER-
BAREN QUELLEN
0.15%
**WAREN SELBST
PRODUZIERTER
STROM**

STATUS, MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch von Interroll über alle Produktions- und Verwaltungsstandorte hinweg betrug 2022 31.05 GWh. Zur Ermittlung der energiebezogenen Verbrauchswerte wurden aus Gründen der rechtzeitigen Datenbereitstellung und längerer Abrechnungsläufe der lokalen Versorger Hochrechnungen für das letzte Quartal bzw. für den letzten Monat 2022 aus den aktuellen und zurückliegenden Jahresverbräuchen herangezogen. Den Hauptanteil am Gesamtenergieverbrauch lieferte die Elektrizität mit 19.40 GWh; davon stammten 10.39 GWh oder 53.6 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Das sind 33.5 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs. Hiermit tragen wir bereits heute in einem relevanten Umfang zur Reduktion des CO₂-Footprints für unsere Kunden bei. Dies wird über Contracting-Massnahmen für die deutschen Standorte – gültig ab 1. Januar 2023 – erheblich ausgeweitet. Die weiteren Quellen und prozentualen Anteile sind der Grafik unten zu entnehmen. Rund 30'000 kWh oder 0.15 Prozent waren selbst produzierter Strom aus einer bestehenden PV-Anlage. Hier werden wir die Kapazitäten erheblich ausbauen.

GRI 302-1 Energieverbrauch in kWh

Gesamtverbrauch erneuerbarer Elektrizität	kWh	10'391'407
Gesamtverbrauch nicht erneuerbarer Elektrizität	kWh	9'006'939
Ölverbrauch (Heizung)	kWh	465'381
Gasverbrauch (Heizung)	kWh	8'011'652
Kraftstoffverbrauch für eigene oder geleaste Fahrzeuge	kWh	2'356'193
Sonstige: Fernwärme, Flüssiggas (LPG)	kWh	161'155
Gesamtenergieverbrauch	kWh	31'050'392

Energieverbrauch nach physikalischen Einheiten

Eingekaufte Elektrizität	kWh	10'361'407
Ölverbrauch (Heizung)	l	46'819
Gasverbrauch (Heizung)	m ³	820'026
Kraftstoffverbrauch für eigene oder geleaste Fahrzeuge	l	237'999
Fernwärme	kWh	112'522
Verbrauch von Flüssiggas (LPG)	kg	3'459

Energieintensität

GRI 302-3

Die Energieintensität lässt sich bei der Vielzahl verschiedenster Produkte und Komponenten aussagekräftig am besten durch den Gesamtenergieverbrauch pro Umsatzeinheit bemessen. 2022 lag dieser Wert bei 46.73 MWh/Mio. CHF.

Energieeffizienz in der Intralogistik

Als erste Massnahme zur Schaffung einer Basis für die strukturierte Entwicklung zum Thema Klimaschutz haben wir 2021 eine Online-Befragung mit 266 Entscheidern der Logistikbranche aus acht europäischen Ländern durchgeführt. Uns interessierte die grundlegende Frage: «Wie denken mittelständische Unternehmen im produzierenden Gewerbe sowie in der Konsumgüter- und Lebensmittelindustrie in ausgewählten europäischen Ländern über das Thema Energieeffizienz?»

GRI 302-2

Da der Nutzungszeitraum unserer Produkte, d. h. der Energieverbrauch und mittelbar die Scope-3-Emissionen beim Anwender, einen relevanten Teil unseres CO₂-Fussabdruck in der gesamten Wertschöpfung darstellt, sind die Erwartungen des Marktes nicht nur Teil des Stakeholder-Dialoges, sondern Wegweiser für zukünftige Produktentwicklungen.

Wir werden in den nächsten Jahren verstärkt daran arbeiten, unseren CO₂-Fussabdruck, speziell mit Blick auf den Scope 3, transparent zu machen und mittels der «Science Based Targets Initiative» -Methode unseren Reduktionspfad in Richtung Klimaneutralität bestimmen.

Fördersystem reduziert Energieverbrauch um 50 Prozent

Anlagenmodernisierung in Frankreich: Durch die Installation eines dezentralen Antriebskonzepts auf Basis der EC 5000 RollerDrive und der ZoneControl-Steuerung von Interroll konnte Triumph in Obernai den Energieverbrauch um rund 50 Prozent gegenüber der vorhandenen Förderlösung senken. Gleichzeitig wurde die Leistung und die Verfügbarkeit des Materialflussprozesses erhöht und der Wartungsaufwand minimiert. Zudem wurde durch die geringe Geräusentwicklung eine angenehmere Arbeitsumgebung und eine höhere Arbeitssicherheit geschaffen.



Photovoltaik (PV) am Konzernsitz im Tessin

Eigene Stromproduktion über Photovoltaik (PV)

GRI 302-1

Photovoltaik ist an vielen Produktionsstandorten eine geeignete Methode, um vorhandene Dachflächen zur regenerativen Stromerzeugung zu nutzen. Die im November 2022 in Betrieb genommene PV-Anlage am Produktionsstandort und Konzernsitz im Tessin (Schweiz) erzeugte rund 30'000 kWh Strom.

Wir haben mit der technischen Überprüfung zur Machbarkeit von PV-Anlagen an weiteren Standorten begonnen. Die gebäudetechnischen Voraussetzungen sind bereits an einigen Standorten gegeben.

Massnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs

GRI 302-4
GRI 302-5

Im Berichtszeitraum haben im Rahmen der allgemein drastisch steigenden Energiekosten und der gesellschaftlichen Solidarmassnahmen zur Sicherung der Energieversorgung in Europa alle Interroll Standorte ein eigenes Konzept mit der Zielrichtung 20 Prozent Energieeinsparung vorgelegt. Aus den vorgelegten Konzepten wurde eine Agenda mit Priorität entwickelt. Die Umsetzungsplanung bezüglich Energieeinsparungen wird 2023 weiterentwickelt. An unserem Center of Excellence in Sant'Antonino sowie in der Firmenzentrale wurden im Berichtszeitraum sowohl die Fenster zur besseren Wärmedämmung erneuert als auch eine PV-Anlage installiert, mit der 15 Prozent des Stromverbrauches selbst erzeugt werden können.

8'103 t CO₂e

GESAMT-EMISSIONEN SCOPE 1+2

12.58 t CO₂e/MIO. CHF EMISSIONS-INTENSITÄT

Reduktion des Energieverbrauchs von Produkten und Services

GRI 302-5

Als besonders relevanten Teil unserer Klimaschutzmassnahmen verstehen wir die Steigerung der Energieeffizienz unserer Produkte und Services. Interroll Lösungen gelten im Markt als besonders energieeffizient. Eine in Frankreich durchgeführte Analyse bei unserem Kunden Triumph, die von einem renommierten externen Auditor begleitet wurde, ergab bei vergleichbaren Leistungen eine Energieeinsparung von über 50 Prozent. Als Teil unserer Energieeffizienz-Roadmap werden wir ab 2023 im Prozess der Produktneuentwicklung ein eigenes Modul «Energie» implementieren, das bei allen Neuentwicklungen zur Anwendung kommt, um unsere Energieperformance im Lebenszyklus weiter konsequent zu steigern.

Emissionen

Die Emissionen werden nach der Systematik und den Grundprinzipien des «Greenhouse Gas Protocol» (GHG Protocol) erfasst und in drei Herkunftskategorien, den sogenannten Scopes, dargestellt. Scope 1: direkte, durch Verbrennung in eigenen Anlagen

erzeugte Emissionen; Scope 2: Emissionen aus eingekaufter Energie (Strom, Wärme) für die eigene Nutzung und Scope 3: indirekte, mit der Geschäftstätigkeit verbundene Emissionen, die von Dritten – primär entlang der Lieferkette und durch die Produktnutzung beim Anwender – erzeugt wurden. Alle Angaben beziehen sich abweichend vom GHG Protocol auf die Menge CO₂ und nicht auf CO₂-Äquivalente. Für die Berechnung des Energieverbrauchs wird der Zeitraum 1. Januar 2022 – 31. Dezember 2022 zugrunde gelegt.

Scope 1

GRI 305-1 Unter Scope 1 werden die CO₂-Emissionen aus den Gasverbräuchen der Produktionsanlagen, z. B. der Pulverbeschichtungsanlage in Mosbach (DE), sowie der Heizungen an allen Standorten und die CO₂-Emissionen, die durch den Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte entstehen, zusammengefasst. Die Scope-1-Emissionen wurden mit GEMIS 5.0 berechnet und sie betragen 2022 3'072.2 t CO₂e.

Scope 2

GRI 305-2 Unter Scope 2 fallen die CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch der Produktions- und Verwaltungsstandorte sowie die CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch von über die Tankkarten bezogenem Strom für die Elektrofahrzeuge von Interroll. Weiterhin fallen unter Scope 2 die CO₂-Emissionen aus der Nahwärmeversorgung. Die Scope-2-Emissionen wurden mit GEMIS 5.0 berechnet und sie betragen 2022 «location based» 6'459.2 t CO₂e und «market based» 5'284.5 t CO₂e.

Scope 3

GRI 305-3 Unter Scope 3 fallen unter anderem die in der vorgelagerten Lieferkette mit der Herstellung und dem Transport von Rohstoffen sowie Vorprodukten zusammenhängenden Emissionen und die durch den Einsatz der Produkte im nachgelagerten Einsatz beim Kunden verursachten Emissionen. Diese Emissionen machen – aus vergleichbaren Branchen des Anlagenbaus abgeleitet – absehbar den grössten Teil der klimaschädlichen Emissionen aus. Zu beiden Bereichen liegen für Interroll allerdings noch keine konkreten Informationen vor. 2023 wird am Standort Sinsheim ein Modellprojekt für die strukturierte Erfassung und Berechnung von CO₂-Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette an einem konkreten Standort aufgesetzt. Darüber hinaus wird 2023 für die Interroll Gruppe mit der Erfassung und Bewertung der notwendigen Kategorien Upstream und Downstream begonnen, um in der Nachfolge valide Aussagen über unsere Scope-3-Emissionen treffen zu können.

Emissionsintensität

GRI 305-4

Die Gesamtemissionen aus Scope 1 und Scope 2 betragen 8'356.8 t CO₂e (market based, d. h. spezifisch gewählter Strommix an den Standorten). Die Emissionsintensität pro 1 Mio. CHF beträgt: 12.58 t CO₂e/Mio. CHF.

