

ENVIRONMENT

FINANCIAL GOVERNANCE

SOCIAL

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

BERICHT ÜBER NICHTFINANZIELLE BELANGE 2023

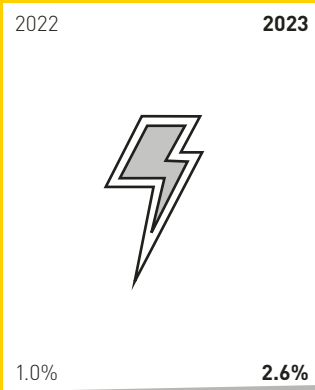


A stylized path composed of thin black lines and white location pin icons is set against a bright yellow background. The path starts at the bottom left, moves up, then right, then up, then right, then up, then right, then up, then right, and finally up. A large, light grey semi-circle is positioned on the left side of the image, partially overlapping the path. The text is centered in the lower half of the image.

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

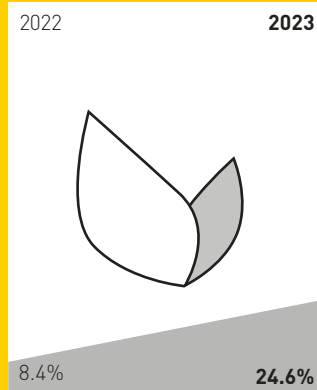
KENNZAHLEN

31.2 GWh GESAMTENER- GIEVERBRAUCH



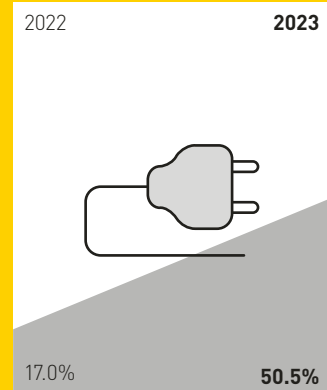
	2023	2022
■ Zugekauft	97.4%	99.0%
■ Selbst erzeugt	2.6%	1.0%

24.6% ANTEIL ERNEUER- BARER ENERGIEN



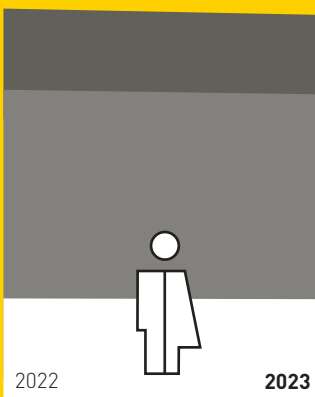
	2023	2022
■ Nicht erneuerbar	75.4%	91.6%
■ Erneuerbar	24.6%	8.4%

15.2 GWh STROM- VERBRAUCH



	2023	2022
■ Nicht erneuerbar	49.5%	83.0%
■ Erneuerbar	50.5%	17.0%

2'398 MITARBEITENDE



Altersstruktur

	2023	2022
■ Über 50	632	637
■ 30 - 50	1'354	1'299
■ Unter 30	412	501

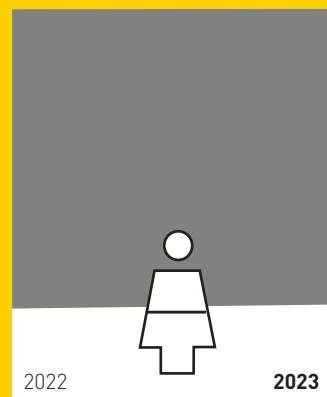
2'234 FESTANGESTELLTE



Mitarbeiterstruktur

	2023	2022
■ Auszubildende / Trainees	39	33
■ Zeitarbeitnehmer	125	202
■ Festangestellte	2'234	2'202

24.5% FRAUEN



Geschlechterverhältnis

	2023	2022
■ Männer	75.5%	76.4%
■ Frauen	24.5%	23.6%

CO₂e-EMISSIONEN (MARKET-BASED)

1.1%
1.1%
97.8%

SCOPE 1

3'528 tCO₂e
■ 1.1% 2023
■ 0.8% 2022

SCOPE 2

3'549 tCO₂e
■ 1.1% 2023
■ 1.8% 2022

SCOPE 3

319'832 tCO₂e
■ 97.8% 2023
■ 97.4% 2022

CO₂e-EMISSIONEN (MARKET-BASED)

2023



■ Scope 1: 3'528 tCO₂e (1.1%) ■ Scope 2: 3'549 tCO₂e (1.1%) ■ Scope 3: 319'832 tCO₂e (97.8%)

2022



■ Scope 1: 3'049 tCO₂e (0.8%) ■ Scope 2: 7'125 tCO₂e (1.8%) ■ Scope 3: 392'529 tCO₂e (96.9%)

INHALTSVERZEICHNIS

ZUKUNFT GESTALTEN – ONE INTERROLL	2	SOZIALES – MITARBEITENDE	111
		ATTRAKTIVER ARBEITGEBER	114
ÜBER INTERROLL	4	MITARBEITERENTWICKLUNG	121
		ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEITSSCHUTZ	126
ESG-STRATEGIE	13	ERKLÄRUNG DES VERWALTUNGSRATES ÜBER NICHTFINANZIELLE BELANGE	132
STAKEHOLDER-DIALOG UND WESENTLICHKEITSANALYSE	14		
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT BEI INTERROLL	18	GRI-INDEX	135
PRIORITÄTEN ZU DEN WESENTLICHEN THEMEN	24		
ZIELBEITRÄGE ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	25	ESG-KENNZAHLEN ÜBERSICHT	143
GOVERNANCE	27	INDEX ZU ART. 964 OR	148
CORPORATE GOVERNANCE	30		
ESG-RISIKOMANAGEMENT	37		
CORPORATE COMPLIANCE	43		
UMWELT	51		
KLIMASCHUTZ	54		
UMWELTSCHUTZ	74		
SOZIALES – GESELLSCHAFT	81		
STAKEHOLDER-EINBEZUG	84		
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	96		
PRODUKT- UND SERVICE-VERANTWORTUNG	106		



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

GRI 2-22

ZUKUNFT GESTALTEN – ONE INTERROLL



Ingo Steinkrüger, Chief Executive Officer.

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

Die Welt verändert sich heutzutage sehr schnell. Unsere Bereitschaft, diese Veränderung aktiv zu gestalten, ist der Schlüssel, um unsere Strategie der Kundenfokussierung umzusetzen und auch weiterhin unser Kundenversprechen – Quality, Speed und Simplicity – in allen Unternehmensbereichen überzeugend einzulösen.

Wir haben 2023 das Programm «ONE Interroll» aus der Taufe gehoben, um diese für Interroll fundamentalen Aspekte noch deutlicher ins Zentrum unseres globalen Planens und Handelns zu stellen.

Dabei ergeben sich immer wieder neue, herausfordernde Rahmenbedingungen. Einige Unsicherheiten in den Lieferketten bestehen weiter, die Risiken des Klimawandels und der gesellschaftliche Transformationsdruck nehmen zu und der Umgang mit dem Mangel an Fachkräften wird erfolgsrelevant. Agilität, Offenheit und Entscheidungsfähigkeit sind entscheidend.

In diesem Bericht wird deutlich, wie wir bei Interroll die nachhaltige Entwicklung gestalten. Denn langfristiger ökonomischer Erfolg ist untrennbar mit strukturiertem Management nichtfinanzieller Belange verbunden. Mit den 2023 geleisteten Fortschritten in unseren nachhaltigen Handlungsfeldern wird immer klarer: Auch die Erwartungen unserer relevanten Anspruchsgruppen bezüglich transparent kommunizierter Umweltziele, sozial-gesellschaftlicher Beiträge und Aspekte der guten Unternehmensführung (ESG) steigen.

Werden wir weiterhin in der Lage sein, die Erwartungen unserer Kunden bezüglich Energieeffizienz und ethischen Lieferketten zu erfüllen? Werden wir im enormen Wettbewerb um die besten Kräfte bestehen können, indem wir uns flexibel auf Aspekte des «New Work» einstellen und uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren? Werden wir mit unseren Standards des ethischen Geschäftsverhaltens den «Nerv» unserer Mitarbeitenden – auch der potenziellen – treffen? All diese Fragen beantworten wir schon auf diesen ersten Berichtsseiten mit einem eindeutigen «JA»!

Wir sind überzeugt, die ambitionierten und in unseren ESG-Richtlinien konkret definierten Ziele zu erreichen, weil wir bereits frühzeitig gehandelt haben und unsere Strategie auf Langfristigkeit ausgelegt ist. Zwei Säulen dieser Strategie sind zum einen das Verständnis unserer nachhaltigkeitsbezogenen Einflüsse und Risiken sowie zum anderen die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements durch organisatorisch-strukturelle Massnahmen.

Organisatorisch konnten wir die Governance konzernweit stärken, indem wir für klare Zuordnungen von Umsetzungen und Kontrollen in jedem unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen gesorgt haben. Der neu gegründete Nachhaltigkeitsausschuss des Verwaltungsrates wird regelmässig die Fortschritte unserer ESG-Agenda besprechen, Herausforderungen rechtzeitig erkennen und Entwicklungen überwachen. Der Fachbereich Corporate Sustainability und Compliance wurde 2023 personell ausgebaut, dies wird sich 2024 fortsetzen.



Paul Zumbühl, Präsident des Verwaltungsrates.

Die Bedeutung der nichtfinanziellen Belange für den Geschäftsverlauf, die Lage und das Ergebnis von Interroll werden offenkundig, wenn die regulatorischen Erwartungen bezüglich der Risikoberichterstattung hierzu betrachtet werden. Als in der Schweiz börsenkotiertes Unternehmen unterliegen wir den Anforderungen aus Artikel 964 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und sind erstmals für das Geschäftsjahr 2023 zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie über die Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung der Korruption berichtspflichtig.

Zu den genannten Punkten spielt die Risikobetrachtung eine entscheidende Rolle, denn diese bestimmt die Pflicht zur Darstellung von Strategie, Massnahmen und Ergebnissen. Besonders bezüglich des Klimaschutzes kommen die risikoorientierten Offenlegungsempfehlungen der «Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)» zur Anwendung. Unserer DNA entsprechend arbeiten wir an Wegen, die verantwortliches unternehmerisches Handeln mit Prozesseffizienz verbindet.

Als Beispiele unseres Ansatzes können sowohl unsere umfangreichen Massnahmen zur Bewertung unserer Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) als auch die intensive Analyse unserer eigenen Nachhaltigkeitsleistung konzernweit und an 16 Produktions- und zwei Montagestandorten als Teil der Kundenlieferkette dienen. Beide Aspekte nehmen das Erstellen einer belastbaren Datenbasis sehr ernst, um auf dieser Grundlage die nächsten Management Schritte zu ergreifen.

Nun freuen wir uns darauf, mit unseren engagierten und kompetenten Mitarbeitenden weitere Schritte unserer nachhaltigen Entwicklung zu unternehmen. Auch in gesamtwirtschaftlich herausfordernden Zeiten mit zahlreichen Aufgaben für die Intralogistik konnten wir uns aufeinander verlassen. Wir bedanken uns für die geleistete Arbeit sowie die von Zuversicht und Motivation geprägte Herangehensweise bei interessanten, zukunftsorientierten Projekten. Es ist diese Haltung, die Interroll erfolgreich nachfragegerechte Lösungen in einem ganzheitlichen ESG-Kontext bereitstellen lässt.

Mit diesem Bericht erfüllen wir die Berichtspflichten aus Art. 964 OR. Wir legen dar, wie unsere Massnahmen die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen durch vielfältige Zielbeiträge unterstützen. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact für ein weiteres Jahr und bekennen uns zu den zehn zugrunde liegenden Prinzipien. Unser siebter UNGC-Fortschrittsbericht zum Geschäftsjahr 2023 ist vollständig in diesem Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standards 2021 integriert.

Wir bedanken uns bei Ihnen allen für das Vertrauen und die fruchtbare Zusammenarbeit. Wir wünschen Ihnen nun viel Freude sowie Anregung beim Lesen dieses Berichts und sind gespannt auf Ihr Feedback zu den gemeinsam erzielten nachhaltigen Fortschritten.

Sant'Antonino, 15. März 2024

Paul Zumbühl
Präsident
des Verwaltungsrates

Ingo Steinkrüger
Chief Executive Officer

ÜBER INTERROLL

GRI 2-6
GRI 2-7

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, Coca-Cola, 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 556.3 Mio. und 2'398 Mitarbeitenden (Anzahl per 31. Dezember 2023).

964 OR

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, Anwender und Mitarbeitende – zu erfüllen, ohne die eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit nicht möglich ist:

- Als schweizerische Aktiengesellschaft, die an der SIX Swiss Exchange kotiert ist, müssen wir etliche rechtliche und regulatorische Auflagen erfüllen.
- Für unsere rechtlich selbstständigen Geschäftseinheiten in 21 Ländern tragen wir als Eigentümer rechtliche Verpflichtungen, die sowohl finanziell als auch bezüglich Reputation von grosser Bedeutung sind.
- Für unsere Aktionäre haben wir den Verpflichtungen gemäss unseren Statuten sowie den besonderen Beschlüssen der Generalversammlungen nachzukommen.
- Für unsere Kunden und die Nutzer unserer Produkte und Dienstleistungen sind wir ein verlässlicher und transparenter Partner und managen Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken auch unter Berücksichtigung ihrer Interessen.
- Und nicht zuletzt stehen wir in der Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und deren Handeln.

GRI 2-2

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

Interroll ist ein Unternehmen mit Tradition und international tätig. Das betrifft Märkte, Kunden, Produktions- und Servicestandorte auf allen Kontinenten sowie Mitarbeitende in gut zwei Dutzend Ländern. Der Hauptsitz ist in der Schweiz, und die Interroll Holding AG ist Teil des Swiss Performance Index (SPI).

Was bedeutet diese Vielfalt und Komplexität von Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette im Nachhaltigkeitskontext?

Erstens müssen wir globale Aspekte bei der Herkunft von Rohstoffen und Halbfabrikaten bezüglich unserer Produktionseinheiten, Absatzmärkte und der Produktnutzung in vielen Ländern kurz-, mittel- und langfristig – zum Teil über Jahrzehnte – betrachten. Dazu haben wir uns mit der Frage nach Relevanz und Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen für Interroll bereits 2022 auseinandergesetzt und die als prioritär identifizierten wesentlichen Themen 2023 einem Review unterzogen (siehe Seite 14).

Zweitens müssen wir den für uns wesentlichen Aspekten guter Unternehmensführung ein Höchstmass an permanenter Aufmerksamkeit zuwenden. Und zwar auf allen strategischen und operativen Ebenen im Hinblick auf die signifikanten Auswirkungen auf Umwelt-, Klima-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie auf Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung. Dies spiegelt sich auch in der breiten Spanne von Mitgliedschaften in Verbänden und Initiativen in unseren Standortländern wider, in denen wir uns aktiv einbringen und Beiträge leisten (siehe Seite 94).

Verwaltungsrat

964 OR

Der Verwaltungsrat trägt im Unternehmen die oberste Verantwortung für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen bezüglich Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung. Die operative Umsetzung ist an die Konzernleitung delegiert. Gemeinsam stellen sie sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews für alle Führungsebenen und -bereiche klar definiert sind. Die Konzernleitung berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig über Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte und deren Risikobeurteilung für das Interroll Geschäftsmodell. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung von ESG-Aspekten zu verfügen. Jährlich findet darüber hinaus eine Überprüfung der Erfüllung aller ESG-Compliance-Verpflichtungen auf Konzernebene durch den Verwaltungsrat statt. Die Berichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

964 OR

Konzernleitung

Ab Januar 2024 wird Interroll die Positionen des Chief Technology Officer und des Chief Operation Officer einführen. Parallel dazu wird die Position des Chief Sales Officer gestärkt. «Die neue Struktur wird uns helfen, uns noch stärker auf Kunden, Innovationen, Produkte und Produktion zu konzentrieren. Dies ist ein konsequenter Schritt im Hinblick auf unsere Wachstumsambitionen und die Unterstützung unserer langfristigen Strategie», sagt Ingo Steinkrüger, CEO der Interroll Gruppe.

GRI 2-9

Die neue Zusammensetzung der Konzernleitung wird wie folgt sein:

Ingo Steinkrüger, Chief Executive Officer (CEO)
 Heinz Hössli, Chief Financial Officer (CFO)
 Maurizio Catino, Chief Sales Officer (CSO)
 N.N., Chief Technology Officer (CTO)
 N.N., Chief Operation Officer (COO)
 Dr. Ben Xia, Executive Vice President Asia Pacific (EVP)
 Richard Keely, Executive Vice President Americas (EVP)

ESG-Aspekte sind tief in die Gesamtstrategie des Unternehmens integriert. Die operative Umsetzung hat der Verwaltungsrat an die dafür verantwortliche Konzernleitung delegiert. Dazu sind die entsprechenden Richtlinien konzernweit definiert, die Ziele, Termine und die Verantwortlichkeiten klar ausweisen. Dies findet in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung statt. Die Beurteilung von ESG-Chancen und -Risiken erfolgt im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und liegt – wie die damit verbundene Berichterstattung – in der Verantwortung des CFO.

Globale Kompetenzzentren (CoE)

Die neun Interroll Kompetenzzentren nehmen weltweit die Funktionen der Produktentwicklung, des strategischen Einkaufs sowie der Entwicklung und des Einsatzes von Produktionstechnologien für ausgewählte Produkte wahr. Des Weiteren produzieren sie und beliefern Konzerngesellschaften mit Zwischenfabrikaten. Als wichtige Kompetenzzentren stehen sie für die Agilität der Interroll Gruppe, sich auf zukünftige Kundenanforderungen rechtzeitig einzustellen und überzeugende Lösungen bereitzuhalten. Hierzu wird umfassend der Themenkatalog aus Umwelt-, Sozial- und Governance-Belangen integriert.

Regionale Kompetenzzentren (RCoE)

Regionale Kompetenzzentren produzieren für die Regionen Amerikas und Asien-Pazifik. Sie übernehmen das Produktprogramm der globalen Kompetenzzentren und beliefern die regionalen Verkaufsgesellschaften mit Endprodukten sowie die Montagewerke mit Zwischenfabrikaten. Unsere verantwortungsbewussten Einkaufsentscheidungen und die Sensibilisierung unserer Partner für ESG-Aspekte in der vorgelagerten Wertschöpfung nehmen Einfluss auf die Umsetzung unserer Geschäftsprinzipien entsprechend unserer Richtlinie zum wesentlichen Thema «Nachhaltige Beschaffung».

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 lokale Märkte. Wie auch in den Kompetenzzentren bezweckt die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen nicht nur Innovations-, Produktivitäts- und Motivationssteigerungen, sondern bewirkt auch eine verbesserte Kundenbindung unter ESG-Gesichtspunkten.

Verkaufs- und Servicegesellschaften

Die Verkaufsgesellschaften bearbeiten definierte Markt- und Kundensegmente mit der gesamten Interroll Produktpalette und stellen den 24-Stunden-Reparaturservice sicher. Als Schnittstelle zum Kunden finden hier der unverzichtbare Einbezug und die Verzahnung mit unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppe statt, die ganz konkrete Erwartungen zu ESG-Aspekten an ihre Lieferkette formuliert. Deren Forderungen sind zeitnah bei uns selbst zu integrieren und möglichst auch bei unseren eigenen Lieferanten anzustossen.

Innovation Projects and Development Center (IPDC)

Das Innovation Projects and Development Center in Deutschland ist unser konzernweites Zentrum für die Leitung und die Umsetzung von Innovationen. Es entwickelt in enger Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren und den zuständigen Solution Sales Directors neue Produkte und Plattform-Konzepte. Eingebettet in die Interroll Innovationskultur, die alle Bereiche des Unternehmens umfasst, treibt es interdisziplinäre Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit externen Partnern voran und arbeitet an umfassenden Engineering-Aufgabenstellungen.

Viele dieser Innovationen werden heute weltweit als wertvolles «Intellektuelles Kapital» durch 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.

Gleichzeitig realisiert und begleitet das IPDC Forschungsprojekte und -partnerschaften mit anerkannten 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.

Das IPDC steht somit im Zentrum unserer Produktleistungen auch bezüglich Energie- sowie Ressourceneffizienz und der damit verbundenen Auswirkungen beim Anwender. Da hier der mit Abstand grösste Hebel zu einem positiven Transformationsbeitrag liegt (siehe «Klimaschutz» ab Seite 54), sind ESG-Aspekte in der Neuproduktentwicklung sowie die Beschaffung von verantwortungsbewusst ausgewählten Vorprodukten von grosser Bedeutung.

Nachhaltigkeitsorganisation

GRI 2-12
GRI 2-13

964 OR

Die nachhaltige Entwicklung der Interroll Holding AG unterliegt den grundsätzlichen Anforderungen und Strukturen guter Unternehmensführung. Oberstes themenspezifisches Organ ist der Nachhaltigkeitsausschuss des Verwaltungsrates, der per Ende 2023 gegründet wurde. Dem Nachhaltigkeitsausschuss, der sich aus zwei Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammensetzt, wird regelmässig vom CEO, CFO und Director Corporate Sustainability & Compliance Bericht erstattet. Letzterer steht der Abteilung Corporate Sustainability vor, welcher als zentrale Kompetenzstelle nicht nur die wichtigen Schnittstellenfunktionen wie Know-how-Transfer zu den Fachabteilungen und den Standorten zukommen, sondern auch die anspruchsvolle Vorbereitung auf regulatorische Anforderungen. Weiter obliegt ihr die Impulssetzung zur Ergreifung von Massnahmen entsprechend den Zielsetzungen und das Steuern der Datenbereitstellung zum ESG-Management und Reporting. An den Standorten sind Kontaktfunktionen definiert, die wiederum in Abstimmung mit dem lokalen Management koordinierend vor Ort tätig sind und die Datenbereitstellung lokal organisieren.

ZENTRALE

IN DER SCHWEIZ

1959

GEGRÜNDET

GRI 2-1
GRI 2-6



35

UNTERNEHMEN

16

PRODUKTIONS-
WERKE

2'400

MITARBEITENDE

28'000

KUNDEN



Nachhaltiges Wachstum

Interroll verfolgt einen profitablen Wachstumskurs. In den zurückliegenden fünf Jahren lag unser EBIT durchschnittlich bei 15.4 Prozent vom Umsatz. Kunden und Anwendern unserer Produkte bringt dies einen entscheidenden Mehrwert: Die Sicherheit eines verlässlichen Partners.

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 ökonomische Gefüge weltweit. Auch die wirtschaftliche Leistung von Interroll wurde im Geschäftsjahr 2023 massiv durch diese Auswirkungen beeinflusst, indem Lieferketten weiterhin unter starkem Druck standen und Anlagenbetreiber ihre Investitionsplanungen neu ausrichteten. Dies führte zu einer Konsolidierung im Sektor, der sich auch Interroll nach Jahren mit Rekordumsätzen nicht entziehen konnte.

Erwirtschaftete Leistung und verteilter Wert 2023

GRI 201-1

Interroll schloss das Geschäftsjahr 2023 mit einem Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) von CHF 83.9 Mio. (2022: CHF 105.2 Mio.) ab. Die direkt erwirtschaftete Leistung von Interroll in Höhe von CHF 560.3 Mio. (2022: CHF 668.3 Mio.) ergibt sich aus der Summe der Umsatzerlöse von CHF 556.3 Mio. (2022: CHF 664.4 Mio.) und den sonstigen betrieblichen Erträgen von CHF 3.9 Mio. (2022: CHF 3.9 Mio.).

Dem gegenüber steht der verteilte wirtschaftliche Wert von CHF 493.9 Mio. (2022: CHF 585.5 Mio.), der sich aus folgenden Positionen zusammensetzt:

Material (CHF 208.5 Mio.), Personalkosten (CHF 157.3 Mio.), Abschreibungen (CHF 19.0 Mio.) auf immaterielle Werte und Sachanlagen, sonstige betriebliche Aufwendungen (CHF 88.0 Mio.), Steuern (CHF 17.6 Mio.) sowie Amortisation CHF 3.4 Mio.). Die Differenz aus der direkt erwirtschafteten Leistung und dem verteilten Wert entspricht dem Jahresergebnis von CHF 66.3 Mio. (2022: CHF 82.8 Mio.).

Eine ebenfalls wichtige Steuerungsgrösse ist das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisationen (EBITDA). Im abgelaufenen Geschäftsjahr betrug dieses CHF 106.3 Mio. (2022: CHF 129.3 Mio.). Der Cashflow aus operativer Tätigkeit belief sich 2023 auf CHF 113.2 Mio. (2022 auf CHF 71.4 Mio.). Der freie Cashflow betrug CHF 91.1 Mio. (2022: CHF 49.2 Mio.).

Die nachhaltige Entwicklung ist 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.

Es ist unser Anspruch, unsere Kundenversprechen – Qualität, Geschwindigkeit und Einfachheit (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
- ALWAYS RESPECTFUL

Unsere Kundenversprechen und unsere Werte lassen sich mit einem Wort zusammenfassen:

Interroll ist: PROVEN.

Das wesentliche Element unseres Leistungsversprechens ist die Tatsache, dass Interroll der weltweit führende Anbieter von Materialtransportlösungen ist, der sich immer wieder in allen Branchen und Regionen bewährt. Wenn Kunden bei Interroll einkaufen, kaufen sie Produkte, die systematisch und ausgiebig getestet und mit Verbesserungen angereichert wurden, die in unserem Produktentwicklungsprozess fest verankert sind. Die Marke Interroll basiert auf diesem grundlegenden Versprechen für Qualität, Geschwindigkeit und Einfachheit, das Interroll seinen Kunden, Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Aktionären gibt. Wir schöpfen Wert aus dem professionellen Management unserer Marke als strategisches Asset. Eine gut geführte und kontinuierlich gestärkte Marke schafft Mehrwert für Kunden und Aktionäre.

Qualität und Innovation

Qualität und Innovationen, die die Arbeit unserer Kunden und Produktnutzen beim Anwender noch evidenter und profitabler machen, waren entscheidende Erfolgsfaktoren unseres Wachstums. Im heutigen Marktumfeld sind sie zudem stabile Träger unserer Anpassungsfähigkeit und der Resilienz des Geschäftsmodells. Energieeffizienz ist dabei mitentscheidend. Dies gilt für unsere Produkte und unser Serviceangebot gleichermaßen. Denn innovative Qualitätslösungen zahlen sich durch eine höhere Produktivität, Verfügbarkeit und Anlagenrendite aus. Mit unserer modularen Plattformstrategie, deren Produkte sich weltweit millionenfach bewährt haben, sorgen wir für höchste Flexibilität, technische Zuverlässigkeit und schnelle Lieferzeiten.

Prozessmanagement und Digitalisierung

Wir haben effiziente, digitale Geschäftsprozesse implementiert und entwickeln unsere Produkte kontinuierlich weiter, um sie an intelligente Logistiklösungen anzupassen. Um weitere Prozesseffizienzen auszuschöpfen und weiterhin hochflexibel auf Kundenanforderungen reagieren zu können, investiert Interroll systematisch in die Digitalisierung und eine produktionsbezogene Software-Umgebung. 2023 wurde ein internationales und interdisziplinäres Team mit der digitalen Transformation beauftragt und zum konsequenten Kundenbezug verpflichtet. Zunächst wurde Wert auf die Klarheit der «Enterprise Architecture» und der Data Governance gelegt und ein für die Zukunft tragfähiges Konzept festgelegt.

SAP S4/HANA Go-Live

Der Einsatz der Unternehmenssoftware und die damit verbundenen Services werden intern zentral gesteuert. Bereits 2022 haben wir weltweit mit der Transformation von SAP ECC 6.0 auf SAP S4/HANA begonnen, wovon wir uns Produktivitätseffekte versprechen. Gleichzeitig werden wir die Harmonisierung und Standardisierung von Daten vorantreiben. Mit diesem Grossprojekt fördern wir neben unserer Kundenausrichtung auch den globalen Austausch und die Zusammenarbeit unter dem Motto: «ONE Interroll». Mit S4/HANA, das im Frühjahr 2024 an allen Interroll Standorten, die heute bereits SAP ECC 6.0 im Einsatz haben, gleichzeitig ausgerollt wird, legen wir den Grundstein für zukünftige globale Digitalisierungs- und Automatisierungsiniciativen.

ESG-STRATEGIE

STAKEHOLDER-DIALOG UND WESENTLICHKEITSANALYSE	14
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT BEI INTERROLL	18
PRIORITÄTEN ZU DEN WESENTLICHEN THEMEN	24
ZIELBEITRÄGE ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS	25

INTERROLL
NACHHALTIG
ENTWICKELN

STAKEHOLDER-DIALOG UND WESENTLICHKEITSANALYSE

Einbezug der Stakeholder

GRI 2-22
GRI 2-29
GRI 3-1

Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet für uns heute in einem hohen Masse, frühzeitig, gezielt und offen nicht nur den Austausch mit unseren Stakeholdern zu pflegen, sondern im besten Falle die Zusammenarbeit mit ihnen zu erreichen.

964 OR

Interroll steht deshalb im kontinuierlichen Austausch mit Kernanspruchsgruppen: Anwender, Kunden und Endkunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Banken, Versicherungen, Investoren, Behörden, Branchenverbände und Technologieinnovatoren sowie die Zivilgesellschaft als Nachbar an unseren Standorten. Regelmässig stimmen wir uns mit unseren Kunden und Zulieferern sowie Technologiepartnern zu Erwartungen und Einschätzungen über konkrete Trends und Entwicklungen, zu neuen Anforderungen 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.

Der Austausch mit den Investoren erfolgt sowohl über einen institutionalisierten Informationsprozess als auch über den direkten Dialog: zum Beispiel zu Informationen, die unabhängige Dritte über uns veröffentlichen. Die Kontakte zu Vertretern der Zivilgesellschaft im lokalen und regionalen Umfeld werden von den Standorten und der Konzernleitung gepflegt. In diesen und weiteren häufigen Dialogprozessen nehmen wir weiterhin eine Steigerung des Interesses und konkreter Erwartungen an Themen der nachhaltigen Entwicklung im unternehmensrelevanten Kontext wahr. Denn die Diskussion zu Auswirkungen unseres unternehmerischen Handels und unserer Produkte wird heute in verstärktem Umfang von Nachhaltigkeitsthemen mitbestimmt. Die wachsenden gesetzlichen Berichtsanforderungen sind dazu eine konkrete Rahmenbedingung.

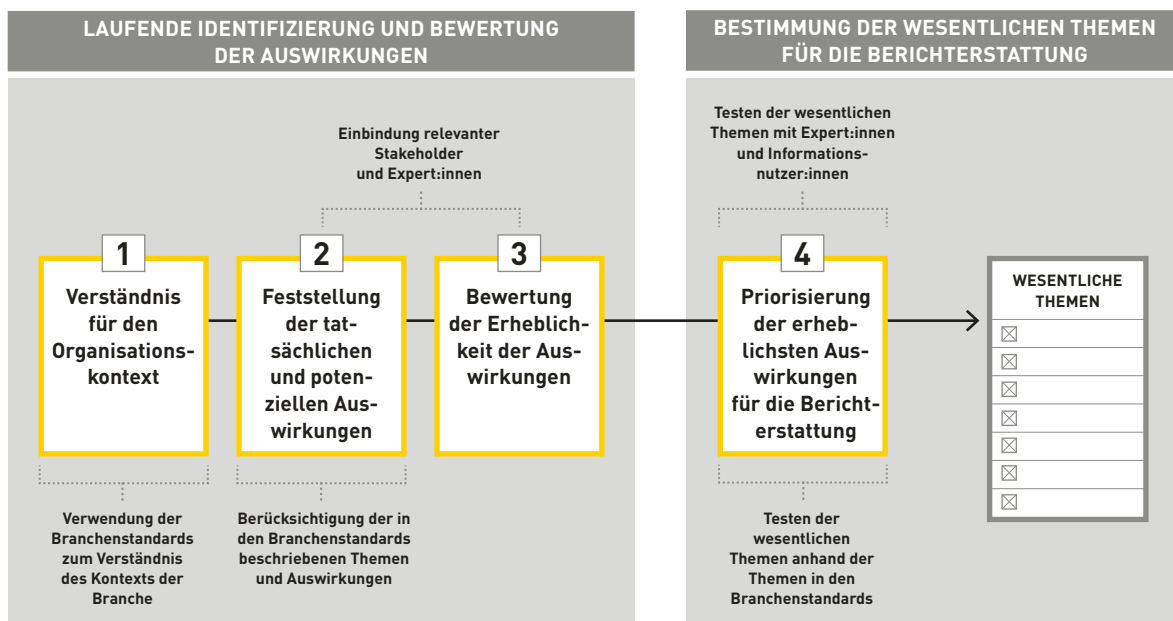
Bereits 2021 wurde durch den Director Corporate Sustainability & Compliance ein unternehmensinterner Prozess der Wesentlichkeitsanalyse angestossen, der 2022 sowie 2023 fortgesetzt wurde und der im Austausch mit den Fachbereichen unter Einbindung externer Experten die Ermittlung unserer aktuellen und potenziellen Auswirkungen im Nachhaltigkeitskontext ermöglichte. Diese Entwicklung wird kontinuierlich weitergeführt, um in einem sich dynamisch wandelnden Umfeld agil zu bleiben und die unternehmerische Resilienz zu steigern.

Die Bestimmung der wesentlichen Themen im Jahr 2022

GRI 3-1

964 OR

Das Verfahren wurde im Nachhaltigkeitsbericht 2022 bereits umfassend dargestellt und wird hier zum Verständnis zusammengefasst, da die neueste Gesetzgebung in der Europäischen Union (Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD) und der Schweiz in Art. 964 OR die dokumentierte und nachvollziehbare Bestimmung der Wesentlichkeit ausdrücklich verlangt.



Eigene Darstellung, Quelle: GRI-Standards 2021

GRI 3-1

- 1 Dem vierteiligen Prozess der GRI-Standards folgend, lag zunächst das Augenmerk auf der Etablierung des Verständnisses des Unternehmenskontexts zur Einordnung von ESG-Aspekten in spezifische Handlungsfelder. Die Vorauswahl der Aspekte für den internen 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.
- 2 Die Relevanz von ESG-Themen, d. h. deren Auswirkungen (Impacts), wurden in Workshops mit interdisziplinär zusammengesetzten Gruppen unter Beteiligung der jeweiligen Geschäftsführungen repräsentativer regionaler Interroll Gesellschaften ausführlich besprochen. Die Signifikanz der Impacts wurde dabei strukturiert erfasst. Dabei wurden nach ihrer Relevanz vorselektierte Aspekte mit ihren Auswirkungen zunächst intensiv besprochen und evaluiert.
- 3 Die Einordnung der als prioritär zu betrachtenden Aspekte erfolgte durch den Mittelwert aller Bewertungen, der auf einer sechsteiligen Skala bei 3.42 lag. Alle über diesem Wert liegenden Aspekte wurden in Abstimmung mit der Konzernleitung auf ihre Wesentlichkeit geprüft.
- 4 Die Ergebnisse der Workshops wurden der Konzernleitung vorgestellt und die Bewertungen nach gleichem System wie in den Workshops separat 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.

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

Review zur Wesentlichkeit 2023

GRI 3-1

964 OR

Im Herbst 2023 haben wir die 2022 definierten wesentlichen Themen einem Review unterzogen. Der Prozess wurde von der Abteilung Corporate Sustainability gesteuert und sowohl intern seitens der Unternehmenskommunikation und Investor Relations als auch von externen Fachexperten begleitet. Das Feedback von verschiedenen Stakeholdern zu den von uns 2023 erstmals veröffentlichten Richtlinien zu den wesentlichen Themen und auch auf unseren Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde ebenso ausgewertet und einbezogen. Es handelte sich hierbei um konkretes Kunden-Feedback sowie Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden,

externer Ratingagenturen und bedeutender Investoren (siehe ab Seite 84: Stakeholder Einbezug).

Die Ergebnisse wurden von CEO und CFO verabschiedet und dem Verwaltungsrat als höchstem Kontrollgremium im Rahmen der Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts vorgestellt und von diesem mit Zustimmung zur Kenntnis genommen.

Es erwies sich von grossem Nutzen, die erste Bestimmung unserer materiellen Themen auf einen aufwändigen, umfassenden Dialogprozess gestützt zu haben. Im Review ergaben sich folglich keine grundlegenden Veränderungsbedarfe. Allerdings kamen gerade aus der Mitarbeiterschaft noch konstruktiv-kritische Hinweise, die uns aufgezeigt haben, dass auch in der eigenen Organisation der Kenntnisgrad und die Möglichkeit zur Einordnung noch sehr heterogen ausgeprägt sind. Das darf aber in einer dezentral aufgestellten, internationalen Unternehmensstruktur nicht überraschen.

Die Ergebnisse des Reviews zur Wesentlichkeit ergaben im Einzelnen folgende Anpassungen:

Das bisher wesentliche Einzelthema «Informationssicherheit» wurde als nicht mehr singular signifikant, sondern als Schnittstellenthema im Interroll Nachhaltigkeitskontext bewertet. Die entsprechenden bereits als relevant eingeordneten Zielsetzungen wurden deshalb dem wesentlichen Thema «Corporate Compliance» zugeordnet. Hintergrund hierzu ist, dass die Informationssicherheit darunter in keiner Weise leidet, da sie durch einen eigenen Konzernfachbereich gesteuert wird und mit einer eigenen operativen Richtlinie für alle Mitarbeitenden aller Bereiche verbunden ist. Im ESG-Kontext wurde die «Informationssicherheit» deshalb als Thema der Unternehmensführung und der Einhaltung der definierten Regeln bewertet und somit der Interroll Corporate Compliance zugeordnet. Zudem ist der Director Corporate Sustainability auch mit dem Management der Corporate Compliance im Konzern beauftragt, was die inhaltliche Abstimmung gewährleistet.

Als weitere Änderung wurde das zuvor wesentliche Thema «Nachhaltiges Wachstum» durch das Thema «Stakeholder-Einbezug» geschärft. Dabei geht es um den Austausch über ESG-Themen und ihre Auswirkungen auf relevante Stakeholder-Gruppen. Es ist uns wichtig, in unserer Berichterstattung zu den nichtfinanziellen Belangen keine Redundanzen zur weiteren Konzernberichterstattung zu erzeugen. Insofern haben wir die finanziellen Kernzahlen, die zum Verständnis der Lage, des Geschäftsverlaufs und der Geschäftsentwicklung relevant sind, im Kapitel «Über Interroll» zusammengefasst. Für Interroll ist es wichtig, den Stakeholder-Einbezug – beispielhaft wie im Review zur Wesentlichkeit – als strukturiert zu mana-

gendes Thema im Handlungsfeld «Soziales» zu betrachten und entsprechend weiterzuentwickeln. Dies entspricht den Anforderungen im Art. 964b OR.

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

GRI 3-2

964 OR

AKTUALISIERTE LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN AB DEZEMBER 2023

- Stakeholder-Einbezug
- Produkt- und Serviceverantwortung
- Nachhaltige Beschaffung
- Klimaschutz
- Umweltschutz
- Attraktiver Arbeitgeber
- Mitarbeiterentwicklung
- Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
- Corporate Governance
- ESG-Risikomanagement
- Corporate Compliance

Ausblick zur doppelten Wesentlichkeit Review zur Wesentlichkeit 2023

GRI 3-1

Auf die international und auch in der Schweiz gültigen Entwicklungen hin zu einer Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange unter Berücksichtigung einer doppelten Wesentlichkeit sieht sich Interroll gut vorbereitet. Einerseits werden wir 2024 die Wesentlichkeitsanalyse entsprechend angepasst aufsetzen und bereits in Hinblick auf die seitens der Europäischen Union verabschiedete Corporate Sustainability Reporting Directive mit den entsprechenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ausrichten. Dazu werden wir sowohl die schon angewandte Insight-Out-Perspektive potenzieller Auswirkungen als auch die auf Chancen- und Risiken bezogenen Auswirkungen in der Outside-In-Perspektive berücksichtigen. Andererseits haben wir die bereits 2023 begonnene Inventur der ESG-Risiken und Chancen in diesen Bericht zu jedem wesentlichen Thema einfließen lassen. Dies wird uns auch 2024 hilfreich sein und strukturiert weiterentwickelt.

KLIMASCHUTZ

UMWELTSCHUTZ

STAKEHOLDER-EINBEZUG

PRODUKT- UND SERVICE-
VERANTWORTUNG

NACHHALTIGE

BESCHAFFUNG

ATTRAKTIVER ARBEIT-
GEBER

MITARBEITERENTWICKLUNG

ARBEITSSICHERHEIT

& GESUNDHEITSSCHUTZ

CORPORATE GOVERNANCE

ESG-RISIKOMANAGEMENT

CORPORATE COMPLIANCE

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT BEI INTERROLL

GRI 2-22

Interroll leistet mit seinen Lösungen im Bereich Materialfluss einen Beitrag zur Leistungsstärke und zur Weiterentwicklung der weltweiten Logistik. 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») positiv zu wirken. Dazu haben wir uns mit Mitarbeitenden, Kunden, Anwendern, Lieferanten und technischen Innovatoren intensiv auseinandergesetzt und stehen mit ihnen in einem kontinuierlichen Dialog. Dieser findet explizit auch mit Investoren und ausgewählten Ratingagenturen statt – zur Fokussierung unserer Sicht auf gesellschaftliche und finanzielle Nachhaltigkeit.

964 OR

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 2023 unseren ganzheitlichen strategischen Ansatz sowie die Massnahmen und Ergebnisse zur nachhaltigen Entwicklung von Interroll offen.

UNGC UND SDGs

GRI 2-23

Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im November 2016 unterstrichen wir erstmals unser weltweites Engagement und verpflichteten uns zudem, Fortschritte in den genannten Bereichen transparent zu machen. Der vorliegende siebte Fortschrittsbericht zum Geschäftsjahr 2023 belegt die wesentlichen Massnahmen und Erfolge unseres Einsatzes bei der Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Darüber hinaus legen wir spezifischer als bislang dar, wie unsere Massnahmen die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und die damit verbundenen Unterziele unterstützen. Damit betonen wir die Relevanz gesellschaftlicher Verantwortung für unternehmerisches Handeln. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.

BELANGE AUS ARTIKEL 964 OR

GRI 2-23

Interroll verfolgt mit seinem ESG-Management einen strategischen und ganzheitlichen Ansatz. Die oben dargestellten wesentlichen Themen decken die Belange der Berichtspflichten nach Art. 964 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) bereits vollständig ab.

964 OR

Einbezug von Sozialbelangen

964 OR

Mit den wesentlichen Themen «Stakeholder-Einbezug», «Produkt- und Serviceverantwortung» und «Nachhaltige Beschaffung» entsprechen wir inhaltlich den Sozialbelangen nach Art. 964b OR. Hierbei geht es uns mit definierten Managementansätzen inklusive konkreter, messbarer Zielsetzungen, Risiken- und Chancenbetrachtung sowie den adäquaten KPIs um die Verbesserung von sozialen Aspekten in der Lieferkette und um Sicherheitsaspekte im Zusammenhang mit unseren Produkten und Services. Über den strukturierten Einbezug unserer Stakeholder in den Prozess der nachhaltigen Unternehmensentwicklung vertiefen wir das Verständnis über Kunden, Investoren und unseren verschiedenen weiteren Anspruchsgruppen. Dies sichert den sozialen Dialog und unsere Marktposition für die Zukunft ab.

Einbezug von Arbeitnehmerbelangen

964 OR

Mit den wesentlichen Themen «Arbeitsicherheit- und Gesundheitsschutz», «Attraktiver Arbeitgeber» und «Mitarbeiterentwicklung» entsprechen wir inhaltlich den Arbeitnehmerbelangen nach Art. 964b OR. Hierbei geht es uns mit definierten Managementansätzen inklusive konkreter, messbarer Zielsetzungen, Risiken- und Chancenbetrachtung sowie den adäquaten KPIs um die Verbesserung von Aspekten bezüglich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für alle unsere Beschäftigten als eines der Fokusthemen 2024. Darüber hinaus stehen die Einhaltung anerkannter Arbeitsnormen, der soziale Dialog mit den Vertretungen unserer Mitarbeitenden wie auch die faire Entlohnung auf der Agenda. Ein modernes Management im Bereich Personalwesen verbindet Mitarbeiterentwicklung und -förderung mit den Erwartungen an einen attraktiven Arbeitgeber im Kampf um die besten Fachkräfte.

Einbezug von Umweltbelangen

964 OR

Mit den wesentlichen Themen «Klimaschutz» und «Umweltschutz» entsprechen wir inhaltlich den Umweltbelangen nach Art. 964b OR. Hierbei geht es uns mit definierten Managementansätzen inklusive konkreter, messbare Zielsetzungen, Risiken- und Chancenbetrachtung sowie den adäquaten KPIs um einen aktiven Zielbeitrag zu den Klimazielen der Vereinten Nationen, respektive der Schweiz, mit den damit verbundenen Energie- und Emissionsaspekten. Zusätzlich tragen wir über unsere gesamte Wertschöpfungskette mit verschiedenen Umweltauswirkungen zu Belastungen der Ökosysteme bei. Das wollen wir mit einem aktiven Umweltmanagement mildern.

Einbezug von Menschenrechten

964 OR

Mit den wesentlichen Themen «Nachhaltige Beschaffung» und «Corporate Compliance» entsprechen wir inhaltlich dem Einbezug der Menschenrechte nach Art. 964b OR. Hierbei geht es uns mit definierten Managementansätzen inklusive konkreter, messbarer Zielsetzungen, Risiken- und Chancenbetrachtung sowie den adäquaten KPIs um den aktiven Zielbeitrag, den wir in unserer eigenen Organisation und ebenfalls in der vorgelagerten Lieferkette leisten können. Hierzu stehen neben einem aktuellen Verhaltenskodex – auch für Lieferanten – zusätzlich Mechanismen zur Risikoeinschätzung und ein Hinweisgebersystem zur Verfügung.

Einbezug von Massnahmen zur Bekämpfung von Korruption

964 OR

Mit dem wesentlichen Thema «Corporate Compliance» entsprechen wir inhaltlich der Bekämpfung von Korruption nach Art. 964b OR. Hierbei geht es uns mit definierten Managementansätzen inklusive konkreter, messbarer Zielsetzungen, Risiken- und Chancenbetrachtung sowie den adäquaten KPIs um den aktiven Zielbeitrag, den wir sowohl in unserer eigenen Organisation als auch im geschäftlichen Umfeld unserer Unternehmungen leisten können. Hierzu stehen ein implementierter, geschulter und zu unterzeichnender Verhaltensgrundsatz sowie ausserdem ein kontinuierlich erreichbares, modernes Hinweisgebersystem zur Verfügung.

STRUKTURELLE ENTWICKLUNG BEI INTERROLL

GRI 2-22

964 OR

Die nachhaltige Entwicklung Interrolls folgt unseren Werten und den Unternehmenszielsetzungen. Unsere ESG-Strategie ist integrierter Teil der Gesamtunternehmensstrategie und nimmt somit ganzheitlich Einfluss auf Entscheidungen. Im Verbund mit der 2023 gestarteten «ONE Interroll»-Initiative trägt sie übergeordnet zu einer Prozessoptimierung bei, indem Verantwortlichkeiten und Zielsetzungen vor einer zeitlichen Agenda klar strukturiert wurden.

Die Weiterentwicklung 2023 bezweckte unternehmensübergreifend Unterstützung sowohl für die zentralen Fachbereiche als auch für die dezentralen Geschäftseinheiten an den internationalen Standorten. Übergeordnet liegt die Umsetzungsverantwortung bei der Konzernleitung, die dem Verwaltungsrat regelmässig Bericht erstattet.

Interroll unterstützt international anerkannte Zielvorgaben, die die oben 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.

2023 hat Interroll den strukturierten Entwicklungsprozess fortgeführt. Als Ergebnis wurde eine integrierte «Sustainability- und Compliance-Strategie» in Form von ESG-Richtlinien mit spezifisch formulierten Zielen weiterentwickelt und von der Konzernleitung sowie vom Verwaltungsrat verabschiedet. Der Director Corporate Sustainability und Compliance steht einer Abteilung auf Konzernebene vor, die die Implementierung der Managementansätze inklusive messbarer Ziele, Chancen- und Risikobetrachtung sowie der entsprechenden KPI-Definitionen und zur Dokumentation notwendigen Datenerfassung vorantreibt.

Entscheidend für die Entwicklung ist der operative Beitrag durch unsere weltweit in gut zwei Dutzend Ländern verteilten 35 Produktions-, Verkaufs- und Serviceeinheiten. Denn vor Ort werden wesentliche Fortschritte für das tägliche Geschäft geplant, budgetiert, realisiert und die erzielten Ergebnisse überprüft.

«Umwelt», «Soziales» und «Governance (ESG)» als Handlungsfelder

GRI 2-4
GRI 2-22

964 OR

Die neue Bezeichnung und die Struktur unserer drei ESG-Handlungsfelder tragen der Erkenntnis Rechnung, dass für Interroll heute das Verständnis notwendig ist, ESG als umfassende Rahmenbedingung mit ihren finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen zu interpretieren. Es ist relevant, auch die nichtfinanziellen Aspekte als ganzheitlichen Unternehmenskontext mit seiner Auswirkung auf die finanzielle Lage, den Geschäftsverlauf und das Geschäftsergebnis zu verstehen. Innerhalb der letzten zwei bis drei Jahre belegt dies die rasche Entwicklung von Gesetzen und Regulatorien zu Nachhaltigkeitsaspekten oder ESG-Anforderungen – sichtbar durch die Anforderungen an obligatorische Inhalte zur nichtfinanziellen Berichterstattung. Dies gilt sowohl in der Europäischen Union als auch in der Schweiz. Darin spiegelt sich die Anforderung an die Transparenz von ESG-Chancen- und Risiken-Einschätzungen.

