

# DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

## FORTSCHRITTSBERICHT 2020



Global Compact  
Network Switzerland

### 1. UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG DER KONZERNLEITUNG

Interroll setzt mit ihren Materialflusslösungen weltweit neue Massstäbe. Wir gestalten neue Verbindungen zwischen der physischen und der digitalen Welt verantwortungsvoll mit. Unsere Prinzipien vereinfachen unseren Kunden und Mitarbeitenden tagtäglich das verantwortungsvolle Handeln in einem komplexen Umfeld. Wirtschaftlichen Erfolg bringen wir dabei mit nachhaltigem, ökologischem Bewusstsein und gesellschaftlicher Verantwortung in Einklang – sowohl kurz- als auch langfristig.

#### Unser Prinzipien in puncto Nachhaltigkeit

- Wir handeln nachhaltig und richten uns auf den langfristigen Geschäftserfolg aus. Wir streben dabei eine angemessene Balance zwischen ökologischem Handeln, gesellschaftlicher Verantwortung und wirtschaftlichem Erfolg an.
- Wir verpflichten Geschäftspartner und Lieferanten zur Einhaltung von Mindestprinzipien.
- Wir verpflichten unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden zu unserem Verhaltenskodex.

Unsere Strategien und Aktivitäten orientieren sich konsequent an universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Ausserdem sind wir bemüht, gesellschaftliche Zielsetzungen voranzutreiben. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im November 2016 unterstrichen wir erstmals unser weltweites Engagement und verpflichteten uns zudem, unsere Fortschritte in den genannten Bereichen transparent zu dokumentieren. Unser vierter Fortschrittsbericht zum Geschäftsjahr 2020 belegt die wesentlichen Massnahmen und Erfolge unseres fortlaufenden Engagements bei der Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Darüber hinaus legen wir dar, wie unsere Massnahmen die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen unterstützen.

Damit betonen wir die Relevanz gesellschaftlicher Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln. Gleichzeitig erneuern wir unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact für ein weiteres Jahr.

26. Februar 2021

Interroll Holding AG

**Heinz Hössli**  
Chief Financial Officer

**Martin Regnet**  
Head of Communications &  
Investor Relations

## 2. DARSTELLUNG DER PRAKTISCHEN MASSNAHMEN UND ERGEBNISMESSUNG 2020

### MENSCHENRECHTE

#### Prinzip 1

Die internationalen Menschenrechte im eigenen Einflussbereich unterstützen und achten.

#### Prinzip 2

Sicherstellen, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

#### Selbstverpflichtung

«Interroll toleriert keine Diskriminierung, Belästigung oder unfaire Behandlung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion, Glaube, Alter oder sexueller Orientierung.» Mit diesem Satz aus dem Interroll Verhaltenskodex verpflichtet das Unternehmen sich und seine Mitarbeitenden verbindlich, die Menschenrechte und die entsprechenden Gesetze zu respektieren. 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 im weiteren Verlauf ihrer Lieferkette beachten.

Die dazu im Verhaltenskodex für Lieferanten erläuterten Richtlinien sollen die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regelungen und Verordnungen gewährleisten und sicherstellen, dass die Abläufe entlang der Interroll Lieferkette soziale, ökologische und ökonomische Ansprüche erfüllen.

#### Massnahmen 2020

1. Globale Aktualisierung des Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Globale Aktualisierung des Verhaltenskodex
3. Aufklärung und Prävention durch Schulung
4. Fortgesetzte Implementierung und Ausbau des Compliance-Management-Systems
5. Weiterentwicklungen und Weiterbildungen

#### Messung der Ergebnisse

Zu 1: Bei der Auswahl von neuen Lieferanten ist die Verpflichtung, unsere Prinzipien einzuhalten, zwingende Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung. Ziel ist es auch, die wichtigsten bestehenden Lieferanten zur Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten zu verpflichten. Bis Ende 2020 wurden bereits 95 % aller Lieferanten der europäischen Gesellschaften erfasst und auch in Amerikas und Asia-Pazifik wurden im 2020 grosse Fortschritte gemacht.