Reduktion von Treibhausgasemissionen

GRI 305-5

2022 wurden Budget und Ressourcen für das Geschäftsjahr 2023 bereitgestellt, um Energieeinsparungen mit den verbundenen Klimaschutzeffekten wie oben beschrieben zu realisieren. Der Entwicklungsprozess für Neuprodukte wird 2023 modifiziert, um weitere Energieeffizienzpotenziale im Lebenszyklus unserer Produktneuentwicklungen zu realisieren. Die Erzeugung von 30'000 KWh erneuerbarem Strom durch die PV-Anlage in Sant'Antonino hat im Betriebszeitraum von November bis Dezember 2022 bei einem Umrechnungsfaktor von 627 Gramm Kohlendioxid pro KWh rund 18.8 t CO₂-Emissionen vermieden.

**PV-ANLAGE IM TESSIN
VERMIED 2022 IN ZWEI
MONATEN
RUND 18.8 TONNEN
CO₂-EMISSIONEN**

UMWELTSCHUTZ

Mit unserem Managementansatz zum Umweltschutz liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:



EINORDNUNG

GRI 3-3

Umweltschutz ist eines der zentralen gesellschaftlichen Anliegen unserer Zeit, da die wachsende Erdbevölkerung mit ihren Bedürfnissen nach Lebensqualität und Lebensräumen die natürlichen Ressourcen und Ökosysteme global drastisch überfordert. Im wesentlichen Thema «Umweltschutz» werden die Aspekte «Materialeinsatz und Abfall» zusammengefasst, die eine relevante Umweltauswirkung haben. «Wasser und Abwasser» beziehungsweise «Themen der Biodiversität» wurden zum einen als zu wenig relevant und zum anderen als wenig aktiv steuerbar bewertet. Aspekte der Lieferkette werden dabei im wesentlichen Thema «Verantwortungsbewusster Einkauf» behandelt.

Der Anspruch von Interroll ist es, unsere Kunden und Anwender mit Produkten zu beliefern, die unter Beachtung des Umweltschutzes entwickelt, hergestellt und verwendet werden. Dabei sind wir uns der Verantwortung in der Lieferkette bei der Materialauswahl bewusst. Immerhin verarbeitete Interroll 2022 55'955 t Stahl, 1'425 t andere Metalle, 4'279 t Polymere sowie 923 t elektrische bzw. elektronische Komponenten wie Motoren, Steuerungen, Leiterplatten etc.

Abfallvermeidung ist ein weiterer wichtiger Aspekt. Dies betrifft Produktionsabfälle in unserem Einflussbereich, den Nutzenzeitraum unserer Produkte in den Kundenanwendungen und schliesslich das Produktlebensende. Bei Interroll fallen jährlich gruppenweit rund 4'286 t Produktionsabfälle an, davon im Wesentlichen Metall-, Kunststoff- und Holzabfälle. Letztere entstehen hauptsächlich für den Versand. Die Recyclingquote von Metallen am Produktlebensende einer Anlage darf als hoch bezeichnet werden und ist mit den Quoten aus Hausmüllstatistiken nicht vergleichbar. Metallschrott wird in der Regel verkauft und dem Recycling zugeführt. Hierauf hat Interroll allerdings keinen Zugriff, da mit sehr wenigen Ausnahmen unsere Kunden, die Systemintegratoren, im Vertragsverhältnis mit den Anlagenbetreibern stehen.

**EINGESETZTE
MATERIALIEN**
55'955 t STAHL
1'425 t ANDERE
METALLE
4'279 t POLYMERE

Das Design unserer Produkte nimmt grossen Einfluss auf unsere Umwelleistung und die entsprechenden Auswirkungen. Die Produktqualität, Lebensdauer und flexible Austauschbarkeit von Einzelkomponenten zielen auf eine hohe Ressourceneffizienz der eingesetzten Materialien hin. Hierauf achten wir schon in der Produktentwicklung. Mit der nachhaltigen Beschaffung von Komponenten, dem Denken in kreislaufwirtschaftlichen Systemen und der ressourceneffizienten Herstellung leisten wir unseren Beitrag, um negative Auswirkungen unserer Produkte auf die Biosphäre zu vermindern. Aber auch der möglichst geräuscharme Betrieb unserer Anlagen ist ein zunehmend relevanter Aspekt mit Umweltrelevanz. So sind die Betriebsstandorte der Anlagenbetreiber nicht selten mit Lärmemissionsgrenzen belegt, die Interroll mit entsprechenden Lösungen bereits in der Produktentwicklung berücksichtigt.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

Ziel von Interroll ist es, den ökologischen Fussabdruck und somit die nachteiligen Auswirkungen auf die Umwelt so weit wie möglich zu minimieren. Kernaspekte, die unser ökologisches Handeln wesentlich bestimmen, sind dabei der Umwelteinfluss unserer Produkte, die Definition und der Einsatz verantwortungsbewusster Materialien sowie die Kreislauffähigkeit dieser Materialien. Gruppenweit werden wir ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder EMAS im Rahmen eines Integrierten Managementsystems (IMS) an allen Standorten einführen. Hier priorisieren wir die Produktionsstandorte bei der Implementierung. Eine kontinuierliche Reduktion der Lärmemissionen im Betrieb unserer Anlagen steht ebenfalls im Fokus unserer Entwicklungsarbeit. Zur Ausgestaltung unseres Managementansatzes mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs) liegt eine konzernweit gültige Unternehmenspolitik «Umweltschutz» vor.

Durch effizienten Materialeinsatz und die steigende Verwendung von Recyclingmaterialien tragen wir zum Umweltschutz bei. Jedes Jahr werden wir den Anteil an Recyclingmaterialien um 1.5 Prozent steigern. Kunststoffverpackungen werden wir relativ zum Umsatz jährlich um zehn Prozent reduzieren.

Es ist unser Ziel, die Umwelt durch aktive Abfallvermeidung zu schützen. Die Reduktion der produktions-

**BIS 2030 50%
REDUKTION
PRODUKTIONS-
BEDINGTER
ABFALLMENGEN**

bedingten Abfallmengen um 50 Prozent bis 2030 auf der Basis der Zahlen von 2022 ist die quantitative Vorgabe. Parallel werden wir die Abfälle konsequent nach Stoffgruppen trennen, Mengen quantitativ erfassen und ein effektives Abfallmanagement an den Standorten aufbauen.

Im Prozess der Produktneuentwicklung werden wir Umwelteinflüsse noch stärker berücksichtigen. Zu relevanten Bauteilen beziehungsweise Systemkomponenten werden wir unseren Kunden Umweltproduktdeklarationen (EPDs) zur Verfügung stellen.

Selbstverständlich erfüllen wir alle gesetzlichen und regulatorischen Umwelanforderungen. Wir werden auch in der Lieferkette auf deren Umsetzung achten und dazu den Verhaltenskodex für Lieferanten entsprechend erweitern. Zur Leistungsbeurteilung im Umweltkontext werden wir uns ausgewählten externen Ratings unterziehen und die spezifischen Erwartungen in angemessenen Zeiträumen erfüllen.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Durch effizienten Materialeinsatz und den steigenden Einsatz von Recyclingmaterialien tragen wir zum Umweltschutz bei.	Steigerung des Recyclingmaterial-Einsatzes um 1,5% pro Jahr	Recyclinganteil der verwendeten Materialien in % (aktuell messbar: Kunststoff)	2%
	Reduktion von Kunststoffverpackungen um 10% pro Jahr umsatzbezogen	Verpackungsmaterial (Holz, Papier, Karton) in t pro Mio. CHF Umsatz	5.6 t/Mio CHF
		Verpackungsmaterial (Kunststoff) in t pro Mio. CHF Umsatz	0.1 t/Mio CHF
Wir schützen die Umwelt durch Abfallvermeidung.	Reduktion der produktionsbedingten Abfallmengen um 50%	Produktionsabfälle in t 2022	4'286 t

STATUS, MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Einsatz von Materialien

GRI 301-1

Mit 65'138 t verarbeiteten Materialien im Berichtszeitraum ist der Ressourceneinsatz in der Produktion ein wesentlicher Aspekt für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Stahl, elektronische Bauteile, weitere Metalle und Kunststoffe führen das Ranking der verwendeten Materialien an. Diese sind sämtlich energieintensiv in der Rohstoffgewinnung und Weiterverarbeitung, sodass ein wesentlicher Teil der Umweltauswirkungen über den CO₂-Fussabdruck in der Lieferkette anzusiedeln ist. Allerdings liegen uns bislang keine verlässlichen Daten zu Scope-3-Emissionen (siehe Klimaschutz) vor. Hierzu sind 2023 strukturierte Massnahmen zur validen Ermittlung konkret in der Umsetzung, deren Ergebnisse beziehungsweise Fortschritte wir mit dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht kommunizieren werden.

Es ist unser Ziel, Kunststoffverpackungsmaterialien zu reduzieren. Dazu erfassen wir die Mengen an Verpackungsmaterialien schon heute. Interroll nutzt 3'001 t an Holzverpackungen, was einer umsatzbezogenen Holzverpackungsintensität von 4.5 t pro Mio. CHF Umsatz entspricht. Für Kartonagen liegt dieser Wert bei 1.1 t pro Mio. CHF Umsatz. Den Anteil an Kunststoffverpackungen, der aktuell bei 0.1 t pro Mio. CHF Umsatz liegt (absolut 95 t), wollen wir jährlich um 10 Prozent senken.

Interroll erfüllt alle gesetzlichen und regulatorischen Umweltaanforderungen. Alle eingesetzten Materialien erfüllen die Normenanforderungen nach der Europäischen Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH).

Wie erfüllen wir die REACH-Anforderungen?

«Im Rahmen der Produktsicherheit betrachten wir nicht nur die mechanischen oder elektrischen Gefahren, die von unseren Produkten ausgehen können. Wir beobachten regelmässig die Erweiterung der Listen verbotener Stoffe und Chemikalien (SVHC). Durch die REACH-Informationspflicht stellen wir sicher, dass von unseren Produkten keine Gefahren für Menschen und Umwelt durch Chemikalien ausgehen.»