Daher haben wir uns dazu entschlossen, das ökonomische Handlungsfeld nicht mehr als eigenes inhaltliches Themenfeld zu verstehen. Die vorher dort verorteten wesentlichen Themen «Nachhaltiges Wachstum», «Produktverantwortung» und «Nachhaltige Beschaffung» sind wie oben beschrieben und begründet aus gleichen Gründen entweder entfallen oder inhaltlich geschärft worden. Die Zuordnung erfolgte dann dem Handlungsfeld «Soziales» mit dem Fokus auf der gesellschaftlichen Verantwortung. Hier liefert das Management des «Stakeholder-Einbezugs», der «Produkt- und Serviceverantwortung» sowie der «Nachhaltigen Beschaffung» relevante gesellschaftliche Beiträge.

Die Angabe relevanter ökonomischer Kennzahlen, um ein ganzheitliches Unternehmensverständnis zu ermöglichen, werden im Kapitel «Über Interroll» inhaltlich erwähnt, da hier auch Aspekte der Digitalisierung, der Innovation und des nachhaltigen Wachstums aufgegriffen werden.

Dialog mit den Standorten

GRI 2-29

Im Berichtszeitraum haben wir unter Nutzung der ausgebauten personellen Ressourcen begonnen, den Kontakt mit einer priorisierten Auswahl von Standorten durch persönliche Besuche zu intensivieren. Die Priorisierung erfolgte unter Einbezug von Entwicklungs- bzw. Produktionsrelevanz.

Die Besuche von acht Standorten ermöglichten beiden Seiten – Zentralfunktion und Standort-Management – ein besseres Verständnis zunächst über die Bestimmung eines Status quo. Es stellte sich heraus, dass der ganzheitliche ESG-Themenbezug vor Ort noch nicht durchgehend verinnerlicht war und die lokalen Entwicklungsschritte in der Eigensicht zum Teil deutlich unterschätzt wurden. Diesen ersten Status-Abgleich und die damit verbundene Erläuterung der Ziele, der Agenda und der Datenanforderungen wollen wir zur Effizienzsteigerung im Austausch und insbesondere zur Motivation und Eigendynamik innerhalb eines gruppenweiten Konzeptes nutzen. Auch hiermit tragen wir zum Erfolg des «ONE Interroll»-Ansatzes bei.

Es wurde vereinbart, möglichst vierteljährlich einen Online-Austausch der lokalen Kontaktpersonen zu realisieren, um von Best Practice gemeinsam zu profitieren.

Klimaschutz: Scope-3-Emissionen

Den zentralen Fokus auch in der Management-Zeit-Allokation haben wir 2023 auf die Ermittlung unserer CO₂-Emissionen über die gesamte Wertschöpfung gerichtet. Hierzu berichten wir die Fortschritte umfassend im «Klimaschutz» ab Seite 54.

ESG-STRATEGIEFELDER, RICHTLINIEN UND ZIELÜBERSICHT AUF KONZERNEBENE

GRI 2-23
GRI 2-24

964 OR

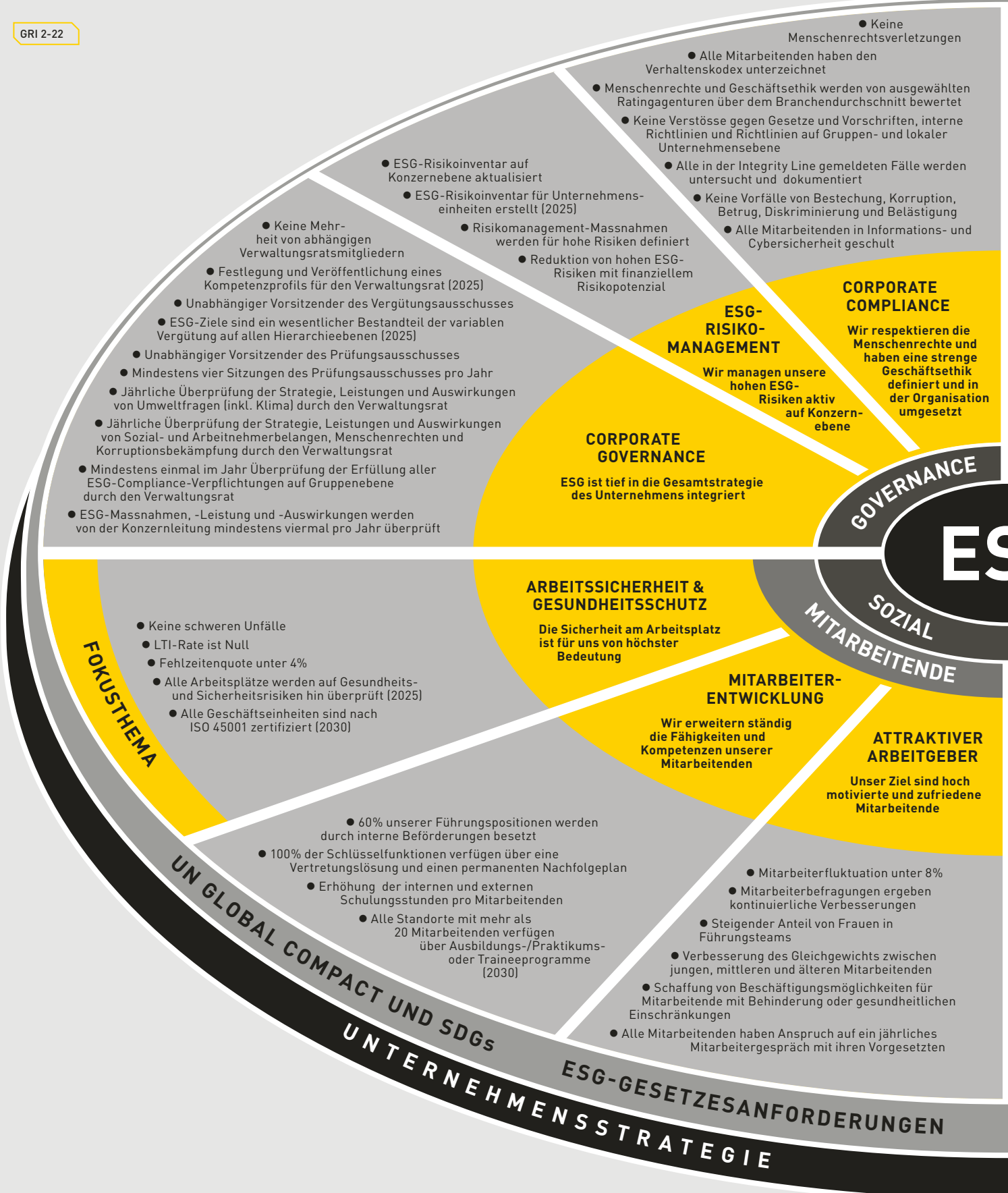
Im Rahmen der Konzeptentwicklung zum Nachhaltigkeitsmanagement haben wir grossen Wert auf die Ausformulierung konkret messbarer Ziele und steuerungsrelevanter Leistungskennzahlen (KPIs) gelegt. Qualitative und quantitative Ziele sowie die damit verbundenen Fristen haben wir in unseren aktualisierten ESG-Richtlinien schriftlich festgelegt, den jeweiligen betrieblichen Anwendungsbereich definiert und Verantwortlichkeiten sowie Kontroll-, Bewertungs- und Berichtszyklen bestimmt. Jede ESG-Richtlinie ist vom Chief Executive Officer und Chief Financial Officer unterschrieben. Dies verdeutlicht die Bedeutung als strategisches und operatives Grundlagedokument für die nachhaltige Entwicklung bei Interroll.

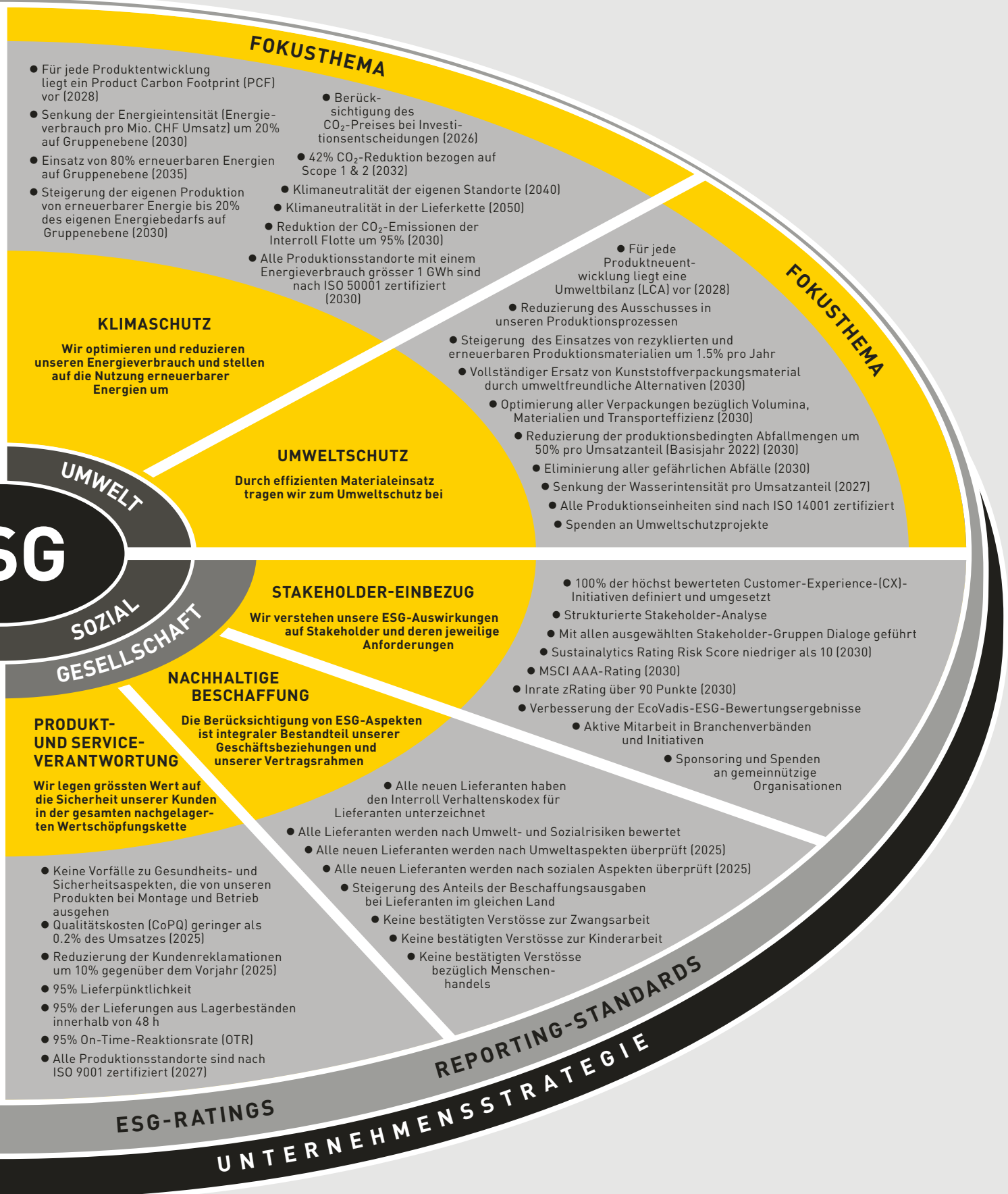
Aktuell elf ESG-Richtlinien liegen somit zu allen im Rahmen des Reviews der Wesentlichkeitsanalyse 2023 als prioritär identifizierten wesentlichen Themen vor. Der beschrittene Prozess gemäss GRI-Standards hierzu – insbesondere der Beteiligungsprozess von Stakeholdern – ist ab Seite 14 erläutert worden. Diese ESG-Richtlinien in unseren drei Handlungsfeldern «Umwelt», «Soziales» und «Governance» des Nachhaltigkeitskontexts sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt. In jeder ESG-Richtlinie sind weiterhin die spezifischen Zielbeiträge 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 und auch zu jedem wesentlichen Thema.

Die ESG-Richtlinien sind öffentlich einsehbar unter <https://www.interroll.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsmanagement/>. 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 Ziele, die wir in kürzerer oder auch längerer Frist erreichen wollen. Diese sind in den ESG-Richtlinien konkret festgehalten und darüber erstatten wir in jedem wesentlichen Thema Bericht.

ESG-STRATEGIEFELDER

GRI 2-22





PRIORITÄTEN ZU DEN WESENTLICHEN THEMEN

GRI 2-23
GRI 2-24

964 OR

Interroll ist ein von einer flachen und agilen Managementstruktur geprägtes Unternehmen, das auf die Stärke der Übernahme von Verantwortung in lokalen Geschäftseinheiten setzt. Daher ist es für die gruppenweite Weiterentwicklung von grosser Bedeutung, besondere Fokusthemen zur planvollen Umsetzung vor Ort festzulegen. Von den elf wesentlichen Themen (siehe Seite 16), die unsere nachhaltige Geschäftsentwicklung massgeblich bestimmen, werden die folgenden drei mit besonderer Priorität 2024 verfolgt und sind als Fokusthemen ins Zentrum unserer Entwicklungsagenda gesetzt: «Klimaschutz», «Umweltschutz» und «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz»

KLIMASCHUTZ UMWELTSCHUTZ ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

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 Lieferkettenaspekten ermessen kann, speziell im Hinblick auf die Menschenrechte. Zu diesen Themen haben wir ebenfalls entsprechende Pläne erstellt und konkrete Schritte eingeleitet, obwohl die Handlungspriorität nicht in dem Masse wie zu den Top-3-Themen ausgeprägt erscheint.

ZIELBEITRÄGE ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

GRI 2-24

964 OR

Interroll liefert vielfältige Beiträge zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs). Auf die inhaltlichen Aspekte gehen wir in den Kapiteleinstiegen der Handlungsfelder aus den ESG-Bereichen sowie zu jedem wesentlichen Thema spezifisch ein.

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

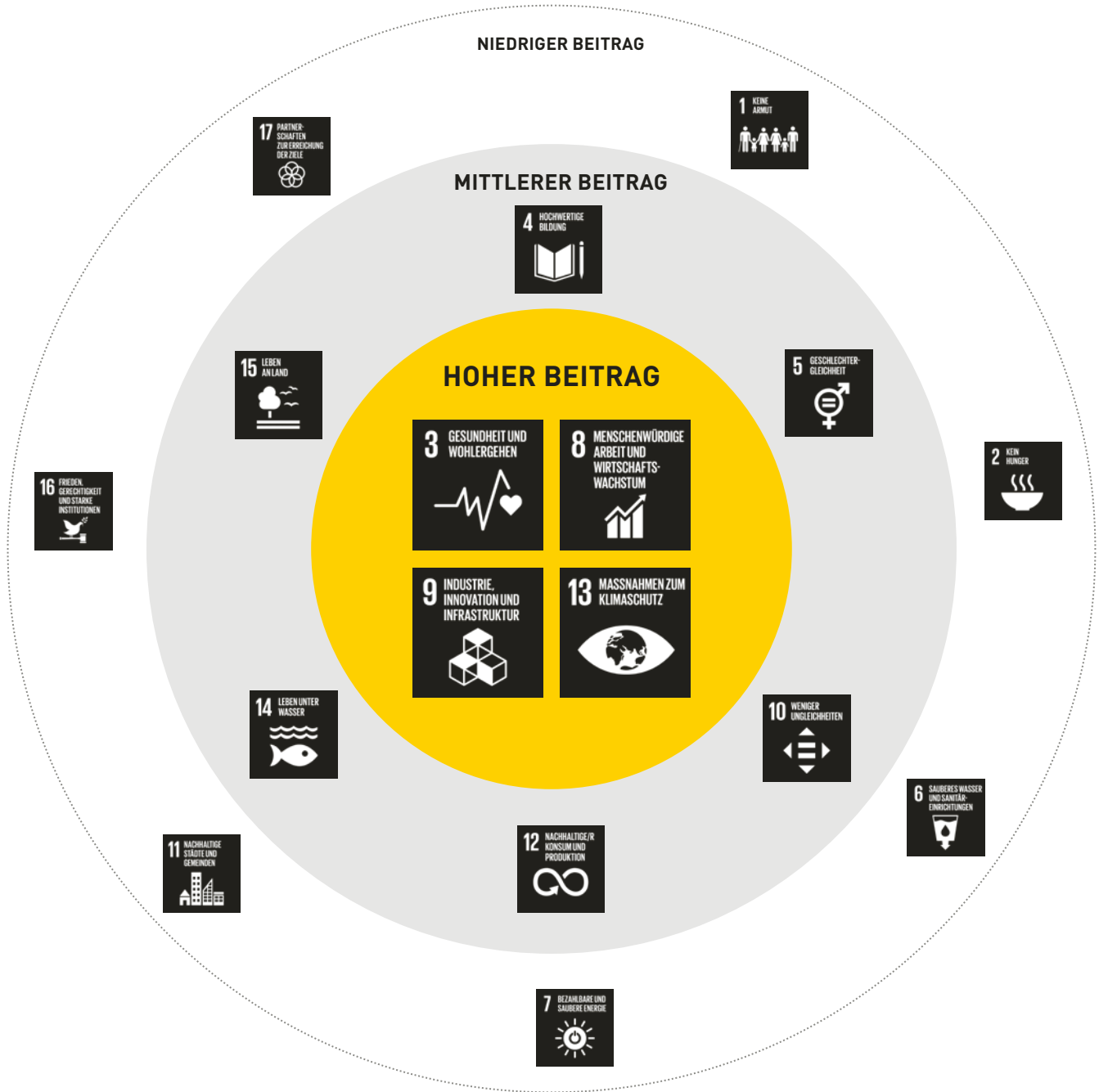
Die Kongruenz unserer stark ausgeprägten SDG-Zielbeiträge mit drängenden globalen Themen zeigt uns die im Kern strategisch richtig angelegte Unternehmensentwicklung und eine Übereinstimmung mit international vereinbarten Entwicklungszielen. Interroll kann und will innerhalb des eigenen, definierten Geschäftsmodells 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 mit unmittelbaren 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. Dies stellen wir im wesentlichen Thema Klimaschutz und im Handlungsfeld Soziales ausführlich dar. 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, in der nachfolgenden 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.



GOVERNANCE

CORPORATE GOVERNANCE	30
ESG-RISIKOMANAGEMENT	37
CORPORATE COMPLIANCE	43

**GUTE
UNTERNEHMENS-
FÜHRUNG
GEWÄHRLEISTEN**

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.

Selbstverpflichtung

GRI 2-23

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 «Governance» 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 unsere sozialen, ökologischen sowie ethischen Ansprüche erfüllen.

Korruptionsprävention

GRI 205-2

964 OR

Unter Korruptionsprävention fällt einerseits die Bekämpfung der Vorteilsgewährung für schweizerische oder fremde Amtsträger und andererseits die aktive Bestechung und passive Bestechlichkeit von Privatpersonen. Darunter 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 korrekt 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 2023 und 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 Handlungsfeld «Governance» liefern wir Zielbeiträge zu folgenden Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen:

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT



Unsere Beiträge zum SDG 8 «Menschenwürdige Arbeit» umfassen faire Arbeitspraktiken, wie angemessene Löhne, sichere Arbeitsbedingungen und Chancengerechtigkeit. Durch die Einhaltung internationaler Arbeitsstandards und die Förderung von Vielfalt und Inklusion können wir Aspekte der sozialen Gerechtigkeit unterstützen. Investitionen in Aus- und Weiterbildung stärken die Qualifikation unserer Mitarbeitenden und tragen zur Steigerung der Produktivität bei. Eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern fördert faire Handelspraktiken. Durch diese Aspekte guter Unternehmensführung trägt Interroll aktiv zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit, wirtschaftlichen Wachstums und nachhaltiger Entwicklung bei.

FRIEDE, GERECHTIGKEIT UND STÄRKUNG VON INSTITUTIONEN



Interroll trägt mit transparenten und verantwortungsbewussten Geschäftspraktiken, die Korruption zu verhindern suchen, zum SDG 16 bei. Das Implementieren von internen Kontrollmechanismen, Ethikgrundsätzen, Verhaltensrichtlinien und Schulungen für Mitarbeitende hierzu sind uns wichtig. Der Schutz der Menschenrechte, das Einhalten von Arbeitsnormen und der Dialog mit Arbeitnehmervertretungen stellen weitere Beiträge dar. Interroll hat ein modernes Hinweisgebersystem mit kontinuierlicher Erreichbarkeit und strukturierten Prozessabfolgen und Verantwortlichkeiten implementiert.

CORPORATE GOVERNANCE

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Als Lieferant von Produkten und Systemlösungen stammt der Grossteil unserer Emissionen aus Scope 3. Mit anderen Worten: alle indirekten Treibhausgasemissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, mit Ausnahme der Emissionen aus eingekaufter Energie, die zu Scope 2 gehören. Die bei weitem grösste Kategorie sind die Emissionen während der Lebensdauer der Produkte beim Endverbraucher, gefolgt von den für die Herstellung der Waren eingekauften Materialien. Die grössten Hebel, um zu einer nachhaltigeren Zukunft beizutragen, sind daher die Senkung des Energieverbrauchs unserer Produkte und der Kauf nachhaltigerer Materialien – beides können wir direkt beeinflussen.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Gemeinsam mit dem CEO bin ich Botschafter für Nachhaltigkeit in der Konzernleitung und wir sorgen gemeinsam dafür, dass Nachhaltigkeit nicht nur als Eckpfeiler in der Konzernstrategie verankert ist, sondern auch effektiv umgesetzt wird. Ich bin auch in der Konzernleitung für das Thema verantwortlich und der Director of Sustainability & Compliance berichtet direkt an mich. Es ist unsere Aufgabe, das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen im gesamten Konzern zu schärfen. Auch die lokalen Controller in den Tochtergesellschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Erfassung von Nachhaltigkeitsdaten und KPIs.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Schnelligkeit, Qualität und Einfachheit sind unsere Prinzipien, und wir verfolgen auf lange Sicht eine Strategie, die langfristiges Denken fördert. Das spiegelt sich auch in unserer Entscheidungsfindung wider. Gleichzeitig verfügt die Gruppe über eine stark dezentralisierte Organisation mit sehr flachen Hierarchien, die eine klare Verantwortlichkeit, effektive Kommunikation und Transparenz fördert und die Flexibilität bietet, schnelle Entscheidungen zu treffen und sich rasch an veränderte Umstände anzupassen – wobei wir uns immer auf die langfristigen Folgen konzentrieren und nicht auf die kurzfristigen Auswirkungen.

Heinz Hösli, Chief Financial Officer

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



Unterziel 16.6: Aufbau von leistungsfähigen, rechenschaftspflichtigen und transparenten Institutionen

Wir tragen zum Erreichen des genannten Teilziels bei, indem wir transparente Geschäftspraktiken fördern, Korruptionsbekämpfung stärken und uns in Verbänden und Initiativen der Gesellschaft engagieren. Implementierung ethischer Standards, Schulungen zur Integrität und die transparente, aussagekräftige Berichterstattung über unsere gesellschaftliche Verantwortung tragen zur Stärkung rechenschaftspflichtiger Institutionen bei.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Die verantwortungsbewusste und zukunftsorientierte Unternehmensführung von Interroll stärkt die Resilienz des Geschäftsmodells und somit die langfristige Fähigkeit zur Wertsteigerung des Unternehmens. Corporate Governance umfasst bei Interroll das gesamte System der Leitung und Überwachung des Unternehmens. Dazu zählen seine Organisation, Werte, geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien sowie interne und externe Kontroll- und Überwachungsmechanismen. Gute und inhaltlich klar verknüpfte Corporate Governance gewährleistet eine verantwortungsvolle, auf Effizienz und Effektivität ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Sie fördert das Vertrauen in Interroll bei Finanzmärkten, Kunden und weiteren Geschäftspartnern, aber auch bei Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit.

Um Redundanzen mit der Finanzberichterstattung zu vermeiden, gehen wir gezielt auf die Berichtserfordernisse gemäss GRI-Standards und Art. 964 OR im Nachhaltigkeitskontext und in den gesetzlichen Transparenzvorgaben für die nichtfinanzielle Berichterstattung ein. Den regulatorischen Erfordernissen für die Finanzberichterstattung kommen wir mit entsprechenden Inhalten im Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts 2023 ab Seite 11 nach.

964 OR

Unsere Unternehmensführung deckt den Kontext von Menschenrechten, Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie Korruptionsbekämpfung und ethischem Verhalten in einer Reihe von spezifischen ESG-Richtlinien ab. Der Klimaschutz spielt dabei als drängendes gesellschaftliches Thema eine hervorgehobene Rolle und wird in die unternehmensstrategischen Entwicklungen umfassend miteinbezogen.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 2-9
GRI 2-12
GRI 2-23
GRI 2-25
GRI 3-3

964 OR

Mit unserem Corporate-Governance-Managementansatz verpflichten wir uns zu guter Unternehmensführung, indem wir einen Rahmen von organisatorischen Regeln definieren, um stets verantwortungsvolles Handeln sicherzustellen. Hierzu implementieren wir die notwendigen Vorgaben und Strukturen, um unserer Verantwortung in Bezug auf rechtliche, regulatorische, vertragliche und selbst auferlegte ESG-Verpflichtungen belegbar und transparent gerecht zu werden.

Dies umfasst die strukturierte Kommunikation und Bewertung sowie die Kontrollen und Gegenkontrollen der obersten Führungsgremien. Dazu sind drei Ausschüsse bestimmt:

1. Der Prüfungsausschuss nimmt die Prüfungsberichte der lokalen Revisionsstellen und des Konzernprüfers entgegen und bereitet die diesbezügliche Berichterstattung an den Verwaltungsrat vor. Der Prüfungsausschuss überzeugt sich dabei insbesondere davon, dass die Konzerngesellschaften regelmässig geprüft werden. Der Prüfungsausschuss ordnet lokale interne Revisionen an und revidiert deren Berichte. Der Ausschuss lässt sich mehrmals im Jahr über die durchgeführten und geplanten Revisionen informieren. Er prüft Anträge zur Verbesserung der Revisionstätigkeit. Der Prüfungsausschuss unterbreitet dem Gesamtverwaltungsrat seine Vorschläge zum Entscheid.
2. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss legt die Gesamtvergütung des Geschäftsführers (CEO), der Mitglieder der Konzernleitung sowie des Verwaltungsrates dem Verwaltungsrat zum Entscheid vor. In Bezug auf den variablen Gehaltsanteil der Konzernleitung legt er auf Antrag des CEO zu Jahresbeginn die Ziele fest. Ferner schlägt der Ausschuss dem Verwaltungsrat die Bedingungen für das Aktienbeteiligungsprogramm vor. Das Vergütungssystem ist im Vergütungsbericht auf den Seiten 25 bis 35 des vorliegenden Geschäftsberichts geschildert.

GRI 2-14

3. Der Nachhaltigkeitsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Beratung über die Nachhaltigkeitsstrategie, Ziele, Initiativen und Gesetze zu ESG-Themen und überwacht die nachhaltige Entwicklung der Interroll Gruppe. Er überprüft die langfristigen qualitativen und quantitativen Zielsetzungen zu Umwelt, Sozial und Governance («ESG») sowie die jährliche ESG-Risikoinventur und legt diese dem Verwaltungsrat zum Entscheid vor. Der Nachhaltigkeitsausschuss bewertet die Vollständigkeit und Genauigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung und überwacht die Fortschritte bei den eingeleiteten Initiativen und der Zielerreichung. Er unterbreitet dem Gesamtverwaltungsrat seine Vorschläge zum Entscheid.

964 OR

GRI 2-17

GRI 2-19

Wir sichern die Sachkompetenz, die funktionale Struktur und die umfassende Integrität unseres Verwaltungsrates und streben danach, die Relevanz und Qualität der definierten Kontrollprozesse auf höchstem Niveau zu halten. Hierzu zielen wir darauf ab, im Verwaltungsrat keine Mehrheit von abhängigen Verwaltungsratsmitgliedern zu haben. Wir überprüfen und passen unsere Vergütungsstandards für Führungskräfte regelmässig an und berücksichtigen ab 2025 dabei ESG-Kriterien für alle Führungskräfte.

964 OR

ESG-Aspekte sind tief in die Gesamtstrategie des Unternehmens integriert. Unsere Corporate Governance beinhaltet deshalb in der Konsequenz die Verantwortung der obersten Entscheidungsebene auch für den ESG-Kontext. Der Verwaltungsrat überprüft deshalb einmal im Jahr die ESG-Strategie samt ESG-Risiken und die Wirksamkeit ergriffener Massnahmen der Gruppe. Dies jeweils in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung. Jährlich findet eine Überprüfung der Erfüllung aller ESG-Compliance-Verpflichtungen auf Konzernebene durch den Verwaltungsrat statt.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Der Verwaltungsrat trägt die oberste Verantwortung für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen der Corporate Governance in die Gesamtstrukturen des Unternehmens. Die operative Umsetzung ist an die Konzernleitung delegiert. Gemeinsam stellen sie sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews für alle Führungsebenen und -bereiche klar definiert sind.

Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Corporate Governance» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

ESG-Massnahmen, -Leistung und -Auswirkungen werden von der Konzernleitung mindestens viermal pro Jahr überprüft.

GRI 2-14

Der Prozess zur Beurteilung von Risiken bezüglich der Interroll Corporate-Governance-Strukturen erfolgt im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und liegt, wie die damit verbundene Berichterstattung an den Verwaltungsrat, in der Verantwortung des CFO. Die Berichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

964 OR	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
	Keine Mehrheit von abhängigen Verwaltungsratsmitgliedern	Anteil der abhängigen Verwaltungsratsmitglieder	%	50	50	Fortlaufend
	Festlegung und Veröffentlichung eines Kompetenzprofils für den Verwaltungsrat	Kompetenzprofil definiert und veröffentlicht	Ja / Nein	Nein	Nein	2025
	Unabhängiger Vorsitzender des Vergütungsausschusses	Ist der Vorsitzende des Vergütungsausschusses unabhängig?	Ja / Nein	Ja	Ja	Jährlich
	ESG-Ziele sind ein wesentlicher Bestandteil der variablen Vergütung auf allen Hierarchieebenen.	ESG-Ziele sind Teil der variablen Vergütung	Ja / Nein	Nein	Nein	2025
	Unabhängiger Vorsitzender des Prüfungsausschusses	Ist der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig?	Ja / Nein	Ja	Ja	Jährlich
	Mindestens vier Sitzungen des Prüfungsausschusses pro Jahr	Anzahl der Sitzungen des Prüfungsausschusses	Anzahl	5	7	Jährlich
	Jährliche Überprüfung der Strategie, Leistungen und Auswirkungen von Umweltfragen (inkl. Klima) durch den Verwaltungsrat	Jährliche Überprüfung durchgeführt	Ja / Nein	Nein	Nein	Ab 2024
	Jährliche Überprüfung der Strategie, Leistungen und Auswirkungen von Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Menschenrechten und Korruptionsbekämpfung durch den Verwaltungsrat	Jährliche Überprüfung durchgeführt	Ja / Nein	Nein	Nein	Ab 2024
	Mindestens einmal im Jahr Überprüfung der Erfüllung aller ESG-Compliance-Verpflichtungen auf Gruppenebene durch den Verwaltungsrat	Mindestens eine Überprüfung durchgeführt	Ja / Nein	Nein	Nein	Jährlich ab 2024
	ESG-Massnahmen, -Leistungen und -Auswirkungen werden von der Konzernleitung mindestens viermal pro Jahr überprüft.	Mindestens vier Überprüfungen durchgeführt	Ja / Nein	Nein	Nein	Jährlich ab 2024

**CHANCEN UND RISIKEN
DER CORPORATE GOVERNANCE**

GRI 3-3
GRI 2-25

964 OR

Die Risikoanalyse zur Corporate Governance ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Berichtsanforderungen, die die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz zu erfüllen hat. Im Zentrum stehen auch hier ganzheitlich der Schutz der Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Umwelt- und Klimabelange sowie die Korruptionsbekämpfung.

Die Risikoanalyse hilft uns dabei, potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. Den drei definierten Risikoklassen entsprechend können die identifizierten Risiken wie folgt eingeordnet werden:

ESG-Risikokategorie «hoch»

- Investorenrückzug: Investoren vermeiden Unternehmen mit unzureichender Corporate Governance
- Ungenügende Sachkompetenz der obersten Organe zur Beurteilung von ESG-Risikofaktoren für das Unternehmen und bezüglich ESG-Managementleistung und Massnahmeneffizienz
- Widerstand in der Unternehmenskultur: geringe Umsetzungsbereitschaft zu ESG-Managementansätzen

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Unzureichende Wahrnehmung von Organfunktionen
- Diversität in Organen: Risiko der Ratingverschlechterung sowie Konsequenzen seitens Investoren aus nicht ausreichender Erfüllung bezüglich eigener Vorgaben oder Best Practice im Sektor

ESG-Risikokategorie «gering»

- Nichteinhalten von regulatorischen Anforderungen, die zunehmend komplexer und dadurch anspruchsvoller werden
- Nichteinhalten der eigenen Werte auf Führungsebene zieht Reputationsschäden nach sich

Nachfolgend stellen wir die konkret ergriffenen Massnahmen zur Steuerung unserer Corporate Governance dar.

STATUS, MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

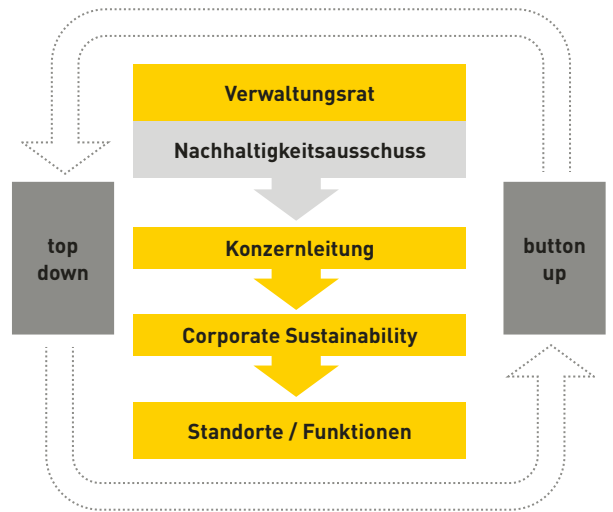
Nachhaltigkeitsausschuss

GRI 2-9

964 OR

Mit der letzten Sitzung des Verwaltungsrates im Jahr 2023 hat Interroll die Einrichtung eines zweiköpfigen Nachhaltigkeitsausschusses beschlossen. In mindestens zwei Sitzungen pro Jahr berichten der CEO, der CFO und der Director Corporate Sustainability & Compliance dem Nachhaltigkeitsausschuss über die nachhaltige Entwicklung und Zielerreichung der Interroll Gruppe.

Governance-Struktur Nachhaltigkeitsmanagement



**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 werden im Kapitel Corporate Governance des Geschäftsberichts 2023 ab Seite 11 im Detail beschrieben.

**Delegation der Verantwortlichkeiten,
Beaufsichtigung des Managements und
Berichterstattung**

GRI 2-13

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

GRI 2-14

Der Verwaltungsrat nimmt Zwischenergebnisse zu operativen Massnahmen zur Kenntnis und legt den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, inklusive des Berichts über nichtfinanzielle Belange, der Generalversammlung zur Genehmigung vor.

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 Investoren, 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 ab 2024 durch die oben beschriebenen regelmässigen Informationszyklen und durch den Austausch mit dem im Jahr 2023 eingerichteten Nachhaltigkeitsausschuss. Die Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans erfolgt durch die Analyse diesbezüglicher Ergebnisse von externen Ratings (siehe Seite 89 bis 93).

Vergütungspolitik, Verfahren zur Festlegung der Vergütung, jährliche Gesamtvergütungsquote

GRI 2-19
GRI 2-20
GRI 2-21

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 – betrug 15.2 (2022: 15.3). 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.

ESG-RISIKOMANAGEMENT

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Interroll engagiert sich für Umwelt-, Sozial- und Governance-Prinzipien (ESG), insbesondere im Hinblick auf den Klimawandel. Wir gestalten unsere Produkte, Plattformen und Lösungen energieeffizient, um unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren. Interroll unterstützt die ökologische Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Sozial- und Governance-Praktiken durch seine Strategien. Wir dekarbonisieren unseren eigenen Betrieb, um globale Standards zu erfüllen, und verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der nicht nur Umwelt-, sondern auch Sozial- und Governance-Themen berücksichtigt, um eine nachhaltigere und ethischere Zukunft zu schaffen.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Die Nachhaltigkeitsabteilung von Interroll ist entscheidend für unser ESG-Engagement. Wir arbeiten mit anderen Funktionen zusammen, um Strategien zur Verringerung unserer Umweltauswirkungen, zur Förderung der sozialen Verantwortung und zur guten Unternehmensführung zu entwickeln und umzusetzen. Wir unterstützen und leiten die Einheiten und Funktionen des Unternehmens und bieten Fachwissen für die Integration von ESG in ihre Strategien, Prozesse und tägliche Arbeit. Ausserdem unterstützen wir den Verwaltungsrat und die Konzernleitung bei ESG-Entscheidungen. Damit übernehmen wir den Lead für die Dekarbonisierungs- und Nachhaltigkeits-Roadmap, um sie an globale Standards anzupassen und eine ganzheitliche, nachhaltige und ethische Unternehmenskultur zu schaffen.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Interroll setzt auf langfristige Nachhaltigkeit und Widerstandsfähigkeit, indem ein umfassender Ansatz zur Identifizierung, Bewertung und zum Management von Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG) und deren Auswirkungen verfolgt wird. Im Einklang mit der Verpflichtung von Interroll zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken werden dann proaktiv Massnahmen zur Minderung dieser Risiken umgesetzt. Dieser Rahmen für das ESG-Risikomanagement bietet nicht nur Schutz vor potenziellen Herausforderungen, sondern fördert auch eine widerstandsfähige Organisationsstruktur. Durch die Integration ethischer Überlegungen und nachhaltiger Praktiken ist Interroll gut positioniert, um in einer sich schnell entwickelnden globalen Landschaft erfolgreich zu sein und einen positiven und dauerhaften Einfluss auf das Unternehmen und die Gesellschaft zu nehmen.

Patrick Wedewardt, Director Corporate Sustainability & Compliance

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



SDG 8.1: Nachhaltiges Wirtschaftswachstum

Nachhaltiges Wirtschaftswachstum kann nur unter Implementierung eines strukturierten Managements von Chancen und Risiken im Wettbewerbsumfeld gelingen. Das Interroll ESG-Risikomanagement berücksichtigt dazu Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren. Dies ermöglicht eine bessere Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Unternehmensstrategie und trägt gesamtwirtschaftlich zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Produktivität und Wohlstand bei.

SDG 16.6: Aufbau von leistungsfähigen, rechenschaftspflichtigen und transparenten Institutionen

Durch die Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in unsere Risikobetrachtungen und Geschäftspraktiken trägt Interroll dazu bei, Korruption, Bestechung und Compliance-Verstöße zu bekämpfen. Dies fördert Integrität und Transparenz im Wettbewerb und die Stärkung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken.

EINORDNUNG

GRI 3-3

964 OR

Ein gutes ESG-Risikomanagement für Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte bedeutet für uns, dass wir unser Geschäftsmodell, seine materiellen und immateriellen Leistungen und die legitimen Interessen unserer Stakeholder schützen. Unternehmensweit wird ein strukturiertes ESG-Risikomanagement aufgebaut, um unsere strategischen und operativen ESG-Risiken zu erkennen, negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu mindern und positive Potenziale für die operative und finanzielle Resilienz von Interroll zu nutzen. Mit einem leistungsfähigen ESG-Risikomanagementsystem erhöhen wir die Zukunftschancen unseres Unternehmens.

Ein funktionierendes ESG-Risikomanagement bedeutet für uns, dass wir unser Geschäftsmodell, unsere operative Leistungsfähigkeit, unsere Lieferkette, unsere Kundenbeziehungen sowie die berechtigten Interessen weiterer Stakeholder schützen. Dazu gehört es, die relevanten ESG-Risiken zu identifizieren, zu evaluieren, ihr Wirkungspotenzial zu verstehen und zu priorisieren.

Ein wichtiges Ziel von Interroll ist es, ESG-Risiken auch im Interesse unserer Stakeholder aktiv zu managen. Daher erweitern wir unser aktives, bestehendes Risikoinventar um die Identifizierung von ESG-Risiken bezüglich der Belange Umwelt, Klima, Soziales und Arbeitnehmer sowie Korruptionsaspekten, Beschaffung aus Konfliktregionen und die Einhaltung von Menschenrechten.

Das ESG-Risikomanagement auf Konzernebene unterstützt unseren strategischen und operativen Entscheidungsprozess, stärkt unsere Governance und überwacht die mit unserem Geschäftsmodell verbundenen Aspekte. Die Konzernleitung führt jedes Jahr eine systematische Analyse der ESG-Risiken durch.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3

GRI 2-25

964 OR

Mit einem gut konzipierten und funktionierenden ESG-Risikomanagementsystem erhöhen wir die Widerstandsfähigkeit unseres Unternehmens, indem wir auf systemische Risiken rechtzeitig reagieren können. Damit schützen wir insbesondere auch die legitimen Interessen aller internen und externen Stakeholder, die wir – wie unsere strategischen und operativen ESG-Risiken – ebenfalls identifizieren, bewerten und nach Prioritäten geordnet steuern. Daher überprüfen wir auf Konzernebene unser Geschäftsrisikoinventar jährlich auf ESG-Risiken. In Ergänzung zu den bestehenden Prozessen arbeiten wir an der Erstellung von strukturierten Risikoinventaren auf Ebene der selbstständigen Unternehmenseinheiten mit dem Ziel, dies im Jahr 2025 zu realisieren. Damit wird das gruppenweite ESG-Risikomanagement und unsere strategischen Entscheidungsprozesse durch schnelle operative Reaktionsfähigkeit unterstützt.

Für Interroll ist es wichtig, unsere ESG-Risiken aktiv zu managen. Für die gesamte Interroll Gruppe sind deshalb qualitative und quantitative Ziele definiert und bis zu den ausgewiesenen Terminen zu erreichen. Dies betrifft besonders alle identifizierten hohen Risiken, denen mit Massnahmen zur Risikominderung entgegengewirkt wird. Dadurch tragen wir zur Reduktion der ESG-bezogenen finanziellen Risiken bei.

Für jeden Interroll Standort sollen spezifische Umsetzungspläne entwickelt werden, um die Ziele auf der Grundlage ihrer individuellen Ausgangssituation zu erreichen.

Im Fokus unseres ESG-Risikomanagements stehen insbesondere die nach Art. 964 OR verlangten Themen der Sozial-, Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie Korruptionsaspekte und die Einhaltung von Menschenrechten.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen des ESG-Risikomanagements in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «ESG-Risikomanagement» und dessen Beurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Bewertung hierzu zu verfügen.

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll ist der CFO für das ESG-Risikomanagement und dessen Berichterstattung zuständig. Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964a OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132). Die operative Umsetzung und Leistungserbringung durch die rechtlichen Einheiten werden an die lokalen Geschäftsführungen delegiert.

Aspekten erweitert. Governance und Compliance des ESG-Risikomanagements wurden geschärft.

ESG-Risikoinventur

GRI 2-25

Die diesjährige Inventur bezüglich ESG-Risiken ist erstmalig auf der Basis einer konsolidierten Betrachtung der für die Interroll Holding AG wesentlichen Themen erfolgt. Die Durchführung unterlag der zuständigen Konzernfunktion Finanzen unter der Leitung des Chief Financial Officer (CFO).

Auf der Basis der Zielsetzungen unserer aktuell gültigen Richtlinie zum ESG-Risikomanagement werden wir das ESG-Risikomanagement so weiterentwickeln, dass wir für 2025 eine Risikoinventur auf der Ebene der einzelnen rechtlichen Einheiten durchführen und anschliessend gruppenweit konsolidieren können. In der Schweiz und in Spanien werden über die Managementsysteme nach ISO 14001 und 45001 ESG-Risikofaktoren bereits berücksichtigt.

964 OR

Die Vorgehensweise orientiert sich an den gemäss Art. 964b OR definierten Belangen der nichtfinanziellen Berichterstattung, die Rechenschaft gibt über Umwelt-

964 OR

Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
ESG-Risikoinventar auf Konzernebene aktualisiert	ESG-Risikoinventar auf Konzernebene aktualisiert?	Ja / Nein	Ja	k. A.	Jährlich
ESG-Risikoinventar für Unternehmenseinheiten erstellt	Anzahl lokaler Unternehmenseinheiten mit etabliertem ESG-Risikoinventar	Anzahl	2	k. A.	2025
Risikomanagement-Massnahmen werden für hohe Risiken definiert	Anteil der als hoch klassifizierten ESG-Risiken mit definierten Risikomanagement-Massnahmen	%	100	k. A.	Jährlich
Reduktion von hohen ESG-Risiken mit finanziellem Risikopotenzial	Anteil der als hoch klassifizierten ESG-Risiken mit reduziertem finanziellem Risikopotenzial nach Massnahmen	%	0	k. A.	Jährlich

STATUS, MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

GRI 3-3

964 OR

Die Konzernleitung 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.

2023 wurde der Risikomanagementprozess auf Konzernebene um eine spezifische Betrachtung von ESG-

belange, insbesondere die CO₂-Ziele, über Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung der Korruption. Der Aspekt «Beschaffung von Rohstoffen aus Konfliktregionen» ist für die Interroll zurzeit nicht von signifikanter Bedeutung.

Aufgrund der 2021/22 erfolgten Wesentlichkeitsanalyse und deren Review 2023 wurde folgende Zuordnung der identifizierten wesentlichen Themen der Interroll zu den Belangen aus oben genanntem Artikel vorgenommen. Es wurde festgestellt, dass die gesetzlich vorgegebenen Belange hierdurch abgedeckt sind:

964 OR	Wesentliche Themen	Belange nach Artikel 964 OR
	Umweltschutz Klimaschutz Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Umweltbelange, insbesondere Klimaschutz
	Produkt- und Serviceverantwortung Nachhaltige Beschaffung Stakeholder-Einbezug Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Sozialbelange – Schutz der Stakeholder-Interessen
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Attraktiver Arbeitgeber Mitarbeiterentwicklung Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Arbeitnehmerbelange
	Nachhaltige Beschaffung Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Achtung der Menschenrechte
	Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Bekämpfung der Korruption

In der ESG-Risikoanalyse wurden die in der Richtlinie zum ESG-Risikomanagement formulierten Zielsetzungen einerseits als Grundlage hinzugezogen, um Risikoaspekte konkreter zu betrachten und zu bewerten. Darüber hinaus wurden in einem Arbeitsprozess unter Einbezug

- des Chief Executive Officer, verantwortlich für den Strategieeinbezug auf Konzernebene,
- des Chief Financial Officer, verantwortlich für das konsolidierte Risikomanagement,
- des Director Corporate Sustainability & Compliance, zuständig für ESG-Aspekte und von externen ESG-Fachexperten

weitere Risikoaspekte aus dem ESG-Kontext identifiziert, die signifikante Auswirkungen auf den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage des Unternehmens haben können.

Als weitere Schritte erfolgten die Beschreibung jedes der identifizierten Risiken und die Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeiten und *Folgen vor Ergreifen von Massnahmen* auf der Basis historischer Daten (bisherige Schadenereignisse) und Expertenmeinungen. Dies wird im besonderen internen Bericht zum ESG-Risikoinventar detailliert beschrieben.

Jedes identifizierte Einzelrisiko wurde untersucht und eingeordnet. Die zukünftige Grundlage für die ESG-

Risikosteuerung und Massnahmenplanung der Interroll Holding AG bilden die lokal ermittelten und auf Gruppenebene konsolidierten ESG-Risiken und deren beurteilbare Einflussfaktoren. Die Qualität und Aussagekraft der Informationen beeinflussen die Wirkrichtung von bestehenden Massnahmen und bestimmen zukünftige Entscheidungen. Das ESG-Risikomanagement soll neben der Offenlegung aller wesentlichen Risiken vor allem den kontrollierten Umgang mit Risiken ermöglichen und dazu beitragen, die Eintrittswahrscheinlichkeiten von Risiken zu verringern. Kernstück ist die sogenannte ESG-Risikoinventur, in der alle wesentlichen ESG-Risiken sowie allgemeine externe und Risiken aus der internen Unternehmensorganisation und -kultur systematisch erfasst werden.