Für 2021 visieren wir 95 % aller Lieferanten weltweit an.

Zu 2 und 3: Um sicherzustellen, dass unser Verhaltenskodex weiterhin gelebt wird, wurde dieser im Jahre 2020 aktualisiert und in alle Landessprachen unserer Standorte übersetzt und allen Mitarbeitern ausgehändigt. Die Mitarbeiter haben den Verhaltenskodex unterzeichnet und sich damit verpflichtet, diesen einzuhalten. In einigen Gesellschaften wurden auch noch spezielle Vertiefungsschulungen vorgenommen.

Im Geschäftsjahr 2021 werden weitere Vertiefungsschulungen stattfinden.

Zu 4: Das Compliance-Management-System (CMS) der Interroll Gruppe ist nach den Empfehlungen der internationalen Norm ISO 19600 Compliance Management Systems aufgebaut. Der risikobasierte Ansatz soll bei möglichen Verstössen gegen Gesetze und Verpflichtungen deren Schwere in Bezug auf die Erreichung der Unternehmensziele und auf die negativen Auswirkungen auf die Reputation der Gruppe gewichten und entsprechende Handlungsprioritäten festlegen. In Deutschland ist seit 2019 ein lokales Compliance Board aktiv. Durch einen externen Compliance-Experten wurden in Deutschland erneute Bereitschaftskontrollen (Readiness Checks) durchgeführt. Die Erkenntnisse daraus werden im Geschäftsjahr 2021 weiter vertieft und global ausgerollt.

## ARBEITSNORMEN

### Prinzip 3

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

### Prinzip 4

Für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.

### Prinzip 5

Für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.

### Prinzip 6

Für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Zu 5: Jeder Mitarbeitende hat das Recht, Verstöße gegen die Regeln des Verhaltenskodex, gegen ein Gesetz oder gegen eine Verpflichtung seinem Vorgesetzten zu melden. In Deutschland ist darüber hinaus ein anonymes Hinweisgebersystem mit Briefkästen eingerichtet.

### Selbstverpflichtung

Die weltweit gültigen Verhaltenskodizes von Interroll beinhalten grundlegende international anerkannte Arbeitsnormen wie Vereinigungsfreiheit, der Ausschluss von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie eine Arbeitswelt frei von Diskriminierungen. Interroll und ihre Lieferanten tolerieren keine Diskriminierung der Mitarbeitenden aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung, ethnischer oder kultureller Herkunft, Religion, Glaube, Alter oder sexueller Orientierung.

### Massnahmen 2020

1. Globale Aktualisierung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Globale Aktualisierung des Verhaltenskodex
3. Prävention durch Schulung
4. Fortgesetzte Implementierung und Ausbau des Compliance-Management-Systems
5. Ausgebaute Zusammenarbeit des Chief Financial Officer mit den lokalen Compliance Managern
6. Messung von Key Performance Indicators (KPI)
7. Einbindung der Mitarbeitenden
8. Schulung der Mitarbeitenden
9. Arbeitsbedingungen

### Messung der Ergebnisse

Zu 1 bis 5: vgl. Abschnitt zu Menschenrechten.

Zu 6: Insgesamt gab es im Berichtsjahr keine gemeldete Form von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit bei Interroll oder in der Lieferantenkette.

Zu 7: Die dritte gruppenweite Employee Engagement Survey zeigte in 2019 sehr gute Resultate. Interroll hat eine engagierte Belegschaft, die bereit ist, jederzeit eine Extrameile für das Unternehmen zu gehen. Die Mitarbeitenden bestätigten auch klar die Qualität und Kundenorientierung innerhalb der Gruppe. Um die Konstanz zu überprüfen, ist im Geschäftsjahr 2022 die nächste gruppenweite Employee Engagement Survey geplant.