Jörg Schiffler, Product Compliance Counsel, Interroll Engineering GmbH

GRI 301-1

Materialeinsatz

	in t
Stahl	55'955
Andere Metalle	1'425
Kunststoffe	4'279
Elektrische/elektronische Bauteile	923
Andere produktionsrelevante Materialien	2'458
Recycling-Kunststoffe	98
Gesamt	65'138

Verpackungen

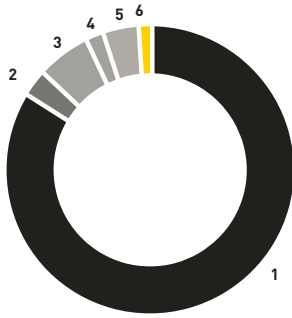
Kunststoffverpackungen	95
Holzverpackungen	3'001
Verpackungskartonagen	7'709

Verwaltung

Papier/Kartonagen	47
-------------------	----

GRI 301-1

Materialeinsatz



1	Stahl	85.8%
2	Andere Metalle	2.2%
3	Kunststoffe	6.6%
4	Elektrische/elektronische Bauteile	1.4%
5	Andere produktionsrelevante Materialien	3.8%
6	Recycling-Kunststoffe	0.2%

GRI 301-2

Der Einsatz von Recyclingmaterialien nimmt auch im Zusammenhang mit den Bestrebungen zur Kreislaufwirtschaft weiter an Bedeutung zu. Pilotprojekte in der Vergangenheit führten nicht zu den erwünschten Qualitäten, die der langjährige Einsatz unserer Produkte erfordert. Im Bereich der Kunststoffe ist der Recyclingmaterial-Anteil deshalb mit heute rund einem Prozent sehr gering. Verbesserte Materialeigenschaften, die im Kunststoffbereich auf der Basis von Massenbilanzsystemen entwickelt werden, können eine interessante Option darstellen, die wir aktiv verfolgen.

Reklamationen bezüglich unserer Produkte sind äusserst gering, sodass die Mengen an benötigten Verpackungsmaterialien hierzu nicht relevant sind und auch nicht erfasst werden.

Wasser und Abwasser

GRI 303-5

Unser Wasserverbrauch mit rund 43'000 m³ und geringer Umweltbelastung im Abwasser gehört nicht zu den wesentlichen Aspekten im Umweltkontext. Wir entnehmen Wasser den öffentlichen Versorgungsnetzen ohne die Nutzung eigener Brunnen. Wasser wird bei Interroll wesentlich in den Sanitärbereichen und Küchen für unsere Beschäftigten genutzt. Darüber hinaus verwenden wir im Produktionsbereich Wasser nur in geschlossenen Kreisläufen mit gesicherten Entsorgungswegen.

Abfallerzeugung und deren Auswirkungen

GRI 306-1
GRI 306-2
GRI 306-3
GRI 306-4

Gruppenweit fielen im Berichtszeitraum 4'286 t Produktionsabfälle an. Signifikante Mengen betreffen Metalle (3'272 t) und hier besonders Metallabschnitte, Kunststoffe aus dem Spritzgussbereich (139 t), Holz (394 t) und sonstige Abfälle (419 t). Da sich ein strukturiertes Abfallmanagement im Aufbau befindet, können noch keine validen Daten zum Abfallmix vor Ort angegeben werden. Grundsätzlich werden die Wertstoffe verkauft oder durch Fachbetriebe entsorgt und somit einer stofflichen Wiederverwertung zugeführt. Die Entsorgung obliegt den einzelnen Standorten und

**4'286 t PRODUKTIONS-
ABFÄLLE**
3'272 t METALLE
139 t KUNSTSTOFFE
**AUS DEM SPRITZGUSS-
BEREICH**
394 t HOLZ
419 t SONSTIGE
ABFÄLLE

findet lokal im gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen statt. Es sind keine Fälle von Verstössen bekannt. Gruppenweit fallen 4 t Elektronikschrott und 58 t Sondermüll an, überwiegend Motorenöle, Fräsmilchen, Batterien und Reststoffe aus einer eigenen Pulverbeschichtungsanlage, die ordnungsgemäss entsorgt werden.

AUF DIE MITARBEITENDEN FOKUSSIERN

AUF DIE MITARBEITENDEN FOKUSSIERN	60
BEVORZUGTER ARBEITGEBER	62
MITARBEITERENTWICKLUNG	67
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	70

AUF DIE MITARBEITENDEN FOKUSSIEREN

UN GLOBAL COMPACT IM KONTEXT

ARBEITSNORMEN

GRI 409-1
GRI 408-1
GRI 405-1

Prinzip 3

Die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 4

Für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.

Prinzip 6

Für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Als Unterzeichner des UN Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns weltweit zur Achtung der zehn Prinzipien und zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung der Länder, in denen wir vertreten sind. Die Managementansätze zum Handlungsfeld «Auf die Mitarbeitenden fokussieren» haben Bezüge zu den Prinzipien 3, 4, 5 und 6 des UNGC aus dem Bereich der Arbeitsnormen.

Selbstverpflichtung

GRI 2-23

Der weltweit gültige Verhaltenskodex von Interroll beinhaltet das Respektieren der Menschenrechte sowie grundlegende international anerkannte Arbeitsnormen wie Vereinigungsfreiheit, den Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie eine Arbeitswelt frei von Diskriminierungen. Interroll und seine Lieferanten tolerieren keine Diskriminierung der Mitarbeitenden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion, Glaube, Alter oder sexueller Orientierung.

Massnahmen 2022

- Aufbau eines Managementsystems zur nachhaltigen Entwicklung der Interroll Gruppe.
- Durchführung eines Stakeholder-Dialoges und einer Wesentlichkeitsanalyse nach den GRI-Standards 2021. Definition der wesentlichen Themen «Bevorzugter Arbeitgeber», «Mitarbeiterentwicklung» und «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» im Handlungsfeld «Auf die Mitarbeitenden fokussieren».
- Entwicklung der Managementansätze mit Implementierung und Veröffentlichung der konzernweit gültigen Richtlinien.
- Ausgestaltung der Managementansätze mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs).
- Nachhaltigkeitsberichterstattung zu relevanten und bereits verfügbaren Messkennzahlen.
- 2022 wurden für die Regionen EMEA und Americas die Funktionen «Director Human Resources» geschaffen und besetzt. Die Position des «Director Human Resources» in APAC wurde ebenfalls in 2022 geschaffen aber noch nicht besetzt.

Messung der Ergebnisse

Den GRI-Standards 2021 folgend werden zu jedem wesentlichen Thema die Managementansätze inklusive ergriffener Massnahmen und deren Ergebnisse in diesem Kapitel ausführlich dargestellt.

SDGs IM KONTEXT

Die Themen des Handlungsfeldes «Auf die Mitarbeitenden fokussieren» sind wesentliche Erfolgsfaktoren für Interroll. Interroll leistet hier Beiträge zu den internationalen Entwicklungszielen, die sich an umfassenden Rahmenvereinbarungen orientieren. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nennt im Rahmen ihrer Decent Work Agenda vier grundlegende Dimensionen, die zur Realisierung menschenwürdiger Arbeit notwendig sind: die Schaffung von mehr und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten, die Einhaltung der grundlegenden Arbeitsstandards, den Auf- und Ausbau der sozialen Sicherungssysteme und die Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitenden. Alle vier Aspekte stehen im Fokus unserer ganzheitlichen Unternehmensentwicklung und Personalarbeit, die wir zugleich mit Aspekten der Geschlechtergleichheit und der Gesundheit bzw. dem Wohlergehen unserer Mitarbeitenden kombinieren.

Mit unseren Managementsystemen im Handlungsfeld «Auf die Mitarbeitenden fokussieren» liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:

KEINE ARMUT



Mit unserer wirtschaftlichen Tätigkeit sorgen wir sowohl bei unseren Mitarbeitenden für einen auskömmlichen Lebensunterhalt als auch in unserer Lieferkette für faire Löhne. Interroll ist Teil einer Wertschöpfungskette, die gesellschaftliches Prosperieren im unmittelbaren Umfeld unserer zahlreichen Standorte weltweit ermöglicht.

GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



Interroll sorgt für Verlässlichkeit und hohe Geschwindigkeit in internationalen Warenströmen. Dies trifft besonders auf hygienische Materialflusslösungen für Lebensmittel zu. Dies liefert in unserem Kerngeschäft einen hohen gesellschaftlichen Beitrag. In Bezug auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen sorgen wir mit unserem Management für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Sicherheit und Wohlergehen der Interroll Mitarbeitenden. Mit sicheren Produkten tragen wir zur Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz unserer Kunden beziehungsweise Anlagenbetreiber bei.

HOCHWERTIGE BILDUNG



Regelmässiges Training und berufliche Weiterbildung sind für unsere Attraktivität als Arbeitgeber wesentliche Aspekte. Wir bieten Praktika und Traineestellen, bilden selbst aus und haben enge Kooperationen mit Hochschulen. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren talentierten Mitarbeitenden, Erfahrungen an internationalen Standorten in unserer Gruppe zu sammeln. Wir fördern den strukturierten Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden und sorgen so für individuelle Weiterbildungsangebote.

GESCHLECHTERGLEICHHEIT UND WENIGER UNGLEICHHEITEN



Wir treten gegen Ungleichbehandlung und ein sozial-gesellschaftliches Gefälle ein, indem wir für Bildungsgerechtigkeit in unserer Aus- und Weiterbildung sowie für faire und gerechte Entlohnung sorgen.



In einem kompetitiven Markt um die besten Kräfte geht es darum, Personalarbeit ganzheitlich zu betrachten. Weiterhin sind ungleiche Arbeitsbedingungen nicht nur in globalisierten Wertschöpfungsketten ein Problem. Auch in Europa gibt es weiterhin ungleichen Lohn für gleiche Arbeit basierend auf Geschlechterunterschieden. Interroll gewährleistet faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden. Wir fördern Vielfalt, wenn Kompetenzen und Fähigkeiten von Mitarbeitenden auf dem gleichen Niveau sind. Wir implementieren damit planvoll eine Kultur der Gleichbehandlung auf allen Teamebenen.

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



Wir fördern Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion und respektieren die Menschenrechte in allen Bereichen. Wir folgen dem Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für ihre Decent Work Agenda. Hierzu zählen die Schaffung von mehr und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten, die Einhaltung der grundlegenden Arbeitsstandards, der Auf- und Ausbau der sozialen Sicherungssysteme und die Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitenden. Dies entspricht unseren eigenen Werten im Umgang mit unseren Mitarbeitenden und den Ansprüchen internationaler Konventionen.

BEVORZUGTER ARBEITGEBER

Mit unserem Managementansatz zum wesentlichen Thema «Bevorzugter Arbeitgeber» liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:



Warum ist Interroll der bevorzugte Arbeitgeber?

«Innovation, Produktvielfalt und starke Finanzen sind die Grundlagen für die nachhaltige Entwicklung von Interroll, die sicherstellen, dass wir bei Interroll Spitzenleistungen erbringen.

Mit konkreten Zielen und langfristigem Denken auf der Ebene der Konzernleitung wissen wir, wer wir sind und wohin wir gehen wollen. Dann verfehlen wir nie die Richtung und erreichen die Ziele. Innerhalb des Interroll Teams herrscht eine harmonische Arbeitsatmosphäre und ein reibungsloser Austausch von Informationen durch die COE-, RCOE- und LA-Kaskade.