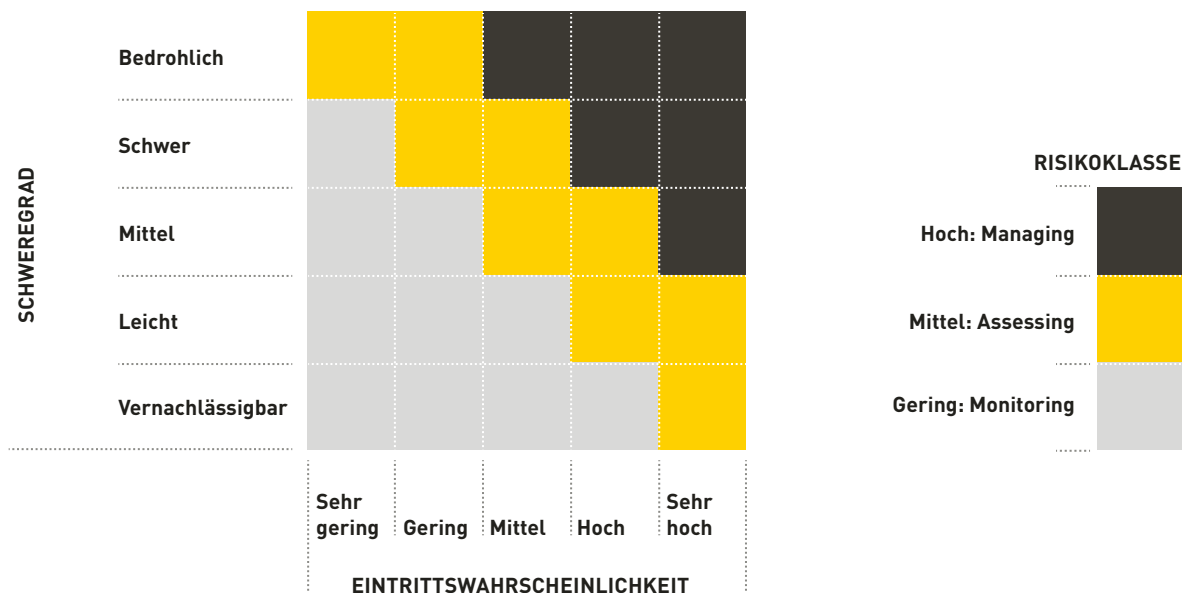
In einer Matrix-Darstellung (ESG-Risiko-Heatmap) werden bei der Risikoinventur zwei Vektoren gegenübergestellt:

- zum einen die Eintrittswahrscheinlichkeit, also die Wahrscheinlichkeit, mit der sich ein bestimmtes Ereignis oder eine Entwicklung realisiert,
- zum anderen das Schadensausmass und somit die Schwere der möglichen Folgen, falls ein solches Ereignis eintreten sollte.

Ferner wird die Risikoinventur zukünftig konkrete Massnahmen zur Vermeidung oder Verminderung der einzelnen Risiken enthalten und die Risiken in ihrer Gesamtheit bewerten. In einem zweiten Schritt werden

die Risiken somit abermals auf die Risikoeintrittswahrscheinlichkeit und deren *Folgen nach Gegenmassnahmen* hin überprüft und bewertet.

Die Matrix stellt sich wie folgt dar:



Bewertung von ESG-Risiken

GRI 2-25
GRI 201-2

964 OR

Hierzu wurde in einem ersten Schritt der gängige Ansatz der quantitativen Bewertung gewählt, um die Eintrittswahrscheinlichkeiten und das Schadensausmass auf einer fünfteiligen Skala zu ermitteln. Die Eintrittswahrscheinlichkeiten vor Ergreifen von Massnahmen wurden in die Kategorien sehr gering, gering, mittel, hoch, sehr hoch mit den aufsteigenden Faktoren von 1 bis 5 eingeteilt.

Die Bewertung des Schadensausmasses als Auswirkung auf das EBIT wurde wie folgt kategorisiert:

- Faktor 1: Vernachlässigbar – wirtschaftliche Auswirkung kleiner 500'000 CHF
- Faktor 2: Leicht – wirtschaftliche Auswirkung 500'000 CHF bis 1'000'000 CHF
- Faktor 3: Mittel – wirtschaftliche Auswirkung 1'000'000 CHF bis 10'000'000 CHF
- Faktor 4: Schwer – wirtschaftliche Auswirkung 10'000'000 CHF bis 50'000'000 CHF
- Faktor 5: Bedrohlich – wirtschaftliche Auswirkung grösser 50'000'000 CHF

Die Klassifizierung der Risiken erfolgte qualitativ in die Kategorien gering, mittel und hoch.

Gering: Bewertungsergebnis von 1 – 6

Mittel: Bewertungsergebnis von 5 – 12

Hoch: Bewertungsergebnis von 15 – 25

Die ESG-Risiken im oberen rechten Bereich der Heatmap werden somit als potenziell hoch eingeschätzt. Als Besonderheit ist zu erwähnen, dass ESG-Risiken mit dem Bewertungsergebnis «5» in die mittlere Risikoklasse aufgenommen wurden, da sie entweder eine sehr hohe Eintrittswahrscheinlichkeit oder ein bedrohliches Schadensausmass beinhalten und damit ein potenziell signifikantes finanzielles Risiko darstellen. Die Festlegung der Bemessungsgrundlage erfolgte in Abstimmung mit der Geschäftsleitung auf Konzernebene.

In der Konsequenz werden ESG-Risiken der Kategorie «hoch» aktiv gesteuert, um das finanzielle Risikopotenzial kurz- bis mittelfristig strukturiert zu mindern. «Mittlere» ESG-Risiken werden einer stetigen Kontrolle und Bewertung der Entwicklung unterzogen, um deren mögliche finanziellen Auswirkungen mittelfristig zu senken. ESG-Risiken der Klasse «gering» unterliegen zumindest einer stetigen Überwachung.

CORPORATE COMPLIANCE

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Durch die hohe Anzahl von Entwicklungsaktivitäten sind die Produkte von Interroll immer auf dem neuesten Stand der Technik. Dies ermöglicht dem Kunden, die Energiekosten zu senken und gleichzeitig die Effizienz zu steigern. Dank zuverlässiger regionaler und qualitativ hochwertiger Lieferanten sind die Wege in der Lieferkette kurz und die Voraussetzungen für langlebige Produkte gegeben.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Interroll setzt nicht nur bei der Entwicklung neuer Produkte auf die neuesten Technologien. Auch in der Verwaltung werden die Prozesse optimiert, um den Papier- und Energieverbrauch zu senken. Darüber hinaus trägt die Abteilung Finanzen und Controlling zur Erhebung von Nachhaltigkeitsdaten bei. Ohne die entsprechende Datenbasis können keine grundlegenden Entscheidungen über Investitionen in eine nachhaltigere Zukunft getroffen werden.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Dank eines Multi-Level-Compliance-Teams gelingt es Interroll, alle Facetten der Compliance abzudecken. Die Personalabteilung trägt dazu bei, indem sie von jedem Mitarbeitenden verlangt, den Verhaltenskodex zu unterzeichnen und sich natürlich auch danach zu richten. Die Datensicherheit wird durch einen standortspezifischen Datenschutzbeauftragten gewährleistet, der in ständigem Kontakt mit externen Dienstleistern steht. Neben dem standortspezifischen Compliance-Beauftragten und einem aktiven Compliance-Managementsystem wird das Thema Compliance auch von unserer deutschen Holding bewertet und bearbeitet, die die einzelnen Standorte aktiv unterstützt.

Nicolas Emmerich, Head of Finance and Controlling Interroll Automation GmbH

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



SDG 16.2: Beendigung von Missbrauch, Ausbeutung, Menschenhandel und Gewalt an Kindern

SDG 16.5: Verringerung von Korruption und Bestechung

SDG 16.B: Förderung und Durchsetzung von nichtdiskriminierendem Verhalten

Interroll trägt zur Umsetzung der genannten Unterziele des SDG 16 bei, indem für alle Unternehmensbereiche und relevante Geschäftstätigkeiten strenge ethische Richtlinien implementiert wurden. Diese entfalten Wirkung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Mit unserem Verhaltenskodex, der von allen Mitarbeitenden zu unterzeichnen ist, stellen wir das eigene Verhalten entsprechend unseren Werten sicher. Über Risikobewertungen in der Lieferkette tragen wir dazu bei, dass Lieferanten sensibilisiert werden und frei von Kinderarbeit, Ausbeutung und Menschenhandel sind. Wir haben unsere Produktionsstandorte 2023 von EcoVadis auf Nachhaltigkeits-Performance inklusive der hier genannten Sozial- und Menschenrechtsaspekte überprüfen lassen.

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Korruption, Betrug, Diskriminierung und Belästigung. Gleichzeitig fördern wir Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Transparente Einstellungs- und Beförderungspraktiken gewährleisten Chancengleichheit. Ein Hinweisgebersystem und die Schaffung sicherer Meldekanäle für Diskriminierungsfälle ermöglichen eine effektive Reaktion.

EINORDNUNG

GRI 3-3

964 OR

Eine umfassende Corporate Compliance ist für Interroll von grundsätzlicher Bedeutung, denn Transparenz bezüglich Regeltreue ist ein wesentliches Element der Leistungsfähigkeit insbesondere als börsennotiertes Unternehmen. Wir müssen alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen sowie ausgewählte Standards einhalten, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftsaktivitäten auf allen Ebenen und von allen Einheiten in einer sozial, ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Weise durchgeführt werden.

Mithilfe einer definierten und gelebten Unternehmenskultur sowie einem effektiven Compliance-Management stellt Interroll sicher, dass sich sowohl Management als auch Mitarbeitende regelkonform verhalten. Neben Gesetzen und Vorschriften ist der Interroll Verhaltenskodex für alle Mitarbeitende der Masstab für ethisch gebotenes Verhalten. In unserer Lieferkette wird dies durch den Verhaltenskodex für Lieferanten erreicht, der Bestandteil unserer Lieferantenbeziehungen ist.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 2-25

964 OR

Interroll entwickelt das Management zur Corporate Compliance kontinuierlich weiter. Ziel ist es, Gesetze und Vorschriften, interne Regeln und Richtlinien auf Gruppen- und lokaler Unternehmensebene sowie freiwillige Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft vollständig einzuhalten. Dazu haben wir 2023 begonnen, den Verhaltenskodex zu aktualisieren, den alle Mitarbeitenden nach Veröffentlichung 2024 zu unterzeichnen haben.

Wir respektieren die Menschenrechte und haben eine strenge Geschäftsethik definiert und in der Organisation umgesetzt. Es ist unser Ziel, dass die Einhaltung der Menschenrechte und unsere Geschäftsethik von ausgewählten Ratingagenturen über dem Branchendurchschnitt bewertet werden.

In allen Konzernbereichen und selbstständigen Einheiten verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Korruption, Betrug, Diskriminierung und Belästigung sowie Kinder- und Zwangsarbeit. Damit stellen wir sicher, dass unsere Geschäftsaktivitäten in einer verantwortungsvollen Weise durchgeführt werden. Des Weiteren fördern wir dadurch intern das Betriebsklima und schützen extern unsere Reputation. Wir planen ab 2024 die sukzessive Einführung von Schulungen. Wir verfügen bereits über ein effizientes und effektives System zur Meldung von Missständen. Alle mutmasslichen Fälle werden strukturiert untersucht und in der Interroll Integrity Line dokumentiert.

Wir schützen unsere IT-Infrastruktur. 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. Es ist unser Ziel, alle Mitarbeitenden in Informations- und Cybersicherheit zu schulen.

Für die gesamte Interroll Gruppe sind qualitative Ziele und quantitative Vorgaben definiert, die fortlaufend einzuhalten sind. Die Reputation von Interroll und das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Aktionäre und der Öffentlichkeit hängen wesentlich vom verantwortungsbewussten Verhalten aller Mitarbeitenden ab. Deshalb muss auf allen Führungsebenen der gesamten Interroll Gruppe ein hohes Mass an ethischer Kompetenz vorgelebt werden. Führungskräfte sind Beispiele und Botschafter eines entsprechenden Verhaltens. Dies spiegelt unsere Unternehmenskultur wider, die sich an gemeinsamen Werten orientiert und Compliance-Richtlinien befolgt.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen der Corporate Compliance die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Corporate Compliance» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

964 OR

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der CFO für die Corporate Compliance die Gesamtverantwortung. Die Beurteilung von Risikofaktoren zur Corporate Compliance im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegt ebenso in der Verantwortung des CFO. Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Die operative Umsetzung und Leistungserbringung werden an den Director Corporate Sustainability & Compliance in seiner Funktion als Group Compliance Officer und die lokalen Geschäftsführungen der rechtlichen Einheiten delegiert. Die lokalen Geschäftsfüh-

rungen sind für die Einhaltung der Compliance verantwortlich.

Die Einhaltung dieser Richtlinie zur Corporate Compliance und aller sich daraus ergebenden lokalen gesetzlichen Verpflichtungen wird regelmässig von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft. Für jeden Interroll Standort werden spezifische Umsetzungspläne entwickelt, um die Ziele auf der Grundlage ihrer individuellen Ausgangssituation zu erreichen.

	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
964 OR	Keine Menschenrechtsverletzungen	Anzahl der Menschenrechtsverletzungen	Anzahl	0	0	Jährlich
GRI 205-2	Alle Mitarbeitenden haben den Verhaltenskodex unterzeichnet	Anteil der Mitarbeitenden, die den Verhaltenskodex unterzeichnet haben	%	87.6	80.6	Jährlich
	Menschenrechte und Geschäftsethik werden von ausgewählten Ratingagenturen über dem Branchendurchschnitt bewertet	Anzahl ausgewählter Ratingagenturen, die die Menschenrechte und die Geschäftsethik von Interroll über dem Branchendurchschnitt bewertet haben	Anzahl	5	2	Jährlich
964 OR	Keine Verstösse gegen Gesetze und Vorschriften, interne Richtlinien und Richtlinien auf Gruppen- und lokaler Unternehmensebene	Anzahl der Verstösse	Anzahl	2	0	Jährlich
GRI 2-26	Alle in der Integrity Line gemeldeten Fälle werden untersucht und dokumentiert	Anzahl der gemeldeten Fälle, die untersucht und dokumentiert wurden	Anzahl	10	6	Jährlich
GRI 205-3	Keine Vorfälle von Bestechung, Korruption, Betrug, Diskriminierung und Belästigung	Anzahl der Vorfälle von Bestechung, Korruption, Betrug, Diskriminierung und Belästigung	Anzahl	18	21	Jährlich
	Alle Mitarbeitenden in Informations- und Cybersicherheit geschult	Anzahl der in Informations- und Cybersicherheit geschulten Mitarbeitenden	Anzahl	1'494	1'079	Jährlich
		Anteil der in Informations- und Cybersicherheit geschulten Mitarbeitenden	%	62.3	44.3	Jährlich

CORPORATE COMPLIANCE BEZOGENE CHANCEN UND RISIKEN

GRI 3-3
GRI 2-25

Die Risikoanalyse zur Corporate Compliance ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Berichtsanforderungen, die die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz zu erfüllen hat. Im Zentrum stehen auch hier ganzheitlich der Schutz der Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Umwelt- und Klimabelange sowie die Korruptionsbekämpfung.

964 OR

Die Risikoanalyse hilft uns dabei, potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. Den drei von Interroll definierten Risikoklassen entsprechend können die identifizierten Risiken wie folgt eingeordnet werden, wobei für das Berichtsjahr keine Risiken der Kategorie «hoch» ausgemacht wurden:

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Gesetzesverstösse von verantwortlichen Organen
- Gesetzesverstösse von einzelnen Personen
- Legal Compliance mit Art. 964 a-l OR: Nichteinhalten von Berichtspflichten mit dem Minimalrisiko einer Bussenfolge für den Verwaltungsrat
- ESG-Kontrollrisiken: unzureichende Möglichkeiten der Wahrnehmung von Interroll Sorgfaltspflichten kann Vertragsverletzungen betreffend Anspruchsgruppen nach sich ziehen
- Verstösse gegen Menschenrechte und/oder internationale Vereinbarungen durch den Konzern oder Unternehmensteile
- Risiko von Bestechung und Bestechlichkeit
- Reputationsrisiken aus ungenügendem oder unvollständigem Compliance-Management sowie dem Bestehen von kritischen Lücken bei der Überprüfung
- Strafen bzw. Reputationsschaden aus Datenverlust

ESG-Risikokategorie «gering»

- Unbegründete Nichterfüllung von Selbstverpflichtungen kann überproportionale externe Kritik auslösen und zu Fragen nach der Glaubwürdigkeit/Ernsthaftigkeit bei wichtigen Stakeholdern führen
- Greenwashing bei Produktmarketing/-kommunikation mit negativen Folgen für die Reputation und Potenzial von Rechtsklagen durch davon betroffene Stakeholder (Kunden und Investoren)
- Nichteinhaltung von SIX-Vorgaben für gelistete Unternehmen

Nachfolgend stellen wir die konkret ergriffenen Massnahmen zur Steuerung unserer Produkt- und Serviceverantwortung dar.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE**Organisatorische Änderungen**

GRI 3-3

964 OR

Interroll hat zum 1. Januar 2023 den Bereich Corporate Compliance und die Rollen des Group Compliance Officer und Group Data Protection Officer geschaffen. Derzeit werden der Bereich Corporate Compliance und die beiden neugeschaffenen Rollen in Personalunion vom Director Corporate Sustainability & Compliance wahrgenommen. Die an den Chief Financial Officer berichtende Stabsabteilung bezeichnen wir Corporate Sustainability & Compliance.

Der Group Compliance Officer von Interroll ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien des Unternehmens. Zu seinen Aufgaben gehören die Entwicklung und Umsetzung von Compliance-Richtlinien, die regelmässige Überwachung der Einhaltung, die Schulung der Mitarbeitenden, die Risikobeurteilung und die Berichterstattung an die Konzernleitung.

Für die Einhaltung der Datenschutzgesetze und -richtlinien ist der Interroll Group Data Protection Officer (DPO) verantwortlich. Er entwickelt und implementiert Datenschutzrichtlinien, stellt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sicher, berät Mitarbeitende in Datenschutzfragen, arbeitet mit Behörden zusammen und führt Datenschutzfolgenabschätzungen durch. Er stellt sicher, dass Interroll die Privatsphäre und die Rechte der betroffenen Personen respektiert und sensible Daten angemessen schützt.

Verhaltenskodex

964 OR

Den aktuellen Verhaltenskodex haben 2023 2'101 Mitarbeitende oder 87.6 Prozent unterzeichnet (2022: 1'965 Mitarbeitende oder 80.6%). 2023 haben wir begonnen, den Verhaltenskodex zu aktualisieren, den alle Mitarbeitenden nach Veröffentlichung 2024 zu unterzeichnen haben. Der Verhaltenskodex steht online zur Verfügung.

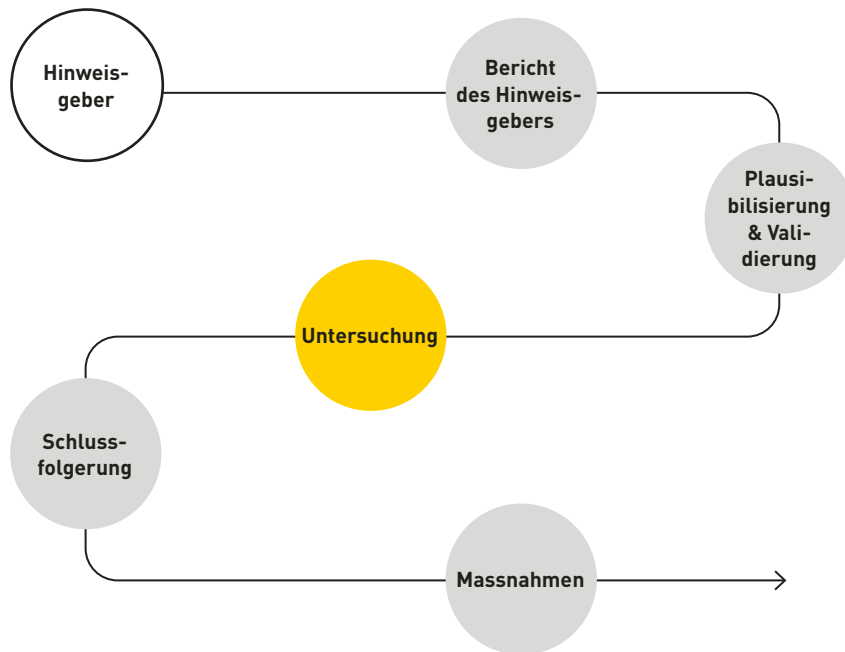
GRI 2-25
GRI 2-26
GRI 205-1**Aktualisierte Hinweisgeberrichtlinie**

Im April 2023 hat Interroll eine aktualisierte Hinweisgeberrichtlinie implementiert. Wir ermutigen Mitarbeitende, ehemalige Mitarbeitende, Praktikanten, Bewerber, Kunden, Lieferanten, Partner, Aktionäre und ganz allgemein die Stakeholder der Interroll Gruppe, jegliches Verhalten unverzüglich zu melden, von dem sie vernünftigerweise annehmen, dass es gegen geltende Gesetze, Vorschriften, interne Kontrollgrundsätze, Unternehmensrichtlinien, Anweisungen und Regeln wie den Verhaltenskodex, den Verhaltenskodex für Lieferanten, die Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie oder einen professionellen Standard verstösst.

Die Hinweisgeberrichtlinie gilt für Bedenken über mutmassliches oder tatsächliches kriminelles Verhalten, unethisches Verhalten oder sonstiges Fehlverhalten, einschliesslich eines (mutmasslichen) Rechtsbruchs durch oder innerhalb von Interroll, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf:

- Buchhaltung, interne Buchführungskontrollen oder Rechnungsprüfung
- Steuerhinterziehung
- Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung
- Verstösse gegen die Ausfuhrkontrolle oder Sanktionen
- Marktmanipulation oder Insiderhandel
- Verstösse gegen die Vertraulichkeit oder den Datenschutz
- Diebstahl, Betrug, Bestechung oder Korruption
- Umweltkriminalität oder -schäden
- Gesundheits- und Sicherheitsbedenken (einschliesslich körperliches und geistiges Wohlbefinden)
- Unerwünschte Verhaltensweisen
- Verstösse gegen die Menschenrechte
- Schwere Verstösse gegen die Integrität des Whistleblower-Systems
- Verstösse gegen andere Gesetze, Vorschriften oder Interroll Richtlinien

UNTERSUCHUNGSPROZESS



Persönliche Beschwerden, wie Belästigung oder Mobbing, fallen im Allgemeinen nicht unter diese Hinweisgeberrichtlinie. Jede Interroll Gesellschaft ist angehalten, ein eigenes Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende zu implementieren. Die Mitarbeitenden werden jedoch ermutigt, persönliche Missstände im Rahmen dieser Hinweisgeberrichtlinie zu melden, wenn die lokal eingerichteten Verfahren versagt haben oder die Mitarbeitenden Vergeltungsmassnahmen befürchten und im Rahmen der Hinweisgeber-Mechanismen Schutz suchen. Aufgrund des Hinweisgeberschutzgesetzes in Deutschland fallen persönliche Beschwerden über Belästigung oder Mobbing unter die Interroll Hinweisgeberrichtlinie.

Verantwortlich für die Hinweisgeberrichtlinie, den Schutz von Hinweisgebern und die Untersuchung von Fällen ist das Interroll Compliance Office («ICO»), das aus dem Director Corporate Sustainability & Compliance, der als Group Compliance Officer amtiert, und dem Leiter der Konzernrevision besteht. Die Hinweisgeberrichtlinie steht online zur Verfügung.

Compliance mit Gesetzen und Regulierungen

GRI 2-27
GRI 205-3
GRI 206-1
GRI 308-2
GRI 406-1
GRI 414-2
GRI 416-1
GRI 417-2

Interroll bekennt sich zu gesetz- und regelkonformem Verhalten. 2023 sind zehn Meldungen von anonymen Hinweisgebern in der Interroll Integrity Line eingegangen, die zu einer Untersuchung gemäss dem oben dargestellten Prozess durch das «ICO» geführt haben. Von den zehn Meldungen erwiesen sich bei neun die Hinweise als unbegründet. In einem Fall bestätigte sich der Verdacht der Veruntreuung, was zur Trennung von der beschuldigten Person führte. Für Interroll ist es von entscheidender Bedeutung, über ein funktionierendes Hinweisgebersystem zu verfügen, wie der vorangegangene bestätigte Fall der Veruntreuung deutlich zeigt. Ein solches System ermöglicht es uns, potenzielle Verstösse gegen ethische Standards oder gesetzliche Vorschriften frühzeitig zu erkennen und angemessen zu handeln. Es trägt dazu bei, das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Integrität von Interroll zu stärken und schützt gleichzeitig den Ruf und die Reputation von Interroll.

Der Standort in Cañon City (USA) wurde wegen der Nichteinhaltung einer Meldefrist von der Umweltbehörde mit einer Strafe in Höhe von 5'425 USD belegt. Im Berichtszeitraum wurden darüber hinaus keine Fälle von Korruption, wettbewerbswidrigem Verhalten, der Verletzung umweltrechtlicher Anforderungen und der Nichteinhaltung von Gesetzen sowie auch keine bedeutsamen Fälle in medien- und datenschutzrechtlichem Zusammenhang erfasst.

Informationssicherheit

GRI 418-1

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 Information Security Board («ISB»), eingerichtet. Das ISB besteht aus dem CFO, dem Head of Corporate IT, dem Head of Corporate Business Applications und dem Director Corporate Sustainability & Compliance.

Die Sicherheitsanforderungen müssen so formuliert werden, dass sie die erforderlichen Anforderungen an die Geschäftsprozesse der Interroll Gruppe, ihrer lokalen Einheiten und Geschäftspartner unterstützen. Darüber hinaus sind sowohl physikalische als auch softwarebezogene Sicherheitsmechanismen einzurichten und Sicherheitshierarchien sowohl für beteiligte Personen für Datenzugriffe als auch Vertraulichkeitsgrade für Dokumente zu definieren.

Im Berichtszeitraum sind uns keine relevanten Fälle von Kundendatenverlusten oder Informationslecks bekannt geworden. Unser Betrieb konnte vor externen Angriffen geschützt werden. Im Berichtszeitraum wurden 1'494 Mitarbeitende entsprechend 62.3 Prozent (2022: 1.079 Mitarbeitende entsprechend 44.3%) zu Aspekten der Informationssicherheit geschult.

UMWELT

KLIMASCHUTZ
UMWELTSCHUTZ

54
74

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.

GRI 2-23

Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichten wir uns weltweit zur Achtung dessen zehn Prinzipien und zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung der Länder, in denen wir vertreten sind. Unsere Managementansätze im Handlungsfeld «Umwelt» haben dabei direkte Bezüge zu den Prinzipien 7, 8 und 9 des UNGC.

Selbstverpflichtung

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 und besonders das Vermeiden von klimaschädlichen Emissionen 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 eine wichtige Voraussetzung, um unsere Führungsposition bei Technologien und Innovationen zur Intralogistik aufrechtzuerhalten. Davon profitieren auch unsere Kunden.

Massnahmen 2023 und 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 «Umwelt» ist zu einer Leitlinie unserer Entscheidungen geworden. Es gilt, proaktiv Lösungen 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 Produkte und Services für individuelle Kundenlösungen ergriffen, um den Prinzipien des UN Global Compact zu entsprechen. Dazu gehören primär 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- wie energieeffiziente Lösungen zu bieten.

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

SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN



Wir tragen dazu bei, an unseren Standorten die Wiederaufbereitung und sichere Wiederverwendung von Wasser zu ermöglichen. Auch wenn wir aufgrund unserer Tätigkeit keine signifikanten Auswirkungen im Wasser- und Abwasserbereich haben, ist uns bewusst, dass die Aspekte in SDG 6 zur Kernverantwortung von Interroll als Teil lokaler Gemeinschaften gehören.

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 Integralistik 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 sozialverantwortlich 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 gehört die Senkung der Energieverbräuche und die Nutzung von Strom und Wärme aus regenerativen Quellen. Ebenfalls berücksichtigen wir den Einkauf von Materialien und Energie sowie die Nutzung unserer energieeffizienten Produktlösungen. Nachgeordnet folgt die Kompensation von nicht vermeidbaren Emissionen.

MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



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, respektive ganz vermieden werden.

KLIMASCHUTZ

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Interroll spielt in seiner Branche eine zentrale Rolle bei der Förderung der Nachhaltigkeit durch mehrere Schlüsselinitiativen. Erstens steht unser Engagement für die Entwicklung und Herstellung energieeffizienter Produkte im Einklang mit dem weltweiten Bestreben, die Umweltbelastung zu reduzieren. Da die Intralogistik bei der Optimierung von Lieferketten immer wichtiger wird, tragen die Lösungen von Interroll zu rationalisierten Abläufen bei, die den Ressourcenverbrauch insgesamt minimieren. Darüber hinaus arbeitet das Unternehmen aktiv an der Bereitstellung echter Alternativen, die der Nachhaltigkeit Vorrang einräumen, und bietet innovative Lösungen, die den sich wandelnden Anforderungen der Branche gerecht werden.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Um zur Nachhaltigkeit beizutragen, konzentrieren wir uns in meiner Abteilung darauf, transformative Veränderungen voranzutreiben, indem wir neue Ideen einbringen und unsere täglichen Geschäftsabläufe bei der Bewältigung der ESG-Herausforderungen unterstützen. Wir streben danach, ein Inspirationsführer (Interroll Sherpa) zu sein, der die Machbarkeit nachhaltiger Praktiken aufzeigt. In Workshops und Diskussionen arbeiten wir gemeinsam daran, innovative Möglichkeiten zu entdecken und umzusetzen. Indem wir die Art und Weise, wie wir arbeiten, ständig hinterfragen und weiterentwickeln, trägt unsere Abteilung aktiv zu einer dynamischen und zukunftsorientierten Organisationskultur bei, die den Wandel nicht nur begrüsst, sondern auch die positiven Auswirkungen aufzeigt. Und nicht zuletzt trägt unsere selbst definierte Rolle als Treiber in der Intralogistik und durch die Botschaft an unsere Kunden zur Entwicklung und Transformation bei.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Unser Unternehmen hat umfassende Massnahmen ergriffen, um seinen CO₂-Fussabdruck entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verringern und damit aktiv zum Klimaschutz beizutragen: in vorgelagerten, internen und nachgelagerten Bereichen. Um unsere Auswirkungen gründlich zu bewerten, konzentrieren wir uns auf die Messung unserer Scope-3-Emissionen, die 97 Prozent unseres systemischen CO₂-Fussabdrucks ausmachen, und ermitteln die wichtigsten Hebelpunkte für eine Reduzierung.

Darüber hinaus haben wir erhebliche Investitionen in eine nachhaltige Infrastruktur getätigt, sind auf erneuerbare Energiequellen umgestiegen und haben die Energieeffizienz in unseren Betrieben optimiert. Diese Initiativen gehen weit über die internen Praktiken hinaus und betonen die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern, um ein kollektives Engagement für den Umweltschutz zu schaffen. Indem wir sowohl direkte als auch indirekte Emissionen angehen und in eine nachhaltige Infrastruktur investieren, leistet unser Unternehmen einen spürbaren Beitrag zum Klimaschutz.

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



SDG 7.3: Verdopplung der Steigerungsrate der Energieeffizienz

Wir können zur Erreichung des SDG 7.3 beitragen, indem wir modernste Technologien zur Energieeffizienz

in der Intralogistik anbieten sowie eigene und kundenbezogene Produktionsprozesse optimieren. Investitionen in nachhaltige Produktionsinfrastruktur, regelmässige Energieaudits und transparente Berichterstattung sind ebenfalls entscheidend. Durch Zusammenarbeit mit Branchenpartnern, Forschungseinrichtungen und Behörden sowie durch das Engagement in Initiativen und Verbänden können wir Best Practices teilen und innovative Lösungen entwickeln, um die Energieeffizienz in unseren Prozessen signifikant zu steigern.

SDG 12.1: Umsetzung des 10-jährigen Programmrahmens für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster

Interroll kann seinen SDG-Beitrag hierzu leisten, indem es ressourceneffiziente Produktionsmethoden einsetzt, Recycling fördert, nachhaltige Lieferketten etabliert und Produkte mit geringem ökologischem Fussabdruck entwickelt. Bildungsmassnahmen über nachhaltige Prozess- und Anwendungspraktiken für Mitarbeitende und Kunden sind ebenso wichtig wie die Zusammenarbeit mit Stakeholdern, um über deren Feedback nachhaltige Innovationen zu fördern.

SDG 13.1: Stärkung der Widerstands- und Anpassungsfähigkeit an klimabedingte Katastrophen SDG 13.3: Verbesserung von Wissen und Kapazitäten zur Bewältigung des Klimawandels

Wir leisten einen Beitrag zu den genannten SDGs, indem wir über aktives, klimabezogenes Risikomanagement resilientere Geschäftsmodelle entwickeln und die Resilienz unserer Infrastruktur gegenüber klimabedingten Katastrophen stärken. Investitionen in erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Reduzierung von Treibhausgasemissionen sind dazu entscheidend. Wir führen Risikobewertungen für Auswirkungen des Klimawandels auf uns durch und leiten Strategien zur Anpassung ab. Regelmässige interne Reviews, Schulungen von Mitarbeitenden auf allen Ebenen und Berichterstattung über Klimaschutzinitiativen und deren Wirkung tragen ebenfalls zur Stärkung der Widerstands- und Anpassungsfähigkeit bei.

SDG 14.3: Reduzierung der Versauerung der Ozeane

Wir können zur Reduzierung der Versauerung der Ozeane beitragen, indem wir unsere Einflüsse auf die Meeresumwelt via Klimaschutzmassnahmen minimieren. Dazu gehören die Reduktion von CO₂-Emissionen durch den Einsatz erneuerbarer Energien, Energieeffizienzsteigerungen und die Förderung nachhaltiger Transportmittel.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Der Klimaschutz ist eine der grössten Herausforderungen unserer Zeit und hat – inzwischen weitgehend unbestritten – eine existenzielle Bedeutung für Gesellschaft und Wirtschaft. Zentraler Aspekt unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie ist es, uns mit unserem Produktportfolio als der führende Anbieter auch für energieeffiziente Materialflusslösungen und Technologien zu positionieren.

Unser Beitrag zur Transformation hin zu einer kohlenstoffarmen Ökonomie liegt entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette, die im Wesentlichen aus unserer vorgelagerten Lieferkette, unseren eigenen Standorten und dem Lebenszyklus unserer Produkte bei der Anwendung besteht. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2016 haben wir uns dem Vorsorgeprinzip zu Umweltproblemen und damit zur Reduktion von klimaschädlichen Emissionen verpflichtet.

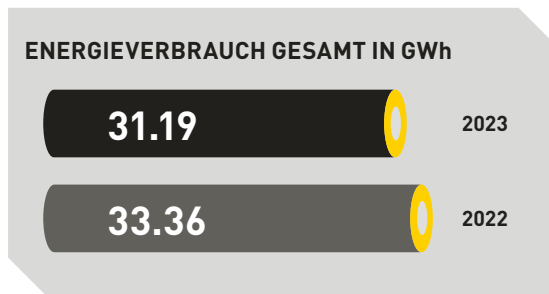
Durch gezielte Lösungen zur Energieeffizienzsteigerung unserer Systeme entsprechen wir vor allem aber auch den Zielen und damit den Erwartungen unserer Stakeholder.

Weltweit werden noch zu wenig effektive Massnahmen ergriffen, um die globale Klimaerwärmung auf 1.5 °C zu begrenzen. Dabei machen die energieverbrauchsbezogenen Treibhausgasemissionen einen grossen Teil der nachteiligen ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen aus. Dies trifft auch auf die eigenen Produktions- und Verwaltungstätigkeiten von Interroll zu, insbesondere entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

GRI 302-1
GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

Mit einem Energieverbrauch von insgesamt rund 31.19 GWh (2022: 33.36 GWh) und einer damit verbundenen CO₂-Emission von 7'995 tCO₂e (Scope 1 und 2 location-based) bzw. 7'077 tCO₂e market-based

(2022: 8'042 tCO₂e location-based bzw. 10'175 tCO₂e market-based) trägt Interroll zu dieser Entwicklung bei. Allerdings entsprechen die Scope-1- und Scope-2-Emissionen nur rund 2.2 Prozent der für 2023 in der gesamten Wertschöpfungskette ermittelten Gesamtemissionen (bestehend aus Scope 1, 2 und 3). Die Scope-3-Emissionen stellen mit 319'832 tCO₂e (2022: 392'529 tCO₂e) den Hauptteil der Gesamtemissionen von 326'909 tCO₂e (2022: 402'704 tCO₂e). Dennoch bildet das eigene Energiemanagement mit dem Ziel des Klimaschutzes, aber auch der Kostenreduktion bei der Produktion eine zentrale Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Umsetzungsmassnahmen.



Die energieeffizientere Wertschöpfung durch unsere Kunden – oder genauer: bei den Anwendungen unserer Produkte – ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Denn Intralogistik benötigt vor allem eines: Energie. Somit erbringen die energieeffizienten Lösungen von Interroll einen direkten Beitrag zu Klimaschutz und tieferen Energiekosten beim Anwender.

964 OR

Den Empfehlungen der «Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures» (TCFD) zur Klimaberichterstattung folgend und somit den Anforderungen zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange gemäss Art. 964 OR entsprechend, werden wir zum wesentlichen Thema «Klimaschutz» gemäss nachfolgender Struktur berichten. Kernelemente der empfohlenen klimabezogenen Finanzinformationen sind:

Governance

Unternehmensführung in Bezug auf klimabedingte Risiken und Chancen

Strategie

Effektive und potenzielle Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf Geschäft, Strategie und Finanzplanung der Organisation

Risikomanagement

Prozesse der Organisation zur Identifizierung, Beurteilung und Handhabung klimabedingter Risiken

Kennzahlen und Ziele

Messgrössen und Ziele zur Beurteilung und Handhabung relevanter klimabedingter Risiken und Chancen



GOVERNANCE DES KLIMASCHUTZES

GRI 2-9

964 OR

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen des Klimaschutzes in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Klimaschutz» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen. Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der CEO die Gesamtverantwortung für den Klimaschutz.

Die Beurteilung von klimabezogenen Risiken im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegt in der Verantwortung des CFO. Die daraus abgeleitete Klimaberichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

Für die Umsetzung und Leistungserbringung sind verantwortlich: der Chief Operations Officer (COO) für die Massnahmen im Bereich Produktionsstandorte und vorgelagerte Lieferkette sowie der Chief Technology Officer (CTO) für die Produktentwicklung (Produktinnovationen und Energieeffizienz der Produkte).

Die Einhaltung dieser Richtlinie und lokaler gesetzlicher Verpflichtungen zum Klimaschutz durch unsere Standorte wird regelmässig von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft.

KLIMASTRATEGIE

GRI 3-3
GRI 2-25

964 OR

Als Intralogistik-, Engineering- und Produktionsunternehmen gehören Klimaschutz und Energieeffizienz zum Kern unseres Produktportfolios und bedingen zwingend die strukturierte Einordnung von klimabezogenen Risiken und Chancen in unsere Unternehmensstrategie. Deshalb verpflichten wir uns zum Klimaschutz und definieren unsere kurz-, mittel- und langfristigen strategischen Ziele, um die nachteiligen Auswirkungen unseres Energiebedarfs an unseren eigenen Standorten zu reduzieren sowie die klimarelevanten Auswirkungen in den vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten zu beeinflussen. Zur Ausgestaltung unseres Managementansatzes mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs) liegt die konzernweit gültige Unternehmensrichtlinie «Klimaschutz» vor.

Bei Interroll erkennen wir internationale Vereinbarungen zum Eingrenzen der globalen Erwärmung (1,5-Grad-Ziel) an. Dazu tragen wir mit unserem Management des wesentlichen Themas «Klimaschutz» bei, indem wir als in der Schweiz domiziliertes Unternehmen dessen Klimaneutralitätsziele mit unserem eigenen strukturierten Reduktionspfad unterstützen und die entsprechenden, konkreten Zielsetzungen definieren (siehe Seite 58).

Die Klimaneutralität der eigenen Standorte streben wir bis 2040 an, jene in der Lieferkette Scope 3 wollen wir bis 2050 erreichen. 2024 wollen wir unsere aktuell gesetzte Zielsetzung der Reduktion von 42 Prozent der Scope-1- und Scope-2-Emissionen (direkte und indirekte Emissionen aus Energiebezug) bis 2032, angelehnt an die Methodik der Science Based Targets Initiative, überprüfen und justieren.

Mit dieser Agenda leisten wir einen Beitrag zu den Bedürfnissen unserer Kunden, zu den Zielen und Erwartungen unserer weiteren Stakeholder sowie im gesamtgesellschaftlichen Kontext zu den SDGs.

GRI 305-3

Zentral für die Reduzierung der klimaschädlichen Emissionen sind die vor- und die nachgelagerte Wertschöpfung in unserer Lieferkette sowie durch die Nutzung unserer Produkte. Das hat die Erhebung unserer Scope-3-Emissionen 2023 eindrucksvoll aufgezeigt. Mit rund 97,8 Prozent (2022: 97,4%) liegt hier der alles überragende Anteil. Deshalb verfolgen wir Klimaschutz- und Energieeffizienzziele für den Lebenszyklus unserer Produkte und wollen bis 2028 für alle Produktneuentwicklungen einen Product Carbon Footprint (PCF) über den gesamten Lebenszyklus verfügbar haben. Hierzu sind interne Kompetenzen aufzubauen und in nicht unerheblichem Masse finanzielle

Ressourcen aufzuwenden, die aktuell noch nicht valide quantifizierbar sind.

GRI 302-1

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. In die aktualisierten Ziele unserer Klimaschutz-Richtlinie sind die Ergebnisse unserer Emissionsberechnungen eingeflossen, die erstmalig auch Scope-3-Angaben umfassen. Zwar erscheint im unmittelbaren Vergleich der Anteil unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen dabei als gering, dennoch ist der konzernweite direkte, eigenbestimmte Gesamtenergieverbrauch mit 31.19 GWh relevant (2022: 33.36 GWh). Deshalb optimieren wir unseren eigenen Energieverbrauch und stellen auf die Nutzung erneuerbarer Energien um. Hierzu wollen wir die Energieintensität bis 2030 (Energieverbrauch pro Mio. CHF Umsatz) um 20 Prozent auf Gruppenebene senken und bis 2035 80 Prozent erneuerbare Energien am Gesamtenergiebedarf verwenden. Bei den Investitionsentscheidungen werden wir ab 2026 eine strukturierte Berücksichtigung des CO₂-Preises bei Entscheidungen mit einem Investitionsvolumen mit mehr als 1 Millionen CHF implementieren. Auch hierzu sind interne Kompetenzen aufzubauen und die Bereitstellung von vorerst noch nicht konkret quantifizierbaren finanziellen Mitteln erforderlich.

Zur Optimierung/Verbesserung der operativen Abläufe implementieren wir ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001 und setzen uns zum Ziel, dass ab 2030 alle Produktionsstandorte mit einem Energieverbrauch grösser 1 GWh danach zertifiziert sind.

Interroll sieht sich mit den definierten Zielen in einem globalen Markt mit steigenden Anforderungen an Energieeffizienzlösungen gut aufgestellt. Verwaltungsrat und Konzernleitung sorgen mit geeigneten Bedingungen und effizienter Steuerung für einen ambitionierten Prozessfortschritt.

964 OR	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
	Für jede Produktentwicklung liegt ein Product Carbon Footprint (PCF) vor	Anzahl an Produktentwicklungen, für die ein Product Carbon Footprint (PCF) vorliegt	Anzahl	0	0	2028
GRI 302-3	Senkung der Energieintensität (Energieverbrauch pro Mio. CHF Umsatz) um 20% auf Gruppenebene	Energieintensität in Bezug auf den Umsatz	MWh/ Mio. CHF Umsatz	56.07	50.21	2030
	Einsatz von 80% erneuerbaren Energien auf Gruppenebene	Anteil der erneuerbaren Energien am Energiemix	%	24.55	8.37	2035
	Steigerung der eigenen Produktion von erneuerbarer Energie bis 20% des eigenen Energiebedarfs auf Gruppenebene	Anteil der selbst erzeugten erneuerbaren Energie	%	2.62	0.99	2030
	Berücksichtigung des CO ₂ -Preises bei Investitionsentscheidungen	Anteil der Investitionsentscheide > 1 Mio. CHF unter Berücksichtigung des CO ₂ -Preises	%	0	0	2026
GRI 305-1 GRI 305-2	42% CO ₂ -Reduktion bezogen auf Scope 1 & 2	Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	tCO ₂ e	3'527.5	3'049.3	2032
		Treibhausgas-Emissionen (Scope 2 market-based)	tCO ₂ e	3'549.3	7'125.2	2032
GRI 305-3	Klimaneutralität der eigenen Standorte	Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 & 2 market-based)	tCO ₂ e	7'076.8	10'174.5	2040
	Klimaneutralität in der Lieferkette	Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	tCO ₂ e	319'832	392'529	2050
	Reduktion der CO ₂ -Emissionen der Interroll Flotte um 95%	CO ₂ -Emissionen der Interroll Flotte	tCO ₂ e	827.2	867.6	2030
	Alle Produktionsstandorte mit einem Energieverbrauch grösser 1 GWh sind nach ISO 50001 zertifiziert	Anzahl der zertifizierten Produktionsstandorte	Anzahl	0	0	2030

CHANCEN UND RISIKEN DES KLIMASCHUTZES

GRI 3-3
GRI 2-25
GRI 302-2

964 OR

Chancen und Risiken von Klimabelangen umfassen die Auswirkungen des Klimawandels auf Interroll sowie die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf den Klimawandel. Interroll sieht sich mit seinen energieeffizienten Produktlösungen im Wettbewerb gut positioniert und hat in einer Branchenstudie die Bereitschaft potenzieller Kunden zur Investition in die Energieeffizienz der Intralogistik bestätigt bekommen. Wir wollen die Chancen zur Festigung einer marktführenden Position nutzen, indem wir in weitere direkte Kundenvorteile unter Berücksichtigung des Total-Costs-of-Ownership-Ansatzes investieren. Die mittelfristigen Marktchancen auch für energieeffiziente Ersatzinvestitionen sind bei einem hohen Betriebskostenanteil von Energie in der Gesamtsicht aussichtsreich.

In einem Arbeitsprozess, den wir im wesentlichen Thema «ESG-Risikomanagement» ab Seite 37 dieses Berichts im Detail darstellen, haben wir unter Beteiligung der Konzernleitung ein ESG-Risikoinventar erstellt, in dem die klimabezogenen Risiken zunächst eruiert und beschrieben wurden. Nach quantitativer Beurteilung von Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmass wurden sie anschliessend qualitativ in drei Risikoklassen – gering, mittel, hoch – eingruppiert.

Den drei definierten Risikoklassen entsprechend können die identifizierten Risiken im Bereich Klimaschutz wie folgt eingeordnet werden:

ESG-Risikokategorie «hoch»

964 OR

- Energiekosten: Steigende Durchschnittstemperaturen und vermehrte Hitzetage führen zu einem erhöhten Energiebedarf für die Kühlung von Maschinen, Prozessen und Arbeitsplätzen. Dazu können steigende und kaum verlässlich einzuschätzende Energiepreise zu einer Verunsicherung auf Kundenseite führen, die Investitionsentscheidungen bremsen kann.
- Produktionsstandorte in Meeresnähe sind mittel- bis langfristig gefährdet und müssen vor Überflutung geschützt werden. Das kann zu höheren Investitionen am Standort führen und den Ertrag reduzieren. Falls Standorte aufgegeben werden müssen, sind Abschreibungen auf Investitionen (Capex) die Folge.
- Intransparente Lieferketten-Beiträge: Fehlende klimabezogene Beschaffungskriterien – zum Beispiel zu Green Steel oder Renewable Plastic – können zu Reputationschäden führen. Dies kann in Kundenverlust sowie Investorenausstieg resultieren. Darüber hinaus sind Finanzierungen über Banken, die vermehrt gesetzlich zur Berichterstattung über ESG- und insbesondere klimabezogene Kriterien und eigenen Bilanzrisiken verpflichtet sind, potenziell nur zu ungünstigeren Konditionen möglich.

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Unterbrechung von Logistikketten und somit eigener Produktion aufgrund von Extremwetterlagen wie zum Beispiel Überschwemmungsereignisse oder Stürme
- Kundenverlust aus ungenügender CO₂-Emissions-Performance in allen Stufen der Wertschöpfung
- Kostensteigerung aus CO₂-Bepreisung
- Investoren-Ausstieg aufgrund intransparenter CO₂-Strategie und -Berichterstattung
- Wettbewerbsnachteil aus unterdurchschnittlicher Klimaargumentation über unsere Produkte im Vertrieb
- Anpassungsrisiko: Geringe Agilität bzgl. Emissions-optimierter Geschäftsmodelle
- Finanzielle Risiken: Gesetzlich oder marktspezifisch erforderliche Reduktion von CO₂-Emissionen und deren finanzielle Auswirkungen

ESG-Risikokategorie «gering»

- Produktionsstillstand aufgrund von Extremwetterlagen wie zum Beispiel Überschwemmungsereignisse oder Stürme
- Sachschäden als Folge von Extremwetterlagen wie zum Beispiel Überschwemmungen oder Stürmen
- Nichterfüllung der gesetzlichen Anforderungen an die Klimaberichterstattung aufgrund von unsicherer rechtlicher Auslegung oder fehlende Übereinstimmung des Transitionsplans mit den Schweizer Klimazielen
- Nichterfüllung der Anforderungen zur Klimabe-

richterstattung: fehlende/ungenügende Angaben in quantitativer Form sowie Offenlegung der für die Vergleichbarkeit wesentlichen Grundannahmen und verwendeten Methoden und Standards

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Energieverbrauch

GRI 302-1

964 OR

Der Gesamtenergieverbrauch von Interroll über alle Produktions- und Verwaltungsstandorte hinweg betrug 2023 31.19 GWh (2022: 33.36 GWh). Zur Ermittlung der energiebezogenen Verbrauchswerte wurden aus Gründen der rechtzeitigen Datenbereitstellung und längerer Abrechnungsläufe der lokalen Versorger Hochrechnungen für den letzten Monat 2023 aus den aktuellen und zurückliegenden Jahresverbräuchen herangezogen.