Zu 8: Die Interroll Academy ist treibende Kraft für den Wissenstransfer rund um den Materialfluss. Mit unserem starken Engagement im Bereich der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter und dem Know-how-Austausch mit Kunden und Partnern leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg und zur Weiterentwicklung unserer Branche. Wir sind überzeugt, dass gute Schulung die Voraussetzung für motivierte Mitarbeitende ist. Deshalb schulen wir sie mit dem Ziel, ihnen das Fachwissen zu vermitteln, mit dem sie unseren Kunden und Anwendern als kompetenter Partner in allen Phasen der Kundenprojekte zur Verfügung stehen können.

Unsere Teilnehmer, die aus allen Bereichen des Unternehmens stammen, machen sich im Lauf einer Fortbildung daher nicht nur mit den Interroll Produkten, sondern auch mit den Anwendungen und Problemstellungen unserer Kunden vertraut.

Durch unsere zahlreichen Lernlösungen und Fortbildungsangebote können alle Mitarbeitenden ihre Talente optimal entwickeln und einsetzen. Mit einer Blended-Learning-Kombination aus praxisorientierten Workshops und neuen, internetbasierten Schulungsmethoden (E-Learning-Angebote) werden innere Hürden überwunden und auch wissbegierige Mitarbeitende erreicht, die nicht vor Ort in Baal sein können. Damit erreichen wir ebenfalls globale Konsistenz. 2020 wurden zahlreiche neue Inhalte (z.B. für Produktneuentwicklungen) dem Lernprogrammangebot hinzugefügt. Für 2021 ist ein weiterer Ausbau des internen Ausbildungsangebotes geplant. Im Pandemiejahr 2020 hat die Interroll Academy ihr Programm an virtuellen Schulungen stark ausgebaut und das Angebot an die Mitarbeiter mit neuen Formaten wie etwa Gamification-Apps und Podcasts ergänzt.



Ebenfalls wurde die Kooperation mit Hochschulen ausgebaut. So etwa hat Interroll eine Zusammenarbeit mit der Fontys University of Applied Sciences vereinbart. Gemeinsames Ziel ist es, den Studierenden der Fachbereiche Logistik, IT, Ingenieurwesen und Betriebswirtschaft die Welt der modernen Intralogistik nahezubringen und ihnen die praktische Anwendung ihrer erworbenen Kenntnisse bei Interroll, dem weltweit führenden Anbieter von Materialflusslösungen, zu ermöglichen.

Zu 9: Interroll und ihre Lieferanten beachten alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhezeiten. Überstunden müssen stets freiwillig erbracht werden. Es ist dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmenden eine angemessene Vergütung und den anwendbaren nationalen gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Interroll und ihre Lieferanten sorgen für die Sicherheit aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und gewährleisten ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, das die Unfallverhütung unterstützt und die Mitarbeitenden so wenig Gesundheitsrisiken wie möglich aussetzt. Interroll verfügt über ein angemessenes System für Gesundheit und Arbeitssicherheit. Arbeitende sollen in ihrer Muttersprache ausreichend zu Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen müssen deutlich in den Anlagen ausgehängt werden. Dies erwartet Interroll auch von ihren Lieferanten. Im Geschäftsjahr 2020 konnten die Abwesenheiten aufgrund von Unfällen und der unfallfreien Tage durch Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Management bei Interroll erfolgreich reduziert werden.



**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.

**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. Unser Grundprinzip «Inspired by Efficiency» bezieht sich nicht nur auf die Vorteile, die unsere Kunden von Interroll Lösungen erwarten können. Mit Produkten und Lösungen von Interroll können Unternehmen ihre Profite steigern. Sie reduzieren ihren ökologischen Fussabdruck und sorgen für nachhaltiges Wachstum. Interroll legt darüber hinaus grössten Wert auf die eigene Ressourceneffizienz. Für Interroll ist der richtige Umgang mit Ressourcen die wichtigste Voraussetzung für die Aufrechterhaltung unserer technologischen und innovativen Marktführungsposition. Davon profitieren auch unsere Kunden.