Dies gilt auch innerhalb der einzelnen Geschäftseinheiten, was den Geist eines stets respektvollen Umgangs widerspiegelt. Letztendlich ist Interroll immer bestrebt, alles zu tun, was nötig ist, um unsere Kunden gut zu behandeln. Dies entspricht unserer Leidenschaft, Kunden durch die rechtzeitige Lieferung von plattformbasierten Qualitätsprodukten und einfachen, komfortablen Lösungen zu überzeugen.»

Mike Zhang, Plant Manager & Deputy General Manager, Interroll Suzhou Co. Ltd.

EINORDNUNG

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Motivierte, zufriedene, qualifizierte und leistungsstarke Mitarbeitende sind der Schlüssel dazu. Nur als dynamisches Team, das die gleichen Grundsätze verfolgt, können wir unsere Ziele erreichen und unsere Ambitionen verwirklichen.

Es ist uns wichtig, in unserer Branche ein hochattraktiver Arbeitgeber zu sein. Dies gilt sowohl für unsere aktuellen als auch für unsere zukünftigen Mitarbeitenden. Damit uns dies langfristig gelingt und wir in einem umkämpften Arbeitsmarkt für Fachkräfte jederzeit über die richtigen Kompetenzen im Unternehmen verfügen, setzen wir uns gezielt und langfristig mit dem Thema Karriereentwicklung auseinander. Wichtig ist uns bei unseren Mitarbeitenden nicht nur Fachwissen, sondern auch gegenseitiger Respekt und soziale Kompetenz.

Deshalb bieten wir motivierten und zuverlässigen Mitarbeitenden interessante und abwechslungsreiche Aufgaben in den verschiedensten Bereichen. Indem wir unsere Mitarbeitenden systematisch fördern, motivierende Arbeitsbedingungen schaffen und flexible Arbeitsmodelle anbieten, sorgen wir für eine positive und nachhaltige gesellschaftliche Wirkung. Dabei haben wir stets eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit im Blick, fördern Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion und respektieren die Menschenrechte in allen Bereichen. Wir bieten unseren Mitarbeitenden faire Löhne und individuelle und/oder kollektivvertragliche Vereinbarungen über ihre Arbeitsbedingungen und -zeiten.

GRI 2-7

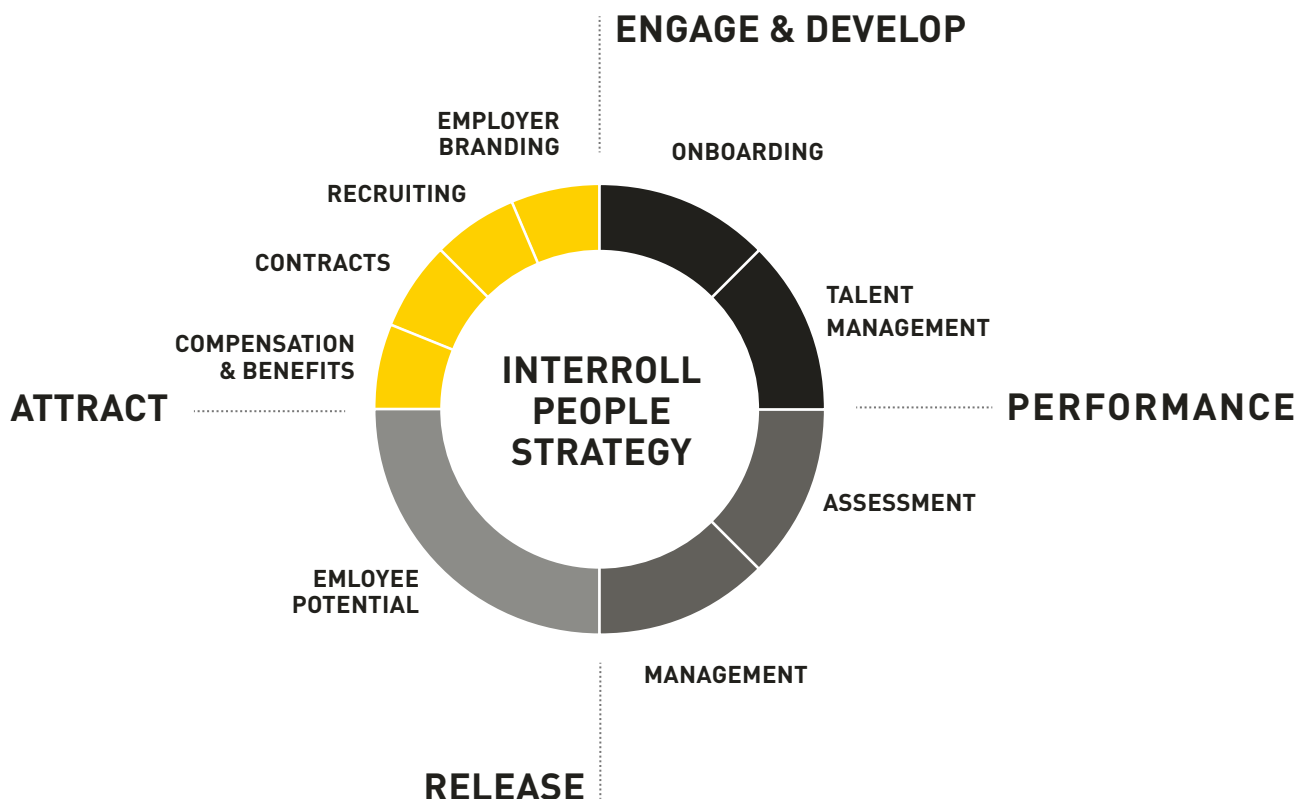
Zum Stichtag 31.12.2022 beschäftigte Interroll 2'433 Personen, dies entspricht 2'325.44 Vollzeitäquivalenten. Davon waren 1'838 Männer und 595 Frauen.

KONZEPT UND ZIELE

Unser Ziel ist es, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, die mit unseren Werten übereinstimmen und bei uns bleiben. Diese Einstellung zeigt sich in unserem täglichen Umgang miteinander. Wir geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich sowohl beruflich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, diese Kultur zu leben und zu fördern. Hierzu haben wir eine Strategie zur Personalarbeit entwickelt, die sich aus der Unternehmensstrategie ableitet und der «Employee Journey» folgt.

Im Grundsatz folgt das Konzept unserem Anspruch, den Kunden ins Zentrum aller Bemühungen zu stellen. Hierzu wollen wir über unsere Personalressourcen die richtigen Weichen stellen. Dazu ist der richtige Mix aus zentraler Konzeptentwicklung, Rollendefinitionen, Initiierung strategischer Projekte und einer Harmonisierung des Austauschs mit den lokalen bzw. regionalen Gesellschaften erforderlich. Die Skalierbarkeit globaler Ansätze zu nutzen und die Flexibilität für lokale Erfordernisse und Umsetzungsschritte zu bewahren steht konzeptionell im Mittelpunkt der Umsetzungsschritte.

Dazu haben wir vier Phasen in der «Employee Journey», die wir strukturell mit gezielten Massnahmen entwickeln – siehe hierzu die Grafik «Interroll People Strategy». Die Phasen der Reise aus Sicht der Mitarbeitenden führten uns zur Entwicklung eines Massnahmenplans für die nächsten Jahre, den wir bereits 2023 konkret zur Umsetzung bringen. Neben fortlaufenden Aktivitäten, uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, stehen besonders die Personalrekrutierung und damit die Vertragsausgestaltung mit Vergütungen und Zieldefinitionen im Vordergrund.





EMPLOYER BRANDING

COMPENSATION & BENEFITS

MANAGING & PERFORMING

END OF ENGAGEMENT

ONBOARDING

HEALTH, SAFETY & WELLBEING



RECRUITMENT

ASSESSING

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

CONTRACTS & LEGAL

DEVELOPING

Employee Journey

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist ein wichtiger Steuerungsfaktor. Dazu messen wir regelmässig die Zufriedenheit unserer Belegschaft anhand verschiedener Faktoren und leiten daraus deren Zufriedenheit mit Interroll als Arbeitgeber ab. 2023 werden wir die Befragung erneut durchführen und über Ergebnisse berichten. Ein wichtiger Aspekt sind faire Löhne. Es ist unser Ziel, dass in allen lokalen Gesellschaften die Löhne auf oder über dem Niveau des jeweiligen Arbeitsmarktes liegen. Darüber hinaus bieten wir allen Mitarbeitenden individuelle und/oder kollektive Vereinbarungen über ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten an. Es ist unser Anspruch, mit jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit festgelegter Höchstarbeitszeit zu vereinbaren.

Gleichzeitig fördern wir Vielfalt, Chancengleichheit und Integration. Wir werden uns am Erreichen eines ausgewogenen Managementteams mit 30 Prozent Frauenanteil messen lassen. Wir respektieren die Menschenrechte und die damit verbundenen IAO-Übereinkommen (UN-Sonderorganisation für Internationale Arbeitsorganisation) ohne Kompromisse. Dazu vermeiden wir Beschäftigungsverhältnisse mit unter Sechzehnjährigen und lehnen Zwangsarbeit, Menschenhandel sowie jede Form von Diskriminierung und Belästigung ab.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Wir bieten allen Mitarbeitenden individuelle und/oder kollektive Vereinbarungen über ihre Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten an.	100% der Beschäftigten mit Arbeitsvertrag und festgelegter Höchstarbeitszeit	% der Beschäftigten mit Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten	62%
		% der Beschäftigten mit Tarifverträgen	45%
Wir fördern Vielfalt, Chancengleichheit und Integration.	Ausgewogene Managementteams mit 30% Frauenanteil	Anteil von Frauen in Führungspositionen in %	23%
	5% Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen	Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen	35
Wir respektieren die Menschenrechte und die damit verbundenen IAO-Übereinkommen ohne Kompromisse.	Keine Mitarbeitenden unter 16 Jahren	Anzahl der Beschäftigten unter 16 Jahren	0
	Keine Diskriminierung und Belästigung	Anzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung und Belästigung	0

STATUS, MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Organisatorische Massnahmen

2022 haben wir eine Richtlinie zum wesentlichen Thema «Bevorzugter Arbeitgeber» erarbeitet. Strukturell haben wir 2022 die Funktionen der «Regional Directors Human Resources» für die Regionen EMEA und Americas geschaffen und besetzt. Damit stehen uns wichtige Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen mit Markterfahrung für die Regionen und als Schnittstelle zwischen Zentralbereich und Personalleitung vor Ort zur Verfügung. Die Stelle für die Region Asia-Pacific (APAC) in Singapur ist seit Dezember 2022 ausgeschrieben. Darüber hinaus haben wir das Recruiting und Headhunting für Topmanagement-Funktionen der lokalen Gesellschaften als Zentralfunktion definiert, um die Qualität der Entscheidungen in Abstimmung mit dem lokalen bzw. regionalen Management zu optimieren.