GRI 305-5

Den Hauptanteil am Gesamtenergieverbrauch lieferte die Elektrizität mit 15.17 GWh (2022: 16.71 GWh); davon stammten 7.66 GWh oder 50.5 Prozent (2022: 2.79 GWh oder 16.7%) aus erneuerbaren Quellen. Das sind 24.55 Prozent (2022: 8.37%) des Gesamtenergieverbrauchs. Hiermit tragen wir bereits heute in einem relevanten Umfang zur Reduktion des CO₂-Fussabdrucks für unsere Kunden bei. Dies wurde durch einen neuen Stromliefervertrag für die deutschen Standorte – gültig ab 1. Januar 2023 – erheblich ausgeweitet. Die weiteren Quellen und prozentualen Anteile sind der Grafik unten zu entnehmen.

STROM AUS ERNEUERBAREN QUELLEN IN %



ANTEIL SELBST PRODUZIERTER STROM IN %



Vom Gesamtstromverbrauch 2023 waren 815.8 MWh oder 5.38 Prozent (2022: 329.1 MWh oder 1.97%) selbstproduzierter Strom aus einer bestehenden PV-Anlage in Sant'Antonino und durch Blockheizkraftwerke in Deutschland. Hier werden wir die Kapazitäten in den nächsten Jahren erheblich ausbauen.

964 OR

Energieverbrauch in MWh

Verbrauchsart	Einheit	2023	2022
Gesamtverbrauch Elektrizität	MWh	15'170.4	16'710.3
davon erneuerbare Elektrizität	MWh	7'658.7	2'792.7
Ölverbrauch (Heizung)	MWh	2'545.9	239.0
Gasverbrauch (Heizung)	MWh	7'611.0	10'795.2
Kraftstoffverbrauch für eigene oder geleaste Fahrzeuge, Benzin	MWh	1'894.0	1'706.5
Kraftstoffverbrauch für eigene oder geleaste Fahrzeuge, Diesel	MWh	3'036.3	2'864.8
Sonstige: Fernwärme, Flüssiggas (LPG), Propan	MWh	935.9	1'047.6
Gesamtenergieverbrauch	MWh	31'193.4	33'364.3

Energieverbrauch nach physikalischen Einheiten

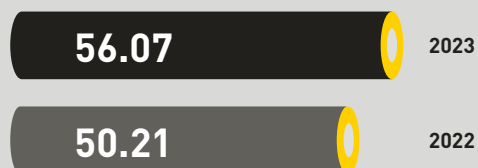
Eingekaufte Elektrizität	MWh	14'355	16'382
Ölverbrauch (Heizung)	l	237'100	22'255
Gasverbrauch (Heizung)	m ³	716'751	1'016'616
Kraftstoffverbrauch für eigene oder geleaste Fahrzeuge, Benzin	l	125'022	119'789
Kraftstoffverbrauch für eigene oder geleaste Fahrzeuge, Diesel	l	210'294	238'329
Fernwärme	MWh	265	363
Verbrauch von Flüssiggas (LPG) und Propan	t	48	51

Energieintensität

GRI 302-3

Die Energieintensität lässt sich bei der Vielzahl verschiedenster Produkte und Komponenten aussagekräftig am besten durch den Gesamtenergieverbrauch pro Umsatzeinheit bemessen. 2023 lag dieser Wert bei 56.07 MWh/Mio. CHF (2022: 50.21 MWh/Mio. CHF). Damit ist die Energieintensität im Jahresvergleich gestiegen, da der Energieverbrauch sich nicht im gleichen Masse wie der Umsatz reduziert hat.

ENERGIEINTENSITÄT IN MWh/MIO. CHF



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 2023 rund 584.5 MWh Strom, wovon 454.4 MWh selbst genutzt wurden. 130.1 MWh wurden ins allgemeine Stromnetz eingespeist. Dies entspricht einer Eigennutzung von 78 Prozent.

GRI 302-4

Wir haben mit der technischen Überprüfung zur Machbarkeit von PV-Anlagen an weiteren Standorten begonnen – an einigen sind die gebäudetechnischen Voraussetzungen bereits gegeben. Am deutschen Standort Obrigheim steht die Planung, um 2024 eine PV-Anlage in Kombination mit einer Wärmepumpe für Prozesswärme installieren zu können. Bei Redaktionsschluss dieses Berichts stand die Fördermittelzusage des BAFA noch aus, die Voraussetzung zur Projektumsetzung ist. Am Standort in Thailand ist für 2024 ebenfalls die Installation einer PV-Anlage geplant.

Blockheizkraftwerke

In Deutschland hat Interroll an zwei Standorten Blockheizkraftwerke, die mit Erdgas betrieben werden und primär zum Heizen der Produktions- und Verwaltungsgebäude genutzt werden. Als Nebenprodukt wurden von den Blockheizkraftwerken 2023 insgesamt 361.4 MWh (2022: 329.1 MWh) Strom selbst erzeugt. Da die durch den Verbrennungsprozess erzeugten CO₂-Emissionen bereits in der Bilanzierung des Gasverbrauchs erfasst werden, betrachtet Interroll die selbst erzeugten Strommengen der BHKWs als CO₂-neutral.

Massnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs

GRI 302-4

Als Ergebnis aus den gesetzlich vorgeschriebenen Energieaudits sind für die deutschen Standorte 2023 verschiedene Massnahmen angestossen worden. Hierzu zählt ein bereits als Pilotprojekt realisiertes Energiedatenmanagement in Obrigheim (DE). Im vierten Quartal 2023 wurden sowohl die notwendigen Hardware- und Software-Tools installiert, um spezifische Maschinen bzw. Produktionshallendaten zu sammeln als auch mit der Implementierung in den Betrieb begonnen. Ab Anfang 2024 werden nun spezifische Daten automatisiert erhoben und transparent gemacht, um die Grundlage für ein Energiemanagementsystem und die damit verbundenen Energieeffizienz- und Kostenvorteile in der Fertigung aufzubauen. Aufgrund des positiven Projektverlaufs sind weitere Standorte mit grossen Energiebedarfen an einer Integration interessiert. Der Standort Baal (DE) will hiermit noch 2024 beginnen.

Reduktion des Energieverbrauchs von Produkten und Services

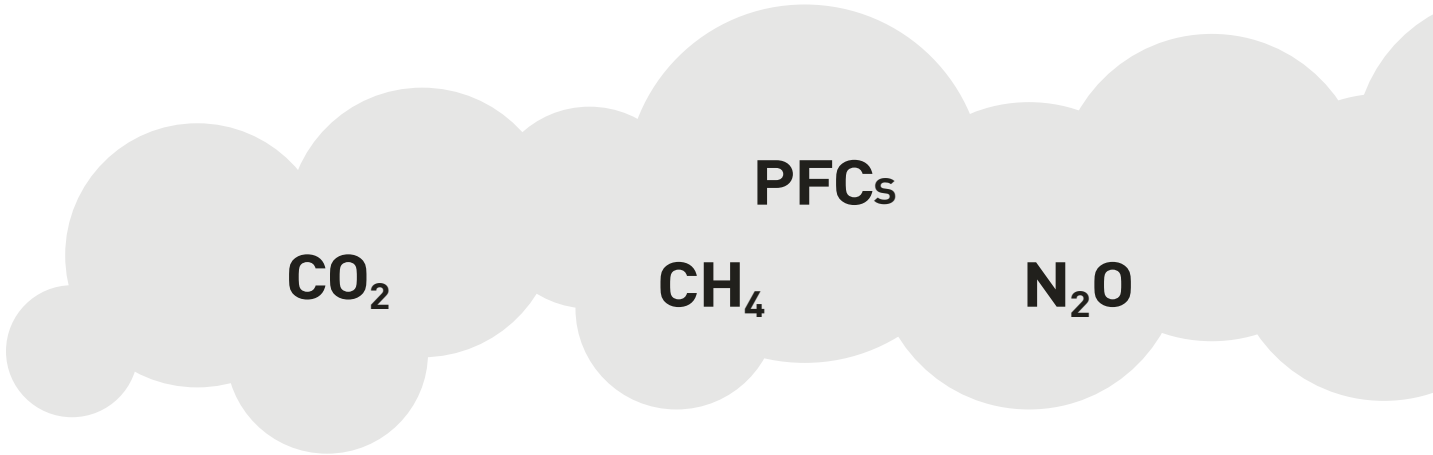
GRI 302-2
GRI 302-5

Interroll bietet eine Vielzahl an energieeffizienten Produkten. Durch unseren aktiven Endkunden (“Kunde des Kunden”) Ansatz wollen wir verstärkt die Anwender unserer Produkte aktiv auf deren hohe Energieeffizienz aufmerksam machen. Durch dieses Vorgehen bezwecken wir unsere energieeffiziente Strategie breit im Intralogistikmarkt bekannt zu machen. Da der Nutzungszeitraum unserer Produkte, das heisst der Energieverbrauch und mittelbar die Scope-3-Emissionen beim Anwender, einen relevanten Anteil unseres CO₂-Fussabdruckes in der gesamten Wertschöpfung darstellt, sind die Erwartungen des Marktes nicht nur Teil des Stakeholder-Dialoges, sondern Wegweiser für zukünftige Produktentwicklungen.

GRI 302-2

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.

Als besonders relevanten Teil unserer Klimaschutzmassnahmen verstehen wir die Steigerung der Energieeffizienz unserer Produkte und Services. Interroll Lösungen gelten im Markt als sehr energieeffizient. Als eine Etappe unserer Energieeffizienz-Roadmap ist es unser Ziel, bis 2028 für jede relevante Neuentwicklung einen Product Carbon Footprint (PCF) vorlegen zu können, um unsere Energieperformance im Lebenszyklus transparent zu machen.



SCOPE 2

INDIREKT

SCOPE 3

INDIREKT



CO₂e-FUSSABDRUCK NACH GREENHOUSE GAS PROTOCOL


HFC_s

SF₆

TREIBHAUSGASE

SCOPE 1

DIREKT



- Unternehmenseinrichtungen
- Firmeneigener Fuhrpark
- Kältemittel und Schmierstoffe

SCOPE 3

INDIREKT



- Nachgelagerter Transport und Distribution
- Verarbeitung der verkauften Produkte
- Nutzung der verkauften Produkte

Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer

Vermietete oder verleaste Sachanlagen

Franchises

Investitionen

BERICHTENDES UNTERNEHMEN

NACHGELAGERTE AKTIVITÄTEN

EMISSIONEN

GRI 3-3

Interroll hat 2023 die Berechnung und Erfassung aller Emissionen sowie die analytische Ableitung von Konsequenzen auf das Management des Klimaschutzes strukturell erheblich weiterentwickelt. Die Ergebnisse unserer ersten Auswertung bezüglich klimaschädlicher Emissionen für das Geschäftsjahr 2022 haben wir in diesem Rahmen überprüft und überarbeitet, um nun mit einer abgestimmten und gesicherten Basis für die weiteren qualitativen Ziele auf dem Basisjahr 2022 agieren zu können.

GRI 2-4

Für das Jahr 2022 ergaben sich aus dem Prozessfortschritt veränderte Zahlen, die wir hier in Abweichung zum Nachhaltigkeitsbericht 2022 veröffentlichen. Die Abweichungen stellen keine wesentlich neuen Weichenstellungen in Aussicht. Dennoch tragen sie zu einer gesteigerten Sicherheit für die nächsten Schritte bei. Strukturell entstanden die Abweichungen bezüglich der 2022er Ergebnisse aus den nun konkret vorliegenden Energieverbrauchszahlen (keine Schätzungen für Ende 2022), aus methodischen Verfeinerungen und aus einem gestiegenen Bewusstsein für die Zusammenhänge und einer damit verbundenen gesteigerten Datenqualität.

Der GHG Protocol Corporate Standard unterteilt die Emissionen eines Unternehmens in zwei verschiedene Arten von Emissionen: direkte und indirekte.

- Direkte Emissionen sind Emissionen aus Quellen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle des berichtenden Unternehmens befinden.
- Indirekte Emissionen sind Emissionen, die eine Folge der Aktivitäten des berichtenden Unternehmens sind, aber an Quellen entstehen, die einem anderen Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden.

Die Emissionen werden weiter in drei Bereiche unterteilt:

- Scope-1-Emissionen (direkte Emissionen): Emissionen aus Tätigkeiten, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle des berichtenden Unternehmens befinden
- Scope-2-Emissionen (indirekte Emissionen): Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem oder erworbenem Strom, Dampf, Wärme oder Kälte, die vom berichtenden Unternehmen verbraucht werden
- Scope-3-Emissionen (indirekte Emissionen): alle indirekten Emissionen (nicht in Scope 2 enthalten), die in der Wertschöpfungskette des berichtenden Unternehmens entstehen, einschliesslich vor- und nachgelagerter Emissionen

Alle Angaben beziehen sich nun dem GHG Protocol folgend auf die Menge der CO₂-Äquivalente. Für die Berechnung der Energieverbräuche wurden die Zeiträume 1. Januar bis 31. Dezember des jeweiligen Jahres zugrunde gelegt.

GRI 3-3

Methodik

Das Treibhausgasinventar von Interroll folgt den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol), das vom World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) in Zusammenarbeit mit dem World Resources Institute (WRI) entwickelt wurde. Die Berechnung der Treibhausgasemissionen von Interroll erfolgt in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol, Corporate Accounting and Reporting Standard. Sie enthält organisationsweite Informationen, einschliesslich Unternehmensübersicht, Berichtsgrenzen, Emissionsquellen, Datenmanagement, Quantifizierungsmethoden, Emissionsfaktoren und Basisjahr.

Der Prozess basiert auf den fünf Grundsätzen Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz in Methodik, Transparenz und Exaktheit, um sicherzustellen, dass das Inventar in Übereinstimmung mit branchenweit anerkannten Best Practices erstellt wurde. Die im Folgenden dargelegten Rechnungslegungs- und Berichterstattungsgrundsätze entsprechen denjenigen, die im Treibhausgasprotokoll des World Resource Institute (WRI) und dem World Business Council on Sustainable Development (WBCSD) dargelegt sind.

Bei der Festlegung der Organisationsgrenzen wählt eine Organisation einen Ansatz zur Konsolidierung ihrer Emissionen an Treibhausgasen (THG), um zu definieren, welche Aktivitäten als Teil der Organisation betrachtet werden. In Übereinstimmung mit dem GHG Protokoll kann eine Organisation bei der Festlegung ihrer Organisationsgrenzen zwischen drei Konsolidierungsansätzen wählen. Für die THG-Bewertung hat Interroll die Prinzipien des «Operational Control Approach» angewendet. Nach diesem Ansatz erfasst Interroll alle Emissionen, auf die das Unternehmen direkten Einfluss hat, und im Rahmen derer es Entscheidungen beeinflussen kann, die sich auf die Treibhausgasemissionen auswirken. Dazu gehören alle eigenen oder geleasten Anlagen und Fahrzeuge, die von Interroll betrieben werden.

Einrichtungen, bei denen Interroll die Kontrolle über den Betrieb hat, die aber nicht vollständig in seinem Besitz sind, werden ebenfalls in die Organisationsgrenzen einbezogen. Dieser Ansatz steht im Einklang mit dem WRI/WBCSD GHG Protocol und den allgemeinen Protokollen und Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bei der Festlegung der organisatorischen Grenzen.

Interroll berücksichtigte 30 Länderstandorte, die alle während des Berichtszeitraums verfolgt wurden und für die die entsprechenden Treibhausgasemissionen berechnet wurden. Kein Standort, der unter der operativen Kontrolle von Interroll stand, wurde ausgeschlossen.

Für das Treibhausgasinventar 2022 waren die Daten für alle Standorte verfügbar. Kosten- und Tätigkeitsdaten wurden auf Standortebene vollständig erfasst. Allerdings wurde die Methodik der Schätzung im Hinblick auf fehlende oder unvollständige Daten erörtert und adaptiert. In Zukunft können die Schätzungen gemäss dem folgenden Absatz vorgenommen werden:

Wenn für einen bestimmten Standort keine Daten verfügbar sind, werden Daten von anderen Standorten ähnlicher Art extrapoliert, um die Emissionen anhand verfügbarer Schlüsselzahlen zu schätzen (z. B. Flächen, Zahl der Beschäftigten, Produktionsvolumen oder Energieverbrauch des Monats im Vorjahr). Wenn für ein bestimmtes Berichtsjahr aufgrund von Schwierigkeiten bei der Datenerhebung nur unvollständige

Energieverbrauchsdaten zur Verfügung stehen, können spezifische Schätzverfahren angewandt werden, wie in den folgenden Abschnitten beschrieben.

Einige Schätzungen wurden jedoch in Bezug auf produktbezogene Emissionen vorgenommen (Kategorien 3.11 und 3.12). Die spezifischen Schätzmethoden, die für das Interroll Inventar 2022 verwendet wurden, sind im Management-Bericht des Treibhausgas-Inventars im Detail dokumentiert.

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

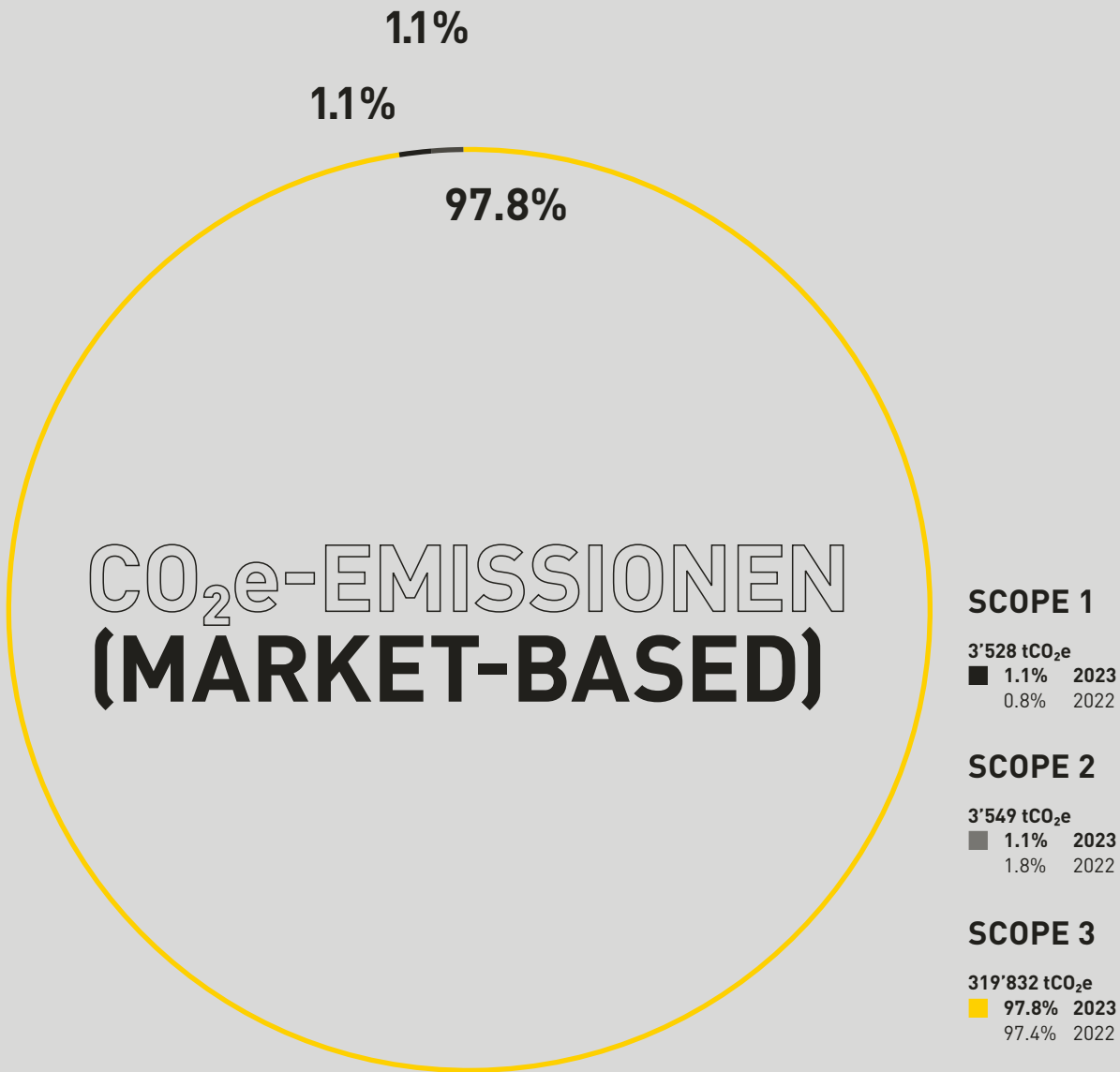
964 OR

CO ₂ -Emissionen Scope 1 - 3		2023		2022	
Emissionen		tCO ₂ e	%	tCO ₂ e	%
Scope-1-Emissionen		3'528	1.1%	3'049	0.8%
Scope-2-Emissionen (market-based)		3'549	1.1%	7'125	1.8%
Scope-2-Emissionen (location-based)		4'467		4'993	
Scope-3-Emissionen		319'832	97.8	392'529	97.4%

Scope-3-Kategorien		2023		2022	
		tCO ₂ e	%	tCO ₂ e	%
1	Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	63'301	19.8%	59'148	15.1
2	Kapitalgüter	4'053	1.3%	7'602	1.9
3	Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	2'006	0.6%	1'774	0.5
4	Vorgelagerter Transport und Distribution	29'075	9.1%	34'319	8.7
5	Betrieblich erzeugter Abfall	968	0.3%	813	0.2
6	Geschäftsreisen	2'637	0.8%	2'182	0.6
7	Pendeln der Mitarbeitenden	2'965	0.9%	2'973	0.8
8	Gemietete oder geleaste Sachanlagen	24	0.0%	24	0.0
9	Nachgelagerter Transport und Distribution	3'451	1.1%	4'325	1.1
10	Verarbeitung der verkauften Produkte	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
11	Nutzung der verkauften Produkte	198'676	62.1%	260'746	66.4
12	Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer	12'677	4.0%	18'623	4.7
13	Vermietete oder verleaste Sachanlagen	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
14	Franchises	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
15	Investitionen	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Gesamte Scope-3-Emissionen		319'832	100%	392'529	100%
Gesamtemissionen*		326'909		402'704	

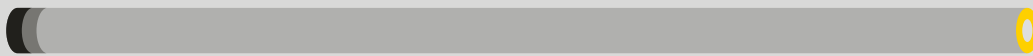
* Geringe Abweichungen aufgrund von Rundungen

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3



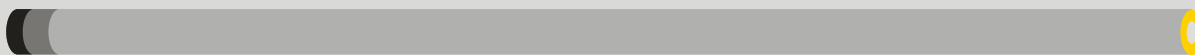
CO₂e-EMISSIONEN (MARKET-BASED)

2023



■ Scope 1: 3'528 tCO₂e (1.1%) ■ Scope 2: 3'549 tCO₂e (1.1%) ■ Scope 3: 319'832 tCO₂e (97.8%)

2022



■ Scope 1: 3'049 tCO₂e (0.8%) ■ Scope 2: 7'125 tCO₂e (1.8%) ■ Scope 3: 392'529 tCO₂e (96.9%)

Scope 1

GRI 305-1

Unter Scope 1 werden die direkten CO₂-Emissionen als CO₂-Emissionsäquivalente klimaschädlicher Gase zusammengefasst. Sie betragen 2023 insgesamt 3'528 tCO₂e (2022: 3'049 tCO₂e).

Die direkten Emissionen von Interroll verteilen sich auf stationäre und mobile Verbrennungsquellen:

- Stationäre Quellen machten 2023 65 Prozent (2022: 72%) und damit den grössten Teil der Scope-1-Emissionen von Interroll aus. Sie entstanden hauptsächlich im Zusammenhang mit der Verwendung von Erdgas und Heizöl in Heizungen und in Produktionsprozessen. Die Steuerung und Optimierung dieser Erzeugerquellen können durch ein verbessertes Energiemanagement erreicht werden. Audits, Monitoring-Lösungen und effiziente Prozesse sind dann vielversprechende Perspektiven für die Dekarbonisierung von Interroll.
- Mobile Quellen machten 2023 23 Prozent (2022: 28%) der Interroll Scope-1-Emissionen aus, hauptsächlich im Zusammenhang mit Personenkraftwagen.
- Kältemittel und Schmierstoffe wurden in der Betrachtung für 2023 im Scope 1 erstmalig erhoben und machten 12% der direkten Emissionen aus

VERTEILUNG DER SCOPE-1-EMISSIONEN

3'528 tCO₂e

2022: 3'049 tCO₂e



In tCO ₂ e	2023	2022
■ Erdgas	1'392	1'971
■ Heizöl	753	60
■ Fuhrpark, Diesel PKW	551	609
■ Fuhrpark, Benzin PKW	276	258
■ LPG	121	116
■ Sonstige	434	35

Scope 2

GRI 305-2

Unter Scope 2 fallen die CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch der Produktions- und Verwaltungsstandorte von Interroll. Weiterhin – allerdings zu einem vernachlässigbaren Anteil – fallen unter Scope 2 die CO₂-Emissionen aus der Fernwärmeversorgung.

Das Greenhouse Gas Protocol unterscheidet Scope-2-Emissionen in «location-based» und «market-based»:

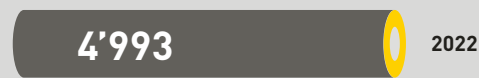
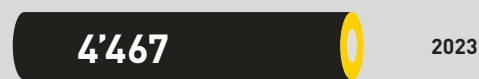
Location-based: Eine Methode zur Quantifizierung von Scope-2-THG-Emissionen basierend auf durchschnittlichen Emissionsfaktoren der Energieerzeugung für definierte geografische Standorte, einschliesslich lokaler, subnationaler oder nationaler Grenzen.

Market-based: Eine Methode zur Quantifizierung der Scope-2-THG-Emissionen eines Berichterstatters auf der Grundlage der THG-Emissionen, die von den Erzeugern emittiert werden, von denen der Berichterstatter vertraglich Strom bezieht, gebündelt mit vertraglichen Instrumenten.

Im weiteren Verlauf berichtet Interroll, wenn nicht anders genannt, nur nach der Market-based-Methode.

SCOPE-2-EMISSIONEN IN tCO₂e

LOCATION-BASED

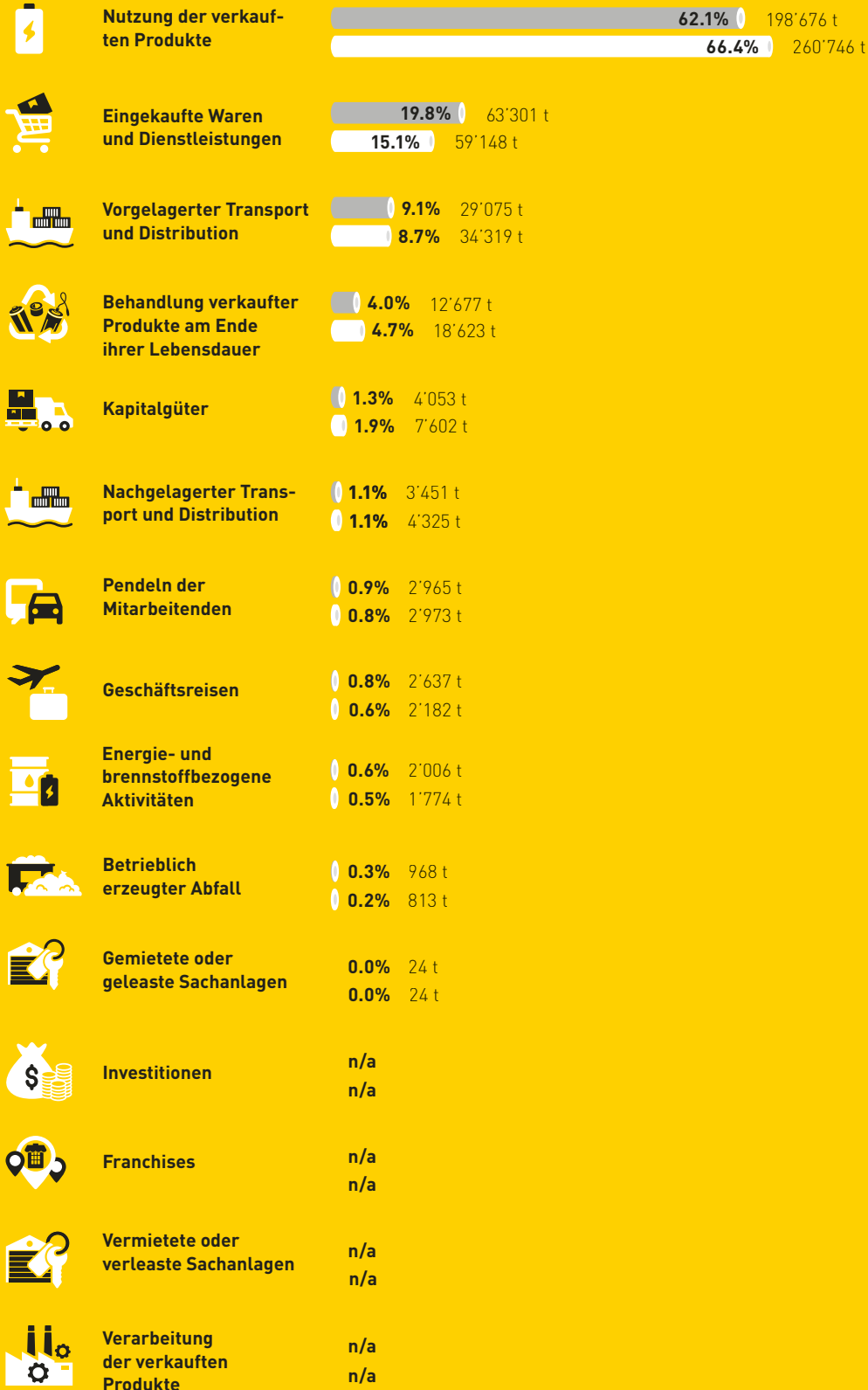


MARKET-BASED



Elektrizität steht für 98 Prozent (2022: 98%) der indirekten Emissionen im Zusammenhang mit den Aktivitäten von Interroll und 2 Prozent aus Fernwärme (2022: 2%). 50.5 Prozent (2022: 16.7%) des gesamten Stromverbrauchs stammen aus erneuerbaren Quellen). Das Contracting, seit Januar 2023 in Deutschland gibt hier einen deutlich positiven Ausschlag. 815.8 MWh Elektrizität entsprechend 5.38 Prozent (2022: 329 MWh; 2%) wurden selbst durch eine PV-Anlage und Blockheizkraftwerke erzeugt und vor Ort verbraucht.

VERTEILUNG DER SCOPE-3-EMISSIONEN PRO KATEGORIE in % und tCO₂e



GRI 305-3

Scope 3

Einen massgeblichen Fortschritt im Management des Klimaschutzes und damit eines der zentralen ESG-Strategiethemen stellte die 2023 durchgeführte Berechnung und Analyse der Interroll Scope-3-Emissionen dar. Hierzu wurden sowohl im Konzernfachbereich Nachhaltigkeit als auch in den Standorten erhebliche zeitliche und finanzielle Ressourcen aufgebracht, um die Daten für die Jahre 2022 als Basisjahr und 2023 zusammenzutragen und für die weitere Entwicklung eine fundierte Basis zu schaffen.

Unter Scope 3 fallen unter anderem die in der vorgelagerten Lieferkette (Upstream) 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 (Downstream). Diese Emissionen machen – wie aus vergleichbaren Branchen des Anlagenbaus übereinstimmend ableitbar – den grössten Teil der klimaschädlichen Emissionen aus.

Eine kurze Erläuterung der insgesamt acht vorgelagerten (Upstream) und sieben nachgelagerten (Downstream) Kategorien und deren Beitrag zur Ermittlung der Scope-3-Emissionen erfolgt hier.

VORGELAGERTE EMISSIONSKATEGORIEN (UPSTREAM)

Dies sind Emissionen, die in unserer Wertschöpfungskette vor unserem eigenen Werkort entstehen. Dazu gehören beispielsweise Emissionen, die mit der Herstellung und dem Transport von Rohstoffen, Materialien und Komponenten verbunden sind, die von Lieferanten an Interroll geliefert werden.

1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Rohstoffgewinnung und -verarbeitung von Gütern und Dienstleistungen in der Lieferkette entstehen, die von Interroll für die eigene Weiterbearbeitung verwendet werden. Für eingekaufte Rohstoffe, Materialien oder Komponenten für die Produktion von Produkten verursacht die Herstellung dieser eingekauften Güter indirekte Emissionen. Auch die Dienstleistungen, die wir in Anspruch nehmen, verursachen Emissionen in dieser Kategorie, wenn sie mit einem hohen Energieverbrauch oder anderen umweltauswirkenden Prozessen verbunden sind.

Die Kategorie «Eingekaufte Waren und Dienstleistungen» hat erhebliche Auswirkungen auf die Gesamtemissionen von Interroll, da sie mit 63'301 tCO₂e oder 19.8 Prozent (2022: 59'148 tCO₂e oder 15.1%) einen beträchtlichen Teil der Scope-3-Emissionen ausmacht.

Mit 80 Prozent (2022: 87%) hatten «Eingekaufte Waren» den grössten Anteil, gefolgt von «Eingekaufte Dienstleistungen» mit 20 Prozent (2022: 13%)

Bei den «Eingekauften Waren» hatten 2023 die Metalle mit 33'458 tCO₂e entsprechend 66 Prozent den grössten Anteil (2022: 32'806 tCO₂e entsprechend 64%). Es folgen in der Relevanz elektrische/elektronische und optische Komponenten mit 8'757 tCO₂e entsprechend 17 Prozent (2022: 10'948 tCO₂e entsprechend 21%) und Kunststoffe mit 6'448 tCO₂e entsprechend 13 Prozent (2022: 5'358 tCO₂e entsprechend 10%).

Wir können diese Emissionen reduzieren, indem wir mittel- bis langfristig Lieferanten auswählen, die ihrerseits den CO₂-Ausstoss minimieren. Dies stellt globale und gesamtwirtschaftliche Herausforderungen dar, da zum Beispiel die Bereitstellung einer gesicherten Versorgung von Wasserstoff für die Stahlerzeugung eine signifikante Bedingung für die Nutzung von grünem Stahl bedeutet.

2. Kapitalgüter

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Herstellung von Anlagen, Ausrüstungen, Maschinen und anderen langfristigen Investitionsgütern entstehen, die Interroll für seine Geschäftstätigkeiten nutzt. Dies umfasst zum Beispiel die Errichtung neuer Gebäude, die Installation neuer Produktionsanlagen oder den Erwerb von anderen langfristigen Investitionsgütern. Dabei verursacht die Herstellung dieser Kapitalgüter indirekte Emissionen. Ebenso entstehen Emissionen durch den Einsatz und die Wartung dieser Güter während ihrer gesamten Lebensdauer.

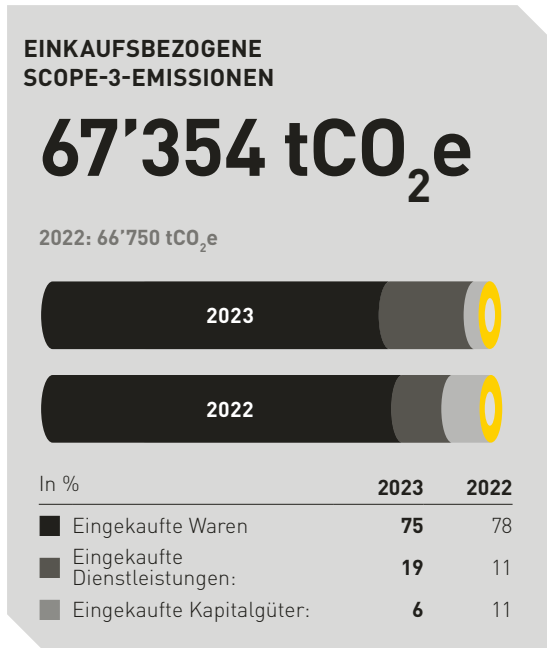
Die Kategorie «Kapitalgüter» trägt mit 4'053 tCO₂e oder 1.3 Prozent (2022: 7'602 tCO₂e oder 1.9%) zu den Scope-3-Emissionen bei Interroll bei. Wir werden einen Beitrag zur Reduktion dieser Emissionen leisten, indem wir den CO₂-Preis bei zukünftigen Investitionsentscheidungen einbeziehen und energieeffiziente Technologien und umweltfreundliche Materialien bei der Herstellung und Nutzung von Kapitalgütern berücksichtigen.

Einkaufsbezogene Emissionen

GRI 305-3

Die Kategorie 1 «Eingekaufte Waren und Dienstleistungen» wie auch die Kategorie 2 «Kapitalgüter» werden meist zusammen betrachtet, da diese die vorgelagerten Emissionen betreffen, die man durch seine allgemeine Einkaufsstrategie massgeblich beeinflussen kann.

Zusammengefasst tragen die Einkaufsaktivitäten mit 67'354 tCO₂e oder 21.1 Prozent (2022: 66'750 tCO₂e oder 17.0%) zu den Scope-3-Emissionen bei.



3. Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten

Dies Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch Vorketten und Netzverluste von Energiearten und Brennstoffen entstehen. Bei der Förderung von Rohöl, der Erzeugung von Elektrizität in Kraftwerken oder der Gewinnung von Erdgas entstehen Verluste in Form von nicht nutzbarer oder nicht gewinnbarer Energie. Diese Verluste treten vor dem Punkt auf, an dem die Energie in den Nutzungsprozess übergeht und stellen mit 2'006 tCO₂e oder 0.6 Prozent (2022: 1'774 tCO₂e oder 0.5%) einen geringen Beitrag unserer Scope-3-Emissionen.

4. Vorgelagerter Transport und Distribution

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch den Transport und die Distribution von Rohstoffen, Materialien und Produkten entstehen, die von Lieferanten an Interroll geliefert werden. Wenn wir Rohstoffe, Halbfertigprodukte oder andere Materialien von Lieferanten bezieht, entstehen Emissionen durch den Transport dieser Güter vom Herstellungsort des Lieferanten zu unseren Standorten. Dies schliesst den Transport sowohl auf Strassen als auch auf Schienen, Wasser oder in der Luft ein.

Die Kategorie «Vorgelagerter Transport und Distribution» nimmt mit 29'075 tCO₂e oder 9.1 Prozent (2022: 34'319 tCO₂e oder 8.7%) einen signifikanten Anteil an den Scope-3-Emissionen von Interroll ein, da wir trotz einer regionalen Orientierung in der Beschaffung umfangreich aus globalen Wertschöpfungsketten Waren und Dienstleistungen beziehen. Wir wollen diese Emissionen reduzieren, indem wir zunächst auf kürzere Beschaffungswege abzielen.

VORGELAGERTER TRANSPORT UND DISTRIBUTION

29'075 tCO₂e

2022: 34'319 tCO₂e



In tCO ₂ e	2023	2022
■ Luftfracht	5'297	5'259
■ Wasserfracht	3'208	3'296
■ Schienengüterverkehr	4	28
■ Strassengüterverkehr	19'108	23'281
■ Lagerhaltung	1'080	1'928
■ Logistik für Drittparteien	377	520

5. Betrieblich erzeugter Abfall

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Entsorgung und Behandlung von Abfällen entstehen, die während unserer Aktivitäten anfallen. Dies umfasst alle Formen von Produktionsabfällen, Büromüll oder anderen Abfällen, die im Laufe unserer Geschäftstätigkeit entstehen und über die Entsorgung zu Emissionen führen. Mit 968 tCO₂e oder 0.3 Prozent (2022: 813 tCO₂e oder 0.2%) liefert diese Kategorie einen geringen Beitrag zu unseren Scope-3-Emissionen. Wir begegnen diesen Emissionen, indem wir ein Umweltmanagement implementieren, das Müllvermeidung und den Einsatz von Rezyklaten fördert.

6. Geschäftsreisen

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch dienstliche Reisen von Interroll Mitarbeitenden entstehen. Geschäftsreisen können verschiedene Formen annehmen, wie zum Beispiel Flugreisen, Bahnreisen, Autofahrten oder Dienstreisen mit anderen Verkehrsmitteln.

Diese Emissionen werden als indirekt betrachtet, da sie nicht direkt durch die betrieblichen Aktivitäten am Hauptsitz oder an den Standorten verursacht werden. Stattdessen entstehen sie durch die Mobilität unserer Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeiten. Mit 2'637 tCO₂e oder 0.8 Prozent (2022: 2'182 tCO₂e oder 0.6%) liefert diese Kategorie einen relativ geringen Beitrag zu unseren Scope-3-Emissionen.

Interroll kann diese Emissionen reduzieren, indem alternative Technologien wie Videokonferenzen weiterhin genutzt werden und insbesondere der Fuhrpark an Personenkraftwagen auf Elektromobilität umgestellt wird. Hierzu sind konkrete Ziele formuliert.

7. Pendeln der Mitarbeitenden

Das sogenannte Commuting umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die täglichen Arbeitswege unserer Mitarbeitenden entstehen. Diese Emissionen entstehen durch den Energieverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen während des Pendelns, wie z. B. den Verbrauch von Kraftstoff bei Autofahrten oder den Energieverbrauch von öffentlichen Verkehrsmitteln. Mit 2'965 tCO₂e oder 0.9 Prozent (2022: 2'973 tCO₂e oder 0.8%) liefert diese Kategorie ebenfalls einen relativ geringen Beitrag zu unseren Scope-3-Emissionen.

8. Gemietete oder geleaste Sachanlagen

Diese Kategorie spielt mit einem Beitrag von 24 tCO₂e (2022: 24 tCO₂e) für Interroll praktisch keine Rolle. Sie ist dann relevant, wenn ein Unternehmen Sachanlagen wie Produktionsanlagen oder Maschinen nicht besitzt, sondern sie von Dritten mietet oder least. Dies findet bei Interroll praktisch nicht statt.

NACHGELAGERTE EMISSIONEN (DOWNSTREAM)

GRI 305-3

Dies sind Emissionen, die in unserer Wertschöpfungskette ab dem Punkt entstehen, an dem das Produkt das Unternehmen verlässt. Relevante Beiträge fallen durch die Nutzung, den Verbrauch oder die Entsorgung der von Interroll verkauften Produkte oder Dienstleistungen beim Kunden bzw. beim Anwender unserer Lösungen an.

9. Nachgelagerter Transport und Distribution

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch den Transport und die Distribution an Kunden oder Anwender entstehen und durch Dritte bezahlt werden. Dies schliesst den Transport sowohl auf Strassen als auch auf Schienen, Wasser oder in der Luft ein.

Mit 3'451 tCO₂e oder 1.1 Prozent (2022: 4'325 tCO₂e oder 1.1%) liefert diese Kategorie einen relativ geringen Beitrag zu unseren Scope-3-Emissionen. Wir können diese Emissionen reduzieren, indem wir nachhaltige

Transportlösungen, effizientere Logistikwege und umweltfreundliche Versandmethoden fördern.

10. Verarbeitung der verkauften Produkte

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die durch die Weiterverarbeitung unserer verkauften Produkte entstehen. Da unsere Lösungen im Wesentlichen durch Systemintegratoren bei Anwendern installiert werden und dazu als Einschätzung keine signifikanten Emissionen freigesetzt werden, haben wir hierzu eine «De-minimis-Bewertung» durchgeführt.

Diese Bewertung ergab 97 tCO₂e für die Produkte von Interroll im Jahr 2022. Die mit der Verarbeitung der verkauften Produkte verbundenen Emissionen machen somit weniger als 1 Prozent der Gesamtemissionen aus, womit das De-minimis-Kriterium für den Ausschluss erfüllt ist.

Durch die Bewertung 2022 und den Ausschluss der Kategorie wurden die entsprechenden Daten für 2023 nicht mehr erhoben.

11. Nutzung der verkauften Produkte

Diese Kategorie liefert mit Abstand den grössten Anteil unserer Scope-3-Emissionen. Sie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die während der Verwendung oder Nutzung unserer verkauften Lösungen durch die Anwender entstehen. Diese Emissionen fallen durch den Energieverbrauch während des Betriebs über den gesamten Lebenszyklus an. Mit 198'676 tCO₂e oder 62.1 Prozent (2022: 260'746 tCO₂e oder 66.4%) liefert diese Kategorie den grössten Beitrag zu unseren Scope-3-Emissionen.

Bei der Berechnung der Emissionen mussten verschiedene Annahmen getroffen werden. Die von Interroll verkauften Produkte weisen unterschiedliche Energieintensitäten und Absatzmengen auf. Darüber hinaus werden sie in über 70 Länder weltweit mit verschiedenen Emissionsfaktoren vertrieben und meist dort betrieben. Dies wurde entsprechend eingeordnet und berücksichtigt.

Getriebemotoren haben den höchsten Energieverbrauch pro Produkt, jedoch stellen Trommelmotoren und PowerSupply die grössten Emissionsquellen dar, weil sie eine Kombination aus hohen Stückzahlen und signifikanter Energieintensität verbinden.

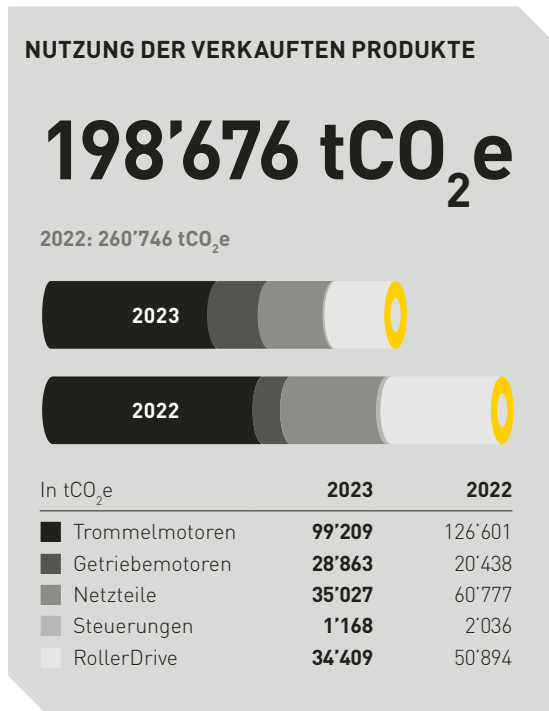
Im Gegensatz dazu stellen RollerDrive die höchste Anzahl von verkauften elektrifizierten Produkten dar, benötigen vergleichsweise im Betrieb aber nur sehr wenig Energie, sodass sie daher in geringerem Masse zu Emissionen beitragen.

GRI 305-3

Scope-3-Emissionen (tCO₂e) der 2023/2022 verkauften Produkte durch Nutzung beim Anwender über die gesamte Lebensdauer

Produkttyp	Anzahl Länder	Verkaufte Einheiten	Durchschnittlicher Energieverbrauch (kWh/LD*)	2023		2022		
				Gesamte Emissionen (tCO ₂ e)	Anzahl Länder	Verkaufte Einheiten	Durchschnittlicher Energieverbrauch (kWh/LD*)	Gesamte Emissionen (tCO ₂ e)
Trommelmotoren	72	129'058	2'659	99'209	69	195'476	2'559	126'601
Steuerungen	42	39'386	99	1'168	36	25'607	280	2'036
Netzteile	41	4'387	26'837	35'027	20	9'444	26'837	60'777
RollerDrive	47	440'392	273	34'409	72	618'820	40	50'894
Getriebemotoren	k. A.	5'476	17'991	28'863	k. A.	6'120	13'110	20'438
Gesamt				198'676				260'746

*LD = Gesamte Lebensdauer



Die Kategorie «Nutzung verkaufter Produkte» ist ein strategisch wichtiger Aspekt der Scope-3-Emissionen, da die Verwendung unserer Produkte durch die Anwender einen erheblichen Einfluss auf den gesamten Treibhausgasausstoss nimmt. Entsprechend fokussieren wir mit einer dezidierten Berücksichtigung von Energieeffizienzen bereits in der Produktentwicklung auf diesen Aspekt mit grosser Hebelwirkung.

12. Behandlung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer

Diese Kategorie umfasst die indirekten Treibhausgasemissionen, die während der Entsorgung und Behandlung von Produkten entstehen, nachdem sie am Ende ihrer Lebensdauer sind. Während des Entsorgungs-

und Recyclingprozesses entstehen Emissionen, die zum Beispiel durch die Verbrennung von Abfällen oder bei der Demontage und Wiederverwertung von Produkten auftreten. Mit 12'677 tCO₂e und 4.0 Prozent (2022: 18'623 tCO₂e oder 4.7%) liefert diese Kategorie einen relevanten Beitrag zu unseren Scope-3-Emissionen.