**Massnahmen 2020**

1. Globale Aktualisierung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Globale Aktualisierung des Verhaltenskodex
3. Prävention durch Schulung
4. Fortgesetzte Implementierung und Ausbau des Compliance-Management-Systems
5. Ausgebaute Zusammenarbeit des Chief Compliance Officer und lokaler Officers
6. Messung von Key Performance Indicators (KPI)

**Messung der Ergebnisse**

Zu 1 bis 5: vgl. Abschnitt zu Menschenrechten.

Zu 6: Nach der erstmaligen Erfassung von KPIs im Geschäftsjahr 2017 wurden weitere Zielwerte für 2020 festgelegt. Für den konzernweiten Papierverbrauch wurde eine Reduktion von 10% angestrebt. Weitere Projekte im Bereich Paperless wurden initiiert. Für 2021 ist eine Reduzierung um weitere 10% geplant.



Mit Produkten und Lösungen von Interroll können Kunden ihre Profite steigern. Sie reduzieren ihren ökologischen Fussabdruck und sorgen für nachhaltiges Wachstum.

## KORRUPTIONSPRÄVENTION

### Prinzip 10

Gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

### Selbstverpflichtung

Durch Prävention und die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden wollen wir potenziellen Regelverstössen bereits im Vorfeld aktiv entgegenwirken. In umfangreichen Präsenz- und E-Learning-Schulungen werden unsere Mitarbeitenden unter anderem zu den Schwerpunkten «Kartellrecht» oder «Geschenke und Einladungen, Interessenskonflikt» geschult. Die im Jahre 2016 eingeführten Antibestechungsrichtlinien sollen Kontrollmechanismen etablieren, um die Einhaltung aller geltenden Bestimmungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption zu gewährleisten und sicherzustellen, dass das Unternehmen seine Geschäfte sozial verantwortungsvoll tätigt. Unter Bestechung wird das Anbieten, Versprechen, Gewähren, Annehmen oder Fördern eines Vorteils als Gegenleistung für eine rechtswidrige Handlung oder Untreue verstanden. Dazu gehört das Annehmen von Zuwendungen von materiellem Wert im Austausch für einen Handels-, Vertrags-, behördlichen oder persönlichen Vorteil. Gemäss unserem Verhaltenskodex wickeln wir unsere Geschäfte ehrlich und ethisch ab. In Bezug auf Bestechung und Korruption verfolgen wir eine Nulltoleranzpolitik. Wir verpflichten uns, in all unseren Geschäftsbeziehungen stets professionell, fair und integer zu handeln und wirksame Mechanismen zur Bekämpfung von Bestechung einzuführen, anzuwenden und durchzusetzen.

### Massnahmen 2020

1. Globale Aktualisierung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Globale Aktualisierung des Verhaltenskodex
3. Prävention durch Schulung
4. Fortgesetzte Implementierung und Ausbau des Compliance-Management-Systems
5. Ausgebaute Zusammenarbeit zwischen Chief Financial Officer und lokalen Compliance Managern
6. Globale Aktualisierung unserer Antibestechungsrichtlinien
7. Controlling der Antibestechungsrichtlinien

### Messung der Ergebnisse

Zu 1 bis 5: vgl. Abschnitt zu Menschenrechten.

Zu 6: Um sicherzustellen, dass unsere Antibestechungsrichtlinien weiterhin gelebt werden, wurden diese im Jahre 2020 aktualisiert und in alle Landessprachen unserer Standorte übersetzt und allen Mitarbeitern zusammen mit dem Verhaltenskodex ausgehändigt. Die Mitarbeiter haben den Verhaltenskodex unterzeichnet und sich damit verpflichtet, diesen sowie die Antibestechungsrichtlinien einzuhalten. In einigen Gesellschaften wurden auch noch spezielle Vertiefungsschulungen vorgenommen.