Beschäftigung

GRI 2-7
GRI 2-8
GRI 401-3

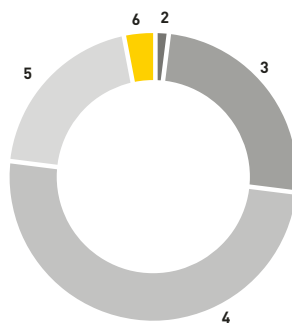
Trotz eines in vielerlei Hinsicht herausfordernden Geschäftsjahres konnten die Mitarbeitenden auf Interroll als verlässlichen Arbeitgeber vertrauen. So blieb der Personalbestand auf dem gleichen Niveau wie im Rekordjahr 2021 mit seinem überragenden Auftragsneueingang. Interroll beschäftigte zum Stichtag 31.12.2022 2'433 Mitarbeitende. Davon waren 1'838 Männer und 595 Frauen. Die Anzahl an Auszubildenden bzw. Trainees lag im Berichtszeitraum bei 33 männlichen und 8 weiblichen Personen. Leiharbeit spielt für Interroll eine saisonal bedingte Rolle. Wir setzten zur Abfederung saisonaler Auftragsspitzen bzw. zum Ausgleich von Urlaubszeiträumen auf Zeitarbeitskräfte. 2022 waren uns gruppenweit insgesamt 35 Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen bekannt. Die Anzahl von Mitarbeitenden in Elternzeit betrug 38 Männer und 23 Frauen.

2'433 MIT-
ARBEITENDE
1'838 MÄNNER
595 FRAUEN

Das Managementteam bestand 2022 aus 203 Personen, davon 157 Männern und 46 Frauen. Das entspricht einer Quote von rund 23 Prozent Frauen. 39 Prozent der offenen Managementpositionen sind von internen Mitarbeitenden besetzt worden. Davon waren sechs männlich und drei weiblich. Bei den extern besetzten Managementpositionen waren zehn männlich und vier weiblich. In der Konzerngeschäftsführung und bei den Geschäftsführern der Standorte befindet sich keine Frau.

203 FÜHRUNGSKRÄFTE
23% FRAUEN
OFFENE MANAGEMENT-
POSITIONEN ZU 39%
INTERN BESETZT

Die Altersstruktur von Interroll ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:



1	Mitarbeitende jünger als 16 Jahre	0
2	Mitarbeitende 16 bis 18 Jahre	4
3	Mitarbeitende 19 – 35 Jahre	697
4	Mitarbeitende 36 – 50 Jahre	1'122
5	Mitarbeitende 51 – 65 Jahre	597
6	Mitarbeitende über 65 Jahre	13

Kollektivvereinbarungen

GRI 2-30
GRI 401-2
GRI 402-1

2022 waren 1'100 Mitarbeitende mit Kollektivvereinbarungen bei Interroll beschäftigt. Für alle Mitarbeitenden bestehen die geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, internationale Vereinbarungen, zu denen sich Interroll bekennt, und weitere sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen, die zum Teil individuell an Standorten vereinbart sind. Die Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen entspricht lokalen Rahmenbedingungen oder ist Gegenstand von sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen.

In Deutschland wurde 2022 zum ersten Mal ein Gesamtbetriebsrat aus den sieben unabhängigen Gesellschaften gewählt. Das zwölfköpfige Gremium setzt sich aus gewählten Mitgliedern der sieben bestehenden Betriebsräte der Einzelgesellschaften zusammen. Mit der neuen Regelung ist auch die Inkraftsetzung einer übergreifenden Betriebsvereinbarung für die deutschen Standorte verbunden. Diese löste die verschiedenen lokalen Vereinbarungen aus Haustarifverträgen und Betriebsvereinbarungen und weiteren Regelungen ab.

Diversität und Chancengleichheit

GRI 405-1

Interroll fördert Vielfalt, Gleichheit und Integration und verbietet alle Formen von Diskriminierung, Rassismus, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung. Wir fördern ein Klima der Würde und des Respekts, in dem niemand körperlicher, verbaler, sexueller oder psychologischer Belästigung oder Missbrauch jeglicher Art ausgesetzt ist. Der auf diesen Interroll Werten basierende Ansatz zur Gleichbehandlung wurde 2022 weiter konzeptionell vertieft. 2023 werden wir eine regionale Datenerhebung und -analyse durchführen, um uns ein detaillierteres Bild des aktuellen, internationalen Status zu verschaffen. Abgeleitet davon werden wir

Projekte zentral und regional initiieren, um strukturell sicherzustellen, dass Interroll die Vielfalt fördert, wenn Kompetenzen und Fähigkeiten von Kandidaten und Kandidatinnen auf dem gleichen Niveau sind. Wir implementieren damit planvoll, dass Interroll eine Kultur der Integration auf allen Teamebenen anwendet und eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden mit gleichen Aufgaben, Kompetenzen, Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten gelebt wird.

Dem Verwaltungsrat gehören sechs Mitglieder an, vier Männer und zwei Frauen.

GRI 406-1

2022 wurden insgesamt sechs Hinweise über die EQS Integrity Line zu potenziellen Verstößen gegen die Interroll Verhaltensrichtlinien gegeben. Dies kann auch Fälle von Diskriminierung umfassen, unterliegt allerdings der Vertraulichkeit.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Mit unserem Managementansatz zum wesentlichen Thema «Mitarbeiterentwicklung» liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:



EINORDNUNG

GRI 3-3

Perspektiven und Entwicklung unserer Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren langfristigen Erfolg. Die Entfaltung und Förderung des Potenzials unserer Mitarbeitenden ist nicht nur Teil unserer ganzheitlichen Personalstrategie, sondern eine wichtige und bewusste Unternehmensentscheidung, denn wir wissen, dass ihr Know-how und ihre Motivation zu unseren wichtigsten Ressourcen gehören.

Im rasanten Wettbewerb um Talente und Nachwuchsführungskräfte sind wir nur dann erfolgreich, wenn wir bereit sind, Neues zu lernen und uns dem Wandel zu stellen. Deshalb ist die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ein zentraler Bestandteil unseres Personalentwicklungskonzeptes. Wenn uns dies gut gelingt, werden wir die kommenden Herausforderungen meistern, für die gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende unentbehrlich sind.

Eine konstruktive, respektvolle Kommunikation im Personalmanagement ist ein weiterer Schlüssel zur Verbesserung der individuellen Kompetenzen und der Teameffektivität zur Erreichung der gesetzten Ziele. Unser systematischer Entwicklungsdialog besteht aus einem jährlichen Entwicklungsgespräch und einer offenen Diskussion, die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden führen. Dabei geht es um Themen wie Erfahrung, Verhaltenskompetenzen und technische Fähigkeiten, Potenzialindikatoren, Leistung und Karriereentwicklung. Darüber hinaus kooperieren wir mit akademischen Einrichtungen, um frühzeitig auf junge Talente zuzugehen. Unsere Führungskräfte werden in einem speziellen Programm weiterentwickelt, um kontinuierlich an unseren Führungskompetenzen zu arbeiten.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

Mit unserer Interroll Akademie setzen wir voll auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und sind überzeugt, dass eine gute und regelmässige Ausbildung die Voraussetzung für eine hohe Motivation ist. Deshalb schulen wir unsere Mitarbeitenden mit dem Ziel, ihnen das Fachwissen zu vermitteln, das sie befähigt, unseren Kunden und Anwendern als kompetente Partner in allen Phasen der Kundenbeziehung zur Seite zu stehen. Wir führen dazu Entwicklungsgespräche auf der Basis einer weltweit gültigen Kompetenzmatrix durch und messen den Anteil der stattfindenden Gespräche. Damit verbunden ist ein individuelles Schulungs- und Weiterbildungsprogramm. Alle Mitarbeitenden im Produktionsbereich nehmen an den obligatorischen Schulungen sowie funktionsrelevanten technischen Trainings teil.

Die Ausbildung junger Fachkräfte stellt für uns einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor dar. Wir werden zukünftig sicherstellen, dass in jeder Interroll Gesellschaft mit mehr als zwanzig Mitarbeitenden ein Berufsausbildungsprogramm implementiert ist.

Die Harmonisierung unserer Managementzusammensetzung auf lange Sicht ist eine weitere Zielsetzung in der Interroll Personalarbeit. Wir wollen auf lokaler Ebene 60 Prozent der Managementfunktionen mit internen Kräften besetzen. Auf Gruppenebene wollen wir 50 Prozent des Topmanagements mit internen Kräften besetzen. Damit werden wir die Sicherung von wertvollen Erfahrungen und Marktkenntnissen gewährleisten und haben zugleich die Möglichkeit, innovative Managementansätze aus anderen Unternehmen und Branchen zu integrieren.

Warum ist Personalentwicklung ein wichtiges Thema für Interroll?

«Jenseits aller Technologie, jenseits aller Produkte und Materialien wird jede Art von Geschäft immer von Menschen gemacht. Die Fähigkeit, Sinnstiftung, Verbindungen, menschliches Wissen und Beziehungen zu schaffen, ist entscheidend, um Brücken zu bauen.

Das People Development hat die Aufgabe, dazu beizutragen, die Produktivität, die Leistung, das Know-how und die Kompetenz zu steigern: Das Ziel ist ein besserer Arbeitsplatz und eine Gesellschaft, in der die Menschen gerne leben.»