13. Vermietete oder verleaste Sachanlagen

Diese Kategorie liefert keine relevanten Beiträge, da diesbezügliche Aktivitäten klein und für Interroll ohne Bedeutung sind.

14. Franchise

Diese Kategorie liefert keine relevanten Beiträge, da Franchising für Interroll ebenfalls ohne Bedeutung ist.

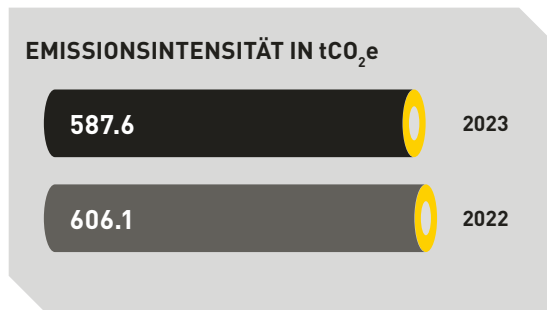
15. Investitionen

Diese Kategorie liefert keine relevanten Beiträge, da Investitionen in Nicht-Betriebsmittel für Interroll ohne Bedeutung sind.

Emissionsintensität

GRI 305-4

Die Gesamtemissionen aus Scope 1, Scope 2 (market-based) und Scope 3 betragen 2023 326'909 tCO₂e (2022: 402'704 tCO₂e). Daraus resultiert eine Emissionsintensität pro Million CHF Umsatz 2023 von 587.6 tCO₂e/Mio. CHF. 2022 waren es 606.1 tCO₂e/Mio. CHF Umsatz. Hier machen sich die 2023 geschlossenen Verträge über den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen positiv bemerkbar.



Reduktion von Treibhausgasemissionen

GRI 302-5
GRI 305-5

2022 wurden Budget und Ressourcen für das Geschäftsjahr 2023 bereitgestellt, um Energieeinsparungen mit den verbundenen Klimaschutzeffekten wie oben beschrieben zu realisieren. Die Umsetzungsplanung bezüglich Emissionseinsparungen wurde 2023 weiterentwickelt.

Elektromobilität

GRI 305-5

Aus den vorgelegten Konzepten wurde eine Agenda mit Priorität auch für die E-Mobilität entwickelt. In Deutschland werden 2024 an vier Standorten, die in unserem eigenen Besitz sind, insgesamt zwischen 40 und 50 Ladeplätze für Elektrofahrzeuge installiert. Weitere Länder mit eigenen Standorten wie Dänemark, Frankreich, die Schweiz und UK stehen auf der Agenda für 2024/2025. Am Standort in Thailand ist für 2024 ebenfalls die Installation von Ladesäulen geplant.

An gemieteten Standorten werden wir international über die Installation von Wallboxen mit unseren Vermietern verhandeln. Mit dem Aufbau der Ladeinfrastruktur können wir im nächsten Schritt die Elektrifizierung unserer eigenen Fahrzeugflotte konkreter planen.

UMWELTSCHUTZ

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Durch kontinuierliche Weiterentwicklung bietet Interroll innovative und qualitativ hochwertige Lösungen und versorgt den Markt mit nachhaltigen Produkten mit optimierter Lebensdauer. Global verteilte Produktionsstandorte mit lokalen Bezugsquellen führen zu geringeren CO₂-Emissionen in der gesamten Lieferkette bis zum Kunden. Das Streben nach Innovation führt auch zu einem modernen und effizienten Maschinenpark in den Interroll Fabriken, der die kontinuierliche Reduzierung von Emissionen und Ressourcenverschwendung unterstützt.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Als Werksleiter werden meine Mitarbeitenden und ich durch konsequentes Lean Management dabei unterstützt, unsere Umweltauswirkungen weiter zu optimieren. Durch die kontinuierliche Analyse unserer Produktions- und Montageprozesse sind wir stets auf der Suche nach effizienteren Wegen und Lösungen, die uns helfen, Ressourcen und Maschinen einzusparen. Wir beobachten den Markt und bewerten neue Technologien, ob sie uns helfen können, unser Ziel, kosten- und ressourcenoptimiert zu arbeiten, zu erreichen. Jeder einzelne Mitarbeitende ist aufgefordert, sich mit seinen Ideen in den Optimierungsprozess einzubringen, und erhält für grosse Einsparpotenziale eine zusätzliche Prämie.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir uns intensiv mit der Verringerung des Verpackungsmülls für unsere Kunden beschäftigt; eine Lösung ist nun gefunden und wird im nächsten Geschäftsjahr eingeführt, die das Volumen des Verpackungsmülls um 90 Prozent reduziert. Die Maschinenlaufzeiten wurden durch eine Optimierung der Programme verkürzt und 16 Jahre alte Kompressoren wurden durch effizientere Modelle ersetzt.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre E-Bikes aufzuladen, was dazu führt, dass mehr Mitarbeitende mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen. Für das nächste Geschäftsjahr planen wir, unseren Mitarbeitenden auch das Aufladen ihrer Elektroautos zu ermöglichen.

Christopher Schafhausen, Plant Manager, Interroll Trommelmotoren GmbH

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



SDG 6.3: Verbesserung von Wasserqualität, Wiederaufbereitung und sicherer Wiederverwendung

Interroll kann zur Verwirklichung des SDG 6.3 beitragen, indem das Unternehmen innovative Technologien zur Wasseraufbereitung im Rahmen eines strukturierten Umweltmanagements implementiert. Durch effiziente Aufbereitungssysteme können die Abwasserqualität verbessert und Schadstoffe reduziert werden. Geschlossene Kreislaufsysteme sorgen schon heute dafür, den Wasserverbrauch zu verringern. Wir tragen dafür Sorge, Abwässer den gesetzlichen Regeln entsprechend in die vorgesehene Infrastruktur zu entlassen, und ebenfalls dafür, dass alle Sanitäreinrichtungen den örtlichen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

SDG 12.1: Umsetzung des 10-jährigen Programmrahmens für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster

SDG 12.2: Nachhaltige Bewirtschaftung und Nutzung natürlicher Ressourcen

SDG 12.4: Umweltverträglicher Umgang mit Chemikalien und Abfällen

SDG 12.5: Deutliche Verringerung des Abfallaufkommens

Wir tragen zur Umsetzung des SDG 12 bei, indem wir nachhaltige Praktiken in Bezug auf die Verwendung natürlicher Ressourcen und zur Abfallvermeidung in unsere Produktionsabläufe integrieren. Dazu gehört die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 in unseren Produktionseinheiten und die Bereitstellung von Umweltbilanzen für jedes neu entwickelte Produkt. Wir erfassen unseren Anteil aus wiederverwertbarem Schrott und führen diesen Kreislaufsystemen zu. Den zusätzlich anfallenden Abfall, insbesondere den gefährlichen Abfall, reduzieren wir und gehen damit – den lokalen Möglichkeiten entsprechend – verantwortlich um.

SDG 14.1: Verringerung der Meeresverschmutzung

Die Einführung von geschlossenen Abwassersystemen minimiert dort, wo möglich und relevant, das Einleiten von Schadstoffen in Flüsse und Meere. Die Nutzung von anerkannten und effizienten Abfallwirtschaftssystemen reduziert den Eintrag von Kunststoffen und anderen schädlichen Materialien in die Ozeane. Zusätzlich helfen die Anwendung umweltfreundlicher Verpackungen und die Förderung von Recycling-Initiativen, den Plastikmüll zu reduzieren.

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 wesentlichen Aspekte «Materialeinsatz, Wassernutzung und Abfall» zusammengefasst, die eine relevante Umweltauswirkung haben. Themen der Wassernutzung haben wir aufgrund von externen Hinweisen mitberücksichtigt. Aspekte der Lieferkette werden dabei im wesentlichen Thema «Nachhaltige Beschaffung» behandelt.

Der Anspruch von Interroll ist es, 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. Trotz angespannter Marktlage in der Intralogistik verarbeitete Interroll 2023 40'371 t Stahl (2022: 53'589 t), 1'323 t andere Metalle (2022: 1'752 t), 3'304 t Polymere (2022: 4'294 t) sowie 603 t elektrische bzw. elektronische Komponenten wie Motoren, Steuerungen, Leiterplatten etc. (2022: 928 t).

EINGESETZTE MATERIALIEN IN TONNEN

STAHL

40'371

2023

53'589

2022

POLYMERE

3'304

2023

4'294

2022

Abfallvermeidung ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der Produktionsabfälle in unserem Einflussbereich, den Nutzenzeitraum unserer Produkte in den Kundenanwendungen und schliesslich das Produktlebensende betrifft. Bei Interroll fallen jährlich gruppenweit rund 3'820 t Produktionsabfälle an (2022: 4'377 t), 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. Metall- und Kunststoffschrott bei der Herstellung wird in der Regel an Anbieter für Recycling verkauft. Über End-of-Life-Szenarien bei Anwendern hat Interroll allerdings kaum Informationen, da unsere Kunden, die Systemintegratoren, im direkten Vertragsverhältnis mit den Anlagenbetreibern stehen.

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. Der modulare Aufbau unserer Lösungen setzt auf den Austausch und die Reparatur von Einzelkomponenten. 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 Umweltauswirkung. 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
GRI 2-25

964 OR

In unserer Richtlinie zum Umweltschutz verpflichten wir uns zum verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Biosphäre. Wir legen unsere langfristigen strategischen Ziele darauf aus, nachteilige Umweltauswirkungen über die gesamte Interroll Wertschöpfungskette zu vermeiden oder mindestens zu reduzieren.

Umweltschutz gehört zu den zentralen gesellschaftlichen Anliegen und unternehmerischen Verpflichtungen unserer Zeit. Der Anspruch von Interroll ist es, Kunden und Anwender mit Produkten zu beliefern, die unter Beachtung aller relevanten Umweltschutzaspekte entwickelt und hergestellt wurden sowie verwendet werden können.

Es geht uns darum, den ökologischen Fussabdruck entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu optimieren. Dies erreichen wir zum einen mit der Implementierung eines zertifizierten Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 bei sämtlichen Produktionseinheiten bis 2027. Zum anderen mit dem auf Ressourceneffizienz ausgerichteten Design unserer Produkte sowie der umweltverantwortlichen Beschaffung und Verwendung von Materialien und Komponenten. Wir schützen die Umwelt, indem wir Ausschuss und Abfall in der Produktion reduzieren. Kontinuierlich werden wir den Anteil des Schrotts in der Stahl- und Kunststoffverarbeitung verringern. Darüber hinaus ist die Reduzierung der produktionsbedingten Restmüll-Abfallmengen um 50 Prozent pro Umsatzanteil bis 2030 (Basisjahr 2022) unser Ziel. Zusätzlich steigern wir den Einsatz von rezyklierten und erneuerbaren Produktionsmaterialien um 1.5 Prozent pro Jahr.

Der Einbezug von kreislaufwirtschaftlichen Zusammenhängen ist für uns ebenfalls von grundlegender Bedeutung. Die Transparenz über die Umweltauswirkungen unserer Produkte erreichen wir mit der Erstellung von Umweltbilanzierungen (LCA). Es ist unser Ziel, ab 2028 für jede Produktneuentwicklung eine Umweltbilanz vorweisen zu können.

Ein weiterer Aspekt mit Umweltrelevanz ist die Verpackung unserer Produkte. Diese optimieren wir ständig und reduzieren deren Umweltauswirkungen. Es ist unser Ziel, bis 2030 einen vollständigen Ersatz von Kunststoffverpackungsmaterial durch umweltfreundliche Alternativen zu realisieren. Zusätzlich werden alle Verpackungen einer Optimierung bezüglich Volumina, Materialien und Transporteffizienz unterzogen. Das betrifft auch Holz, Papier und Kartonagen.

Wir vermeiden nachteilige Umweltauswirkungen durch Wassernutzung und Abwasserentsorgung. Wir streben deshalb die Senkung der Wasserintensität pro Umsatzanteil an.

Als einer der führenden Marktteilnehmer übernehmen wir nicht nur Verantwortung für unsere Produkte und Services. Unser Ziel ist es auch, zum gesellschaftlichen Wohlergehen beizutragen – sei es auf globaler Ebene oder in unserer unmittelbaren Nachbarschaft.

Für die gesamte Interroll Gruppe sind qualitative Ziele und quantitative Vorgaben definiert und bis zum ausgewiesenen Termin zu erreichen. Für jeden Interroll Standort werden spezifische Umsetzungspläne entwickelt, um diese Zielsetzungen auf der Grundlage ihrer individuellen Ausgangssituation zu erfüllen.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen des Umweltschutzes in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Risikobeurteilung und Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Umweltschutz» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen. Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der CEO für den Umweltschutz die Gesamtverantwortung.

Die Beurteilung von umweltbezogenen Risiken im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegt in der Verantwortung des CFO.

Die daraus abgeleitete Umweltberichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Für die Umsetzung und Leistungserbringung sind verantwortlich: der Chief Operations Officer (COO) für die Massnahmen im Bereich Produktionsstandorte und vorgelagerte Lieferkette sowie der Chief Technology Officer (CTO) für die Produktentwicklung (Produktinnovationen und Umweltaspekte der Produkte).

Die Einhaltung dieser Richtlinie und lokaler gesetzlicher Verpflichtungen zum Umweltschutz wird regelmässig von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft.

964 OR

Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
Für jede Produktneuentwicklung liegt eine Umweltbilanz (LCA) vor.	Anzahl der Umweltbilanzen (LCA) für Produktneuentwicklung	Anzahl	0	0	2028
Reduzierung des Ausschusses in unseren Produktionsprozessen	Anteil des Schrotts in der Stahlverarbeitung	%	6.8	5.9	Fortlaufend
	Anteil des Schrotts in der Kunststoffverarbeitung	%	2.5	2.3	Fortlaufend
Steigerung des Einsatzes von recyklierten und erneuerbaren Produktionsmaterialien um 1.5% pro Jahr	Anteil der recyklierten Materialien (derzeit messbar: Kunststoffe)	%	0.5	0.5	Fortlaufend
Vollständiger Ersatz von Kunststoffverpackungsmaterial durch umweltfreundliche Alternativen	Verpackungsintensität (Kunststoff)	t/Mio. CHF Umsatz	0.2	0.1	2030
Alle Verpackungen werden einer Optimierung bezüglich Volumina, Materialien und Transporteffizienz unterzogen.	Verpackungsintensität (Holz, Papier, Pappe)	t/Mio. CHF Umsatz	13.7	14.6	2030
Reduzierung der produktionsbedingten Abfallmengen um 50% pro Umsatzanteil (Basisjahr 2022)	Abfallintensität aus produktionsbedingten Abfällen	t/Mio. CHF Umsatz	6.9	6.5	2030
Eliminierung aller gefährlichen Abfälle	Menge an gefährlichen Abfällen	t	59	70	2030
Senkung der Wasserintensität pro Umsatzanteil	Wasserintensität	m³/Mio. CHF Umsatz	62.2	52.3	Fortlaufend
Alle Produktionseinheiten sind nach ISO 14001 zertifiziert.	Anzahl der nach ISO 14001 zertifizierten Produktionseinheiten	Anzahl	1	0	2027
Spenden an Umweltschutzprojekte	Spendensumme für Umweltschutzprojekte	CHF	k. A.	k. A.	Jährlich

GRI 301-2

**UMWELTSCHUTZ
BEZOGENE CHANCEN UND RISIKEN**

GRI 3-3
GRI 2-25

964 OR

Die Risikoanalyse zum Umweltschutz ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Berichtsanforderungen, die die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz zu erfüllen hat. Im Zentrum stehen hier ganzheitlich der Schutz der Umwelt unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Menschenrechte, der Arbeits- und Sozialstandards sowie der Korruptionsbekämpfung.

Die Risikoanalyse hilft uns dabei, potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten, die sich oft auf mehrere Nachhaltigkeitsbereiche beziehen. Den drei definierten Risikoklassen entsprechend können die identifizierten Risiken wie folgt eingeordnet werden:

ESG-Risikokategorie «hoch»

- Kunden- und Marktanteilsverlust: Produktneuentwicklungen berücksichtigen Umwelteinflüsse ungenügend

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Reputationsrisiko: Nichterfüllung trotz Selbstverpflichtung zur Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung
- Kundenverlust: Nichterfüllung der Reduktion des erwarteten ökologischen Fussabdrucks beim Anwender
- Investoren: Verlust des Führungsanspruchs bei Innovationen und Technologien
- Supply-Chain- und Produktionsrisiko: Lieferantenausfall wegen Nichteinhaltung von Umwelтанforderungen
- Investoren: Verschlechterung des Umwelt-Ratings von Interroll
- Rating: Wasserverbrauch und Umgang mit Abfall ungenügend erfasst
- Nichterreichen von Umweltzielen

ESG-Risikokategorie «gering»

- Legal Compliance: Nichterfüllung der REACH-Anforderungen
- Reputationsrisiko: Nichterfüllung der anvisierten Ressourceneffizienzsteigerung

Nachfolgend stellen wir die konkret ergriffenen Massnahmen zur Steuerung unserer Produkt- und Serviceverantwortung dar.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Einsatz von Materialien

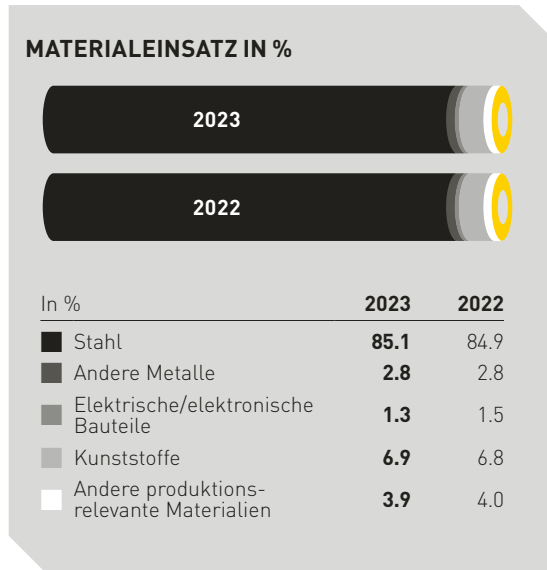
GRI 301-1

964 OR

Mit 47'451 t verarbeiteten Materialien im Berichtszeitraum (2022: 63'125 t) ist unser Einsatz von natürlichen Ressourcen in der Produktion ein wesentlicher Aspekt für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Stahl, Kunststoffe, weitere Metalle und elektronische Bauteile führen das Ranking der verwendeten Materialien an. Diese sind energieintensiv in der Rohstoffgewinnung und Weiterverarbeitung, sodass ein beträchtlicher Teil der Umweltauswirkungen über den CO₂-Fussabdruck in der Lieferkette anzusiedeln ist. Hierzu liegen uns für die Jahre 2022 (Basisjahr) und 2023 aktuell erhobene Emissionsdaten vor, die beim wesentlichen Thema «Klimaschutz» detailliert aufgeführt sind.

Materialeinsatz	Einheit	2023	2022
Stahl	Tonnen	40'371	53'589
Andere Metalle	Tonnen	1'323	1'752
Kunststoffe	Tonnen	3'304	4'294
Elektrische/elektronische Bauteile	Tonnen	603	928
Andere produktionsrelevante Materialien	Tonnen	1'834	2'539
Recycling-Kunststoffe	Tonnen	17	22
Gesamt	Tonnen	47'451	63'125
Verpackungen			
Kunststoffverpackungen	Tonnen	86	96
Holzverpackungen	Tonnen	7'005	8'935
Verpackungskartonagen	Tonnen	624	796
Verwaltung			
Papier/Kartonagen	Tonnen	37	48

Interroll erfüllt alle gesetzlichen und regulatorischen Umweltanforderungen. Alle eingesetzten Materialien entsprechen den Normenanforderungen der Europäischen Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH).



GRI 301-2

Der Einsatz von Recyclingmaterialien nimmt im Zusammenhang mit den Bestrebungen zur Kreislaufwirtschaft weiter an Bedeutung zu. Pilotprojekte in der Vergangenheit führten jedoch bisher nicht zu den erwünschten Qualitäten bei Rezyklatbeimischung, die der langjährige Einsatz unserer Produkte erfordert. Im Bereich der Kunststoffe ist der Anteil aus Recyclingmaterial deshalb weiterhin gering. Hierbei ist eine Abwägung zwischen Rezyklateinsatz und potenziell steigendem Aufwand für kürzere Austauschzyklen mit den damit verbundenen Umweltbelastungen erforderlich. Die Kundenzufriedenheit darf dies jedoch nicht beeinträchtigen.

Verpackungen und Verpackungsmaterial

Es ist unser Ziel, Kunststoffverpackungsmaterialien zu reduzieren. Dazu erfassen wir die Mengen aller Verpackungsmaterialien schon heute. Interroll nutzte 2023 7'005 t an Holzverpackungen (2022: 8'935 t), was einer umsatzbezogenen Holzverpackungsintensität von 12.6 t pro Mio. CHF Umsatz entspricht (2022: 13.4 t pro Mio. CHF Umsatz). Für Papier- und Kartonageverpackungen beträgt dieser Wert 624 t entsprechend 1.1 t pro Mio. CHF Umsatz (2022: 1.2 t pro Mio. CHF Umsatz). Den Anteil an Plastikverpackungen, der aktuell bei 0.15 t pro Mio. CHF Umsatz liegt (2022: 0.14 t pro Mio. CHF Umsatz), wollen wir jährlich um 10 Prozent senken.

Bei Interroll wird an mehreren Standorten ein Zwei-Komponenten-Schaum zur Sicherung der Produkte in der Transportverpackung verwendet. Dieser Schaum bestehend aus Di-Isocyanaten gilt in unverbundener Form als Gefahrstoff und potenziell krebserregend. Nach Vermischung beider Komponenten gilt der Schaum als unbedenklich. Am deutschen Standort in Hückelhoven-Baal wurde 2023 damit begonnen, die Verpackungen zu optimieren. Bislang werden die am Standort gefertigten Trommelmotoren mit dem Zwei-Komponenten-Schaum in den Holztransportkisten fixiert. Ab Februar 2024 stellen wir die Verpackung sukzessive um und können damit auf den Einsatz der Schäume weitestgehend verzichten. Ab diesem Zeitpunkt werden die Trommelmotoren sukzessive auf einem Recycling-Karton-Gestell mit Schrumpffolie aus 80 Prozent Recyclingmaterial fixiert und in Holzkisten versendet.

Verpackungsmaterial	Einheit	2023	2022
Wellpappkartons	Tonnen	199	254
Papierverpackungen	Tonnen	425	543
Paletten/Holzkisten	Tonnen	481	613
Holzverpackungen	Tonnen	6'524	8'322
Plastikverpackungen	Tonnen	86	96
Gesamtes Verpackungsmaterial	Bäume	14'862	18'932

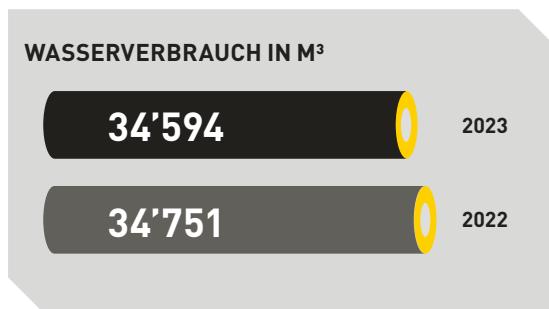
Das 2023 zu Verpackungszwecken eingesetzte Holz in Form von Paletten, Kisten, Kästen und Verschlagen wie auch Papier und Kartonagen entspricht unter Annahme eines Baumes mit 30 cm Durchmesser und 10 m Höhe 14'862 Bäumen (2022: 18'932).

Wasser und Abwasser

GRI 303-5

Unser Wasserverbrauch mit rund 34'594 m³ (2022: 34'751 m³) bei gleichzeitig geringer Umweltbelastung im Abwasser gehört aus unserer Sicht 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.

Zu den Abwassermengen auch bezüglich Regenwassers auf unseren Produktions- und Verwaltungsflächen können wir kaum Aussagen treffen, da uns hierzu keine entsprechenden Daten vorliegen. Das Abwasseraufkommen wird entsprechend den örtlichen Regelungen behandelt. Der Aufwand für die Ermittlung von Feststoffgehalten erscheint deutlich zu hoch.



Abfallentstehung und deren Auswirkungen

GRI 306-1
GRI 306-2
GRI 306-3
GRI 306-4
GRI 306-5

Gruppenweit fielen im Berichtszeitraum 3'820 t (2022: 4'337 t) Produktionsabfälle an. Signifikante Mengen betreffen Metallschrott 2'828 t (2022: 3'272 t) und hier besonders Metallabschnitte, Kunststoffschrott aus dem Spritzgussbereich 117 t (2022: 138 t), sonstige Abfälle 817 t (2022: 896 t) sowie 59 t Sondermüll (2022: 70 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.

Mit der Umstellung der Verpackung in Hückelhoven-Baal und dem Ersatz des Zwei-Komponenten-Schau- mes vermeiden wir künftig in etwa 18 t Kunststoffab- fälle bei unseren Kunden.

Die Entsorgung obliegt den einzelnen Standorten und findet lokal im gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen statt. Es sind keine Fälle von Verstößen bekannt. Grup- penweit fielen 2023 817 t (2022: 896 t) unbedenklicher Abfall und 59 t (2022:70 t) Sondermüll an – überwie- gend Motorenöle, Fräsmilchen, Batterien und Rest- stoffe aus einer eigenen Pulverbeschichtungsanlage, die ordnungsgemäss entsorgt werden.

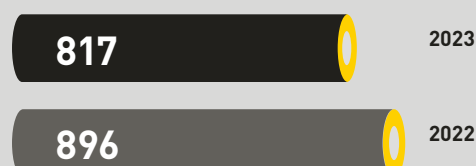
STAHLSCHROTT IN TONNEN



KUNSTSTOFFSCHROTT IN TONNEN



ABFÄLLE IN TONNEN



SONDERMÜLL IN TONNEN



Flächenversiegelung

Die Interroll Gesellschaften befinden sich an 30 Stand- orten weltweit. Hierbei handelt es sich sowohl um Pro- duktionswerke, die sich zum Teil in unserem Eigentum befinden oder auch gemietet sind, als auch um ange- mietete Büroflächen.

2023 entspricht die durch Interroll Standorte (Produk- tions-/Verwaltungsgebäude, Parkplätze, Zufahrtsstras- sen, werksinterne Verkehrswege, gemietete Büros) ver- siegelte Fläche ca. 40 Hektar oder 56 Fussballfeldern.

SOZIALES – GESELLSCHAFT

STAKEHOLDER-EINBEZUG	84
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	96
PRODUKT- UND SERVICEVERANTWORTUNG	106

GESELL-
SCHAFTLICHEN
BEITRAG LEISTEN

UN GLOBAL COMPACT IM KONTEXT

MENSCHENRECHTE UND KORRUPTIONSPRÄVENTION

Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 4

Für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.

GRI 2-23

Als Unterzeichner des UN Global Compact 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 «Soziales – Gesellschaft» haben Bezüge zu den Prinzipien 1, 4 und 5 des UNGC zu den Menschenrechten, Verhinderung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit.

Selbstverpflichtung

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. Dies gilt auch in unserer Lieferkette. Wir verfolgen eine konsequente Null-Toleranz-Politik bezüglich Kinder- und Zwangsarbeit.

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.

Massnahmen 2023 und 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 Handlungsfeld «Soziales – Gesellschaft» 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 sorgen.



Wir sorgen für faire und gerechte Entlohnung.

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. 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



Interroll stellt sicher, dass die Interessen vielfältiger Gruppen in unsere Entscheidungen einbezogen werden. Mechanismen der Partizipation, wie Stakeholder-Konsultationen oder Mitarbeiterbefragungen und auch die Ergebnisse externer Ratings fördern die Qualität unserer Entscheidungen. 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.

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 als Konzern und durch unsere Landesgesellschaften in vielen Gremien und Initiativen vertreten, in denen wir uns für Fairness, Ausgleich von Interessen und überregionales Verständnis zwischen diversen und vielfältigen Menschen einsetzen.

STAKEHOLDER-EINBEZUG

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Interroll trägt zu einer nachhaltigeren Zukunft bei, indem das Unternehmen es seinen Kunden ermöglicht, effizienter zu arbeiten – zum Beispiel durch die Reduzierung des Energieverbrauchs – und mit seinen fortschrittlichen Lösungen auch sicherer.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Die Kommunikationsabteilung tauscht sich mit allen unseren Stakeholdern aus, um sicherzustellen, dass wir uns der Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und -verantwortlichkeiten voll bewusst sind. Wir beteiligen uns auch an der Diskussion über diese wichtigen Themen und kommunizieren, wie Interroll sich um eine nachhaltigere Unternehmensführung bemüht. Die Abteilung integriert alle Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Kommunikation, wo es angebracht ist. Wir sind bestrebt, Bewusstsein zu schaffen und das Engagement für Nachhaltigkeit in unsere interne und externe Kommunikation aufzunehmen, um das Bewusstsein auf allen Ebenen zu stärken.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Wir bemühen uns, mit allen unseren verschiedenen Interessengruppen regelmäßig in unterschiedlichsten Bereichen und Medien aktiv zu kommunizieren. Wir überprüfen ständig die Ergebnisse und Rückmeldungen aus diesen Aktivitäten und nutzen diese wertvollen Informationen, um unser Angebot und uns als Organisation weiterzuentwickeln. Wir haben noch einen weiten Weg vor uns, aber mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen machen wir Fortschritte und suchen nach neuen Wegen, um unser Engagement im Sinne der Nachhaltigkeit zu kommunizieren und unseren Nachhaltigkeitsansatz zu verbessern.

Julia Weinhart, Head of Communication & Investor Relations

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



SDG 12.6: Ermutigung von Unternehmen zur Einführung nachhaltiger Praktiken und Nachhaltigkeitsberichterstattung

SDG 16.7: Sicherstellung von bedarfsorientierten, inklusiven und repräsentativen Entscheidungsfindungen

Interroll trägt zum Erreichen der genannten SDGs bei, indem transparente und inklusive Entscheidungsprozesse gefördert werden. Wir stellen dabei sicher, dass die Interessen vielfältiger Gruppen in unsere Entscheidungen einbezogen werden, um verschiedene Perspektiven zu berücksichtigen. Mechanismen der Partizipation, wie Stakeholder-Konsultationen oder Mitarbeiterbefragungen, fördern die Qualität unserer Entscheidungen. Wir werten die Ergebnisse externer Ratings regelmässig aus. Die Überprüfung und Anpassung dieser Prozesse sind wichtig, um eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen.

EINORDNUNG

GRI 3-3
GRI 2-29

Interroll ist leidenschaftlich kundenorientiert und stellt den Kunden immer in den Mittelpunkt. Der aktive Austausch und das Optimieren der Customer Experience sind zentrale Erfolgsfaktoren. Unser nachhaltiges Wachstum durch ständige Leistungssteigerung und die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen mit langfristigen Wert wird aber erst möglich, wenn die Interessen weiterer Interessengruppen wie z. B. Investoren, Kreditgeber oder Lieferanten in unsere Entscheidungen miteinbezogen werden.

Deshalb ist das Management unseres Stakeholder-Einbezugs eine zentrale Funktion, um die Interessen und Erwartungen unserer Anspruchsgruppen bezüglich ökonomischer und ESG-relevanter Aspekte zu kennen und die notwendigen Informationen differenziert bereitzustellen.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 2-25
GRI 2-29

Unser Ziel ist es, unsere internationale Führungsposition als nachhaltiger Anbieter von Materialflusslösungen konsequent durch integrierte Konzepte im Produkt- und Servicebereich auszubauen. Bei Interroll haben wir deshalb einen konsequenten Kundenfokus, den wir kontinuierlich pflegen. Wir wollen die relevantesten Customer-Experience-Faktoren identifizieren und stets im Interesse des Kunden weiterentwickeln. Dies ist eine Kernaufgabe aus unserer ONE Interroll-Initiative.

964 OR

Langfristiger Erfolg bedeutet für uns, einen strukturierten und kontinuierlichen Einbezug unserer Stakeholder zu implementieren, um unsere ESG-Auswirkungen auf sie und ihre jeweiligen Anforderungen zu verstehen und zu managen. Wir analysieren jährlich, welche Stakeholder-Gruppen für uns relevant sind, und entwickeln unsere ESG-Strategie durch Einbezug und Dialog ausgewählter Stakeholder weiter.

Transparenz bei ESG-Aspekten ist uns wichtig. Deshalb ist es unser Ziel, dass wir in externen Ratings ausgewählter Dienstleister stets die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen.

Wir sind bestrebt, ESG-Risiken für unsere Anleger zu minimieren. Deshalb berichten wir jährlich auch zu unseren nichtfinanziellen Themen mit der erforderlichen Transparenz und stellen uns den Erwartungen ausgewählter Rating Dienstleister. Bis 2030 wollen wir beim Sustainability Rating einen Risk Score niedriger als 10 erreichen. Relevante Informationen sowohl bezüglich unserer eigenen ESG-Performance als auch über die Risiken in unserer Lieferkette stellen wir ebenfalls durch unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die EcoVadis-Evaluierungen bereit.

Das nachhaltige Wachstum bei Interroll profitiert von einem ganzheitlichen Verständnis der Entwicklungen in unserer Branche. Deshalb ist es uns wichtig, beim Einbezug von Stakeholdern auch den offenen Dialog mit unseren Wettbewerbern zu führen und in Initiativen sowie Branchenverbänden mitzuarbeiten. Nicht zuletzt fördern wir lokale Gemeinschaften vor Ort mit Sponsoring-Massnahmen und Spenden an gemeinnützige Organisationen, meist bezogen auf Umweltaktionen oder für soziale Zwecke.

Governance and Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen des Stakeholder-Einbezugs in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Stakeholder-Einbezug» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der CEO für den Stakeholder-Einbezug die Gesamtverantwortung.

Die Beurteilung auf Stakeholder bezogenen Risiken im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegt in der Verantwortung des Chief Financial Officer (CFO). Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Für die Umsetzung und Leistungserbringung sind verantwortlich: der Chief Sales Officer (CSO) für den Einbezug der Kundengruppen sowie der Chief Financial Officer (CFO) für den Einbezug der Investoren und Kreditgeber.

Die operative Umsetzung und die Erbringung von Dienstleistungen werden an den Head of Communication & Investor Relations, den Director Customer Experience und den Director Corporate Sustainability & Compliance delegiert.

Die Einhaltung dieser Richtlinie und lokaler gesetzlicher Verpflichtungen wird jährlich von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft.

964 OR	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
	100% der höchst bewerteten Customer-Experience(CX)-Initiativen definiert und umgesetzt	Anteil der höchst bewerteten Customer Experience (CX)-Initiativen, die definiert wurden	%	30	k. A.	Fortlaufend
		Anteil der höchst bewerteten Customer-Experience(CX)-Initiativen, die umgesetzt wurden	%	10	k. A.	Fortlaufend
	Strukturierte Stakeholder-Analyse	Mit allen ausgewählten Stakeholder-Gruppen Dialoge geführt	Ja / Nein	Ja	Ja	Jährlich
	Mit allen ausgewählten Stakeholder-Gruppen Dialoge geführt	Anteil der ausgewählten Stakeholder-Gruppen, mit denen Dialoge geführt wurden	%	100	100	Fortlaufend
	Sustainalytics Rating Risk Score niedriger als 10	Sustainalytics Rating Risk Score	Bewertung	21.5	32.6	2030
	MSCI AAA-Rating	MSCI AAA-Rating	Bewertung	A	A	2030
	Inrate zRating über 90 Punkte	Inrate zRating	Bewertung	69	62	2030
	Verbesserung der EcoVadis-ESG-Bewertungsergebnisse	EcoVadis-Bewertungsergebnis Konzern	Bewertung	65	29	Jährlich
		Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Platin	Anzahl	3	0	Jährlich
		Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Gold	Anzahl	10	0	Jährlich
		Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Silber	Anzahl	4	4	Jährlich
		Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Bronze	Anzahl	1	6	Jährlich
	Aktive Mitarbeit in Branchenverbänden und Initiativen	Anzahl	Anzahl	74	45	Fortlaufend
	Sponsoring und Spenden an gemeinnützige Organisationen	Spendensumme für Sponsoring und gemeinnützige Organisationen	CHF	120'856	104'246	Jährlich

CHANCEN UND RISIKEN DES STAKEHOLDER-EINBEZUGS

GRI 3-3
GRI 2-25

Die Risikoanalyse zum Stakeholder-Einbezug ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Berichtsanforderungen, die die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz zu erfüllen hat. Im Zentrum stehen auch hier ganzheitlich der Schutz der Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Umwelt- und Klimabelange sowie die Korruptionsbekämpfung.

964 OR

Die Risikoanalyse hilft uns dabei, potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. Den drei definierten Risikoklassen entsprechend können die identifizierten Risiken wie folgt eingeordnet werden:

ESG-Risikokategorie «hoch»

- Nichterkennen oder Nichtbeachten von Markttrends

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Verlust der Kundenzufriedenheit mangels deren Einbezugs
- Vertrauensverlust bei einzelnen Investoren aufgrund unterdurchschnittlichen Ratings durch geringe ESG-Performance
- Nichtbeachtung oder Fehlbeurteilung der Auswirkungen auf singuläre Stakeholder oder Stakeholder-Gruppen

ESG-Risikokategorie «gering»

- Verschlechterung des ESG-Ratings bei Ratingagenturen
- Reputationsverlust wegen negativer Presse
- Greenwashing-Vorwurf wegen eigener Unternehmenskommunikation
- Akzeptanz- oder Imageverlust bei Kunden und Anwendern durch unerwartet hohe End-of-Life-Entsorgungskosten

Nachfolgend stellen wir die konkret ergriffenen Massnahmen zur Steuerung unserer Produkt- und Serviceverantwortung dar.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

GRI 2-29

964 OR

Im Rahmen des Transformationsprojektes «ONE Interroll» konzentrieren wir uns konzernweit darauf, unsere Struktur und Strategie kundenorientiert weiterzuentwickeln. Ziel ist es, unsere Komplexität zu reduzieren, die Transparenz zu erhöhen und die Verantwortlichkeiten konzernweit weiter zu spezifizieren. Mit definierten, interdisziplinär und weltweit zusammengesetzten Arbeitsgruppen, unseren «Focus Teams», arbeiten wir an verschiedenen Themen. Zur erfolgreichen Steuerung des Projekts wurde jeweils ein Mitglied der Konzernleitung als Sponsor benannt, und die gesamte Konzernleitung trägt als Lenkungsausschuss massgeblich zur Entscheidungsfindung und Imple-

mentierung bei. Für alle «Focus Teams» gleichermaßen wichtig ist die Identifizierung der relevanten Stakeholder und ihrer Ansprüche und Bedürfnisse an Interroll, so trägt «ONE Interroll» wesentlich zu unserem «Stakeholder-Einbezug» bei.

Eines dieser «Focus Teams» von «ONE Interroll», treibt die kundenorientierte Digitalisierung für Interroll auf Konzernebene voran. Bereits seit Januar 2023 arbeitet der neu geschaffene Bereich «Customer Experience (CX)», der direkt dem CEO unterstellt ist, mit einem funktionsübergreifenden und international zusammengesetzten Team daran, die «Customer Journeys» von unserer Kunden effizient und kundenorientiert zu gestalten. Das «Focus Team» wird diese «Customer Journeys» nun aufgreifen und in den Mittelpunkt unserer Digitalisierungsinitiativen stellen, um jene Prozesse zu digitalisieren und zu optimieren, die entlang der verschiedenen «Customer Journeys» verantwortlich für die von unseren Kunden benannten «Pain Points» sind. Dabei gilt es, rasch und pragmatisch vorzugehen, denn die Kundenbedürfnisse betreffend Materialfluss und Prozessautomation verändern sich schnell. Unsere Mission, auch diese Veränderung aktiv mitzugestalten, ist der Schlüssel, um unsere Strategie erfolgreich umzusetzen und unser Kundenversprechen – Qualität, Schnelligkeit und Einfachheit – zu erfüllen. Für den «Stakeholder-Einbezug» besteht die Aufgabe darin, die Optimierung von Kundendialog und -zufriedenheit zu gestalten.

«Leidenschaft für unsere Kunden» ist einer der Werte von Interroll und Kern unseres Handelns. Dies wird mit dem Bereich «Customer Experience» verdeutlicht. Das global verantwortliche Team wird dabei von den sogenannten «CX Facilitators» unterstützt. Insgesamt hat jeder Interroll Standort und jede Zentralfunktion («Corporate Function») einen «CX Facilitator» benannt – in Summe insgesamt 42 Personen. Deren Aufgabe ist es, als Sprachrohr zwischen dem globalen CX Team, den Standorten und den Kunden zu fungieren, aktiv Feedback der Kunden einzuholen und dieses innerhalb der Interroll Organisation und des CX-Netzwerkes einzubringen.

2023 haben die «CX Facilitators» begonnen, relevantes Kundenfeedback zu sammeln und gemeinsam mit der CX-Abteilung zu analysieren. Daraus wurden insgesamt 70 Themen mit Handlungsbedarf identifiziert. In einem strukturierten Prozess wurden aus den 70 Themen und allen weiter eingegangenen Rückmeldungen von Kunden die fünf grössten Verbesserungspotenziale, die unsere «Customer Pain Points» widerspiegeln, abgeleitet.

Diese sind:

- Effizientes Layouten und Angebotserstellung für Projekte
- Online-Einkauf von Interroll Produkten
- Schnelle Lieferung von Interroll Ersatzteilen
- Kundenreklamationen reibungslos abwickeln
- Auftragsverfolgung für Kundenprojekte

Als Teil von unserem «Focus Team» aus «ONE Interroll» für die kundenorientierte Digitalisierung werden diese fünf Themen nun neben einer grundlegenden Entwicklung einer «Enterprise Architecture» und «Master Data Governance» als Kernthemen optimiert und implementiert.

Rolling On Interroll (ROI)

GRI 2-29

Seit vielen Jahren investiert Interroll in den Aufbau eines weltweiten Netzwerks aus lokalen Experten für Materialtransport und Prozessautomatisierung – die sogenannte ROI-Community. Das ROI-Qualitätssiegel fungiert dabei als anerkannter Massstab im Markt. Jeder Partner, der dieses Logo trägt, hat einen klar definierten Auswahlprozess durchlaufen, der auf spezifischen Kriterien basiert. Die Qualifikationen eines ROI Partners umfassen die Expertise betreffend Interroll Technologien und Produkten, eine nachgewiesene Erfolgsbilanz bei Installationen sowie eine abgeschlossene Produktschulung.

Diese sorgfältig festgelegten Kriterien stellen sicher, dass ROI-Partner als Spezialisten gelten und weltweit für Konsistenz stehen. Das aktuelle Netzwerk umfasst mehr als 130 ROI-Partner in über 45 Ländern, die ihre Erfahrung in mehr als 35 Branchen unter Beweis stellen. Alle ROI-Partner haben eine Schulung in spezifischen Interroll Produkttechnologien absolviert, und die durchschnittliche Dauer der Partnerschaft mit Interroll beläuft sich auf mehr als 8 Jahre.

ROI-Partner generieren Mehrwert und Nutzen für Endverbraucher durch auf Vertrauen basierende langfristige Partnerschaften. Die einzigartige Kombination aus hochqualitativen Interroll Produktplattformen und erfahrenen lokalen Partnern ermöglicht eine nahtlose und fachkundige Integration von Technologien in die Prozesse der Endkunden. Dies führt zu einer gesteigerten Betriebszeit, erhöhter Sicherheit und höherer Kundenzufriedenheit. Ein gleichbleibend hoher Service wird dabei weltweit gewährleistet.

Neben dem Mehrwert und Nutzen für den Endverbraucher zieht auch Interroll einen elementaren Nutzen aus dem ROI-Partnernetzwerk: Ein stetiger Austausch mit diesen Kunden erlaubt es uns, wichtige Einblicke und konkrete Rückmeldungen als «Voice of Customer» in die Entwicklung unserer Produkte, Lösungen und Services zu integrieren. Ein Beispiel

hierfür ist die Einbindung des ROI Advisory Board eines Beirats bestehend aus Vertretern aller Regionen, in unseren Interroll Summer Summit 2023, im Rahmen dessen sich diese ausgewählten Kunden mit unserer Konzernleitung und den weltweit höchsten Führungskräften der Interroll Gruppe zu zentralen Themen austauschen konnten.

EcoVadis ESG-Ratings

GRI 2-29

964 OR

Neben der Steigerung unserer eigenen Service-Leistungen für den Kunden ist zunehmend Transparenz bezüglich unserer ESG-Leistungen und der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten nicht nur für Kunden ein wichtiges Entscheidungskriterium. Auch Anleger machen ihre Investitionsentscheidungen zunehmend von einem fundierten ESG-Management im Unternehmen abhängig. Über EcoVadis verschaffen wir uns nicht nur einen Überblick über unser Risikoprofil in der Lieferkette (siehe «Nachhaltige Beschaffung» ab Seite 96); wir haben 2023 auch unsere eigenen Leistungen als Teil einer ganzheitlichen Kundenlieferkette bewerten lassen. Nachfolgend beschreiben wir die Ergebnisse.

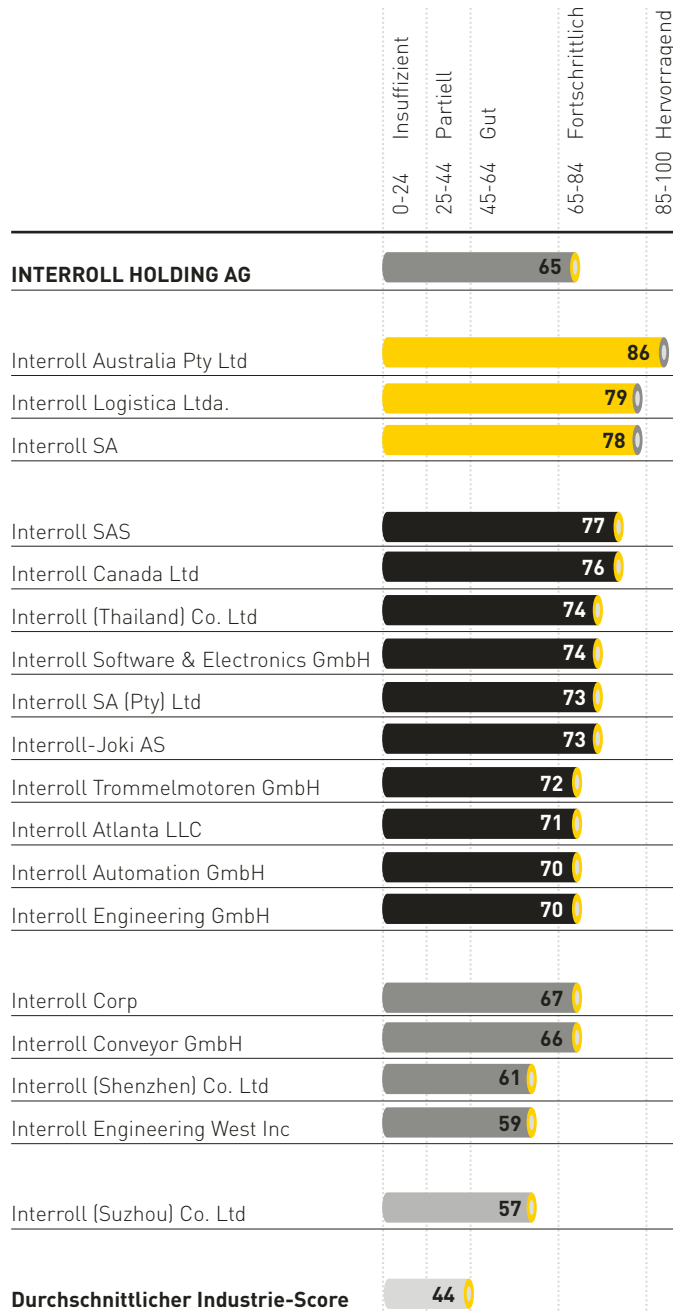
Wir sind mit unseren Produkten und Services Teil einer komplexen Wertschöpfungskette mit unseren Kunden, Mitarbeitenden und Lieferanten. Um die Risiken dieser zentralen Stakeholder für unseren Unternehmenserfolg so gering wie möglich zu halten und unsere eigenen ESG-Beiträge transparent zu machen, haben wir uns 2023 an 16 Produktions- und zwei Montagestandorten umfassenden Bewertungen unseres Partners EcoVadis unterzogen.