Giulia Natale, People Development Business Partner, Interroll Group

GRI 404-3

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Wir unterstützen unsere Manager bei der strukturierten und objektiven Bewertung der Verhaltenskompetenzen und der technischen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden.	Alle Büroangestellten führen ein jährliches Entwicklungsgespräch auf der Grundlage einer strukturierten, weltweit gültigen Kompetenzmatrix, die auf Untersuchungen und den Bedürfnissen von Interroll basiert.	Anzahl der Mitarbeitenden, die an einem Entwicklungsgespräch teilgenommen haben	1'589 45%
Wir erweitern ständig die Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Mitarbeitenden.	Alle Mitarbeitenden haben ein persönliches Schulungs- und Weiterbildungsprogramm für ihre Funktion.	Anzahl der geschulten Mitarbeitenden Durchschnittliche Schulungsstunden Ausbildungskosten	5'301 (Doppelnennungen enthalten) 5.4 Std. 1.02 Mio. CHF
Wir legen Wert auf die Ausbildung und Entwicklung junger Fachkräfte.	Alle Gesellschaften mit mehr als 20 Mitarbeitenden bieten Ausbildungs-/Praktikums- oder Traineeprogramme an.	Anzahl der Praktika/Lehrstellen	41
Wir haben eine Politik der offenen Tür zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden und legen Wert auf eine gute Kommunikation.	100% unserer Büroangestellten erhalten ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihrem Vorgesetzten.	% Anteil der jährlich durchgeführten Mitarbeitergespräche	65%
Wir bauen ein ausgewogenes Managementteam auf, bei dem interne Beförderungen an erster und externe Einstellungen an zweiter Stelle stehen.	60% unserer Führungspositionen werden durch interne Beförderungen besetzt. 50% der Führungspositionen unserer Gruppe werden durch interne Beförderungen besetzt	Anteil der Führungspositionen, die durch interne Beförderungen besetzt werden in % Verhältnis zwischen externen Einstellungen und internen Beförderungen für Group-Management -Führungspositionen in %	39% Keine Neubesetzung 2022

STATUS, MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

GRI 404-2

2022 haben wir eine ESG-Richtlinie zum wesentlichen Thema «Personalentwicklung» erarbeitet. Darüber hinaus wurde die konzeptionelle Arbeit an der Personalentwicklung intensiv vorangetrieben. Als Fokuspunkte zur Implementierung 2023 stehen auf der Agenda:

- das Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen,
- die regelmässige Leistungsbeurteilung nach klar nachvollziehbaren Faktoren,
- das Förderprogramm für «High Potentials» sowie
- die allgemeine Karriereplanung für junges Fachpersonal.

Training und Weiterbildung

Regelmässiges Training und berufliche Weiterbildung sind für unsere Attraktivität als Arbeitgeber wesentliche Aspekte. Wir bieten Praktika und Traineestellen, bilden selbst aus, haben enge Kooperationen mit lokalen Hochschulen und bieten neben den obligatorischen Trainings in der Produktion ein internes Karriere-Entwicklungsprogramm für das mittlere Management an. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren talentierten Mitarbeitenden, Erfahrungen an internationalen Standorten in unserer Gruppe zu sammeln.

Die Interroll Academy ist das Herzstück des Unternehmens, wenn es um Lernen und Wissenstransfer geht. Durchgeführt werden Weiterbildungs- und Qualifizierungsmassnahmen zu Technologien, Produkten, Lösungen und zum Markt für Mitarbeitende, Partner, Kunden und Anwender. Durch Blended Learning, also integriertes Lernen, können die unterschiedlichsten Lernformate bedarfs- und zielgruppengerecht kombiniert werden — vom interaktiven E-Learning über das Präsenztraining und Schulungsveranstaltungen bis hin zum Coaching.

Da Interroll in vielen Arbeitsbereichen sehr spezifische Fähigkeiten benötigt, die in den technischen Ausbildungsberufen oder Studiengängen nicht oder nur eingeschränkt vorausgesetzt werden können, sind wir darauf angewiesen, dieses Know-how intern zu vermitteln und vor allem weiterzuentwickeln. Der dazu notwendige Schulungsbedarf wird in den jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen.

GRI 404-1
GRI 404-3

2022 haben wir gruppenweit 1.02 Mio. CHF in Schulungen unserer Mitarbeitenden investiert. Männer nahmen an 4'465 Schulungseinheiten, Frauen an 836 Schulungseinheiten teil. Dabei sind Mehrfachteilnahmen einzelner Personen an unterschiedlichen Schulungsinhalten möglich. Die internen Schulungen beliefen sich auf 19'820 Stunden insgesamt. Hinzu kamen weitere 12'170 Stunden für externe Schulungen. Gruppenweit fanden 1'589 Mitarbeitergespräche zur Leistungsbeurteilung oder Karriereplanung statt. Die hier genannten Zahlen stellen eine Mindestangabe dar, da die Schulungen lokal noch nicht an allen Standorten vollständig erfasst und dokumentiert werden. Es ist uns bewusst, dass hier noch Optimierungspotenzial besteht, das mit den geplanten Schritten im Bereich der Personalentwicklung gehoben werden soll.

19'820 STUNDEN
INTERNE SCHULUNGEN
12'170 STUNDEN
EXTERNE SCHULUNGEN

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Mit unserem Managementansatz zu »Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz« liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:



EINORDNUNG

GRI 3-3

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden sind unverrückbare Bedingungen im Interroll Wertesystem sowie feste Bestandteile der Unternehmenskultur. Unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft im beruflichen Kontext ergibt sich aus unseren ethischen Grundsätzen als Unternehmen und steht an erster Stelle unserer eigenen wirtschaftlichen Interessen. Denn ohne eine vitale und engagierte Belegschaft lässt sich kein ökonomischer Erfolg erzielen.

Die von uns ergriffenen Massnahmen zeigen Wirkung und stimmen uns zuversichtlich, auf dem richtigen Weg zu sein. So konnten 2022 tödliche Unfälle ganz vermieden werden und die Zahl von 556 Ausfalltagen aufgrund von Arbeitsunfällen liegt bei 577'979 geleisteten Arbeitstagen auf einem niedrigen Niveau im Branchenvergleich. Das trifft auch für die krankheitsbedingten Ausfalltage von 3.2 Prozent gruppenweit zu.

Exzellentes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement stärkt und schützt unsere Reputation als Arbeitgeber auf dem heute hart umkämpften Arbeitsmarkt für Fachkräfte, Experten und für Nachwuchsführungskräfte. Es umfasst sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle, die in unserem Auftrag bei uns arbeiten und Leistungen erbringen.

Als Leitlinien haben wir den Interroll Verhaltenskodex in Kraft gesetzt, der auf allgemein anerkannten sozialen, ethischen und ökologischen Standards, wie etwa den «Leitsätzen für multinationale Unternehmen» der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), basiert. Als neuer Eckpunkt des Managementansatzes liegt eine nachfolgend näher beschriebene Unternehmenspolitik vor.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 403-1

Als Teil unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie ist es eines unserer prioritären und vorrangigen Ziele, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken proaktiv zu managen, um Arbeitsunfälle, Verletzungen und betriebsbedingte Ausfalltage zu verhindern. Zur Ausgestaltung unseres Managementansatzes mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs) liegt eine konzernweit gültige Unternehmenspolitik «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» vor. Sie gilt für unsere Produktionsmitarbeitenden ebenso wie für in der Verwaltung Tätige und ist unabhängig von deren vertraglicher Basis.

GRI 403-2

Diese zentrale Zielsetzung, die im Umfeld von umfangreicher Produktionstätigkeit kaum gänzlich zu erreichen sein wird, muss täglicher Ansporn im Managementprozess sein. Ziel ist es, das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konzernweit zu vereinheitlichen und eine ISO 45001 Zertifizierung beginnend mit den Produktionsstandorten zu realisieren. Damit verbunden fördern wir Gesundheits- und Sicherheitsaspekte an jedem Arbeitsplatz und schärfen das Bewusstsein für diese Themen weiter. Jeder Arbeitsplatz wird auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hin überprüft.

Qualitative Ziele	Quantitative Ziele	KPIs	KPIs 2022
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen für uns über allem.	Keine tödlichen Arbeitsunfälle	Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle	Keine
	Keine Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Ausfallzeit	Durchschnittliche Schulungsstunden	1.46 (pro 0.2 Mio. Std.) 7.3 (pro 1 Mio. Std.)
Wir fördern die Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten.	Fehlzeitenquote unter 4%	Fehlzeitenquote in %	3,2%
GRI 403-8 Wir steigern die Aufmerksamkeit aller Beschäftigten für gesundheits- und sicherheitsrelevante Themen.	Jeder Standort verfügt über ein Programm für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.	Anteil der Standorte mit Programmen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in %	39%
		Anzahl/Anteil der geschulten Beschäftigten	Keine Neubesetzung 2022
GRI 403-2	Alle Arbeitsplätze werden jährlich auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hin überprüft.	Anteil der überprüften Arbeitsplätze	100%

Mit attraktiven und produktiven Arbeitsbedingungen erreichen wir ein zentrales Managementziel von Interroll. Es ist grundlegend für den Unternehmenserfolg, komplexe Produktionsprozesse für qualitativ hochwertige und flexible Kundenlösungen aufrechtzuerhalten und ein dynamisches Wachstum von Interroll in verschiedenen Märkten und Standorten zu ermöglichen. Sichere und gesunde Arbeitsplätze, die das Wohlergehen der Interroll Mitarbeitenden respektieren, stehen damit unmittelbar im Zusammenhang.

STATUS, MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

GRI 403-8
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind strukturelle Bestandteile unseres Managementprozesses. Sie sind lokal teilweise unterschiedlich ausgeprägt, aber hohen regulatorischen Anforderungen unterworfen und werden regelmässig in Audits berücksichtigt. In Spanien ist ein betriebliches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Management nach ISO 45001 implementiert und unser Center of Excellence in Sant'Antonino durchläuft aktuell den Zertifizierungsprozess.

Was ist der Nutzen der Implementierung von ISO 45001 für unsere Mitarbeitenden und Kunden?

«Der Vorteil für das Unternehmen besteht darin, dass die ISO 45001 Exzellenz im Arbeitsschutz bescheinigt. Und das in einer Zeit, in der Gesundheit wichtiger denn je geworden ist.

Für das Team selbst unterstreicht diese Zertifizierung die Stärkung des Managementsystems für Arbeitsschutz, den Beitrag zur Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle und damit, durch interdisziplinäre Verbesserungsgruppen innerhalb des Teams, die Steigerung der Produktivität und damit den Nutzen für den Kunden – sowohl intern als auch extern.

Die Schaffung einer massgeschneiderten Unternehmenspolitik, die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen durch die Förderung einer Kultur, die auf präventiver Gesundheit und Sicherheit basiert, sowie die Einbeziehung des gesamten Teams, das eine aktive Rolle spielt, waren die Schlüsselfaktoren für den Erfolg dieser Zertifizierung.

Ich möchte betonen, dass diese Zertifizierung keinen Endpunkt darstellt. Sie ist der Ausgangspunkt für Spitzenleistungen durch kontinuierliche Verbesserung, grösseres Bewusstsein und die Einführung einer Präventionskultur innerhalb des Teams.»

Vanessa Calderon, HSE Responsible, Interroll (España) SA

GRI 403-3
GRI 403-4

Wir achten auf die Arbeitssicherheit an jedem Arbeitsplatz und verfolgen dezidiert die identifizierten Verbesserungspotenziale auf gesundheitlicher Ebene, die allen bei uns Tätigen zugutekommen. Die gesetzlichen Anforderungen an die Arbeitssicherheit und die Prüfung der Sicherheit am Arbeitsplatz werden mit Nachdruck gewährleistet – entweder mit betriebseigenen Fachkräften oder durch den Einsatz externer Dienstleister. In den entsprechenden Gremien diskutieren wir gemeinsam mit dem Personalmanagement, den Arbeitnehmervertretungen, unseren internen Sicherheitsbeauftragten oder unseren Dienstleistern die Effizienz und Wirksamkeit bestehender Massnahmen, notwendige gesetzliche Anpassungen sowie die Ergebnisse der regelmässigen betrieblichen Begehungen und leiten bei Bedarf weitere Schritte ein.

GRI 403-9

Gruppenweit sind 2022 insgesamt 34 Arbeitsunfälle mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall gemeldet worden. Die «Lost Time Injury Rate (LTIR)» lag somit bei 1.46 (bezogen auf 200'000 Arbeitsstunden) und 7.3 (bezogen auf 1'000'000 Arbeitsstunden).

GRI 403-9

An den deutschen Standorten sind 2022 insgesamt 1'075 Mitarbeitende bzw. 44 Prozent der weltweiten Belegschaft beschäftigt gewesen. In Deutschland sind 18 Arbeitsunfälle mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall gemeldet worden. Die «Lost Time Injury Rate (LTIR)» lag bei insgesamt 1'766'294 Arbeitsstunden somit bei 2.04 (bezogen auf 200'000 Arbeitsstunden) und 10.2 (bezogen auf 1'000'000 Arbeitsstunden). Interroll liegt damit im Vergleich zu den Angaben der deutschen Berufsgenossenschaft Holz und Metall, die einen Branchendurchschnitt von 21.50 (bezogen auf 1 Millionen Stunden) für 2021 nennt, deutlich niedriger.

2022 gab es insgesamt 556 Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen. Tödliche Arbeitsunfälle konnten vermieden werden.

GRI 403-6

Darüber hinaus werden folgende Themen im Bereich der Arbeitssicherheit thematisiert: Katastrophenvorsorge, Störungs- und Unfallmanagement, Brandschutz, Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen, Maschinen- und Anlagensicherheit, persönliche Schutzausrüstung, Arbeitsplatzergonomie, Erste-Hilfe-Massnah-

men und medizinische Versorgung im Notfall. Vor Ort werden Risikobewertungen für Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze durch das lokale Management durchgeführt. Risiken werden durch geeignete Massnahmen minimiert.

GRI 403-4
GRI 403-5

Führungskräfte agieren als Vorbilder. Sie übernehmen Verantwortung für die Gesundheit am Arbeitsplatz und entsprechende Sicherheitsaufgaben. Wir beziehen unsere Mitarbeitenden in Entscheidungen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein. Durch regelmässige Updates und Schulungen fördern wir die Fähigkeiten und das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden und fordern sie aktiv zur Mithilfe dabei auf, sichere Arbeitsbedingungen im gesamten Unternehmen zu schaffen. 2022 wurden gruppenweit 1'535 Mitarbeitende in Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes geschult.

GRI 403-10

Bei einer Gesamtanzahl von 577'979 Arbeitstagen gruppenweit kam es zu 18'354 krankheitsbedingten Ausfalltagen. Die Fehlzeitenquote (Sickness Rate) liegt damit bei 3.2 Prozent und ist im Vergleich mit anderen produzierenden Wirtschaftszweigen niedrig (Durchschnittlicher Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) aller Branchen in Deutschland: 4.3 Prozent 2021). Berufserkrankungen beugen wir mit technischen wie ergonomischen Massnahmen vor. Die Anzahl der bestätigten Berufskrankheiten und damit verbundene Ausfalltage werden aktuell noch nicht erfasst, da bislang keine besondere Problemstellung identifiziert wurde.

GRI 403-6

Gruppenweit kommen unterschiedliche Präventionsmassnahmen zur Anwendung. In Wermelskirchen (Deutschland) gibt es ein detailliertes betriebliches Gesundheitsmanagement, deutschlandweit kommen Wiedereingliederungsmassnahmen nach längerer Erkrankung zum Einsatz. In Thailand finden wöchentliche Joggingtreffs statt, in denen sich Mitarbeitende fit halten und austauschen können.

GRI 403-7

Für unsere Partner- bzw. Dienstleistungsunternehmen gelten auf unserem Gelände die gleichen Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeitenden. So verfügen wir zum Beispiel am Standort Mosbach (Deutschland) über ein dreistufiges System von Sicherheitsunterweisungen. Für unsere eigenen Mitarbeitenden unterscheiden wir dazu zwischen Produktions- und Verwaltungsbeschäftigten. Darüber hinaus gibt es eigene Sicherheitsunterweisung für Mitarbeitende von Dritten für den Produktionsbereich inklusive Sicherheitschuhen und Schutzbrillen, Gehörschutz sowie farbige Warnwesten.

GRI-INDEX



GRI Service Statement

Für den Content Index – Essentials Service prüfte GRI Services, ob der GRI-Index klar und in Übereinstimmung mit den GRI-Standards dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Berichtsteil übereinstimmen.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine führende Organisation im Bereich der globalen Nachhaltigkeitsberichterstattung. GRI fördert die Nutzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung als eine Möglichkeit für Organisationen, um nachhaltiger zu werden und zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Interroll unterstützt die Kernaufgabe der GRI, die Quantität und Qualität der Berichterstattung zu erhöhen, was wiederum Markttransparenz erhöht. Dies ist Interrolls erster Bericht, der in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt wurde.

Die Interroll Holding AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet für den Zeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2022.

GRI-Standards	Nr.	Angaben	Seiten	Kommentar
GRI 1: Grundlagen 2021				
	1	Grundlagen	88	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021				
ÜBER INTERROLL				
Die Organisation und ihre Berichterstattung	2-1	Organisationsprofil	5, 6, 88	
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	5	
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	88	
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	88	
	2-5	Externe Prüfung	88	
Tätigkeiten und Mitarbeitende	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	4, 6	
	2-7	Angestellte	62, 65	
	2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	65	
Unternehmensführung	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	21	
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	21	
	2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	21	
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	21	
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	21	
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	22	
	2-15	Interessenkonflikte (s. S. 21)	21, 22	
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	22	
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	22	
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	22	
	2-19	Vergütungspolitik	22	
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	22	
	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	22	
	Strategie, Richtlinien und Praktiken	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2, 10

GRI-Standards	Nr.	Angaben	Seiten	Kommentar
	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	11, 33, 48, 60	
	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	11	
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	24, 26	
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	24	
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	23, 25	
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	8	
Einbindung von Stakeholdern	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	12, 36, 40	
	2-30	Tarifverträge	66	

GRI 3: Wesentliche Themen 2021 nach Handlungsfeldern

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	13	
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	14	

HANDLUNGSFELD GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEWÄHRLEISTEN

Corporate Governance

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	20	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	21, 60	

Corporate Compliance

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	23	Alle
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	23, 24	
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	24	Keine
	205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	24, 25	Keine
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	25	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	25	
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	23, 60	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	23, 60	

GRI-Standards	Nr.	Angaben	Seiten	Kommentar
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	25	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	25	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	45	
	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	25	
Risikomanagement				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	26	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	27	
Informationssicherheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	28	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	29	Keine
HANDLUNGSFELD: LANGFRISTIG ERFOLGREICH SEIN				
Nachhaltiges Wachstum				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	35, 36	
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	36, 37	
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand		Findet auf Standortebene zum Teil statt, ist für den Erstbericht nicht erhoben worden
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	38	
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	36	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	36, 38	
Nachhaltige Beschaffung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	39, 40, 44	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	41	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	41, 44	
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	44	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	44	

GRI-Standards	Nr.	Angaben	Seiten	Kommentar
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	44	
Produktverantwortung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	45	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	45	
	416-2	Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	46	Keine
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	46	

HANDLUNGSFELD: DAS KLIMA UND DIE UMWELT SCHÜTZEN

Klimaschutz

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	50	
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	52, 53	
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	52	
	302-3	Energieintensität	52	
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	53	
	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	53	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	53	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	54	
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	54	Geplant, aber noch nicht verfügbar
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	54	
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	54	

Umweltschutz

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	55, 56	
GRI 301 Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	57, 58	
	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	58	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5	Wasserverbrauch	58	
GRI 306 Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	58	
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	58	

GRI-Standards	Nr.	Angaben	Seiten	Kommentar
	306-3	Angefallener Abfall	58	
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	58	

HANDLUNGSFELD: AUF DIE MITARBEITENDEN FOKUSSIEREN

Bevorzugter Arbeitgeber

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	63	
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Covidbedingt wurden keine Fluktuationsdaten erfasst.
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmenden oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	66	
	401-3	Elternzeit	65	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	66	
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	60, 66	
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Massnahmen	66	

Mitarbeiterentwicklung

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	67	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	68, 69	
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	68	
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	68, 69	

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	70	
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	70	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	70, 71	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	72	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	72, 73	
	403-5	Mitarberschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	72	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	72, 73	

GRI-Standards	Nr.	Angaben	Seiten	Kommentar
	403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	73	
	403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	71	
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	72	
	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	73	

ESG-KENNZAHLENÜBERSICHT 2022

Kennzahlenübersicht	Einheit	Wert 2022	GRI-Index
Handlungsfeld: Gute Unternehmensführung gewährleisten			
Mitglieder im Verwaltungsrat	Anzahl	6	GRI 2-9
Nationalitäten der Mitglieder im Verwaltungsrat	Anzahl	3	GRI 2-9
Anteil der unabhängigen Mitglieder im Verwaltungsrat	%	50	GRI 2-10
Anteil der Frauen im Verwaltungsrat	%	33.3	GRI 405-1
Sitzungen des Prüfungsausschusses (Audit Committee)	Anzahl	5	Eigener Indikator
Derzeitige Amtszeit des leitenden Prüfers	Jahre	4	Eigener Indikator
Mitglieder der Konzernleitung	Anzahl	7	GRI 2-9
Nationalitäten der Konzernleitung	Anzahl	5	GRI 2-9
Anzahl der Frauen in der Konzernleitung	Anzahl	Keine	GRI 2-9
Rechtsgesellschaften	Anzahl	43	GRI 2-6
Rechtsgesellschaften mit operativer Tätigkeit	Anzahl	35	GRI 2-6
Benannte Datenschutzbeauftragte/-koordinatoren	Anzahl	21	GRI 2-23
Benannte Compliance Manager/Koordinatoren	Anzahl	21	GRI 2-23
Geschulte Mitarbeitende in Cyber Security	%	89	GRI 2-23
Standorte Interroll Verhaltenskodex implementiert	%	100	GRI 2-23
Bestätigte Fälle von Bestechung, Korruption oder Betrug	Anzahl	Keine	GRI 205-3
Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens	Anzahl	Keine	GRI 206-1
Verstösse zu Produkt- und Serviceinformationen	Anzahl	Keine	GRI 417-2
Gesamtvergütungsquote	Kennzahl	18.5	GRI 2-21