EcoVadis hat dabei eine Methode entwickelt, die Richtlinien, Massnahmen und Ergebnisse der Unternehmen sowie ihre Berichterstattung nach 21 Themen in Bezug auf Umwelt, Arbeitsnormen und Menschenrechte, Geschäftsethik und nachhaltige Beschaffung zu bewerten. Die 21 Kriterien beruhen auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie den Prinzipien des UN Global Compact, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder den Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Die Richtlinien gehen bei der Bewertung mit 25 Prozent ein und umfassen Leitbilder, Strategien, Ziele und Managementansätze. Ebenfalls wird die Unterstützung von externen Nachhaltigkeitsinitiativen (z. B. UNGC) einbezogen. Massnahmen gehen mit 40 Prozent in die Bewertung ein. Dazu zählen umgesetzte Massnahmen und Aktionen (z. B. Verfahren, Ausbildung, Ausrüstung), Zertifizierungen und Gütesiegel (z. B. ISO 14001) sowie deren Abdeckung im Unternehmen. Als Drittes gehen die erzielten Ergebnisse mit 35 Prozent in die Bewertung ein. Hier spielen die Berichterstattung über die wichtigsten Leistungsindikatoren (KPIs) sowie Verurteilungen, Kontroversen und Auszeichnungen eine Rolle.



GESAMTERGEBNIS AUS ECOVADIS-BEWERTUNG



ECOVADIS-SCORE



Für jeden der 16 Produktions- und zwei Montagestandorte liegt ein spezifisches Stärken- und Schwächen-Profil vor, das unseren Kunden wichtige Hinweise zu ihren Beschaffungsrisiken gibt, aber auch unseren Standorten hilft, ihre spezifischen Verbesserungspotenziale zu heben und fokussiert Massnahmen zu definieren. Diese Verbesserungsmaßnahmen sind für die Kunden, die mit uns im von EcoVadis bereitgestellten Portal verbunden sind, direkt ersichtlich und können von diesen auch priorisiert werden.

Bewertung durch EcoVadis

GRI 2-29

964 OR

Mit den EcoVadis-Bewertungen 2023 konnten wir an unseren 16 Produktions- und zwei Montagestandorten einen erheblichen Fortschritt im Vergleich zum Jahr 2022 erzielen. Es handelt sich hierbei um beachtliche Teamleistungen vor Ort, die in drei Platin-, zehn Gold-, vier Silber- und einer Bronzemedaille resultierten. Interroll Schweiz, Brasilien und Australien konnten jeweils mit einer überzeugenden Gesamtleistung über alle vier Bewertungskriterien die EcoVadis-Platin-Medaille für 2023 erreichen. Die drei Standorte gehören damit zu den Top-1-Prozent aller von EcoVadis weltweit bewerteten Unternehmen aus unserem Sektor.

Aber gerade auch die herausragende Anzahl der Gold- und auch Silbermedaillen, die an 14 Standorten erzielt werden konnte, zeigt, dass Interroll sich zwar eine ambitionierte Roadmap für einen ESG-Entwicklungspfad vorgenommen hat, auf der anderen Seite aber auch schon auf eine gewisse ESG-Performance in der gesamten Organisation verweisen kann. Die Auszeichnungen sind uns Ansporn, weitere erfolgreiche Schritte zu gehen.

Besonders bemerkenswert in der Gesamtbetrachtung sind aber nicht nur die Gesamtergebnisse. Wir durften uns darüber freuen, dass keine unserer lokalen Gesellschaften auch nur in einer der vier Bewertungskategorien schlechter als «Good» bewertet wurde.

Kategorie «Umwelt»

In der Kategorie «Umwelt» konnten wir dreimal herausragende 80 Punkte in Australien, in der Schweiz und in Österreich erzielen. Ebenfalls dreimal konnten an der unteren Skala 50 Punkte und damit immer noch ein «Good» erzielt werden.

Über die Standorte hinweg wurden Stärken in festgelegten und messbaren Umweltzielen ausgemacht. Dies betrifft Energieeffizienz, Treibhausgasemissionen, Materialien, Chemikalien und Abfall. Potenzial wird im Fehlen eines flächendeckenden zertifizierten Umweltmanagements und in Detailinformationen in den Richtlinien bezüglich Wasser, zur Produktnutzung und zum Ende der Lebensdauer von Produkten gesehen.

Kategorie «Arbeitsnormen und Menschenrechte»

In der Kategorie «Arbeitsnormen und Menschenrechte» konnten wir dreimal überragende 90 Punkte in Australien, Kanada und Frankreich erzielen. Fünfmal konnten wir 80 Punkte erzielen, zwei Standorte erreichten 60 Punkten.

Über die Standorte hinweg wurden Stärken in festgelegten und messbaren Zielen zu Arbeitsnormen und Menschenrechten bestätigt. Dazu gehörten Richtlinien und Ziele zu Vielfalt, Integration, Chancengerechtigkeit und Integration am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, Menschenrechtspolitik sowie eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Darüber hinaus wurden Regelungen über das Karrieremanagement und die Mitarbeiterentwicklung positiv erwähnt. Der Interroll Verhaltenskodex wurde besonders positiv hervorgehoben. Potenzial wird im Fehlen eines flächendeckenden, zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsystems gesehen (ISO 45001), welches an Produktionsstandorten bisher nur bei der Interroll SA in der Schweiz eingeführt ist. Da der spanische Interroll Standort als Vertriebsgesellschaft nicht von EcoVadis bewertet wurde, ist das dort vorhandene zertifizierte Managementsystem nach ISO 45001 für das EcoVadis-Ergebnis irrelevant.

Kategorie «Geschäftsethik»

In der Kategorie «Geschäftsethik» konnten wir zweimal überragende 90 Punkte in Australien und Brasilien erzielen. Sechsmal konnten wir 80 Punkte erzielen.

Stärken wurden über die Standorte hinweg sowohl in definierten Richtlinien mit festgelegten und messbaren Zielen als auch in umgesetzten Massnahmen gesehen, über die wir transparent berichten. So wurde unsere formulierte Haltung bezüglich eines ethischen Geschäftsgebarens und die klare Governance-Struktur in bestehenden Richtlinien positiv erwähnt. Verhinderung von Korruption, festgelegte Grundsätze zu Interessenkonflikten, disziplinarische Sanktionen bei Verstössen gegen die Richtlinien sowie die Richtlinie zur Informationssicherheit zählen zu den Stärken.

Die Mitgliedschaft im Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) sowie das implementierte Hinweisgeberverfahren für Stakeholder und durchgeführte Korruptionsrisikobewertungen an Standorten wurden auf der Massnahmensseite hervorgehoben.

Kategorie «Nachhaltige Beschaffung»

In der Kategorie «Nachhaltige Beschaffung» konnten wir dreimal herausragende 80 Punkte in Brasilien, Dänemark und Frankreich erzielen.

Über die Standorte hinweg wurden Stärken in festgelegten und messbaren Zielen in einer Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung gesehen. Positiven Einfluss auf die Bewertung nahm das Bestehen eines Verhaltenskodex für Lieferanten mit definierten Erwartungen bezüglich ökologischer oder sozialer Praktiken. Dazu gehörten Aspekt der Vielfalt, Integration und der Menschenrechte, insbesondere zur Kinderarbeit. Potenzial zur Verbesserung wurde in der konsequenten und regelmässigen Kontrolle von Lieferanten vor Ort inklusive geregelten Audits gesehen.

Interroll Holding AG «Advanced»

964 OR

Interroll als Konzern wurde 2023 bei 65 erreichten Punkten mit der Silbermedaille für Nachhaltigkeitsleistungen ausgezeichnet und die Gesamtleistung in die Kategorie «Advanced» eingeordnet. Damit konnten wir uns im Vergleich zur Bewertung im Jahr 2022 bereits stark verbessern. Um die Silbermedaille zu erhalten, mussten Unternehmen in der Bewertung 2023 eine Gesamtpunktzahl von 59-70 erreichen. Damit liegt unsere Gesamtleistung deutlich über dem Branchenschnitt, der 2023 bei 44 Punkten lag.

In der Kategorie «Umwelt» lagen wir mit 50 Punkten leicht über dem Branchendurchschnitt, in den Kategorien «Arbeitsnormen und Menschenrechte», «Geschäftsethik» und «nachhaltige Beschaffung» mit 70 von 100 Punkten jeweils deutlich über dem Durchschnitt. Wir sind zuversichtlich, die Umweltbewertung über die in unseren Klima- und Umweltschutz-Richtlinien gesetzten qualitativen und quantitativen Ziele und den entsprechenden Massnahmen noch steigern zu können. Hierzu zählen insbesondere die Analyse unserer Gesamtemissionen (Scope 1, 2 und 3) und der abgeleiteten Prioritäten.

Ein weiterer Aspekt der vergleichsweise geringen Konzernbewertung in der Kategorie «Umwelt» resultiert aus einer Abwertung, da wegen einer versäumten Frist zur Berichtsabgabe von Interroll Engineering West Inc. an die Umweltbehörde eine Strafe in Höhe von 5'425 USD erhoben wurde. Strafzahlungen an Umweltbehörden der Tochtergesellschaften wirken sich in der Methode von EcoVadis auch negativ auf das Konzernergebnis aus.

Der sogenannte «Korrekturmassnahmenplan» ist ein gemeinschaftliches Instrument zur Unterstützung der Unternehmen bei der Verbesserung ihrer ESG-Leistung von EcoVadis. Er ermöglicht ihnen, einen Entwicklungsplan online zu erstellen, geplante und abgeschlossene Korrekturmassnahmen zu kommunizieren sowie Feedback auszutauschen.

Austausch mit Interroll Standorten

GRI 2-29

Teil unseres unternehmensinternen Austauschs war es 2023, in je eintägigen Workshops mit acht Produktionsstandorten, unseren internen Stakeholdern auf Standortebene, die Unternehmensstrategie und die damit verbundenen Richtlinien persönlich zu erläutern. Hieraus ergab sich ein verbessertes Verständnis bezüglich der Erwartungen beider Seiten. Zusätzlich konnten alle Beteiligten Angaben machen, was «Nachhaltigkeit» für sie persönlich, aber auch für Interroll bedeutet und wie sie in ihrer Funktion zu einer positiven, nachhaltigen Entwicklung beitragen könnten.

Im Workshopverlauf wurden dann die Richtlinien zu unseren wesentlichen Themen vorgestellt und die Zielsetzungen sowohl erläutert als auch in den Standortbezug gebracht. So konnte die Bedeutung der übergeordneten Konzernziele in den eigenen Arbeitsbereich eingeordnet werden. Daraus wurde nach Handlungsfeldern und wesentlichen Themen strukturiert eine Roadmap aus prioritären Schritten erarbeitet, die auf einem Zeitstrahl angeordnet wurde. Aspekte der Arbeitssicherheit, der Energieeffizienz und des Klimaschutzes waren häufig genannte Bereiche, die sehr hoch auf den lokalen Prioritätenlisten standen. Hierzu die geplanten und zertifizierten Managementsysteme mittelfristig implementieren zu können, wurde bereits jetzt mit einem zeitnahen Start verbunden.

Dennoch gab es auch zahlreiche intrinsisch motivierte Ideen zur Zielerreichung, die nicht mit einem umfangreichen Planungsprozess verbunden sind. Nicht selten war eine ungezwungene Bereitschaft zum «einfach mal machen» vorhanden, die zu schnellen und erfreulichen Ergebnissen führen kann. Hierzu sind zum Beispiel die Motivation zur Mülltrennung, «Licht aus»-Initiativen, Wassersparprojekte oder eine Recherche zu verfügbaren Rezyklaten genannt worden. Wichtig war darüber hinaus das Thema Verpackungsmaterialien und das Vermeiden von belastenden Stoffen sowie von Verpackungsverwendung.

Die besprochenen Ziele und Massnahmen wurden in noch komplett offene «To-dos», in bereits begonnene Projekte und in bereits erfüllte Ziele eingeteilt.

Auf der Basis der entwickelten, individuellen Roadmaps, die mit den konzernweiten Zielen harmonieren, sind dann konkrete Möglichkeiten zur Unterstützung seitens der Zentralfunktion diskutiert worden. So ist beispielsweise die zentrale Unterstützung beim ISO-Zertifizierungsprozess der Standorte als sinnvoll erachtet worden, damit vorhandene Kompetenzen und gemachte Erfahrungen auch im Sinne eines ONE-Interroll-Ansatzes geteilt werden können. Häufig angesprochen wurden die Themen der nachhaltigen Beschaffung und deren Übersetzung in den lokalen

Kontext sowie die Unterstützung bei Compliance- und ESG-Risikoaspekten.

Natürlich gab es auch Hinweise zu knappen Personalressourcen für die komplexen Anforderungen. Die Workshops wurden jeweils unmittelbar nach Abschluss von den Teilnehmenden bewertet. Es entstand eine sehr positive Bewertung und ein als dringend notwendig empfundener Austausch zwischen den jeweils Verantwortlichen. Es wurde vereinbart, dass möglichst quartalsweise digitale Nachfolgetreffen zur intensiveren Abstimmung durchgeführt werden.

MSCI ESG-Ratings

GRI 2-29

Die Ratings von MSCI unterteilen Nachhaltigkeitsaspekte in drei thematische Komponenten: Umwelt, soziale Verantwortung und Corporate Governance.

Zu den wichtigsten Aspekten der Umweltdimension gehören der Beitrag zum Klimawandel, die Nutzung von natürlichen Ressourcen, Umweltverschmutzung und Abfallmanagement sowie der Einsatz von grünen Technologien und erneuerbaren Energien. Unter «Soziales» werden Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung der Mitarbeitenden, Produkt- und Verbrauchersicherheit sowie Beziehungen zu lokalen Gemeinschaften bewertet. Unter «Governance» stehen Aspekte der Unternehmensführung, der Fairness und Compliance sowie der Transparenz und Geschäftsethik zur Beurteilung an.

Durch die Analyse von Kennzahlen zu jedem Themenaspekt bewertet MSCI Unternehmen auf einer Skala von null bis zehn, wobei null die niedrigste und zehn die höchste Bewertung bedeutet. Interroll liegt 2023 mit 5.4 Punkten genau auf dem Sektordurchschnitt. Dies führt zu einem unveränderten «A-Score» als Bewertung. Dabei konnten wir uns im Umweltbereich leicht verbessern, hier liegen allerdings auch noch Entwicklungspotenziale, da wir hier unter dem Branchendurchschnitt eingeordnet werden. Dies können wir mit dem verstärkten Investment in umweltfreundliche Produktionsanlagen steigern.

Im Bereich Arbeitsverhältnisse bzw. Mitarbeitermanagement liegen wir über dem Branchendurchschnitt und konnten uns ebenfalls leicht steigern. Unsere Corporate Governance wird als stark eingeschätzt und lässt den Branchendurchschnitt deutlich hinter sich. Hier haben wir leicht eingebüsst.

Sustainalytics Rating Risk Score

GRI 2-29

Das ESG-Risiko-Rating von Sustainalytics bemisst die spezifische Exposition eines Unternehmens sowohl gegenüber branchenspezifischen ESG-Risiken als auch wie gut ein Unternehmen diese Risiken aufgrund seiner Angaben managt. Diese mehrdimensionale Art der Messung von ESG-Risiken kombiniert die Beurteilungskonzepte von Exposition und Management, um zu einer Bewertung von ESG-Risiken zu gelangen. Es werden fünf Kategorien von ESG-Risikograden identifiziert: schwerwiegend (40+), hoch (30-40), medium (20-30), niedrig (10-20) und vernachlässigbar (0-10).

Interroll wird mit einem ESG Risk Rating von 21.5 im Medium-Bereich eingeordnet. Dabei ist das Risk Rating deutlich positiver (-11.1) als 2022 ausgefallen. Die Risikoexposition wird dabei als «Medium», das ESG-Risikomanagement als «Strong» mit deutlich positivem Momentum (+29) bewertet. Der Bereich «Niedrig» ist bei weiterhin fokussiertem Management unserer ESG-Risiken in Reichweite. Interroll rangiert damit im Top-10-Perzentil des «Industrial Machinery»-Sektors von Sustainalytics.

Inrate zRating

GRI 2-29

Die zRating-Studie wird seit 2009 veröffentlicht. Inrate bewertet die Corporate Governance von gelisteten Schweizer Publikumsgesellschaften mit einem Scoring-Modell anhand von quantitativen und qualitativen Kriterien. Im Jahr 2023 wurden börsenkotierte Schweizer Unternehmen anhand ihrer Statuten, Geschäftsberichte und Generalversammlungsbeschlüssen analysiert. In den fünf Kategorien «Aktionäre und Kapitalstruktur», «Rechte der Aktionäre», «Zusammensetzung des Verwaltungsrates/der Geschäftsleitung», «Entschädigungs- und Beteiligungsmodelle» sowie Nachhaltigkeit und Informationspolitik können maximal 100 Punkte erreicht werden. Inrate identifiziert potenzielle Unternehmensrisiken aus Sicht der Corporate Governance, die den Wert des Unternehmens beeinträchtigen und sich somit negativ auf die Minderheitsaktionäre auswirken könnten.

2023 erzielte Interroll im Inrate zRating insgesamt 69 von 100 möglichen Punkten. Diese ergaben sich aus folgenden Einzelbewertungen:

	Erreichungsgrad	Punkte
Kategorie 1: Aktionariat und Kapitalstruktur		
1.1: Aktionariat und Aktienkategorien	82%	9 / 11
1.2: Bilanzqualität und Kapitalstruktur	89%	8 / 9
Kategorie 2: Mitwirkungsrechte der Aktionäre		
2.1: Mitwirkungsrechte	43%	6 / 14
2.2: Angebotspflicht und Kontrollwechsel Auditor	82%	9 / 11
Kategorie 3: Zusammensetzung VR/GL		
3.1: Verwaltungsrat	71%	15 / 21
3.2: Geschäftsleitung	75%	3 / 4
Kategorie 4: Vergütungs- und Beteiligungsmodelle VR/GL		
4.1: Vergütungen und Beteiligungen	38%	3 / 8
4.2: Vergütungskomponenten und -modelle	75%	9 / 12
Kategorie 5: Nachhaltigkeit und Informationspolitik		
5.1: Nachhaltigkeit	60%	3 / 5
5.2: Informationspolitik	80%	4 / 5

S&P Global ESG Score

GRI 2-29

Die S&P Global ESG Scores werden sowohl anhand von öffentlich zugänglichen Daten als auch von eingereichten Dokumenten erstellt. Interroll nimmt jährlich an der Umfrage zum Corporate Sustainability Assessment («CSA») teil. Der sogenannte ESG Score basiert somit auf den Interroll Angaben, öffentlich zugänglichen Informationen und zu einem geringen Anteil auf Modellierungsansätzen. Das CSA konzentriert sich auf die Qualität der Unternehmensangaben sowie die frühere und aktuelle Leistung in Bezug auf ESG-Themen. Die Datenverfügbarkeit von Interroll ist innerhalb der IEQ-Branche «Maschinen und elektrische Ausrüstungen» hoch, da 69 Prozent und 41 Prozent der geforderten und zusätzlichen Angaben zur Verfügung gestellt wurden.

Die konkrete Bewertung wird in neun Bereichen erstellt, die sich jeweils in die drei Kategorien Umwelt-, Sozial- und Governance- bzw. Business-Modell einordnen lassen. Interroll hat mit 28 (CSA) von 100 möglichen Punkten eine aus unserer Sicht nicht befriedigende Bewertung erhalten. Zwar liegt der Sektor-Durchschnittswert mit 21 Punkten noch niedriger, dies wird uns aber nicht daran hindern, die Bewertung genau zu analysieren und die erforderlichen Entwicklungsschritte vorzunehmen.

Unterdurchschnittliche Ergebnisse erzielten wir im Umweltbereich durch die noch nicht veröffentlichten aktualisierten Richtlinien zum Umwelt- und Klimaschutz. Hiermit geben wir konkrete Ziele und realisierte Massnahmen an ISO-zertifiziertes Umweltmanagementsystem, Berechnung der Gesamtemissionen über die Wertschöpfungskette, Klimaneutralitätsziele, die uns zukünftig in eine bessere Bewertungsposition bringen können.

Die Bereiche Soziales und Governance liegen deutlich über dem Branchendurchschnitt (35 zu 27 Punkten sowie 36 zu 28 Punkten), wir werden aber auch hier unsere durchaus vorhandenen Potenziale entwickeln.

GRI 2-29

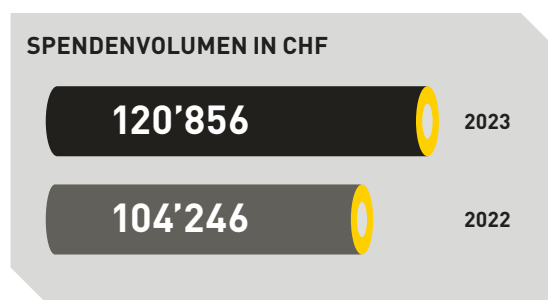
Ausgezeichnetes SIX Value Reporting für 2022

Im Rahmen des SIX Geschäftsberichte-Ratings konnte sich Interroll mit dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht unter den 100 besten Unternehmen platzieren. Interroll wurde als Aufsteiger des Jahres in der Kategorie Value Reporting bewertet. Die Auszeichnung wurde uns dafür verliehen, dass wir zum ersten Mal einen vollständigen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht haben. Die Jury prüfte sorgfältig die Qualität der Informationen, aber auch unser Engagement für Umweltthemen und sozialpolitische Aspekte.

GRI 2-28
GRI 203-1
GRI 203-2
GRI 413-1

Gesellschaftliches Engagement

Das Spendenvolumen an lokale Gemeinschaften wird noch nicht vollständig ausgewertet. Die Angaben zeigen ein Volumen von 120'856 CHF (2022: 104'246 CHF), was einem Anteil am EBIT von 0.14 Prozent entspricht (2022: 0.09%). Dabei wurde an 17 Standorten 2023 (2022: 16) ein finanzieller oder ehrenamtlicher Beitrag im Umfeld geleistet.



Interroll engagiert sich an seinen Standorten in insgesamt mehr als 70 Organisationen (siehe Aufstellung auf der nächsten Seite) verschiedenster Ausprägung: Branchenverbände, Interessensvertretungen, Initiativen, gemeinnützige Organisationen, Forschungsprojekte und weitere Initiativen bzw. Dialogplattformen, für die Beiträge oder anderweitige Beträge in Höhe von 300'230 CHF entrichtet wurden.

MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

Verband/Interessensgruppe	Abkürzung	Land
Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos	ABIMAQ	Brasilien
Airport Association		USA
Associazione Industrie Ticinesi	AITI	Schweiz
Asociación de las Empresas Industriales Internacionalizadas	AMEC	Spanien
AS International Association e. V.		Österreich
Automated Material Handling System Association	AMHSA	Grossbritannien
Berufsgenossenschaft Holz & Metall	BG	Deutschland
Bundesvereinigung Logistik e.V. Bremen	BLV	Schweiz
BranEins		Deutschland
Bundesverband mittelständische Wirtschaft e.V.	BVMW e.V.	Deutschland
Centre for Corporate Reporting	CCR	Schweiz
Conveyor Equipment Manufacturers Association	CEMA	USA
Centre Metal·lúrgic		Spanien
CFO Forum		Schweiz
Chamber of Commerce	CoC	USA
China Federation of Logistics & Purchasing	CFLP	China
Controller Area Network in Automation	CiA	Deutschland
Construction Industry GUARANTEE		Südkorea
Dansk Industri		Dänemark
Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e. V. Deneff		Deutschland
DIN Deutsches Institut für Normung	DIN	Deutschland
Executives' Global Network	EGN Network	Dänemark
European Hygienic Engineering & Design Group	EHEDG	Deutschland
EHI Retail Institute e.V.		Deutschland
Engineering Council of South Africa		Südafrika
ExperSuisse		Schweiz
Federation of Thai Industries	FTI	Thailand
Food-Processing Initiative e.V.		Deutschland
The Federation of Chonburi	FTI Chonburi	Thailand
German Airport Technology & Equipment e.V.	GATE e.V.	Deutschland
Logistics Hall of Fame Ismaning		Schweiz
Segretariato HR Ticino		Schweiz
Industrie- und Handelskammer Aachen		Deutschland
Industrie- und Handelskammer Köln		Deutschland
Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar		Deutschland
Intralogistik Schweiz	ILS	Schweiz
Institut für Produktionserhaltung e.V.	Infpro	Deutschland
Institut der beim Europäischen Patentamt zugelassenen Vertreter		Deutschland
Industrie-Pensions-Verein e.V.	IPV	Deutschland
Istif Makinalari Distribütörleri ve Imalatçilari Derneği	Isder	Türkei

GRI 2-28

Verband/Interessensgruppe	Abkürzung	Land
Kunststoff Ausbildungs- und Technologiezentrum	KATZ	Schweiz
Kunststoff.swiss Der Verband der Schweizer Kunststoffindustrie	KUNSTOFF	Schweiz
Light Engineering Industries Association of South Africa		Südafrika
LinkedIn		Deutschland
LOG-IT Club e.V.		Deutschland
Material Handling Equipment Distributors Association	MHEDA	USA
The Industry That Makes Supply Chains Work ODVA (EtherNet/IP™)	MHI	USA
Patentsanwaltskammer		Deutschland
The Association for Packaging and Processing Technologies	PMMI	USA
Procession & Packaging Machinery Association		Grossbritannien
Profibus		Österreich
Profinet		Deutschland
Plateforme Dédiée à la Robotique Industrielle	PROXINNOV	Frankreich
Spanish Red Cross		Spanien
The Professional Body for Supply Chain Management	SAPICS	Südafrika
Steel and Engineering Industries Federation of Southern Africa	SEIFSA	Südafrika
Società degli impiegati del commercio Sezione Ticino	SIC	Schweiz
Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas	Sindimaq	Brasilien
Singapore Business Federation (SBF)	SBF	Singapur
Singapore International Chamber of Commerce	SICC	Singapur
Stiftung ear		Deutschland
Swissbilling		Schweiz
Swiss Chinese Chamber of Commerce	Swisscham	China
Thai Subcontracting Promotion Association		Thailand
Union des Industries de la Métallurgie Vendée	UIMV	Frankreich
Unternehmensverband Südwest	USW	Deutschland
Verband für Lagertechnik		Deutschland
Weka Business		Schweiz
Wilmington Chamber of Commerce		USA
Wir in Wermelskirchen e.V.	WiW	Deutschland
Wirtschaftskammer Österreich	WKO	Österreich
XING		Deutschland
Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar	ZMRN	Deutschland

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Langfristiges Denken ist einer der wichtigsten Werte von Interroll. Die Welt steht vor einigen dringenden Nachhaltigkeitsherausforderungen unserer Zeit – Klimawandel, Erhaltung der natürlichen Ressourcen und Abfallreduzierung. Interroll strebt stets ein nachhaltiges Wachstum an und unternimmt grosse Anstrengungen, um die soziale Verantwortung des Unternehmens über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg umzusetzen, eine grüne Entwicklung beizubehalten und eine nachhaltige Entwicklung zu schaffen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Als Director of Strategic Purchasing APAC arbeite ich mit meinen Kollegen an einer nachhaltigen Beschaffung in APAC. In unserer Region wird den Themen Umwelt und Energie immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Wir arbeiten mit Partnern zusammen, um eine "local-to-local" und vielfältige Lieferkette aufzubauen, um Risiken zu mindern und auch Nachhaltigkeitsvorteile durch kürzere Transportwege zu bieten. Wir ergreifen Massnahmen, um eine regionale «grüne» Lieferkette zu schaffen, einschliesslich des Einkaufs umweltfreundlicherer Produkte oder Dienstleistungen im Rahmen unserer globalen Einkaufsrichtlinien.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist die zentrale Richtlinie für unsere Lieferantenbeziehungen und beinhaltet unsere Erwartungen in Bezug auf ethische Verantwortung, Arbeits- und Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit, Qualität und Umwelt. Neben der Unterzeichnung des Verhaltenskodex durch Lieferanten führen wir auch eine ESG-Risikobewertung der Lieferanten ein, um eine ethische Beschaffung und verantwortungsvolle Praktiken in der Lieferkette sicherzustellen. Wir sind dabei, ein gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit zu schaffen und die Transparenz in unserem Beschaffungsprozess zu verbessern.

Daisy Bay, Director Strategic Purchasing Asia/Pacific

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



SDG 1.2: Armut um mindestens 50% reduzieren

Die nachhaltige Beschaffung von Interroll trägt dazu bei, die Einkommen und Lebensgrundlagen der Menschen gerade in benachteiligten Gemeinschaften zu verbessern. Durch den Kauf von Produkten und Dienstleistungen bei Lieferanten, die faire Löhne zahlen und gute Arbeitsbedingungen bieten, leisten wir unseren Teil einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung.

SDG 3.8: Erreichen einer universellen Gesundheitsversorgung

Durch die Berücksichtigung von sozialen Auswahlkriterien bei unseren Zulieferern, die die Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Prävention in erhöhtem Masse berücksichtigen, nehmen wir auch indirekt Einfluss auf eine positive Entwicklung der Gesundheitsversorgung.

SDG 3.9: Reduzierung von Erkrankungen und Todesfällen aufgrund von gefährlichen Chemikalien und Umweltverschmutzung

Durch die Berücksichtigung von ökologischen Auswahlkriterien in der vorgelagerten Wertschöpfung, die eine Reduktion von negativen Umweltauswirkungen zum Ziel hat, sorgen wir für eine Sensibilisierung für diese Themen durch unsere Lieferantenbeziehungen.

SDG 5.1: Beendigung von Diskriminierung gegenüber Frauen und Mädchen

SDG 5.2: Beendigung jeglicher Gewalt gegen und Ausbeutung von Frauen und Mädchen

SDG 8.7: Beendigung von moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit

SDG 8.8: Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

SDG 16.2: Beendigung von Missbrauch, Ausbeutung, Menschenhandel und Gewalt an Kindern

SDG 16.5: Verringerung von Korruption und Bestechung

Unsere Null-Toleranz-Politik bezüglich Menschenrechtsverstößen, Diskriminierung, Bestechung, Betrug und Belästigung sorgt an unseren eigenen Standorten und bei unseren Vertragspartnern für Sensibilisierung und aktive Berücksichtigung der in unserem (Supplier) Code of Conduct verschriftlichten Erwartungen und Anforderungen. Dies betrifft auch die Einhaltung der entsprechenden Arbeitsnormen.

SDG 12.6: Ermutigung von Unternehmen zur Einführung nachhaltiger Praktiken und Nachhaltigkeitsberichterstattung

Durch die Aufnahme von ESG-Kriterien in unseren Supplier Code of Conduct dringen wir auf die Berücksichtigung der entsprechenden Aspekte in unserer Lieferkette. Durch täglichen intensiven Austausch mit unseren Partnern fördern wir gleichzeitig das Verständnis für die nachhaltige Unternehmenspraxis.

SDG 13.1: Stärkung der Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit an klimabedingte Katastrophen

SDG 14.1: Verringerung der Meeresverschmutzung.

SDG 15.5: Schutz von Biodiversität und natürlichen Lebensräumen

Indem wir versuchen, eine Sensibilisierung bezüglich negativer Umweltauswirkungen und deren wirtschaftlicher Konsequenzen herbeizuführen, sorgen wir für einen Beitrag unter anderem zur Klimaresilienz in der Lieferkette. Dies betrifft gleichermaßen den Schutz der Meere vor Verschmutzung wie den Erhalt der natürlichen Lebensräume und der Biodiversität.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Nach den Prognosen anerkannter demografischer Institutionen – wie auch der Vereinten Nationen (UN) – ist von einem weiteren Wachstum der Weltbevölkerung auszugehen. 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 den Bereichen Ressourcenschonung, Umweltfreundlichkeit und Lebensmittelsicherheit eine noch grössere gesellschaftliche Bedeutung und Aufmerksamkeit erhalten.

Die Erwartungen unserer Kunden und Anwender an ethisch und ökologisch einwandfreie Produkte und Services werden zunehmend zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor für Interroll. Hinzu kommen verschärfte gesetzliche Anforderungen hinsichtlich Sorgfalt und Transparenz entlang der vorgelagerten Lieferketten. Neue Berichtspflichten ergeben sich insbesondere für Unternehmen, die wie die Interroll Holding AG dem Schweizerischen Obligationenrecht unterliegen. Nachfolgend erläutern wir im Detail unsere Position zu Art. 964 Abs. j-k OR bezüglich kritischer Mineralien und Kinderarbeit. Die Steigerung der Transparenz und die Reduzierung der negativen ökologischen und sozialen Auswirkungen in der Lieferkette sind Ansprüche, denen wir uns sowohl in zentralen als auch in den dezentralen Beschaffungsbereichen stellen.

Sorgfalts- und Transparenzpflichten im Zusammenhang mit Konfliktmineralien und Kinderarbeit gemäss Artikel 964j-k OR

964 OR

Die neuen Sorgfaltspflichten in Bezug auf die Lieferkette sowie die besonderen Berichterstattungspflichten in Bezug auf die Verhinderung von Kinderarbeit und die ethische Beschaffung von Konfliktmineralien, wie sie in Art. 964j-k OR definiert sind, gelten für Unternehmen, deren Sitz, Hauptverwaltung oder Hauptniederlassung sich in der Schweiz befindet, wenn sie:

a) Zinn, Tantal, Wolfram oder Gold enthaltende Mineralien oder Metalle aus Konflikt- und Hochrisikogebieten in den freien Verkehr der Schweiz überführen oder in der Schweiz bearbeiten oder

b) Produkte oder Dienstleistungen anbieten, bei denen ein begründeter Verdacht besteht, dass sie unter Einsatz von Kinderarbeit hergestellt oder erbracht wurden. Die Unternehmen müssen nachweisen, dass sie die erforderliche Überprüfung durchgeführt haben, um festzustellen, ob ein solcher Verdacht in Bezug auf ihre Produkte bzw. Dienstleistungen gerechtfertigt ist.

964 OR

Konfliktmineralien und -metallen

Die Einfuhrmenge von Zinn, Tantal, Wolfram und Gold in die Schweiz betrug im Berichtsjahr 2023 jeweils 0 Kilogramm. Damit erreicht die Interroll Holding AG die Einfuhrmengen von Zinn, Tantal, Wolfram und Gold nicht, die in der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit festgelegt sind. Daher bestehen keine besonderen Sorgfalts-, Management- und Berichtspflichten nach Art. 964j-k OR.

Kinderarbeit

GRI 408-1

964 OR

Bei Interroll verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik bezüglich Kinderarbeit. Aufgrund unserer eigenen Werte und unseres Verhaltenskodex können wir das Bestehen von Kinderarbeit an unseren eigenen Standorten ausschliessen.

In unseren Lieferketten nehmen wir die Sorgfaltspflichten bezüglich unserer eigenen Richtlinie «Nachhaltige Beschaffung» und den Anforderungen im Verhaltenskodex für Lieferanten sowie gemäss Art. 964j-k OR in Bezug auf Kinderarbeit wahr. Durch die gewissenhafte Auswahl unserer Lieferanten und ein strukturiertes, weltweites ESG-Risikoscreening identifizieren wir potenzielle Risiken auch bezüglich Kinderarbeit. Wir beschaffen Waren und Dienstleistungen aus 38 Ländern. Nur ein geringer Anteil unserer Lieferanten stammt aus solchen Ländern, deren «Due Diligence Response» von der UNICEF in deren «Children's Rights in the Workplace Index» als «Enhanced» eingestuft wird. Zu den Lieferanten aus diesen Ländern, die wir teilweise seit langem kennen, gibt es keine Indikatoren über unsere Hinweisgeberplattform oder über andere Quellen auf das Bestehen von Kinderarbeit. Aufgrund unserer aktuellen Beurteilung ergibt sich demzufolge keine Berichtspflicht aus Art. 964j-k OR.

Unabhängig von gesetzlichen Verpflichtungen kommen wir unseren eigenen ethischen Prinzipien und Zielen für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren nach und entwickeln unseren Managementansatz zum für Interroll wesentlichen Thema «Nachhaltige Beschaffung» konsequent und kontinuierlich weiter.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 2-25

Die Berücksichtigung von ESG-Aspekten ist integraler Bestandteil unserer Geschäftsbeziehungen und unserer Vertragsrahmen. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und verpflichten uns zu einer Reduktion von nachteiligen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in der vorgelagerten Lieferkette. Darüber hinaus steuern wir Chancen und Risiken in der Lieferkette, um für uns und unsere Stakeholder die potenziellen finanziellen Auswirkungen auf unser Geschäft transparenter und vorausschauender zu gestalten.

964 OR

Mit unseren Grundsätzen und Managementsystemen für die «Nachhaltige Beschaffung» tragen wir dazu bei, die Leistungen in unserer Lieferkette in Bezug auf Geschäftsethik und Korruption, Umwelt- und Sozialbelange, Arbeits- und Menschenrechte sowie auf die eigenen vorgelagerten Beschaffungspraktiken unserer Lieferanten zu verbessern. Wir erwarten von unseren Lieferanten, die entsprechenden Sorgfaltskriterien bei der Auswahl ihrer Vorlieferanten sowie bei der Lieferung von Produkten und Dienstleistungen einzuhalten und somit nichts anderes als die von Interroll selbst anerkannten, internationalen Normen zu Arbeitsbedingungen und zu verantwortungsvollem Geschäftsgebaren ebenfalls zu befolgen.

Interroll verfolgt eine Null-Toleranz-Politik bezüglich Menschenrechtsverletzungen. Dies spiegelt sich auch im Kern unserer Lieferantenbeziehung wider: dem Verhaltenskodex für Lieferanten, der zu unseren vertraglichen Rahmenbedingungen in der Beschaffung zählt.

Interroll übernimmt unternehmerische Verantwortung in der Lieferkette durch unsere in heute 30 Ländern tätigen Unternehmenseinheiten auch vor Ort. Mit unserer Beschaffungsstrategie fördern wir die lokale Wirtschaft, indem wir nach Möglichkeit bei Lieferanten im gleichen Land einkaufen. Hiermit stärken wir aktiv die gesellschaftliche Entwicklung und Prosperität im Umfeld unserer Standorte. Darüber hinaus verkürzen wir Lieferwege mit positivem ökologischem Beitrag beim Transport.

Mit der aktualisierten Richtlinie zur «Nachhaltigen Beschaffung» legen wir die Basis für die Erfüllung der steigenden Transparenzerwartungen unserer Stakeholder, der Ansprüche seitens der Gesetzgeber sowie generell zu den steigenden Anforderungen für das Management von ESG-Risiken. Unser Ziel ist es, die Umwelt- und Sozialrisiken in der Lieferkette systematisch zu erfassen und mit geeigneten Massnahmen zu reduzieren. Dazu bewerten wir Zulieferer bei Auswahl und während der Leistungserbringung nach vorhandenen Managementsystemen zu Umwelt- oder Sozialstandards und wählen neue Geschäftspartner – wie

bereits begonnen – strukturiert nach Umweltaspekten, Arbeitsnormen und Menschenrechten aus.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen an unsere «Nachhaltige Beschaffung» in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Risikobeurteilung, Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Nachhaltige Beschaffung» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der COO für die nachhaltige Beschaffung die Gesamtverantwortung. Die Beurteilung von beschaffungsbezogenen Risiken im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegt in der Verantwortung des CFO. Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Die operative Umsetzung und Leistungserbringung liegt auf Konzernebene beim Vice President Strategic Purchasing und ist für die rechtlichen selbstständigen Unternehmenseinheiten an deren Geschäftsführungen delegiert.

Für die gesamte Interroll Gruppe sind qualitative Ziele und quantitative Vorgaben definiert und bis zum ausgewiesenen Termin zu erfüllen. Für jede Interroll Unternehmenseinheit wurden respektive werden spezifische Umsetzungspläne entwickelt, um die Ziele auf Grundlage ihrer individuellen Ausgangssituation zu erreichen.

964 OR	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
	Alle neuen Lieferanten haben den Interroll Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet	Prozentsatz der neuen Lieferanten, die den Interroll Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	%	20.4	k. A.	Fortlaufend
	Alle Lieferanten werden nach Umwelt- und Sozialrisiken bewertet	Anteil der Lieferanten, die auf ökologische und soziale Risiken geprüft wurden	%	62.1	59.7	Jährlich
GRI 308-1	Alle neuen Lieferanten werden nach Umweltaspekten überprüft	Anteil der nach Umweltkriterien bewerteten neuen Lieferanten	%	14.0	k. A.	2025
GRI 414-1	Alle neuen Lieferanten werden nach sozialen Aspekten überprüft	Anteil der nach sozialen Kriterien bewerteten neuen Lieferanten	%	14.3	k. A.	2025
GRI 204-1	Steigerung des Anteils der Beschaffungsausgaben bei Lieferanten im gleichen Land	Anteil der Beschaffungsausgaben bei Lieferanten im gleichen Land	%	82.4	93.7	Jährlich
GRI 409-1	Keine bestätigten Verstöße zur Zwangsarbeit	Anzahl der bestätigten Vorfälle von Zwangsarbeit	Anzahl	0	0	Fortlaufend
GRI 408-1	Keine bestätigten Verstöße zur Kinderarbeit	Anzahl der bestätigten Vorfälle von Kinderarbeit	Anzahl	0	0	Fortlaufend
	Keine bestätigten Verstöße bezüglich Menschenhandels	Anzahl der bestätigten Fälle von Menschenhandel	Anzahl	0	0	Fortlaufend

CHANCEN UND RISIKEN ZUR NACHHALTIGEN BESCHAFFUNG

GRI 3-3
GRI 2-25

Die Risikoanalyse in der Lieferkette ist ein wichtiger Bestandteil gesetzlicher Berichtsanforderungen, denen die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz nachkommt. Im Zentrum stehen auch hier der Schutz der Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Umweltbelange sowie die Korruptionsbekämpfung.

964 OR

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Deutschland und zukünftig die Europäische Corporate Sustainability Due Diligence Directive (EU-CSDDD) stellen Anforderungen, die den Transparenzerwartungen unserer Kunden und Stakeholder entgegenkommen. Damit verbunden ist der Bericht über Risiken in der Lieferkette an das Deutsche Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA).

Die Risikoanalyse hilft uns dabei, potenzielle Verstöße gegen diese Anforderungen zu identifizieren. Somit ist die Risikoanalyse in der Lieferkette mit den entsprechenden obligatorischen Berichtsvorgaben eng verbunden. Die ESG-Risikobetrachtung in der nachhaltigen Beschaffung gliedert Interroll differenziert nach generellen Risikoeinschätzungen und den dezidierten Screenings unseres Dienstleisters EcoVadis zur Beurteilung und Steuerung spezifischer Lieferantenrisiken, die sich aus Länder- und Sektorenrisiken ergeben.

Generelle Interroll Risikobewertung zur nachhaltigen Beschaffung aus der Risikoinventur 2023

ESG-Risikokategorie «hoch»

- Unterbrechungen in den Lieferketten aufgrund von Pandemien, Naturkatastrophen und/oder politisch-gesellschaftlichen Instabilitäten können in vernetzten und komplexen Produktionsketten zu potenziellen Produktions- und somit Umsatzausfällen führen. Interroll war bereits in der jüngsten Vergangenheit davon betroffen.

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Reputationsrisiko aus unethischer oder umweltschädlicher Beschaffung
- Managementaufwand und rechtliche Risiken aus neuen gesetzlichen Vorschriften
- Rohstoffpreisschwankungen: signifikante Preisschwankungen bei nachhaltigen Rohstoffen
- Verlust von Wettbewerbsfähigkeit aus erhöhten Beschaffungskosten

ESG-Risikokategorie «gering»

- Qualitätsrisiken aus nachhaltiger Beschaffung: notwendige Qualität nicht konstant
- Ethikrisiken: Verstöße gegen ethische Grundsätze und Menschenrechtsverletzungen

EcoVadis-Risikoprofilierung in der Interroll Lieferkette

GRI 308-2
GRI 414-2

964 OR

Neben den generellen ESG-Risiken aus der Interroll ESG-Risikoinventur verfolgen wir dezidierte Bewertungsansätze unserer ESG-Risiken bezüglich unserer Partnerauswahl in der Lieferkette. Interroll nutzt bei der systematischen Überprüfung der Lieferkette nach ESG-Risiken den Ansatz von EcoVadis, der einer differenzierten Methodik folgt. Interroll untersucht konzernweit 2'935 Lieferanten in 38 Ländern und 161 Sektoren auf ESG-Risiken. Dabei werden spezifische ESG-Länderrisiken mit differenzierten Sektorenrisiken kombiniert. Alle 2'935 Lieferanten wurden zunächst nach diesen Länder- und Sektoreinschätzungen mit einem Risikoprofil kategorisiert.

Ergänzend hierzu wurde eine definierte Auswahl von rund 200 Lieferanten seitens Interroll nach den Aspekten der Kritikalität des Lieferanten oder seiner Umsatzhöhe eingeordnet. Bei diesen Lieferanten flossen die genannten Aspekte zu 30 Prozent in die Risikobewertung des Lieferanten ein.

Dies ergibt die in der Grafik auf den Seiten 104 und 105 ausgewiesene Risikokarte mit entsprechendem Risikoprofil. Die Auswertung ergibt 7 Lieferanten mit sehr hohem Risiko, 124 mit hohem und 932 mit mittelhohem ESG-Risikoprofil in der konzernweiten Beschaffung.

Den Länder- und Sektoreinschätzungen seitens EcoVadis liegt eine Vielzahl an spezifischen Unternehmensbewertungen in einer Datenbank zugrunde. Diese setzt sich aus einer ESG-Betrachtung aus den vier Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, ethisches Geschäftsverhalten und Nachhaltige Beschaffung zusammen. Interroll hat sich selbst an seinen Produktionsstandorten diesen Einzelbewertungen unterzogen, mit den im Kapitel «Stakeholder-Einbezug» ausgewiesenen erfreulichen Ergebnissen.

Nachfolgend stellen wir die konkret ergriffenen Massnahmen zur Steuerung unserer Lieferantenbeziehungen und zur Risikobewertung in unserer vorgelagerten Lieferkette dar.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Nachhaltiges Lieferketten-Management

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

Wir legen grossen Wert auf eine stabile und faire Beziehung zu unseren Lieferanten als wichtige Geschäftspartner. 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 und Komponenten werden jeweils für Interroll individuell angefertigt und sind kaum flexibel zeitnah und qualitätskonform alternativ zu beschaffen. Interroll betreibt hier zwar eine aktive Risikodiversifizierung, dennoch haben uns die weltweit bezüglich der Lieferketten bestehenden Herausforderungen auch 2023 weiter betroffen. Als Konsequenz mussten wir wie 2022 auf eine ungewöhnlich hohe Anzahl von 901 neuen Lieferpartnern für Standardvorprodukte zurückgreifen, bei denen wir nur zu einem kleinen Teil in der Lage waren, unsere Anforderungen an Sozial- und Umweltstandards vom Start weg zu überprüfen bzw. durchzusetzen. 2023 haben unsere Standorte 129 neue Lieferanten auf soziale Kriterien, 126 auf ökologische Kriterien überprüft. Das entspricht 14.3 Prozent bzw. 14.0 Prozent unserer neuen Lieferanten.

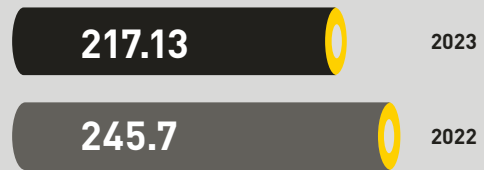
964 OR

Unsere Systemlieferanten kennen wir hingegen 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.

GRI 204-1

Interroll beschafft dezentral bei 4'726 Zulieferern (2022: 4'929) mit einem Einkaufsvolumen von CHF 217.3 Mio. (2022: CHF 245.7 Mio.). CHF 179.1 Mio. oder 82.4 Prozent (2022: CHF 230.2 Mio. oder 93.7%) werden davon für Produkte und Dienstleistungen von Zulieferern ausgehen, die aus dem gleichen Land wie der beschaffende Interroll Standort stammen. Die Prämisse lautet hier «in der Region für die Region». Damit vermeiden wir lange Transportwege per Schiff zum Beispiel von Asien nach Europa.

EINKAUFSVOLUMEN IN MIO. CHF



EINKAUFSVOLUMEN VON LOKALEN ZULIEFERERN IN MIO. CHF



GRI 3-3

Verhaltenskodex für Lieferanten

Kernelement unserer nachhaltigen Beschaffung ist der Verhaltenskodex für unsere Lieferanten. Das Management hierzu befindet sich in einer dynamischen Entwicklung, sodass eine Vergleichbarkeit der Zahlen zu 2022 aktuell nicht möglich ist. 2023 wurde der Verhaltenskodex für Lieferanten deutlich überarbeitet, um nicht nur die Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsthemen hervorzuheben, sondern auch die sich kontinuierlich verschärfenden gesetzlichen Grundlagen einzuhalten, wie etwa für unsere deutschen Standorte durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. 2023 haben 184 unserer neuen Lieferanten unseren aktualisierten Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet. Dies betrifft die erweiterte Gruppe von Lieferanten sowohl für Produktions- als auch für Service-Standorte und entspricht einer Quote von 20.4 Prozent.

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.

Spezifische ESG-Risikobewertung in der Lieferkette für deutsche Standorte (LkSG-Priorisierung)

GRI 2-25

964 OR

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Deutschland verlangt eine besondere Berichterstattung zu Lieferanten unserer deutschen Standorte. Wir haben in diesem Rahmen 1'040 Lieferanten spezifisch in drei Klassen bezüglich ihrer ESG-Risiken – strategisch, moderat, kritisch – eingeordnet.

GRI 308-2
GRI 414-2

Für diese 1'040 Lieferanten nutzten wir die EcoVadis-IQ-Plattform mit dem Tool «LkSG-Lens» zur ESG-Risikobewertung. Als Ergebnis wurden 82 als kritisch eingeordnete Betriebe eingeladen, sich über die IQ-Plattform einem individuellen Bewertungsprozess zu unterziehen. Hierzu fand ein intensiver Austausch mit teils mehreren Kommunikationszyklen statt. Qualitativ trägt dies sicher zur Sensibilisierung der Lieferanten bezüglich eigener ESG-Leistungen in der Lieferkette bei. Das quantitative Ergebnis hieraus lag zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht vor.

ÜBERSICHT LIEFERANTEN- PANEL

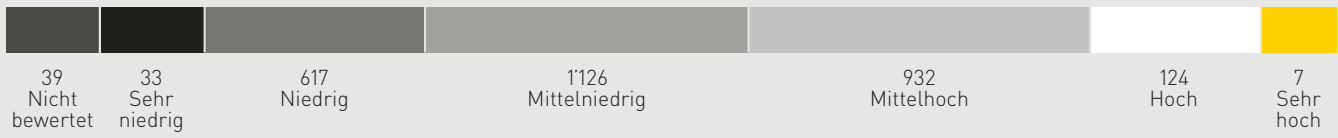
GRI 204-1

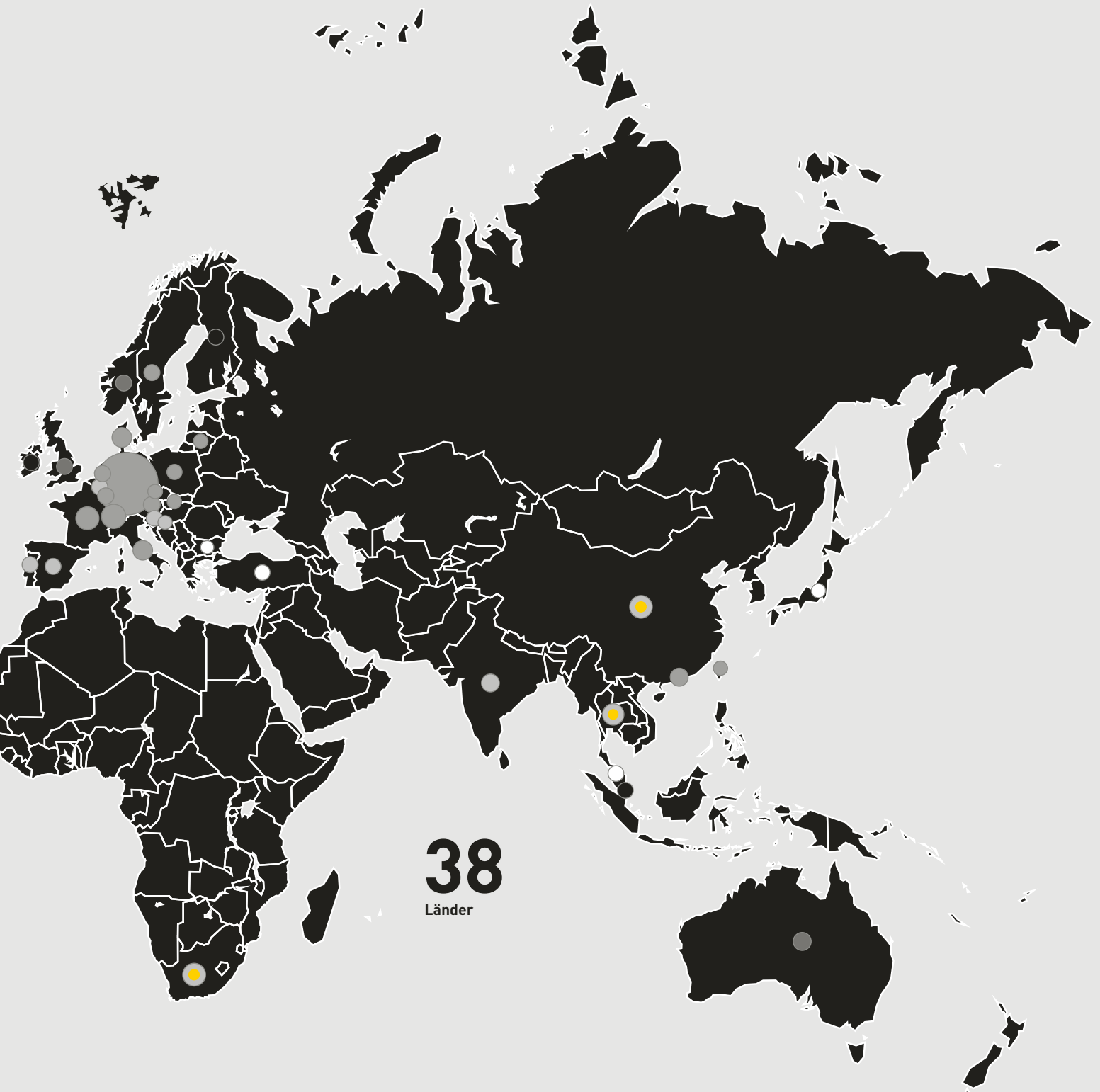


2'935
Partner

161
Branchen

Gesamtverteilung des Nachhaltigkeitsrisikos





PRODUKT- UND SERVICEVERANTWORTUNG

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Durch professionelle Wartung, hochwertige Ersatzteile und ein ausgefeiltes Reparaturkonzept können Komponenten und Anlagen ein längeres und zweites Leben erreichen. Zusätzlich können Modernisierungen, Umbauten und Erweiterungen die Lebensdauer weiter verlängern. Interroll spielt eine entscheidende Rolle bei der Förderung einer nachhaltigeren Zukunft, indem das Unternehmen klar definierte Prozesse implementiert. Dazu gehören ein schrittweiser Installationsprozess, lokale Arbeitsanweisungen, umfassende Dokumentation und ein formelles Schulungs- und Zertifizierungsprogramm.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Persönlich bin ich für alle Aspekte des After-Sales-Geschäfts verantwortlich, einschliesslich Ersatzteilverkauf, Aufarbeitung, Aussendienst, Installation, RMA-Verfahren und technischer Schulungen für die Region Amerikas.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Unser Unternehmen legt Wert auf höchste Qualitätsstandards durch ein klar definiertes IPS-Produktionssystem, Qualitätskontrollmetriken durch schlanke Managementprozesse und eine angemessene Dokumentation.

Michael Klco, Director of Service Americas

Mit unserem Managementansatz zur Produkt- und Serviceverantwortung liefern wir Zielbeiträge zu folgenden “Sustainable Development Goals (SDGs)” der Vereinten Nationen:



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

SDG 3.4: Reduzierung der Sterblichkeit durch nicht übertragbare Krankheiten

SDG 8.8: Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

Mit montage- und anwendungssicheren Produkten und den entsprechenden Informationsunterlagen tragen wir zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unserer Kunden beziehungsweise Anlagenbetreiber bei. Dies hilft, Arbeitsunfälle im Anlagenbetrieb zu vermeiden und gegebenenfalls berufsbedingten Erkrankungen vorzubeugen.

SDG 9.4: Modernisierung aller Industrien und Infrastrukturen für mehr Nachhaltigkeit

Wir tragen durch die Digitalisierung unserer Services zur Modernisierung von Industrien und Infrastrukturen bei, indem wir intelligente, vernetzte Lösungen für den effizienten Ressourceneinsatz und eine verbesserte Energieeffizienz bereitstellen. Durch Logistik 4-Lösungen können die gesamte Intralogistik und der Anlagenbetrieb beim Anwender optimiert, der Energieverbrauch reduziert und die Umweltauswirkungen minimiert werden. Fernwartung und Predictive Maintenance verbessern die Anlagenverfügbarkeit und verringern Ausfallzeiten. Schulungen für Kunden zu nachhaltiger Nutzung und Wartung digitalisierter Anlagen fördern zudem die nachhaltige Praxis.

SDG 12.3: Halbierung der globalen Nahrungsmittelverschwendung pro Kopf

Mit seinen Produkten und Services sorgt Interroll für Verlässlichkeit und hohe Geschwindigkeit in internationalen Warenströmen. Dies trifft besonders auf hygienische Materialflusslösungen für Lebensmittel und Pharmazeutika zu. Damit tragen wir zu einer verlängerten Haltbarkeit von verderblichen Waren bei und verringern generell die Produktverschwendung.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Kundenzufriedenheit – ein wesentlicher Erfolgsfaktor von Interroll – steht in direktem Zusammenhang mit «Quality, Speed, Simplicity», den drei Kernversprechen an unsere Kunden. Um der Produkt- und Serviceverantwortung in vollem Umfang gerecht zu werden, geben wir der Anwendersicherheit höchste Aufmerksamkeit. Wir berücksichtigen dabei in der Anwendung sowohl die Montage durch Systemintegratoren als auch den Betrieb beim Anwender. Damit direkt verbunden ist das Streben nach höchster Produkt- und Servicequalität.

GRI 417-1

In einer Welt des permanenten wirtschaftlichen Wettbewerbs zeichnet sich Produkt- und Serviceverantwortung durch die dauerhafte Produktleistungen bei gleichbleibender Qualität und Sicherheit aus. 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. Es geht immer darum, einen gesicherten und schnellen Materialfluss möglichst ohne Ausfallzeiten sicherzustellen. Ökologische und sicherheitsrelevante Aspekte spielen dabei eine immer wichtigere Rolle.

KONZEPT UND ZIELE

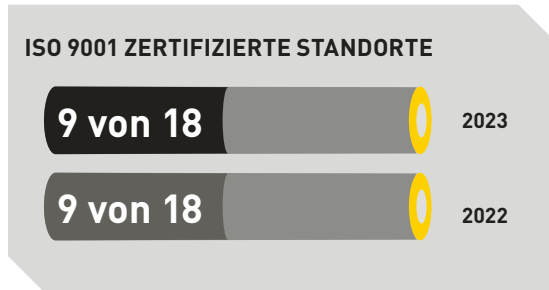
GRI 3-3
GRI 2-25
GRI 416-1

964 OR

Übergeordnete Ziele im Rahmen der Produktverantwortung sind die Sicherheit unserer Produkte und die Minimierung von Ausfallzeiten der Anlagen beim Anlagenbetreiber durch unsere Komponenten. Zu beiden Aspekten verfügt Interroll über einen hervorragenden Ruf in der Branche, den wir beim Austausch von unseren Kunden bestätigt bekommen. Unsere Anlagen betreffende Unfallmeldungen werden fortlaufend dokumentiert – sind aber bei Anzahl und Auswirkungen sehr gering. Unsere Ambition ist es, dass keine Vorfälle zu Gesundheits- und Sicherheitsaspekten von unseren Produkten in der Montage und im Betrieb beim Kunden ausgehen.

Die Qualität unserer Leistungen wird von unseren Kunden als positives Differenzierungsmerkmal im Wettbewerb erkannt. Um dies weiter zu stärken, werden wir an allen unseren Produktionsstandorten bis 2027 ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 einführen. Neun Standorte sind bereits nach ISO 9001 zertifiziert. Hierbei lautet unser Anspruch, Produktdefekte möglichst komplett zu vermeiden. Wir messen die Reklamationen wegen Produktmängeln und wollen diese kontinuierlich jedes Jahr reduzieren. Damit wollen wir die Qualitätskosten

(CoPQ) dauerhaft unter 0.2 Prozent des Umsatzes halten und eine Reduzierung der Anzahl an Kundenreklamationen um 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr bewirken.



Hohen Einfluss auf die Kundenzufriedenheit haben Lieferschnelligkeit und Pünktlichkeit sowie unsere Erreichbarkeit besonders im Servicefall. Hiermit verbunden ist es unser Ziel, den Anteil der pünktlichen Lieferungen an Kunden (ODP) dauerhaft bei 95 Prozent zu stabilisieren. Den Anteil der Lieferungen aus Lagerbeständen innerhalb von 48 Stunden wollen wir ebenfalls bei 95 Prozent etablieren. Unseren Kundenservice messen wir an der Antwortzeit unseres Serviceteams bei Kundenanfragen. Hier wollen wir alle Anfragen in angemessener Zeit beantworten beziehungsweise mit einer Rückmeldung versehen. Für die On-Time-Reaktionsrate haben wir ebenfalls eine 95-Prozent-Zielmarke definiert.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen an unsere Produkt- und Serviceverantwortung in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Risikobeurteilung, Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Produkt- und Serviceverantwortung» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der CEO für die Produkt- und Serviceverantwortung die Gesamtverantwortung.

Die Beurteilung von sicherheits- und qualitätsbezogenen Risiken im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegt in der Verantwortung des CFO. Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964b OR wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Für die Umsetzung und Leistungserbringung sind verantwortlich: der Chief Operations Officer (COO) für die Produktqualität, der Chief Sales Officer (CSO) für die Servicequalität sowie der Chief Technology Officer (CTO) für die Produktsicherheit.

Die Einhaltung dieser Richtlinie und lokaler gesetzlicher Verpflichtungen zur Produkt- und Serviceverantwortung wird regelmässig von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft.

964 OR	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
GRI 416-2	Keine Vorfälle zu Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, die von unseren Produkten bei der Montage und im Betrieb ausgehen	Anzahl der durch unsere Produkte verursachten Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle	Anzahl	0	0	Fortlaufend
	Qualitätskosten (CoPQ) geringer als 0.2% des Umsatzes	Kosten für mangelhafte Qualität (CoPQ) in Prozent des Umsatzes	%	0.26	0.21	Fortlaufend
	Reduzierung der Kundenreklamationen um 10% gegenüber dem Vorjahr	Anzahl der Kundenbeschwerden	Anzahl	3'819	3'970	Fortlaufend
	95% Lieferpünktlichkeit	Anteil der pünktlichen Lieferungen an Kunden (ODP)	%	93.04	88.50	Fortlaufend
	95% der Lieferungen aus Lagerbeständen innerhalb von 48 Stunden	Anteil der Lieferungen aus Lagerbeständen innerhalb von 48 Stunden	%	k. A.	k. A.	Fortlaufend
	95% On-Time-Reaktionsrate (OTR)	On-Time-Reaktionsrate (OTR)	%	k. A.	k. A.	Fortlaufend
	Alle Produktionsstandorte sind nach ISO 9001 zertifiziert	Anzahl der ISO-9001-zertifizierten Produktionsstandorte	Anzahl	9	9	2027

GRI 3-3
GRI 2-25
964 OR

CHANCEN UND RISIKEN ZUR PRODUKT- UND SERVICEVERANTWORTUNG

Die Risikoanalyse zur Produkt- und Serviceverantwortung ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Berichtsanforderungen, die die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz zu erfüllen hat. Im Zentrum stehen auch hier ganzheitlich der Schutz der Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards, Umwelt- und Klimabelange sowie die Korruptionsbekämpfung.

Die Risikoanalyse hilft uns dabei, potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. Den drei definierten Risikoklassen entsprechend können die identifizierten Risiken wie folgt eingeordnet werden:

ESG-Risikokategorie «hoch»

- Fehlende Produktlebenszyklusanalyse: Unternehmen, die nicht in der Lage sind, den gesamten Lebenszyklus ihrer Produkte zu bewerten, können Kunden verlieren.
- Innovationsrisiken: Unternehmen, die nicht in nachhaltige Innovationen investieren, könnten von wettbewerbsfähigeren Unternehmen mit nachhaltigeren Produkten und Services verdrängt werden. Andererseits kann unvorhergesehener, hoher Nachholdruck den vorzeitigen Ersatz von bestehenden Anlagen und ausserordentliche CAPEX verursachen.

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Regulatorische Risiken: Nicht antizipierte Änderungen in Umwelt- und Produktsicherheitsvorschriften können zu Compliance-Problemen und rechtlichen Risiken führen.

ESG-Risikokategorie «gering»

- Produktqualität und Sicherheit: Mangelnde Produktqualität oder Sicherheitsprobleme können zu reputationsschädigenden Rückrufen, Zusatzaufwand und ggf. sogar zu rechtlichen Problemen führen.
- Akzeptanzverlust aus End-of-Life-Entsorgung: Die Entsorgung und das Recycling von Produkten am Ende ihres Lebenszyklus können teuer sein und umweltschädliche Praktiken mit sich bringen.

Nachfolgend stellen wir die konkret ergriffenen Massnahmen zur Steuerung unserer Produkt- und Serviceverantwortung dar.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

964 OR

Von 16 Produktionsstandorten und zwei Montagewerken verfügen im Berichtszeitraum bereits neun über ein nach ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem. Beim Planungsaustausch mit den Produktionsstandorten sind Schritte abgestimmt worden, um bis 2027 alle Produktionsstandorte mit einem Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 auszustatten und dieses erfolgreich zu zertifizieren.

GRI 201-1

Im Berichtszeitraum ist uns kein sicherheitsrelevanter Vorfall (2022: keiner) im Zusammenhang mit einer Produktanwendung gemeldet worden. Wir gehen den Ursachen im Detail nach. Die Gesamtzahl der Reklamationen lag 2023 bei 3'819 (2022: 3'970). Die Gesamtkosten für Reklamationen in Höhe von 1'446'380 CHF betragen 2023 damit 0.26 Prozent vom Umsatz (2022: 0.21%).

Aufgrund weiterhin bestehender Verzögerungen in der Lieferkette konnten wir im Berichtszeitraum leider noch immer nicht die gewohnt hohe Lieferpünktlichkeit erreichen. Diese lag im Berichtszeitraum bei 93.04 Prozent (2022: 88.5%).

REKLAMATIONSKOSTEN IN% VOM UMSATZ



SOZIALES – MITARBEITENDE

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER	114
MITARBEITERENTWICKLUNG	121
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	126

AUF DIE
MITARBEITENDEN
FOKUSSIERTEN

UN GLOBAL COMPACT IM KONTEXT

ARBEITSNORMEN

Prinzip 3

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

Prinzip 6

Für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

GRI 2-23

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 «Soziales – Mitarbeitende» haben Bezüge zu den Prinzipien 3 und 6 des UNGC aus dem Bereich der Arbeitsnormen.

Selbstverpflichtung

Der weltweit gültige Verhaltenskodex von Interroll für die Mitarbeitenden 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 2023 und 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 «Soziales – Mitarbeitende» 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 «Soziales – Mitarbeitende» 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 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. 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 Ausbildungs-, Praktikums- 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 aktiv 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.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Aus meiner Sicht beginnt alles bei den Menschen – ihren Werten und darauf aufbauend ihrer Motivation und ihrem Verhalten. Wir bei Interroll haben gemeinsam vier Werte definiert und diese prägen unser Handeln sehr intensiv. Insbesondere «langfristiges Denken» und «immer respektvoll» führen uns als weltweite Gruppe und als einzelne Mitarbeitende dazu, entsprechend zu entscheiden und zu handeln: nachhaltige Investitionen, nachhaltige Infrastruktur, nachhaltige Personalentscheidungen und vieles, vieles mehr. Wir sind natürlich nicht perfekt bei diesem riesigen, vielfältigen Thema, aber wir sind auf einem guten Weg in die richtige Richtung.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Es ist wichtig, wie wir als Personalverantwortliche handeln und uns verhalten – die Werte leben und ein Vorbild in Bezug auf langfristiges Denken und respektvollen Umgang sind. Wenn es um strategische Initiativen und Entscheidungen geht, sollte man ein interner Berater sein und das Unternehmen ganzheitlich beraten, um nachhaltige Personalentscheidungen zu treffen. Zum Beispiel bei der Einstellung der richtigen Person, die nicht nur fachlich, sondern auch kulturell passt und sich weiterentwickeln kann. Gerade bei sensiblen Personalthemen geht es nicht nur um das «Was», sondern auch um das «Warum» und um das «Wie», das wir tun.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Wir verfügen über ein attraktives und wettbewerbsfähiges Vergütungspaket in Kombination mit einem zeitgemässen Arbeitsumfeld, wie z. B. moderne Büroräume, ergonomische Arbeitsplätze, Laptops, Online-Lohnabrechnungen und vieles mehr. Unterschiedlichste Gesundheits- und Sicherheitsinitiativen mit Schwerpunkt auf Prävention wie gesponserte Mitgliedschaften in Fitnessclubs, sogar ein Fitnessraum an einem Standort und angebotene Sportkurse sind ebenfalls verfügbar. Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten in Abstimmung mit dem jeweiligen Vorgesetzten sind bei Interroll Standard. Mitarbeitende können auch Teile ihres Gehalts in die Miete eines Job-Bikes investieren – das ist gesund und nachhaltig.*

Die Möglichkeit, in einem internationalen Konzern im Ausland zu arbeiten, schnell ein breites Aufgabenspektrum zu bekommen und sich durch entsprechende Trainingsprogramme und unsere hauseigene Akademie persönlich weiterzuentwickeln, bringt den Interroll Mitarbeitenden zusätzlichen Mehrwert. Insgesamt ist alles eingebettet in eine offene, integrative und helfende Kultur in einer Organisation mit flachen Hierarchien.

Uwe Reichert, Director European HR

* Die Initiativen beziehen sich hauptsächlich auf Interroll Deutschland.

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



SDG 1.A: Ressourcen mobilisieren, um Programme zur Beendigung der Armut umzusetzen

Wir tragen zum SDG 1 «Keine Armut» bei, indem wir faire Löhne zahlen, uns für soziale Gerechtigkeit einsetzen und Bildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende fördern. Dies gelingt auch durch Partnerschaften mit lokalen Gemeinschaften, die wir personell und finanziell vor Ort unterstützen.

SDG 3.8: Erreichen einer universellen Gesundheitsversorgung

Wir tragen zum SDG 3.8 bei, indem wir uns für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen einsetzen. Die Implementierung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz, regelmässige Gesundheitsprüfungen für Mitarbeitende und der Zugang zu medizinischer Versorgung sowie präventive Massnahmen gehören zu unserem lokal ausdifferenzierten Programm. Job-Rad und Fitnessangebote runden zum Beispiel an deutschen Standorten das Angebot ab.

SDG 5.1: Beendigung von Diskriminierung gegenüber Frauen und Mädchen

SDG 5.5: Sicherstellung vollständiger Teilhabe an Führungspositionen und Entscheidungsprozessen

SDG 10.1: Reduzierung von Einkommensungleichheiten

SDG 10.2: Förderung allgemeiner sozialer und wirtschaftlicher Integration

SDG 10.3: Gleiche Chancen sicherstellen und Diskriminierung beenden

Interroll fördert eine inklusive Arbeitsumgebung. Wir gewährleisten gleiche Chancen und Löhne für Frauen und Männer, verhindern geschlechtsspezifische Diskriminierung und unterstützen flexible Arbeitsmodelle. Bei der Realisierung von Geschlechterdiversität in Führungspositionen haben wir noch einen Weg zu gehen.

SDG 8.5: Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit mit gleicher Bezahlung

Wir leisten zur Zielerreichung unseren Beitrag über qualitativ hochwertige Arbeitsplätze mit hoher Arbeitsplatzsicherheit. Dies umfasst zusätzlich faire Löhne und Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung. Durch Förderung von Vielfalt und Inklusion wird eine integrative Arbeitskultur geschaffen.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Ihre Motivation, Zufriedenheit, Qualifizierung und Leistungsstärke sind der Schlüssel dazu. Nur als dynamisches Team, das die gleiche Mission verfolgt, können wir unsere Ziele erreichen und unsere Ambitionen verwirklichen. Deshalb ist uns ein wertschätzender Umgang wichtig, der auf aktivem Austausch basiert und wir verfolgen eine Politik der offenen Tür.

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, ist uns bei unseren Mitarbeitenden nicht nur Fachwissen, sondern ausserdem gegenseitiger Respekt und soziale Kompetenz wichtig. Deshalb bieten wir motivierten und zuverlässigen Mitarbeitenden interessante und abwechslungsreiche Aufgaben in den verschiedensten Bereichen. Indem wir 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.

GRI 2-7

Zum Stichtag 31.12.2023 beschäftigte Interroll 2'398 Personen, dies entspricht 2'294 Vollzeitäquivalenten. Davon waren 1'811 Männer und 587 Frauen.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 2-25

Mit dem Managementansatz zum Thema «Attraktiver Arbeitgeber» stellen wir die Weichen, in einem umkämpften Markt für Fachkräfte bevorzugter Arbeitgeber zu sein. Unser Ziel ist es, motivierte Mitarbeitende von uns zu überzeugen und zu gewinnen sowie vorhandene Fachkräfte an uns zu binden. Dazu wollen wir die Rahmenbedingungen für ein attraktives Arbeitsumfeld erhalten und ausbauen, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Wir entwickeln intern Mecha-

964 OR

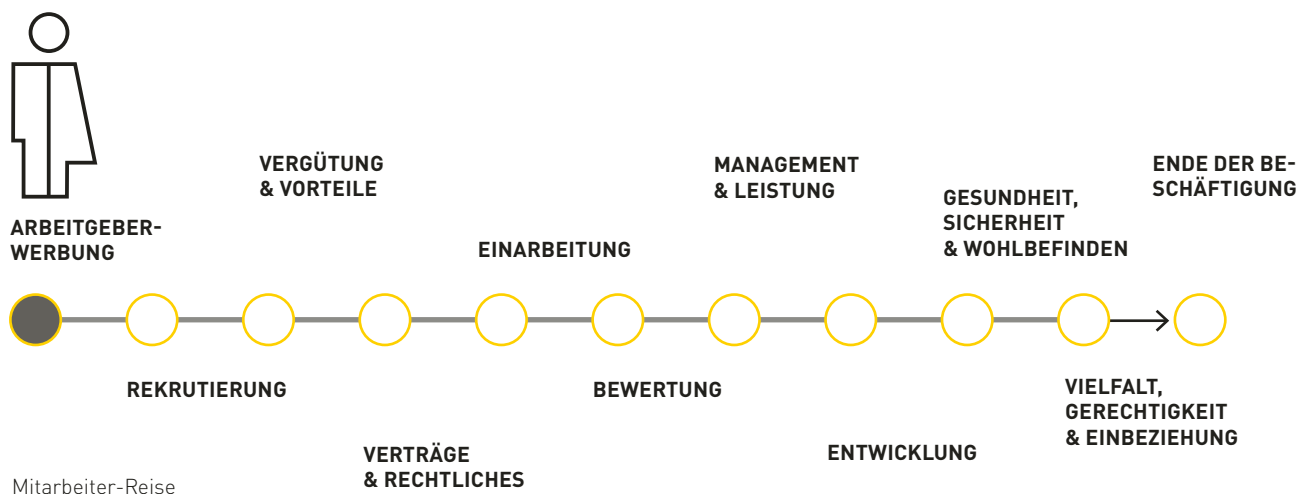
nismen, um diese Zufriedenheit zu messen und haben mit sogenannten «Pulse Checks» deren Schwerpunkt auf qualitativen Feedback-Runden zu spezifischen Themen liegt, bei unseren Mitarbeitenden gute Erfahrungen gemacht. Als Ergebnis aus den beschriebenen Aspekten zur Mitarbeiterzufriedenheit wollen wir eine niedrigere Fluktuation erzielen, was sich auf und unsere Produktivität steigernd auswirkt.

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 stellen wir über Massnahmen im Personalmanagement die richtigen Weichen. 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.

Die «Employee Journey» umfasst vier Phasen, die wir strukturell mit gezielten Massnahmen entwickeln – siehe hierzu die Grafik unten «Interroll People Strategy». Die Umsetzung führte zur Entwicklung eines Massnahmenplans für die nächsten Jahre, den wir seit 2023 konkretisieren. Neben fortlaufenden Aktivitäten, uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, stehen besonders die Personalrekrutierung und damit die Vertragsausgestaltung mit Vergütungen und Zieldefinitionen im Vordergrund. Kontinuierlich arbeiten wir an der Interroll Employer Brand, um geeignete Fachkräfte zu finden. Damit positionieren wir uns aktiv im lokalen Arbeitsmarktumfeld unserer Standorte und sorgen sowohl für entsprechende Aufmerksamkeit als auch für positive Bewertungen in Bewerberportalen.





Mitarbeiter-Reise

Teil unseres Werteverständnisses ist es auch, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion zu fördern und die Menschenrechte zu respektieren. Wir steigern den Anteil von Frauen in Führungsteams sowie Beschäftigungsmöglichkeiten für Mitarbeitende mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen. Mitarbeitenden bieten wir faire Löhne und individuelle und/oder kollektivvertragliche Vereinbarungen über ihre Arbeitsbedingungen und -zeiten. Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten. Eine ausgeglichene Altersstruktur aus jungen Fachkräften und erfahrenen älteren Mitarbeitenden sorgt für eine höhere Teamleistung.

Wir respektieren die Menschenrechte und die damit verbundenen IAO-Übereinkommen (UN-Sonderorganisation für Internationale Arbeitsorganisation, ILO) ohne Kompromisse. Dazu gehen wir keine Beschäftigungsverhältnisse mit unter Sechzehnjährigen ein und lehnen kategorisch Zwangsarbeit, Menschenhandel sowie jede Form von Diskriminierung und Belästigung ab.

GRI 2-9

Governance and Compliance

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen zum wesentlichen Thema «Attraktiver Arbeitgeber» in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Attraktiver Arbeitgeber» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der Chief Financial Officer (CFO) für den Themenbereich «Attraktiver Arbeitgeber» die Gesamtverantwortung.

Die Beurteilung von Risiken im Themenbereich «Attraktiver Arbeitgeber» im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegen ebenfalls in der Verantwortung des Chief Financial Officer (CFO). Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964b OR betreffend Arbeitnehmerbelange wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Die operative Umsetzung und Leistungserbringung werden an den Director Global Human Resources und die lokalen Geschäftsführungen der rechtlichen Einheiten delegiert. Die Einhaltung der Richtlinie und lokaler gesetzlicher Verpflichtungen wird jährlich von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft.

964 OR	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
GRI 401-1	Mitarbeiterfluktuation unter 8%	Fluktuationsrate	%	17.5	22.4	Fortlaufend
	Mitarbeiterbefragungen ergeben kontinuierliche Verbesserungen	Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit mit verbesserten Ergebnissen	Ja / Nein	Nein	Nein	Fortlaufend
	Steigender Anteil von Frauen in Führungsteams	Anteil von Frauen in Führungsteams	%	26.9	23.2	Fortlaufend
	Verbesserung des Gleichgewichts zwischen jungen, mittleren und älteren Mitarbeitenden	Anzahl der Altersgruppe der Mitarbeitenden unter 30 Jahren	Anzahl	412	501	Fortlaufend
		Anzahl der Mitarbeitenden in der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren	Anzahl	1'354	1'299	Fortlaufend
		Anzahl der Mitarbeitenden in der Altersgruppe über 50 Jahre	Anzahl	632	637	Fortlaufend
	Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Mitarbeitende mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen	Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen	Anzahl	36	35	Fortlaufend
	Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten	Anteil der Mitarbeitenden, die ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten führen	%	k. A.	k. A.	Jährlich

CHANCEN UND RISIKEN DES ATTRAKTIVEN ARBEITGEBERS

GRI 3-3
GRI 2-25

Die Risikoanalyse zum wesentlichen Thema «Attraktiver Arbeitgeber» ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Berichtsanforderungen, die die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz zu erfüllen hat. Im Zentrum stehen hier Arbeits- und Sozialstandards, in der ganzheitlichen Betrachtung aber auch der Schutz der Menschenrechte sowie die Berücksichtigung von Umweltbelangen und die Korruptionsbekämpfung.

964 OR

Die Risikoanalyse hilft uns dabei, potenzielle Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. Den definierten Risikoklassen entsprechend können die identifizierten Risiken wie folgt eingeordnet werden:

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Risiko aus Fachkräftemangel: Zu geringer Erfolg bei der Rekrutierung von Fachkräften und ungenügender interner Führungskräfteaufbau kann zu Engpässen und Ertragsrisiken führen.
- Bluewashing: Reputations- und Klagerisiko (analog zu Greenwashing) aufgrund des Nichteinhaltens von Selbstverpflichtungen, die kommuniziert wurden.

ESG-Risikokategorie «gering»

- Reputations- und Rechtsrisiko: Nicht-Respektieren der Menschenrechte sowie grundlegender international anerkannter Arbeitsnormen (Verbindungsfreiheit, Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit)
- Reputations- und Rechtsrisiko: ungenügender Schutz vor Diskriminierung der Mitarbeitenden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion, Glaube, Alter oder sexueller Orientierung
- Verlust der Attraktivität als Arbeitgeber wegen mangelnder umwelt-, klima- und sozialwerte-bezogener Unternehmensorientierung

Nachfolgend stellen wir die konkret ergriffenen Massnahmen zur Steuerung unserer Produkt- und Serviceverantwortung dar.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

Organisatorische Massnahmen

964 OR

Fokus der strukturell-organisatorischen Transformationsmassnahmen im Kontext des «ONE Interroll»-Programmes waren im Bereich Human Resources die klare organisatorische Gliederung der Managementfunktionen, die Anfang 2024 in Kraft gesetzt wurden. Dem Director Global HR wurden drei regionale Directors HR für Europa, Amerikas und Asien zugeordnet. Sie übernehmen die oben beschriebenen Koordinationsaufgaben und sorgen für die Stärkung der lokalen, regionalen und globalen Zusammenarbeit. Im inhaltlichen Mittelpunkt standen weiterhin die Entwicklung an einheitlichen Recruiting- und Onboarding-Standards mit den entsprechenden Schulungstools sowie das Talent-Management, bei dem die Vereinheitlichung von Qualitätsstandards, das Implementieren von Nachfolgeregelungen für «Key People» sowie das Finden und Fördern von geeigneten Talenten für konkrete Positionen zentrale Bestandteile sind. Dazu mehr beim wesentlichen Thema «Mitarbeiterentwicklung».

Beschäftigung

GRI 2-7
GRI 2-8

Trotz eines kritischen Geschäftsumfeldes konnten die Mitarbeitenden auf Interroll als verlässlichen Arbeitgeber vertrauen. So verringerte sich der Personalbestand nur sehr leicht im Vergleich zum Vorjahr um 39 Mitarbeitende entsprechend 1.1 Prozent. Interroll hält an den hochqualifizierten Mitarbeitenden fest und beschäftigte zum Stichtag 31.12.2023 2'398 Mitarbeitende (2022: 2'437 Mitarbeitende). Davon waren 1'811 Männer und 587 Frauen (2022: 1'861 männlich, 576 weiblich). Die Anzahl an Auszubildenden bzw. Trainees lag im Berichtszeitraum bei 31 männlichen und acht weiblichen Personen (2022: 26 männlich, sieben weiblich). Leiharbeit spielte 2023 für Interroll auftragsbedingt kaum eine Rolle. Wir setzten in den Jahren zuvor zur Abfederung saisonaler Auftragspitzen bzw. zum Ausgleich von Urlaubszeiträumen stärker auf Zeitarbeitskräfte.

MITARBEITENDE

2'398

2023

2'437

2022

MÄNNER

1'811

2023

1'861

2022

FRAUEN

587

2023

576

2022

2023 waren uns gruppenweit insgesamt 36 Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen bekannt (2022: 35). Das Managementteam bestand 2023 aus 216 Personen, davon 158 Männer und 58 Frauen (2022: 203 Personen, 156 männlich, 47 weiblich). Das entspricht einer Frauenquote in Führungspositionen von 26.9 Prozent (2022: 23.2%). 44.9 Prozent der offenen Managementpositionen sind von internen Mitarbeitenden besetzt worden (2022: 45.8%). Davon waren 15 männlich und sieben weiblich (2022: sieben männlich, vier weiblich). Bei den extern besetzten Managementpositionen waren 20 männlich und sieben weiblich (2022: neun männlich, vier weiblich). In der Konzernleitung und unter den Geschäftsführern der Standorte befindet sich keine Frau.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN IN %

26.9

2023

23.2

2022

Altersstruktur	2023	2022
Mitarbeitende jünger als 30 Jahre	412	501
Mitarbeitende 30 - 50 Jahre	1'354	1'299
Mitarbeitende älter als 50 Jahre	632	637

Kollektivvereinbarungen

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

2023 waren rund 1'226 Mitarbeitende mit Kollektivvereinbarungen bei Interroll beschäftigt (2022: 1'100). Für alle Mitarbeitenden bestehen die geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, internationale Vereinbarungen, zu denen sich Interroll bekennt, sowie weitere sozialpartnerschaftliche Regelungen, 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. In Deutschland gibt es zusätzlich die Möglichkeit, am Job-Rad-Programm teilzunehmen, das zum Gesundheitserhalt für Mitarbeitende beitragen soll.

Diversität und Chancengleichheit

GRI 405-1

Interroll fördert Vielfalt, Gleichheit und Integration und verbietet alle Formen von Diskriminierung, Rassismus, Ungleichbehandlung und Ausgrenzung. Dem Verwaltungsrat gehören sechs Mitglieder an, vier Männer und zwei Frauen. 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 2023 weiter konzeptionell vertieft und der Verhaltenskodex hierzu aktualisiert, der Bestandteil jeder arbeitsvertraglichen Vereinbarung wird.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Interroll kann auf drei Wegen zu einer nachhaltigeren Zukunft beitragen. Erstens können wir weiterhin ökoeffiziente Produkte entwickeln und durch kontinuierliche Innovationen in unseren Intralogistiklösungen den Energieverbrauch sowie die Umweltbelastung reduzieren. Zweitens können wir uns durch den aktiven Austausch mit unseren Kunden und Endverbrauchern für nachhaltige Praktiken in der Intralogistikbranche einsetzen und sie über die Vorteile verantwortungsbewusster Designs und Produkte aufklären. Und schliesslich müssen wir unsere Unternehmenskultur weiter verankern, indem wir den Betrieb unserer Anlagen umweltbewusst gestalten. Wir konzentrieren uns in jedem Aspekt unserer Geschäftstätigkeit darauf, einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Die Personalabteilung spielt eine wichtige, wenn auch schwierige Rolle bei der Ausrichtung eines Unternehmens auf Nachhaltigkeit. Es beginnt damit, dass man die Einstellung der Mitarbeitenden sanft ändert und betont, wie kleine, persönliche Handlungen gemeinsam einen grossen Unterschied in der Umweltverantwortung machen können. Die Personalabteilung spielt auch eine Schlüsselrolle bei der Sicherstellung der langfristigen Gesundheit des Unternehmens durch kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung. Mit der Förderung einer Kultur, in der Lernen und Wachstum geschätzt werden, trägt die Personalabteilung zum Aufbau einer belastbaren und anpassungsfähigen Belegschaft bei. Dieser Ansatz unterstützt nicht nur die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens, sondern trägt auch dazu bei, dass sich jeder im Unternehmen wertgeschätzt fühlt und sich auf diesem gemeinsamen Weg engagiert.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Interroll konzentriert sich auf die berufliche Entwicklung durch massgeschneiderte Workshops und Schulungen, die direkt die Fähigkeiten für den beruflichen Aufstieg verbessern. Initiativen zum Wohlbefinden, einschliesslich Stressbewältigungs- und Gesundheitsprogrammen, sind integraler Bestandteil und sorgen für ein ausgewogenes Arbeits- und Lebensumfeld. Die Leistungsbeurteilung erfolgt regelmässig und aufschlussreich, sodass die persönlichen Ziele mit der beruflichen Laufbahn in Einklang gebracht werden. Die Karriereentwicklung wird durch klare Wege und Möglichkeiten für den internen Aufstieg aktiv unterstützt, was unser Engagement für die kontinuierliche Entwicklung und den Erfolg jedes Teammitglieds unterstreicht.

Andrew Phuang, Director HR Asia/Pacific

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



SDG 1.3: Soziale Schutzsysteme implementieren
SDG 4.4: Erhöhung der Anzahl von Personen mit relevanten Fähigkeiten für beruflichen Erfolg

Wir tragen zur Implementierung sozialer Sicherheitsnetze für Mitarbeitende bei, indem wir Krankenversicherungen, Rentenpläne und andere soziale Leistungen lokal individuell ausgeprägt anbieten. Durch faire Löhne und Arbeitsbedingungen schaffen wir eine stabile wirtschaftliche Basis für die Mitarbeitenden. Besonders aber unsere Investitionen in Schulungsprogramme und berufliche Weiterbildung erhöhen die Qualifikationen und damit die Arbeitsmarktfähigkeit der Belegschaft.

SDG 8.6: Förderung von Jugendbeschäftigung, Bildung und Ausbildung

Wir sind an einer ausbalancierten Altersstruktur in der Belegschaft interessiert. Dazu gehört es, jungen Menschen eine Chance zur Entwicklung bei Interroll zu bieten. Dies nehmen wir über verschiedene Massnahmen wie zum Beispiel der Interroll Akademie wahr.

SDG 10.3: Gleiche Chancen sicherstellen und Diskriminierung beenden

Bei der Mitarbeiterentwicklung haben wir verstärkt auch die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Blick. Damit können wir auch in den lokalen Gemeinschaften für eine Reduzierung von Ungleichheiten aus einem tradierten Rollenbild heraus beitragen.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Im ausgeprägten Wettbewerb um Talente und Nachwuchsführungskräfte sind wir nur dann erfolgreich, wenn wir bereit sind, neue Ansätze zu entwickeln und uns den veränderten Bedürfnissen und Ansprüchen zu stellen. Wir legen deshalb den Fokus auf unser Personalentwicklungskonzept und als dessen zentralen Bestandteil die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Wenn uns dies gut gelingt, werden wir die kommenden Herausforderungen meistern, für die gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende unentbehrlich sind.

Mit unserer Interroll Akademie setzen wir voll auf die Aus- und Weiterbildung und sind überzeugt, dass eine gute und regelmässige Ausbildung die Voraussetzung für eine hohe Motivation ist. Wir vermitteln den Mitarbeitenden in Schulungen das nötige Fachwissen, um Kunden und Anwendern als kompetente Partner in allen Phasen der Kundenbeziehung zur Seite zu stehen.

Wir führen dazu Entwicklungsgespräche und verbinden ein individuelles Schulungs- und Weiterbildungsprogramm damit. Alle Mitarbeitenden im Produktionsbereich nehmen an den obligatorischen Schulungen sowie funktionsrelevanten technischen Trainings teil.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
 GRI 2-25

964 OR

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

Deshalb sorgen wir für den Erhalt und die ständige Verbesserung der Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden. Dazu werden wir die entsprechenden individuellen Weiterbildungsangebote über interne und externe Schulungen steigern. Wir sorgen für Transparenz in der Entwicklungsplanung, indem wir die interne Nachfolge ermitteln und Talente auf zukünftige Anforderungen vorbereiten. Alle Schlüsselfunktionen sollen über eine Vertretungslösung und einen permanenten Nachfolgeplan verfügen. Um dies zu erreichen, konzentrieren wir uns auf Talent-Management, Training und Ausbildung, Vertretungs- und Nachfolgeplanung sowie die Qualifizierung des Führungsnachwuchses.

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.

Die Harmonisierung unserer Managementzusammensetzung auf lange Sicht ist ein weiterer Aspekt der Interroll Personalarbeit. 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. Es ist unser Ziel, 60 Prozent unserer Führungspositionen durch interne Beförderungen zu besetzen.

Die Ausbildung junger Fachkräfte stellt für uns einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor dar. Wir werden bis 2030 sicherstellen, dass in jeder Interroll Gesellschaft mit mehr als zwanzig Mitarbeitenden ein Berufsausbildungsprogramm implementiert ist.

Darüber hinaus kooperieren wir mit akademischen Einrichtungen, um frühzeitig auf junge Talente zuzugehen. Für unsere Führungskräfte bestehen spezielle Programme, um kontinuierlich die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu verbessern. Dies umfasst auch Kenntnisse über unsere ethischen Standards und Aspekte unserer ESG-Strategie.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen zum wesentlichen Thema Mitarbeiterentwicklung in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Mitarbeiterentwicklung» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt der Chief Financial Officer (CFO) für den Themenbereich Mitarbeiterentwicklung die Gesamtverantwortung.

Die Beurteilung von Risiken im Themenbereich Mitarbeiterentwicklung im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegen ebenfalls in der Verantwortung des Chief Financial Officer (CFO). Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964b OR für Arbeitnehmerbelange wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Die operative Umsetzung und Leistungserbringung werden an den Director Global HR und die lokalen Geschäftsführungen der rechtlichen Einheiten delegiert. Die Einhaltung dieser Richtlinie und lokaler gesetzlicher Verpflichtungen zur Mitarbeiterentwicklung wird jährlich von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft.

964 OR	Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
	60% unserer Führungspositionen werden durch interne Beförderungen besetzt	Anteil der mit internen Mitarbeitenden besetzten Führungspositionen	%	44.9	45.8	Jährlich
	100% der Schlüsselfunktionen verfügen über eine Vertretungslösung und einen permanenten Nachfolgeplan	Anteil der Schlüsselfunktionen mit einer temporären Notfalllösung und einem permanenten Nachfolgeplan	%	26.3	29.0	Jährlich
GRI 404-2	Erhöhung der internen und externen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	Anzahl der internen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	Anzahl	10	8	Jährlich
		Anzahl der externen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	Anzahl	6	5	Jährlich
		Anzahl der Mitarbeitenden, die an Schulungen teilgenommen haben (inkl. Mehrfachteilnahme)	Anzahl	1'537	1'327	Jährlich
GRI 404-1		Durchschnittliche Stundenzahl für Schulungen	Anzahl	24	24	Jährlich
		Ausgaben für Schulungen	CHF	933'488	844'989	Jährlich
	Alle Standorte mit mehr als 20 Mitarbeitenden verfügen über Ausbildungs-/Praktikums- oder Traineeprogramme	Anteil der Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, die über ein Ausbildungs-/Praktikums- oder Traineeprogramm verfügen	%	27.6	25.0	2030

CHANCEN UND RISIKEN DER MITARBEITERENTWICKLUNG

GRI 3-3
GRI 2-25

Die Mitarbeiterentwicklung ist ein wichtiger Bestandteil der gesetzlichen Berichtsanforderungen, die die Interroll Holding AG nicht nur für die Schweiz zu erfüllen hat. Im Zentrum stehen hier Arbeits- und Sozialstandards – in der ganzheitlichen Betrachtung aber auch der Schutz der Menschenrechte sowie die Berücksichtigung von Umweltbelangen und die Korruptionsbekämpfung.

964 OR

Die mit der Mitarbeiterentwicklung identifizierten ESG-Risiken wurden sämtlich in der Kategorie «mittel» eingeordnet.

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Kostensteigerung aus Fachkräftemangel
- Ungenügende Sach-/Fachkompetenz der verantwortlichen Funktionsträger
- Reputationsrisiko aus wenig wahrgenommener Wertebotschafterfunktion der Mitarbeitenden

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

964 OR

2023 haben wir unseren Managementansatz zum wesentlichen Thema «Mitarbeiterentwicklung» weiterentwickelt. Die Harmonisierung der konzernweiten Prozesse und Projekte standen 2023 und stehen auch 2024 ganz oben auf der Prioritätenliste. Im Fokus der konzeptionellen Arbeit befindet sich weiterhin das Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen, die regelmässige Leistungsbeurteilung nach klar nachvollziehbaren Faktoren, das Förderprogramm für «High Potentials» sowie die allgemeine Karriereplanung für junges Fachpersonal.

Der Aufbau eines internen Talente-Pools insbesondere für Expertenfunktionen wurde 2023 bereits aufgesetzt. Hieraus konnten schon nach kurzer Zeit drei Mitarbeitende für den nächsten Karriereschritt ausgewählt werden.

Nachfolgemanagement

Das Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen wurde 2023 laut Plan weiterentwickelt. Für 81 (2022: 73) von 308 Schlüsselpositionen (2022: 252) liegt nun eine Nachfolgeregelung vor, das entspricht einer Quote von 26.3 Prozent (2022: 29.0%).

Onboarding

Das neu entwickelte globale Onboarding-Programm wird im ersten Quartal 2024 ausgerollt werden. Wir versprechen uns davon eine stärkere öffentliche Wahrnehmung, da wir in einem Pilotversuch die Zusammenarbeit mit der Interroll Akademie als zusätzlich wertvolles Asset für Kandidaten und Ausbildungsinstitutionen platzieren wollen. Führungskräften wird beim Onboarding ein detaillierteres Führungsmodul zugutekommen. Bei den Trainingsinhalten der Akademie werden wir in Zukunft stärker zwischen technischen und psychosozialen Inhalten und Ausbildungszielen unterscheiden, um die notwendigen Fähigkeiten in der Produktentwicklung oder im Vertrieb stärker zu berücksichtigen.

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.

GRI 404-1
GRI 404-3

2023 haben wir gruppenweit 933'488 CHF in Schulungen unserer Mitarbeitenden investiert (2022: 844'989 CHF). 2023 nahmen insgesamt 1'537 Personen an Schulungen teil (2022: 1'327). Dabei sind Mehrfachteilnahmen einzelner Personen an unterschiedlichen Schulungsinhalten möglich. Die internen Schulungen beliefen sich auf 22'957 Stunden insgesamt (2022: 20'072). Hinzu kamen weitere 14'499 Stunden für externe Schulungen (2022: 11'152). 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. Die Anzahl an durchgeführten Leistungsbeurteilungen mit Mitarbeitenden konnten wir 2023 aus Ressourcengründen nicht verlässlich erheben.