Handlungsfeld: Langfristig erfolgreich sein

Auftragseingang	Mio. CHF	572.6	GRI 201-1
Umsatzerlöse	Mio. CHF	664.4	GRI 201-1
EBITDA	Mio. CHF	129.0	GRI 201-1

Kennzahlenübersicht	Einheit	Wert 2022	GRI-Index
EBITDA	% des Umsatzes	19.5	GRI 201-1
EBIT	Mio. CHF	105	Eigener Indikator
EBIT	% des Umsatzes	15.8	GRI 201-1
Jahresergebnis	Mio. CHF	82.8	GRI 201-1
Jahresergebnis	% des Umsatzes	12.5	GRI 201-1
Betrieblicher Cashflow	Mio. CHF	71.4	GRI 201-1
Betrieblicher Cashflow	% des Umsatzes	10.7	GRI 201-1
Freier Cashflow	Mio. CHF	40.9	GRI 201-1
Freier Cashflow	% des Umsatzes	7.4	GRI 201-1
Eigenkapital	Mio. CHF	394	GRI 201-1
Eigenkapitalquote	%	72.2	GRI 201-1
Eigenkapitalrendite	%	22.4	GRI 201-1
Ausschüttungsquote pro registrierter Aktie	%	33.0	GRI 201-1
Produktinnovationen (Einführung kleiner/gleich 3 Jahre)	Umsatzanteil in %	2	GRI 201-1
Investitionen	% vom EBITDA	25.1	Eigener Indikator
Interroll Lieferanten mit unterzeichnetem Verhaltenskodex	%	26	GRI 2-23
Einkaufsvolumen	Mio. CHF	240.3	Eigener Indikator
Ausgaben für lokale Lieferanten	Mio. CHF	214.0	Eigener Indikator
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	%	89	204-1
Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Anzahl	90	308-1
Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Anzahl	90	414-1
A-Lieferanten mit ISO 14001 Zertifizierung	Anzahl	134	Eigener Indikator
A-Lieferanten mit ISO 45001 Zertifizierung	Anzahl	7	Eigener Indikator
Auf ESG-Risikokriterien bewertete Lieferanten für Produktionsmaterial	Anzahl	2'942	Eigener Indikator
Auf ESG-Risikokriterien bewertete Lieferanten für Produktionsmaterial	%	63	Eigener Indikator
Produktindizierte Vorfälle zu Gesundheit und Sicherheit	Anzahl	Keine	GRI 416-2
Lieferpünktlichkeit (ODP)	%	88.5	Eigener Indikator
Kosten schlechter Qualität (CoPQ)	% des Umsatzes	0.24	Eigener Indikator

Kennzahlenübersicht	Einheit	Wert 2022	GRI-Index
ISO 9001 zertifizierte Standorte	Anzahl	7	Eigener Indikator
Standorte mit lokalen Gemeinschaftsprojekten	Anzahl	15	GRI 413-1
Spenden	CHF	111'000	GRI 413-1

Handlungsfeld: Das Klima und die Umwelt schützen

Gesamtenergieverbrauch	GWh	31.05	GRI 302-1
Verbrauch erneuerbarer Energien	GWh	10.39	GRI 302-1
Anteil erneuerbarer Energien	%	33.5	GRI 302-2
Stromverbrauch	GWh	19.4	GRI 302-1
Davon aus erneuerbaren Quellen	GWh	10.39	GRI 302-1
Davon aus erneuerbaren Quellen	%	53.6	GRI 302-1
Davon erneuerbar und selbst erzeugt	MWh	0.03	GRI 302-4
Davon erneuerbar und selbst erzeugt	%	0.15	GRI 302-4
Scope 1 GHG-Emissionen	t CO ₂ e	3'072.2	GRI 305-1
Scope 2 GHG-Emissionen, location-based	t CO ₂ e	6'459.2	GRI 305-2
Scope 2 GHG-Emissionen, market-based	t CO ₂ e	5'284.5	GRI 305-2
Scope 1 und 2 GHG-Emissionen, market-based	t CO ₂ e	8'356.8	GRI 305-2
Energieintensität	MWh/Mio. CHF	46.73	GRI 302-3
Emissionsintensität (Scope 1 und Scope 2)	t CO ₂ e/Mio. CHF	12.58	GRI 305-4
Produktionsmaterialien, gesamt	t	65'138	GRI 301-1
Stahl	t	55'955	GRI 301-1
Andere Metalle	t	1'425	GRI 301-1
Kunststoffe	t	4'279	GRI 301-1
Elektrische/elektronische Bauteile	t	923	GRI 301-1
Andere produktionsrelevante Materialien	t	2'458	GRI 301-1
Recycling-Kunststoffe	t	98	GRI 301-2
Verpackungsmaterialien, Kunststoff	t	95	GRI 301-1
Verpackungsmaterialien, Holz	t	3'001	Eigener Indikator
Verpackungsmaterialien, Kartonagen	t	709	GRI 301-1

Kennzahlenübersicht	Einheit	Wert 2022	GRI-Index
Produktionsabfälle	t	4'286	GRI 306-3
Wasserverbrauch	m ³	43'000	GRI 303-5

Handlungsfeld: Auf die Mitarbeitenden fokussieren

Mitarbeitende, gesamt	HC	2'433	GRI 2-7
Mitarbeitende, gesamt	FTE	2'325.44	GRI 2-7
Unter 16 Jahre	Anzahl	0	GRI 2-7
16 - 18 Jahre	Anzahl	4	GRI 2-7
19-35 Jahre	Anzahl	697	GRI 2-7
36-50 Jahre	Anzahl	1'122	GRI 2-7
51-65 Jahre	Anzahl	597	GRI 2-7
Über 65 Jahre	Anzahl	13	GRI 2-7
Leiharbeitende	Anzahl	211	GRI 2-8
Leiharbeitende	%	9	GRI 2-8
Teilzeitarbeitende	Anzahl	81	GRI 2-7
Teilzeitarbeitende	%	3	GRI 2-7
Trainees/Praktikanten	Anzahl	41	GRI 2-7
Frauen in Führungspositionen	%	23	GRI 405-1
Arbeitsunfälle, tödlich	Anzahl	Keine	GRI 403-9
Arbeitsunfälle mit grösser gleich einem Tag Ausfall (LTIR)	Kennzahl 200'000 Std.	1.46	GRI 403-9
Arbeitsunfälle mit grösser gleich einem Tag Ausfall (LTIR)	Kennzahl 1'000'000 Std.	7.3	GRI 403-9
Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen	Anzahl	556	GRI 403-9
Krankenstand (Fehlzeitenquote/Sickness rate)	%	3.2	GRI 403-10
Fluktuation	%	keine Angabe	GRI 401-1
Wechsel in Führungspositionen der Konzernleitung	Anzahl	Keine	Eigener Indikator
Neubesetzungen in Führungspositionen wurden intern besetzt	%	39	Eigener Indikator
Geschulte Mitarbeitende	Personen in Schulungseinheiten	5'301	GRI 404-2

Kennzahlenübersicht	Einheit	Wert 2022	GRI-Index
Durchschnittliche Schulungen	Stunden pro Mitarbeitenden	5.4	GRI 404-1
Interne Schulungen	Stunden	19'820	GRI 404-2
Externe Schulungen	Stunden	12'170	GRI 404-2
Schulungsausgaben	Mio. CHF	1.02	GRI 404-2
Anzahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierung und Belästigung	Anzahl	Keine	GRI 406-1
Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen	Anzahl	35	GRI 405-1

KONTAKT UND IMPRESSUM

Herausgeber

GRI 2-1

Interroll Holding AG
Via Gorelle 3 6592 Sant'Antonino, Schweiz

Tel.: +41 91 8502525
Fax: +41 91 8502505
www.interroll.com

Wenn Sie allgemeine Fragen zum Unternehmen haben oder in den Verteiler für Unternehmenspublikationen aufgenommen werden möchten, wenden Sie sich bitte an das Investor Relations Team:

investor.relations@interroll.com

Ansprechpartner für Fragen zum Thema Nachhaltigkeit

GRI 2-3

Patrick Wedewardt
Director Corporate Sustainability & Compliance
Tel.: +49 6262 9277240
E-Mail: sustainability@interroll.com

Die Onlineversion dieses Berichts finden Sie unter:
<https://www.interroll.com/annual-report/de/home.html>

Inhaltskonzept/Text

Interroll Holding AG, Sant'Antonino
CONNEXIS AG, Basel
www.connexis.ch
Kugelfisch Kommunikation GmbH, Essen
www.kugelfisch.ruhr

Bildnachweis

Bildmaterial der Interroll Holding AG

Konzept/Design/Realisation

Linkgroup AG, Zürich
www.linkgroup.ch

Druck

Printlink AG, Zürich
www.printlink.ch



Hinweise

GRI 2-3
GRI 2-4

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt. Der vorliegende Bericht ist der erste der Interroll Holding AG in einem jährlichen Berichtszyklus. Eine Übersicht der behandelten GRI-Angaben (GRI-Inhaltsindex) findet sich auf den Seiten 75 ff.

GRI 1

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2022. Die Angaben beziehen sich, soweit nicht explizit anders erwähnt, auf den Zeitraum vom 01. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Dieser Bericht wurde zusätzlich unter Berücksichtigung der Berichtsanforderungen des UN Global Compact mit entsprechendem Rahmenwerk erstellt (Communication on Progress – COP).

Externe Prüfung

GRI 2-5

Eine externe Prüfung erfolgte nicht.

Redaktionelle Hinweise

GRI 1

Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 3. Februar 2023. Zum Teil wurden einzelne Daten, die zum Jahresende noch nicht für zwölf Monate vorlagen, auf der Basis Januar bis November 2022 hochgerechnet.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im vorliegenden Bericht teilweise auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet und dann die männliche Bezeichnung gewählt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichstellung grundsätzlich für alle Geschlechter.

Systemgrenzen

Für die Finanzkennzahlen gilt der Konsolidierungskreis der Interroll Holding AG.

Interroll Holding AG

Via Gorelle 3 | 6592 Sant'Antonino | Schweiz
www.interroll.com