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Interroll leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Zukunft, indem das Unternehmen die Auswirkungen neuer Produkte bereits in der Antragsphase gründlich analysiert und dabei digitale Mittel und zertifizierte Datenbanken einsetzt. Ein konkretes Beispiel ist die in Zusammenarbeit mit der örtlichen Universität entwickelte Anwendung, die sich mit der eingehenden Analyse der konstruktiven und produktiven Parameter von Formen befasst. Dieses Tool ermöglicht es unseren Kunden, nicht nur den ökologischen Fussabdruck der Produktion, sondern auch die Gesamtbetriebskosten zu bewerten, was uns in eine privilegierte Position bringt, da wir eine nachhaltige Lösung anbieten.

Und ganz konkret deine Abteilung/dein Verantwortungsbereich?

Da wir uns des hohen Energieverbrauchs in unserem Produktionsprozess bewusst sind, verfolgen wir gezielte Strategien, um die Umweltauswirkungen zu verringern. Erste Projekte, die von der Schweizerischen Eidgenossenschaft unter Einbeziehung von akkreditierten Beratern unterstützt wurden, haben zu greifbaren Ergebnissen geführt. Zu den verschiedenen Vorteilen gehören die Rückgewinnung von Wärme aus den Produktionsmaschinen zur Beheizung der Büros, die Nutzung von Grundwasser für die Klimaanlage und die Installation einer Photovoltaikanlage, die 25% unseres Energiebedarfs deckt. Ebenso wichtig ist die Schulung der Mitarbeitenden, um das Bewusstsein für die Erkennung von Energieverschwendung und die Umsetzung von Lösungen zur Reduzierung dieser Verschwendung zu schärfen. Diese Kombination aus technischen Ansätzen und individuellem Bewusstsein und Aufmerksamkeit weist uns den Weg zu einem nachhaltigen Produktionsprozess.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Wir sind uns bewusst, dass die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden für unser Unternehmen oberste Priorität haben, was uns dazu veranlasst hat, uns nach ISO 45001 zertifizieren zu lassen. Diese Verpflichtung unterstreicht unser tägliches Engagement für die kontinuierliche Bewertung von Gefahren, mit besonderem Augenmerk auf diejenigen, die externe Unternehmen betreffen könnten, die innerhalb unserer Anlage tätig sind, um eine sichere Umgebung für alle zu gewährleisten. Regelmässige Audits und Inspektionen bestätigen unser diesbezügliches Engagement. Die Förderung einer Sicherheitskultur wird dadurch gewährleistet, dass es in jeder Abteilung einen Sicherheitsbeauftragten gibt, der die Mitarbeitenden für die Einhaltung der vom Sicherheitsteam festgelegten Verfahren und Standards sensibilisiert. Dieses Engagement hat bei unseren Mitarbeitenden auch ausserhalb des Arbeitsplatzes einen Bewusstseinswandel bewirkt, der sich positiv auf ihr Privatleben auswirkt.

Matteo Tonolla, Head of Production, Interroll SA

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



SDG 3.8: Erreichen einer universellen Gesundheitsversorgung

Durch das eigene Gesundheitsmanagement trägt Interroll zur allgemeinen Gesundheitsversorgung bei, indem wir Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern.

Dies erfolgt lokal und individuell zum Beispiel durch die Bereitstellung von spezifischen Gesundheitsprogrammen, regelmässigen Gesundheitschecks, ergonomischen Arbeitsplätzen oder Beiträgen zur Förderung eines gesunden Lebensstils.

SDG 8.7: Beendigung von moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit

SDG 8.8: Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen

Über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz tragen wir dazu bei, dass die Arbeitsbedingungen an unseren eigenen Standorten menschenwürdig sind und keine Formen von Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit vorkommen. Durch die Implementierung von strengen Arbeits- und Sozialstandards und Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte trägt das Gesundheitsmanagement dazu bei, diese negativen Aspekte zunehmend auch in der Lieferkette zu bekämpfen. Darüber hinaus setzen wir uns als Mitglied des UN Global Compact für die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen ein.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Sichere und gesunde Arbeitsplätze, die das Wohlergehen der bei uns engagierten Menschen fördern, sind uns als Arbeitgeber ein zentrales Anliegen. Die Sorge um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden entspringt sowohl unseren ethischen Grundsätzen als Unternehmen als auch unserem wirtschaftlichen Interesse, eine leistungsfähige und engagierte Belegschaft zu erhalten. Unser Anspruch ist es, Unfälle zu vermeiden und gegebenenfalls die Ausfallzeiten als messbare Zielgrössen aktiv zu steuern. Dies umfasst neben unseren eigenen Mitarbeitenden auch all diejenigen, die in unserem Auftrag arbeiten und Leistungen erbringen.

Die von uns bisher ergriffenen Massnahmen zur Unfallprävention und Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz zeigen noch keine zufriedenstellende Wirkung. So konnten wie 2022 auch im Berichtsjahr 2023 tödliche Unfälle vermieden werden. Die Anzahl an Arbeitsunfällen mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall stieg aber leicht um fünf Fälle.

Wir führen dazu Entwicklungsgespräche und verbinden ein individuelles Schulungs- und Weiterbildungsprogramm damit. Alle Mitarbeitenden im Produktionsbereich nehmen an den obligatorischen Schulungen sowie funktionsrelevanten technischen Trainings teil.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 2-25
GRI 403-1

964 OR

Unsere konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt als eines unserer prioritären Ziele, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsrisiken proaktiv zu managen, um Arbeitsunfälle, Verletzungen und betriebsbedingte Ausfalltage zu verhindern respektive negative Auswirkungen zu minimieren. Da bei Interroll der Mensch immer im Zentrum steht, wird 2024 Gesundheit und Arbeitssicherheit eines von drei ESG-Fokusthemen darstellen.

Die Schaffung optimaler und sicherer Arbeitsbedingungen ist für uns von höchster Bedeutung und ein zentrales Managementziel. Sie ist die Voraussetzung für unsere Attraktivität als Arbeitgeber und damit unsere operative Leistungsfähigkeit, die Aufrechterhaltung komplexer Produktionsprozesse und für qualitativ hochwertige sowie flexible Kundenlösungen.

Zur aktiven Ausgestaltung unseres Managementansatzes mit festgelegten qualitativen und quantitativen Zielen sowie messbaren und steuerungsrelevanten Key-Performance-Indikatoren (KPIs) liegt eine konzernweit gültige und 2023 aktualisierte Unternehmenspolitik «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» vor. Sie gilt für unsere Produktionsmitarbeitenden ebenso wie für in der Verwaltung Tätige und ist unabhängig von deren vertraglicher Basis. Auf diese Weise fördern wir die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden.

Ebenfalls verpflichten wir uns zur Schaffung und Erhaltung höchster Arbeitssicherheits- und Gesundheitsstandards an allen Standorten weltweit. Die Einführung eines zertifizierten Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach ISO 45001 ist für alle Unternehmenseinheiten bis 2030 vor-

gesehen. Damit verbunden sind Massnahmen zur allgemeinen oder spezifischen Förderung von Gesundheits- und Sicherheitsaspekten an jedem Arbeitsplatz. Dazu gehört ebenfalls, jeden Arbeitsplatz auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hin zu bewerten.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen zum wesentlichen Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in die Gesamtstrategie des Unternehmens die Verantwortung. Sie stellen sicher, dass die Verantwortungen für Zielsetzungen, Ressourcenbereitstellung, Implementierung und Reviews klar definiert sind. Die Konzernleitung informiert den Verwaltungsrat regelmässig zum Themenbereich «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» und dessen Risikobeurteilung. Der Verwaltungsrat stellt damit sicher, über den notwendigen Kenntnisgrad zur Beurteilung hierzu zu verfügen.

Innerhalb der Organisationsstruktur von Interroll trägt auf Konzernebene der Chief Operations Officer (COO) für den Themenbereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz die Gesamtverantwortung.

Die Beurteilung von Risiken im Themenbereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen der jährlichen ESG-Risikoinventur und deren Berichterstattung liegen in der Verantwortung des Chief Financial Officer (CFO). Die daraus abgeleitete Berichterstattung gemäss Art. 964b OR für Arbeitnehmerbelange wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Die Verantwortung für die operative Umsetzung und Leistungserbringung ist an die Geschäftsführer der rechtlichen Einheiten delegiert.

Für jeden Interroll Standort werden spezifische Umsetzungspläne entwickelt, um die Ziele auf der Grundlage ihrer individuellen Ausgangssituation zu erreichen.

CHANCEN UND RISIKEN DER ARBEITSSICHERHEIT UND DES GESUNDHEITSSCHUTZES

International gehört die Arbeitssicherheit zu den wichtigsten Entscheidungskriterien bei der Auswahl eines industriellen Arbeitsplatzes. Exzellentes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement stärkt und schützt somit unsere Reputation als Arbeitgeber auf dem heute hart umkämpften Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte.

Die im Rahmen der Erstaufnahme und -bewertung mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz identifizierten ESG-Risiken wurden sämtliche in der Kategorie «mittel» eingeordnet:

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Unfälle oder Ausfallzeiten aufgrund Nichterfüllung von Schutzvorgaben an den Standorten,
- Reputationsrisiken bei Nichterfüllung der Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung bei signifikanten, folgenschweren Vorfällen und
- Auswirkungen auf ESG-Ratings und Investorenreaktion hierzu

GRI 3-3
GRI 2-25
GRI 403-2

964 OR

964 OR

Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
Keine schweren Unfälle	Anzahl der schweren Arbeitsunfälle	Anzahl	1	0	Jährlich
LTI Rate ist Null	LTIR (Arbeitsunfälle mit >=1 Ausfalltag pro 1 Million Arbeitsstunden)	Kennzahl	9.0	7.9	Jährlich
Fehlzeitenquote unter 4%	Krankheitsquote	%	3.4	3.5	Jährlich
Alle Arbeitsplätze werden auf Gesundheits- und Sicherheitsrisiken hin überprüft	Anteil der Arbeitsplätze, die hinsichtlich des Risikos für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bewertet wurden	%	k. A.	k. A.	2025
Alle Geschäftseinheiten sind nach ISO 45001 zertifiziert	Anzahl der zertifizierten Geschäftseinheiten	Anzahl	2	1	2030

Wie wir nachfolgend darstellen, steht die entsprechende Managementleistung bei Interroll zwar auf einem soliden Fundament, die Risikoklassifizierung wurde dennoch aufgrund der absoluten Bedeutung des Aspektes als mittel eingestuft. Ein schwerer Arbeitsunfall 2023 an einem Standort in den USA führte dazu, «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» konzernweit als eines der drei Fokusthemen für 2024 zu bestimmen.

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

GRI 403-8

964 OR

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Bestandteile unseres ESG-Managements. Sie sind je nach Einheit und Standort teilweise unterschiedlich ausgeprägt, aber hohen regulatorischen Anforderungen unterworfen. Für unsere Einheit in Spanien und in unserem Schweizer Center of Excellence in Sant'Antonino ist bereits ein betriebliches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Management nach ISO 45001 implementiert und zertifiziert.

GRI 403-3

GRI 403-4

Wir achten auf die Arbeitssicherheit an jedem Arbeitsplatz und verfolgen die identifizierten Verbesserungspotenziale. In Deutschland diskutieren wir in unseren Fachgremien gemeinsam mit dem Personalmanagement, den Arbeitnehmervertretungen, den internen Sicherheitsbeauftragten/-koordinatoren 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. 2023 haben wir an drei der deutschen Standorte begonnen, eigene Mitarbeitende als Fachkräfte für Arbeitssicherheit auszubilden. Einer davon wird die Ausbildung 2024, die beiden anderen 2025 abschliessen.

GRI 403-9

Gruppenweit sind 2023 insgesamt 40 Arbeitsunfälle (2022: 34) mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall gemeldet worden. Die Lost Time Injury Rate (LTIR) liegt somit bei 9.0 (bezogen auf 1'000'000 Arbeitsstunden; 2022: 7.9).

ANZAHL ARBEITSUNFÄLLE

40

2023

34

2022

UNFALLQUOTE (LTIR)

9.0

2023

7.9

2022

UNFALLSCHWERE (LTIR SEVERITY)

10.9

2023

16.4

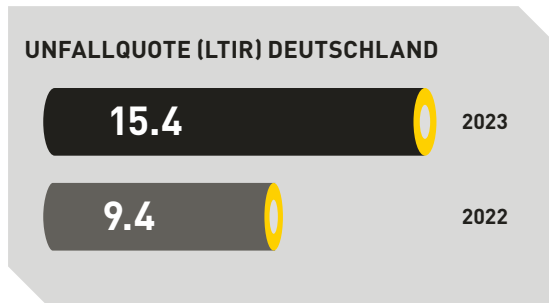
2022

Insgesamt gab es 2023 insgesamt 436 Ausfalltage (2022: 556) aufgrund von Arbeitsunfällen. Tödliche Arbeitsunfälle konnten weiterhin vermieden werden. Die Lost Time Injury Severity Rate (LTIR Severity), also der Schweregrad der Arbeitsunfälle lag bei 10.9 (2022: 16.4)

Arbeitsicherheit bei Interroll in Deutschland

GRI 403-9

An den deutschen Standorten sind 2023 insgesamt 1'027 Mitarbeitende bzw. 42.8 Prozent der weltweiten Belegschaft beschäftigt gewesen (2022 insgesamt 1'072 Mitarbeitende bzw. 44.0%). In Deutschland sind 28 Arbeitsunfälle (2022: 18) mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall gemeldet worden. Die Lost Time Injury Rate (LTIR) lag bei insgesamt 1'816'320 Arbeitsstunden und somit bei 15.4 (bezogen auf 1'000'000 Arbeitsstunden; 2022: 9.4).



Interroll in Deutschland liegt damit im Vergleich zu den Angaben der deutschen Berufsgenossenschaft Holz und Metall, die einen Branchendurchschnitt von 20.41 (bezogen auf 1'000'000 Stunden) für 2022* nennt, deutlich niedriger.

Arbeitsicherheit bei Interroll in den USA

GRI 403-9

An den US-amerikanischen Standorten sind 2023 insgesamt 411 Mitarbeitende bzw. 17.1 Prozent der weltweiten Belegschaft beschäftigt gewesen (2022 insgesamt 430 Mitarbeitende bzw. 17.6%). In den USA sind vier Arbeitsunfälle (2022: vier) mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall gemeldet worden. Die Lost Time Injury Rate (LTIR) lag bei insgesamt 929'280 Arbeitsstunden somit bei 4.3 (bezogen auf 1'000'000 Arbeitsstunden; 2022: 5.2).

Ein schwererer Arbeitsunfall 2023 am Standort Hiram in den USA gab Anlass zur detaillierteren Betrachtung von Sicherheitsmassnahmen am Standort. Hieraus erfolgte ein mit der Konzernleitung abgestimmter und bereits umgesetzter Massnahmenplan. Da es sich bei der verletzten Person um eine Leiharbeitskraft handelte, ging zwar der Unfall in die Berechnung der Lost Time Injury Rate (LTIR) mit ein, nicht jedoch in die Statistik über die Unfallschwere, da die Leiharbeitskraft umgehend ersetzt wurde. Wir wollen unser Berichtswesen künftig so verbessern, dass auch die Ausfallzeiten von Leiharbeitenden erfasst werden können.

Arbeitsicherheit bei Interroll in China

GRI 403-9

An den chinesischen Standorten sind 2023 insgesamt 218 Mitarbeitende bzw. 9.1 Prozent der weltweiten Belegschaft beschäftigt gewesen (2022 insgesamt 218 Mitarbeitende bzw. 8.9%). In China sind zwei Arbeitsunfälle (2022: drei) mit mehr als einem Tag Arbeitsausfall gemeldet worden. Die Lost Time Injury Rate (LTIR) lag bei insgesamt 392'480 Arbeitsstunden somit bei 5.1 (bezogen auf 1'000'000 Arbeitsstunden; 2022: 7.9).

Massnahmen zur Förderung der Arbeitsicherheit

GRI 403-6

Darüber hinaus werden folgende Themen im Bereich der Arbeitsicherheit thematisiert: Katastrophenvorsorge, Störungs- und Unfallmanagement, Brandschutz, Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen, Maschinen- und Anlagensicherheit, persönliche Schutzausrüstung, Arbeitsplatzergonomie, Erste-Hilfe-Massnahmen und medizinische Versorgung im Notfall. Vor Ort werden Risikobewertungen für Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze durch das lokale Management durchgeführt. Risiken werden durch geeignete Massnahmen minimiert.

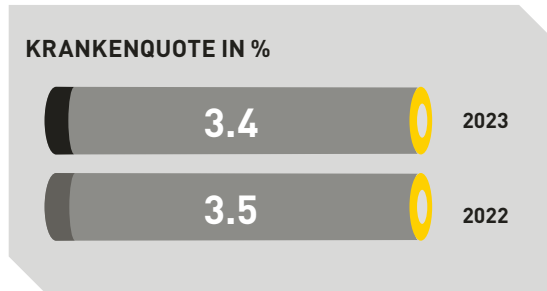
GRI 403-4
GRI 403-5

Führungskräfte agieren als Vorbilder. Sie übernehmen Verantwortung für die Gesundheit am Arbeitsplatz und entsprechende Sicherheitsaufgaben. Wir beziehen unsere Mitarbeitenden in Entscheidungen rund um die Arbeitsicherheit und den 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. 2023 wurden gruppenweit 1'854 Mitarbeitende in Themen der Arbeitsicherheit und des Gesundheitsschutzes geschult (2022: 1'945). Das entspricht einer Quote von 77.3 Prozent (2022: 79.8%)

*Quelle: <https://www.bghm.de/bghm/amtliche-informationen/kennzahlen>
Die aktuelle Statistik der Berufsgenossenschaft liegt zum Redaktionsschluss für 2022 vor.

Fehlzeitenquote

Bei einer Gesamtanzahl von 556'380 Arbeitstagen (2022: 539'660) gruppenweit kam es zu 18'790 (2022: 18'756) krankheitsbedingten Ausfalltagen. Die Fehlzeitenquote (Sickness Rate) liegt damit bei 3.4% (2022: 3.5%).



GRI 403-10 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 Konzernweit kommen unterschiedliche Präventionsmassnahmen zur Anwendung. In Wermelskirchen (Deutschland) gibt es beispielsweise 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 der Ausrüstung mit Sicherheitsschuhen und Schutzbrillen, Gehörschutz sowie farbigen Warnwesten.

Prozess zur Implementierung ISO 45001 am Standort Sant'Antonino (CH)

GRI 3-3
GRI 403-1 Dem konzernweiten Ziel entsprechend, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu intensivieren, wurde 2022 der Prozess zur Implementierung der ISO 45001 am Produktionsstandort in Sant'Antonino mit Unterstützung eines externen Beraters begonnen. Es war der zentrale Ansatz, die sicherheitsspezifischen Kenntnisse intern aufzubauen und zu steigern und insbesondere eine lebendige Sicherheitskultur in den Betriebsalltag zu integrieren.

Ein fünfköpfiges Team unter Beteiligung des Geschäftsführers wurde zunächst drei Monate von einem Swiss Safety Officer geschult. Es entstand eine Roadmap zur Implementierung, die mit der externen Zertifizierung 2024 abgeschlossen werden sollte. Der Prozess konnte erheblich beschleunigt werden, sodass bereits seit April 2023 das implementierte und zertifizierte Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach ISO 45001 besteht.

Im Frühjahr 2022 wurde die Strategie entwickelt, auf die eine sechsmonatige Gefahrenanalyse folgte, in der jeder relevante Prozess beschrieben, analysiert und mit Verbesserungsvorschlägen versehen wurde. Daraus entstanden 35 Prozessbeschreibungen mit der Festlegung einer spezifischen Prozedur zur Gefahrenvermeidung. In einem Pre-Audit im November 2022 wurden bereits so erfreuliche Ergebnisse erzielt, dass auf Hinweis des externen Beraters die Zertifizierung bereits im Frühjahr 2023 erfolgen konnte.

Intensiv wird mit der sogenannten SUVA-Checklist für das Bearbeiten von Korrekturmassnahmen gearbeitet. Ein grosser Prozessfortschritt stellt auch die Möglichkeit der spontanen, dialogischen Sicherheitschecks während des Betriebs dar. So können handyunterstützt kurze «Mini-Audits» zu spezifischen, sicherheitsrelevanten Situationen durchgeführt werden, die nur etwa fünf Minuten Zeit in Anspruch nehmen. Daraus konnte sich schon in kurzer Zeit ein gelebter Prozess zu Verbesserungsvorschlägen entwickeln. Indikator sind ebenfalls die Anzahl an erstellten Gefahrenberichten. Lag die jährliche Anzahl im Vorfeld bei zehn bis 20 Berichten pro Jahr, so konnte diese Zahl schon 2022 auf 70 Berichte gesteigert werden. Nicht ein Indiz für steigende Gefahren im weitestgehend gleichen Arbeitsumfeld, sondern für eine gestiegene Sensibilisierung, die hoffentlich auch zukünftig Unfälle strukturiert zu vermeiden hilft.

Es ist wichtig festzuhalten, dass die bestehende Sicherheitskultur vor Ort entscheidenden Einfluss nicht nur auf die Implementierung, sondern gerade auf den Erfolg im Betriebsalltag nimmt. Hier ist zum Beispiel die Bereitschaft zum Tragen von Sicherheitsbrillen und -schuhen zu allen relevanten Gelegenheiten unterschiedlich ausgeprägt.

ERKLÄRUNG DES GESAMTEN VERWALTUNGSRATES DER INTERROLL HOLDING AG ZUR BERICHTERSTATTUNG ÜBER NICHTFINANZIELLE BELANGE GEMÄSS ART. 964a SCHWEIZERISCHES OBLIGATIONENRECHT (OR)

Der Verwaltungsrat der Interroll Holding AG hat an der Sitzung vom 14.03.2024 den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Konzernleitung für das Berichtsjahr 2023 einstimmig angenommen und bekundet dies mit Unterschrift jedes Mitgliedes.

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung am 03.05.2024 dessen Genehmigung im Sinne der Erfüllung der jährlichen Berichtspflicht der Interroll Holding AG zu nichtfinanziellen Belangen gemäss Art. 964a OR. Der vorliegende Bericht über nichtfinanzielle Belange gemäss Art. 964b OR gibt Rechenschaft ab über alle in Abs. 1 bezeichneten Inhalte:

- Umweltbelange, insbesondere die Klimaaspekte und CO₂-Ziele,
- Sozialbelange,
- Arbeitnehmerbelange,
- die Achtung der Menschenrechte sowie
- die Bekämpfung der Korruption.

Auf der Basis der im Jahr 2022 erfolgten Wesentlichkeitsanalyse und deren Review im Jahr 2023 wurde folgende Zuordnung der identifizierten wesentlichen Themen der Interroll Holding AG zu den Belangen aus Art. 964b OR vorgenommen. Es wird festgestellt, dass die gesetzlich vorgegebenen Belange hierdurch vollständig behandelt sind:

964 OR	Wesentliche Themen	Belange nach Artikel 964 OR
	Umweltschutz Klimaschutz Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Umweltbelange, insbesondere Klimaschutz
	Produkt- und Serviceverantwortung Nachhaltige Beschaffung Stakeholder-Einbezug Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Sozialbelange – Schutz der Stakeholder-Interessen
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Attraktiver Arbeitgeber Mitarbeiterentwicklung Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Arbeitnehmerbelange
	Nachhaltige Beschaffung Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Achtung der Menschenrechte
	Corporate Governance ESG-Risikomanagement Corporate Compliance	Bekämpfung der Korruption

Der Bericht enthält diejenigen Angaben, welche zum Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit auf diese Belange erforderlich sind.

Der Bericht umfasst insbesondere:

1. eine Beschreibung des Geschäftsmodells
2. eine Beschreibung der in Bezug auf die Belange gemäss Absatz 1 verfolgten Konzepte, einschliesslich der angewandten Sorgfaltsprüfung;
3. eine Darstellung der zur Umsetzung dieser Konzepte ergriffenen Massnahmen sowie eine Bewertung der Wirksamkeit dieser Massnahmen;
4. eine Beschreibung der wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit den Belangen gemäss Absatz 1 sowie der Handhabung dieser Risiken durch das Unternehmen; massgebend sind Risiken:
 - a. die sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben, und
 - b. wenn dies relevant und verhältnismässig ist, die sich aus seinen Geschäftsbeziehungen, seinen Erzeugnissen oder seinen Dienstleistungen ergeben;
5. die für die Unternehmenstätigkeit wesentlichen Leistungsindikatoren in Bezug auf die Belange gemäss Absatz 1.

Artikel 964j-1 OR

Betreffend Art. 964j-1 OR zu Konfliktmineralien und -metallen sowie Kinderarbeit stellen wir fest, dass keine Berichtspflichten bestehen:

a) Konfliktmineralien und -metalle

Die Interroll Holding AG erreicht nicht die in der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit festgelegten Einfuhrmengen von Zinn, Tantal, Wolfram und Gold in die Schweiz, die zu den besonderen Sorgfalts-, Management- und Berichtspflichten nach Art. 964j-1 OR führen würden.

b) Kinderarbeit

Mit einem strukturierten Risikoscreening und einem implementierten Hinweisgebersystem, welche auch Aspekte der Kinderarbeit umfassen, kommen wir unserer Sorgfaltspflicht bezüglich der Lieferanten nach. Uns liegen keine Hinweise auf Kinderarbeit in unserer Lieferkette vor. Somit entfällt die Berichtspflicht gemäss Art. 964j-1 OR bezüglich Kinderarbeit.

Wie bisher berichtet die Interroll Holding AG in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023. Darüber hinaus ist unser siebter UNGC-Fortschrittsbericht zum Geschäftsjahr 2023 vollständig in diesem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht integriert.

Der Bericht ist auf Deutsch und Englisch abgefasst und wird auf der Webseite www.interroll.com veröffentlicht. Die Angaben der deutschen Version sind massgeblich, die englische Version ist eine Übersetzung hiervon. Im Anhang auf Seite 148 befindet sich zur vereinfachten Orientierung ein Inhaltsindex bezüglich spezifischer Informationen nach Art. 964b OR.

Sant'Antonino, den 15.03.2024



Paul Zumbühl
Präsident
des Verwaltungsrates



Markus Asch
Vizepräsident
des Verwaltungsrates



Susanne Schreiber



Stefano Mercorio



Dr. Elena Cortona



Ingo Specht

GRI-INDEX



GRI Service Statement

Für den Content Index – Essentials Service hat GRI Services überprüft, ob der GRI-Index in einer Weise dargestellt wurde, die den Anforderungen an die Berichterstattung nach den GRI-Standards entspricht, und ob die Informationen im GRI-Index klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Der Service wurde an der deutschen Version des Berichts durchgeführt.

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 zweiter 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: 01.01.2023 bis 31.12.2023

GRI-Standards	Angaben	Seiten	Kommentar
GRI 1: Grundlagen 2021			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
ÜBER INTERROLL			
Die Organisation und ihre Berichterstattung	2-1	Organisationsprofil	8; 150
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	4
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	150
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	64
	2-5	Externe Prüfung	150
Tätigkeiten und Mitarbeitende	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	4; 8
	2-7	Angestellte	4; 115; 119
	2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	119
Unternehmensführung	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	5; 31; 32; 34; 39; 45; 56; 77; 85; 99; 108; 117; 123; 128
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	34
	2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	34
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	7; 31; 34
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	7; 34
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	32; 34
	2-15	Interessenkonflikte	34; 35
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	35
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	32; 35
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	35
	2-19	Vergütungspolitik	32; 35
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	35	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	35	

GRI-Standards	Angaben	Seiten	Kommentar	
Strategie, Richtlinien und Praktiken	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2; 14; 18; 19; 20; 22	
	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	18; 21; 24; 28; 31; 52; 82; 112	
	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	21; 24; 25	
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	31; 34; 38; 39; 41; 44; 46; 47; 57; 58; 76; 78; 85; 87; 98; 100; 103; 107; 109; 115; 118; 122; 124; 127; 128	
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	46; 47	
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	49	
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	93; 94; 95	
	Einbindung von Stakeholdern	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	14; 20; 85; 87; 88; 90; 91; 92; 93
		2-30	Tarifverträge	120

GRI 3: Wesentliche Themen nach Handlungsfeldern

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	14; 15; 16
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	16; 17

HANDLUNGSFELD: GOVERNANCE

Corporate Governance

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	31; 34
GRI 205: Antikorruption 2016	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	28
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	34

ESG-Risikomanagement

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	38; 39
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	10

GRI-Standards	Angaben		Seiten	Kommentar
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	41	
Corporate Compliance				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	44; 46; 47	
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Alle
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	28; 46	
	205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	46; 49	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	49	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	49	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Massnahmen	49	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	49	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	49	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2	Verstösse im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	49	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	49	

HANDLUNGSFELD: UMWELT

Klimaschutz

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	55; 57; 58; 64	
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	55; 57; 59; 60	
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	58; 61	
	302-3	Energieintensität	58; 60	
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	60	
	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	61; 73	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	41; 42	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	55; 58; 65; 66; 67	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	55; 58; 65; 66; 67	

GRI-Standards	Angaben	Seiten	Kommentar
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	55; 57; 58; 65; 66; 68; 69; 70; 71; 72
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	73
	305-5	Senkung der THG-Emissionen	59; 73
Umweltschutz			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	75; 76; 78
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	78
	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	77; 79
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-5	Wasserverbrauch	80
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	80
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	80
	306-3	Angefallener Abfall	80
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	80
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	80

HANDLUNGSFELD: SOZIALES – GESELLSCHAFT

Stakeholder-Einbezug

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	85; 87
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	93
	203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	93
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	93

Nachhaltige Beschaffung

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	98; 99; 100; 102
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	100; 102; 104
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	100; 102
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	101; 103
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	98; 100

GRI-Standards	Angaben	Seiten	Kommentar
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	100	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	100; 102	
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	101; 103	
Produkt- und Serviceverantwortung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	107; 109	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	110	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	107	
	416-2 Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	109	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	107	

HANDLUNGSFELD: SOZIALES – MITARBEITENDE

Attraktiver Arbeitgeber

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	115; 118	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	118	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmenden oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	120	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	120	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	120	

Mitarbeiterentwicklung

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	122; 124	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	124; 125	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	124	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	125	

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	127; 128; 131	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	127; 131	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	128	

GRI-Standards	Angaben	Seiten	Kommentar
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	129	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	129; 130	
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	130	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	130; 131	
	403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	131	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	129	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	129; 130	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	131	

ESG-KENNZAHLENÜBERSICHT 2023

Kennzahlenübersicht	Einheit	2023	2022	GRI-Index
Ökonomische Kennzahlen				
Auftragseingang	Mio. CHF	519.7	572.6	GRI 201-1
Umsatzerlöse	Mio. CHF	556.3	664.4	GRI 201-1
EBITDA	Mio. CHF	106.3	129.3	GRI 201-1
EBITDA	% des Umsatzes	19.1	19.5	GRI 201-1
EBIT	Mio. CHF	83.9	105.2	GRI 201-1
EBIT	% des Umsatzes	15.1	15.8	GRI 201-1
Jahresergebnis	Mio. CHF	66.3	82.8	GRI 201-1
Jahresergebnis	% des Umsatzes	11.9	12.5	GRI 201-1
Betrieblicher Cashflow	Mio. CHF	113.2	71.4	GRI 201-1
Betrieblicher Cashflow	% des Umsatzes	20.4	10.7	GRI 201-1
Freier Cashflow	Mio. CHF	91.1	49.2	GRI 201-1
Freier Cashflow	% des Umsatzes	16.4	7.4	GRI 201-1
Eigenkapital	Mio. CHF	410.8	394.2	GRI 201-1
Eigenkapitalquote	%	75.5	72.2	GRI 201-1
Eigenkapitalrendite	%	16.5	22.4	GRI 201-1

Handlungsfeld: Governance

Corporate Governance

Mitglieder im Verwaltungsrat	Anzahl	6	6	GRI 2-9
Nationalitäten der Mitglieder im Verwaltungsrat	Anzahl	3	3	GRI 2-9
Anteil der unabhängigen Mitglieder im Verwaltungsrat	%	50	50	GRI 2-10
Anteil der Frauen im Verwaltungsrat	%	33.3	33.3	GRI 405-1
Sitzungen des Prüfungsausschusses (Audit Committee)	Anzahl	5	7	Eigener Indikator
Derzeitige Amtszeit des leitenden Prüfers	Jahre	5	4	Eigener Indikator
Mitglieder der Konzernleitung	Anzahl	7	7	GRI 2-9

Kennzahlenübersicht	Einheit	2023	2022	GRI-Index
Nationalitäten der Konzernleitung	Anzahl	5	5	GRI 2-9
Anzahl der Frauen in der Konzernleitung	Anzahl	0	0	GRI 2-9
Rechtsgesellschaften	Anzahl	42	43	GRI 2-6
Rechtsgesellschaften mit operativer Tätigkeit	Anzahl	35	35	GRI 2-6
Gesamtvergütungsquote	Kennzahl	15.2	15.3	GRI 2-21
Ratingagenturen, die die Geschäftsethik von Interroll als überdurchschnittlich bewerten	Anzahl	5	2	Eigener Indikator
ESG-Risikomanagement				
ESG-Risikoinventar auf Konzernebene vorhanden	%	100	k. A.	GRI 2-25
ESG-Risikoinventar auf lokaler Ebene vorhanden	%	2	k. A.	GRI 2-25
ESG-Risiken mit hohem Risikopotenzial auf Konzernebene	Anzahl	12	k. A.	GRI 2-25
ESG-Risiken mit hohem Risikopotenzial und definierten Massnahmen	%	100	k. A.	GRI 2-25
Menschenrechtsverletzungen	Anzahl	0	0	GRI 408/409
Corporate Compliance				
Mitarbeitende, die den Verhaltenskodex unterzeichnet haben	%	87.6	80.6	GRI 2-23
Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften, interne Regeln und Richtlinien auf Gruppen- und lokaler Unternehmensebene	Anzahl	2	0	GRI 205-3
Gemeldete und untersuchte Fälle in der Integrity Line	Anzahl	10	6	GRI 2-26
Vorfälle von Bestechung, Korruption, Betrug, Diskriminierung und Belästigung	Anzahl	18	21	GRI 205-3
Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens	Anzahl	0	0	GRI 206-1
Verstöße zu Produkt- und Service-Informationen	Anzahl	0	0	GRI 417-2
Mitarbeitende in Informations- und Cybersicherheit geschult	Anzahl	1'494	1'079	GRI 2-23
Mitarbeitende in Informations- und Cybersicherheit geschult	%	62.3	44.3	GRI 2-23
Verletzungen des Schutzes von Kundendaten oder Verlust von Kundendaten	Anzahl	0	0	GRI 418-1

Handlungsfeld: Umwelt

Klimaschutz

Gesamtenergieverbrauch	GWh	31.19	33.36	GRI 302-1
Verbrauch erneuerbarer Energien	GWh	7.66	2.79	GRI 302-1
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	24.55	8.37	GRI 302-2

Kennzahlenübersicht	Einheit	2023	2022	GRI-Index
Anteil selbst erzeugter Energien am Gesamtenergieverbrauch	%	2.62	0.99	GRI 302-2
Stromverbrauch	GWh	15.17	16.71	GRI 302-1
Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch	%	50.5	16.7	GRI 302-1
Verbrauch selbst erzeugter Energie	GWh	0.82	0.33	GRI 302-4
Anteil selbst erzeugter Energie am Stromverbrauch	%	5.38	1.97	GRI 302-4
Energieintensität	MWh/Mio. CHF	56.07	50.21	GRI 302-3
GHG-Emissionen (Scope 1)	tCO ₂ e	3'527.5	3'049.3	GRI 305-1
GHG-Emissionen (Scope 2, location-based)	tCO ₂ e	4'467.4	4'992.9	GRI 305-2
GHG-Emissionen (Scope 2, market-based)	tCO ₂ e	3'549.3	7'125.2	GRI 305-2
GHG-Emissionen (Scope 1 und 2, market-based)	tCO ₂ e	7'076.8	10'174.5	GRI 305-2
GHG-Emissionen (Scope 3)	tCO ₂ e	319'832	392'529	GRI 305-3
Gesamte GHG-Emissionen (Scope 1, 2, und 3, market-based)	tCO ₂ e	326'909	402'704	GRI 305-3
Emissionsintensität (Scope 1, 2 und 3, market-based)	CO ₂ /Mio. CHF	587.6	606.1	GRI 305-4
CO ₂ -Emissionen der Interroll Flotte	tCO ₂ e	827.2	867.6	Eigener Indikator
Umweltschutz				
Produktionsmaterialien, gesamt	t	47'451	63'125	GRI 301-1
Stahl	t	40'371	53'589	GRI 301-1
Andere Metalle	t	1'323	1'752	GRI 301-1
Kunststoffe	t	3'304	4'294	GRI 301-1
Elektrische/elektronische Bauteile	t	603	928	GRI 301-1
Andere produktionsrelevante Materialien	t	1'834	2'539	GRI 301-1
Recycling-Kunststoffe	t	17	22	GRI 301-2
Anteil der rezyklierten Materialien (derzeit messbar: Kunststoffe)	%	0.5	0.5	GRI 301-2
Verpackungsmaterialien, Kunststoff	t	86	96	GRI 301-1
Verpackungsmaterialien, Holz	t	7'005	8'935	GRI 301-1
Verpackungsmaterialien, Kartonagen	t	624	796	GRI 301-1
Produktionsabfälle	t	3'820	4'337	GRI 306-3
Wasserverbrauch	m ³	34'594	34'751	GRI 303-5
Wasserintensität	m ³ /Mio. CHF Umsatz	62.2	52.3	GRI 303-5

Kennzahlenübersicht	Einheit	2023	2022	GRI-Index
Anteil des Schrotts in der Stahlverarbeitung	%	6.8	5.9	GRI 306-3
Anteil des Schrotts in der Kunststoffverarbeitung	%	2.5	2.3	GRI 306-3
Verpackungsintensität (Kunststoff)	t/Mio. CHF Umsatz	0.2	0.1	Eigener Indikator
Verpackungsintensität (Holz, Papier, Pappe)	t/Mio. CHF Umsatz	13.7	14.6	Eigener Indikator
Abfallintensität aus produktionsbedingten Abfällen	t/Mio. CHF Umsatz	6.9	6.5	Eigener Indikator
Menge an gefährlichen Abfällen	t	59	70	GRI 306-3
Anzahl der nach ISO 14001 zertifizierten Produktionseinheiten	Anzahl	1	0	Eigener Indikator

Handlungsfeld: Soziales – Gesellschaft

Stakeholder-Einbezug

Strukturierte Stakeholder-Analyse durchgeführt	Ja / Nein	Ja	Ja	GRI 2-29
Anteil der ausgewählten Stakeholder-Gruppen, mit denen Dialoge geführt wurden	%	100	100	GRI 2-29
Sustainalytics Rating Risk Score niedriger als 10 Punkte	Bewertung	21.5	32.6	GRI 2-29
MSCI AAA-Rating	Bewertung	A	A	GRI 2-29
Inrate zRating über 90 Punkte	Bewertung	69	62	GRI 2-29
EcoVadis-Bewertungsergebnis Konzern	Bewertung	65	29	Eigener Indikator
Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Platin	Anzahl	3	0	Eigener Indikator
Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Gold	Anzahl	10	0	Eigener Indikator
Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Silber	Anzahl	4	4	Eigener Indikator
Unternehmenseinheiten mit EcoVadis-Bewertung Bronze	Anzahl	1	6	Eigener Indikator
Aktive Mitarbeit in Branchenverbänden und Initiativen	Anzahl	74	45	GRI 2-28
Spendensumme für Sponsoring und gemeinnützige Organisationen	CHF	120'856	104'246	GRI 413-1
Standorte mit lokalen Gemeinschaftsprojekten	Anzahl	17	16	GRI 413-1

Nachhaltige Beschaffung

Anzahl der Interroll Zulieferer	Anzahl	4'726	4'929	GRI 2-6
Anteil der Lieferanten, die auf ökologische und soziale Risiken geprüft wurden	%	62.1	59.7	GRI 2-25
Neue Interroll Lieferanten mit unterzeichnetem Verhaltenskodex	%	20.4	k. A.	GRI 2-23
Einkaufsvolumen	Mio. CHF	217.3	245.7	Eigener Indikator

Kennzahlenübersicht	Einheit	2023	2022	GRI-Index
Ausgaben für lokale Lieferanten	Mio. CHF	179.1	230.2	Eigener Indikator
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	%	82.4	93.7	GRI 204-1
Anteil der nach Umweltkriterien bewerteten neuen Lieferanten	%	14.0	k. A.	GRI 308-1
Anteil der nach sozialen Kriterien bewerteten neuen Lieferanten	%	14.3	k. A.	GRI 414-1
Auf ESG-Risikokriterien bewertete Lieferanten für Produktionsmaterial	Anzahl	2'935	2'942	Eigener Indikator
Anzahl der bestätigten Vorfälle von Zwangsarbeit	Anzahl	0	0	GRI 409-1
Anzahl der bestätigten Vorfälle von Kinderarbeit	Anzahl	0	0	GRI 408-1
Anzahl der bestätigten Fälle von Menschenhandel	Anzahl	0	0	GRI 414-2
Produkt- und Serviceverantwortung				
Produktindizierte Vorfälle zu Gesundheit und Sicherheit	Anzahl	0	0	GRI 416-2
Lieferpünktlichkeit (ODP)	%	93.04	88.50	Eigener Indikator
Kosten schlechter Qualität (CoPQ)	% des Umsatzes	0.26	0.21	Eigener Indikator
ISO-9001-zertifizierte Standorte	Anzahl	9	9	Eigener Indikator

Handlungsfeld: Soziales – Mitarbeitende

Attraktiver Arbeitgeber

Mitarbeitende, gesamt	HC	2'398	2'437	GRI 2-7
Mitarbeitende, gesamt	FTE	2'294	2'325.4	GRI 2-7
Anzahl der Altersgruppe der Mitarbeitenden unter 30 Jahren	Anzahl	412	501	GRI 2-7
Anzahl der Mitarbeitenden in der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren	Anzahl	1'354	1'299	GRI 2-7
Anzahl der Mitarbeitenden in der Altersgruppe über 50 Jahre	Anzahl	632	637	GRI 2-7
Festangestellte	Anzahl	2'234	2'202	GRI 2-7
Festangestellte	%	93.2	90.4	GRI 2-7
Zeitarbeitnehmer	Anzahl	125	202	GRI 2-8
Zeitarbeitnehmer	%	5.1	8.3	GRI 2-8
Auszubildende/Trainees	Anzahl	39	33	GRI 2-7
Auszubildende/Trainees	%	1.6	1.4	GRI 2-7
Fluktuation	%	17.5	22.4	GRI 401-1

Kennzahlenübersicht	Einheit	2023	2022	GRI-Index
Frauen in Führungspositionen	%	26.9	23.2	GRI 405-1
Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen	Anzahl	36	35	GRI 405-1
Mitarbeiterentwicklung				
Wechsel in Führungspositionen der Konzernleitung	Anzahl	1	0	Eigener Indikator
Interne Neubesetzung von Führungspositionen	Anzahl	22	11	Eigener Indikator
Anteil der mit internen Mitarbeitenden besetzten Führungspositionen	%	44.9	45.8	Eigener Indikator
Geschulte Mitarbeitende	Personen in Schulungseinheiten	1'537	1'327	GRI 404-1
Durchschnittliche Stundenzahl für Schulungen	Anzahl	24	24	GRI 404-2
Interne Schulungen	Stunden	22'957	20'072	GRI 404-2
Externe Schulungen	Stunden	14'499	11'152	GRI 404-2
Ausgaben für Schulungen	CHF	933'488	844'989	GRI 404-2
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
Arbeitsunfälle, schwer	Anzahl	1	0	GRI 403-9
Arbeitsunfälle mit grösser gleich einem Tag Ausfall (LTIR)	Kennzahl 1'000'000 h	9.0	7.9	GRI 403-9
Ausfalltage aufgrund von Arbeitsunfällen	Anzahl	436	556	GRI 403-9
Krankenstand (Fehlzeitenquote/Sickness Rate)	%	3.4	3.5	GRI 403-10
ISO-45001-zertifizierte Standorte	Anzahl	2	1	Eigener Indikator

INHALTS-INDEX

FÜR DIE NICHTFINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG NACH ARTIKEL 964 SCHWEIZERISCHES OBLIGATIONENRECHT

Berichtsinhalte	Berichtspflichten aus Art. 964 OR	«Beschreibung des Geschäftsmodells Art. 964b Abs 2, Ziff. 1»
Berichtsstruktur	Belange nach Art. 964b und 964j OR	
Über Interroll		4
ESG-Strategie		
Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse		
Nachhaltigkeitsmanagement bei Interroll		
Prioritäten zu den wesentlichen Themen		
Zielbeiträge zu den Sustainable Development Goals		
Governance		
Corporate Governance	Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption	
ESG-Risikomanagement	Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption	
Corporate Compliance	Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption	
Umwelt		
Klimaschutz	Umweltbelange, insbesondere die CO ₂ -Ziele	
Umweltschutz	Umweltbelange	
Soziales – Gesellschaft		
Stakeholder-Einbezug	Sozialbelange	
Nachhaltige Beschaffung	Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte Konfliktminerale Kinderarbeit	
Produkt- und Serviceverantwortung	Sozialbelange	
Soziales – Mitarbeitende		
Attraktiver Arbeitgeber	Arbeitnehmerbelange	
Mitarbeiterentwicklung	Arbeitnehmerbelange	
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz	Arbeitnehmerbelange	

«Konzepte, einschliesslich der angewandten Sorgfaltsprüfung Art. 964b Abs 2. Ziff. 2»	«Ergriffene Massnahmen und Ergebnisse Art. 964b Abs 2. Ziff. 3»	«Risiken aus eigener Geschäftstätigkeit Art. 964b Abs 2. Ziff. 4a»	«Risiken aus Geschäfts- beziehungen, Erzeugnissen oder Dienstleistungen Art. 964b Abs 2. Ziff. 4b»	«Leistungsindikatoren Art. 964b Abs 2. Ziff. 5»
5; 7				
13 - 26				
14; 15; 16				
18; 19; 20; 21				
24				
25				
27 - 50				
28; 31; 32; 33	34	34		33
38	39	39; 40; 41	40	39
44; 45	47	46		46
51 - 80				
56; 57	59; 60	58; 59	58; 59	58; 59; 60; 65
76	78	78		77
81 - 110				
85	87	87	88; 90; 91	86
98; 99	101	100	100; 102	100
98	98; 99	98; 99	98; 99	98; 99
98	98; 101	100	100; 102; 103	100
107	110	109	109	109
111 - 131				
115	119	118		118
122	124	124		124
127	129	128		128

KONTAKT UND IMPRESSUM

Herausgeber

GRI 2-1

Interroll Holding AG
Via Gorelle 3 6592 Sant'Antonino, Schweiz
Tel.: +41 91 850 25 25
Fax: +41 91 850 25 05
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 927 72 40
sustainability@interroll.com

Die Onlineversion dieses Berichts finden Sie unter:
<https://www.interroll.com/annual-report/de/nachhaltigkeitsbericht-2023/home.html>

Konzept und Text

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

Konzept, Design und Realisation

Linkgroup AG, Zürich
www.linkgroup.ch

Druck

Printlink AG, Zürich
www.printlink.ch

Bildnachweis

Bildmaterial der Interroll Holding AG

Externe Prüfung

GRI 2-5

Eine externe Prüfung erfolgte nicht.

Hinweise

GRI 2-3

Die Interroll Holding AG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 berichtet. Der vorliegende Bericht ist der zweite der Interroll Holding AG in einem jährlichen Berichtszyklus. Eine Übersicht der behandelten GRI-Angaben (GRI-Index) findet sich auf den Seiten 135ff.

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2023. Die Angaben beziehen sich, soweit nicht explizit anders erwähnt, auf den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023. Dieser Bericht wurde zusätzlich unter Berücksichtigung der Berichtsanforderungen des UN Global Compact mit entsprechendem Rahmenwerk erstellt (Communication on Progress – COP).

Redaktionelle Hinweise

Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 9. Februar 2024. Zum Teil wurden einzelne Daten, die zum Jahresende noch nicht für zwölf Monate vorlagen, auf der Basis Januar bis November 2023 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.

Korrekturen zum Bericht 2022

Die Interroll Holding AG ermittelt und veröffentlicht die Berichtsinhalte mit grosser Sorgfalt. Dennoch haben sich aus den Fortschritten im ESG-Management auf Konzern- und Standortebene Veränderungen zu den im ersten Nachhaltigkeitsbericht 2022 veröffentlichten Daten ergeben. Im Bereich der Energie- und Emissionskennzahlen stellen die Abweichungen keine wesentlich neuen Weichenstellungen in Aussicht. Dennoch tragen sie zu einer gesteigerten Sicherheit für die nächsten Schritte bei.

Strukturell entstanden die Abweichungen bezüglich der 2022er Ergebnisse aus den nun konkret vorliegenden Energieverbrauchszahlen (keine Schätzungen für Ende 2022), aus methodischen Verfeinerungen und aus einem gestiegenen Bewusstsein für die Zusammenhänge und einer damit verbundenen gesteigerten Datenqualität. Letzteres gilt auch für die Handlungsfelder Soziales und Governance, in denen wir die Angaben aus 2022 ebenfalls präzisiert haben.



Interroll Holding AG

Via Gorelle 3 | 6592 Sant'Antonino | Schweiz

www.interroll.com