Zu 7: Insgesamt gab es im Berichtsjahr keine gemeldeten Formen von Korruption, Erpressung oder Bestechung bei Interroll oder in der Lieferantenkette.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Neben dem Bekenntnis zum UN Global Compact bekennt sich Interroll zu ausgewählten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Seinen Fokus richtet Interroll dabei auf die folgenden Themen, die hier exemplarisch dargestellt werden:

### Interroll fördert Gesundheit und Wohlbefinden seiner Mitarbeiter (SDG 3)



Dabei bietet Interroll seinen Mitarbeitern an einigen Standorten die Nutzung von Sportanlagen an, beispielsweise zu einem Fitness-Center auf dem Betriebsgelände in Wermelskirchen sowie einem Leichtathletik-Parcours auf dem Gelände des Interroll Werks in Thailand. Daneben bietet die Kantine in Wermelskirchen Speisen aus biologisch angebauten Zutaten an. In Sachen Arbeitssicherheit erfüllt Interroll an allen Standorten weltweit höchste Standards und überprüft deren Einhaltung regelmässig. Mitarbeiter erhalten entsprechende Schulungen.

### Interroll fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter (SDG 4)



Interroll engagiert sich bereits bei der Ausbildung. In Deutschland und der Schweiz waren im Berichtszeitraum 17 Auszubildende für Interroll tätig. Neben den regulären Angeboten der Interroll Academy unterstützt Interroll die Weiterbildung der Mitarbeitenden mit massgeschneiderten Programmen, etwa mit Kooperationspartnern wie dem Fraunhofer-Institut oder Krauthammer. Im Leadership-Programm «Culture for Growth» wurden in den letzten Jahren über 200 Führungskräfte geschult. Derzeit baut Interroll die Kooperationen mit Hochschulen gezielt aus, um gezielt in Kontakt mit jungen Talenten zu kommen. Interroll hat angekündigt, künftige Sponsoring-Aktivitäten im Bereich Wissen & Inspiration zu tätigen, und wird diese in 2021 entsprechend in diese Richtung entwickeln.



Effiziente Energieversorgung: Die robusten, sofort betriebsbereiten Schaltnetzteile mit IP54-Schutzgrad werden direkt dort montiert, wo die Schutzkleinspannung benötigt wird, und nicht im Schaltschrank. Das ermöglicht viel kürzere Leitungslängen. Das Ergebnis sind sehr kurze Leitungen, die den Strom- und Materialverbrauch senken und Fehler wie einen möglichen Leitungsspannungsabfall reduzieren und einen positiven Beitrag zur Arbeitssicherheit leisten.



Langlebigkeit, Flexibilität und Modularität zahlen sich beim Ressourcenverbrauch aus: Trotz eines intensiven Einsatzes über 6 Jahre in der Auftragslogistik konnte ein Interroll Crossbelt Sorter problemlos überholt und ressourcenschonend beim Fashion-Anbieter Ulla Popken wiederverwendet werden.

#### Interroll bekennt sich zu fairen Arbeitsbedingungen (SDG 8)

**8** DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Die Mitarbeitenden sind das wichtigste Kapital von Interroll. Das Unternehmen wertschätzt deren Beitrag und achtet auf faire Arbeitsbedingungen. Dazu gehören die Einhaltung von Arbeitszeiten, Pausenregelungen wie auch das Angebot von Sozialleistungen, tariflich vereinbarten Löhnen und Arbeitsplatzsicherheit. Dort, wo es lokal geboten ist, bietet Interroll ebenfalls Werkswohnungen an.

#### Interroll treibt die Innovation in Industrie und Infrastruktur mit voran (SDG 9)

**9** INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



Das Unternehmen ist «Inspired by Efficiency» und lebt dies auch beim Umgang mit Energie. Interroll bietet zahlreiche Lösungen, deren Energieeinsparpotenzial gegenüber im Markt gängigen Lösungen im Bereich von 20 bis 50 % liegt. Das Prinzip des staudrucklosen Förderns wie auch Interrolls Fokus auf 24V/48V-Technologie bieten hohes Potenzial, den Energieverbrauch für den Materialfluss weiter zu senken. Ebenfalls bietet Interroll modulare Lösungen zur Erhöhung der Produktivität von Bestandsanlagen im Rahmen eines Retrofits an. Im Jahr 2020 konnte Interroll beispielsweise bei Ulla Popken in Bremen, Deutschland, einen gebrauchten Sorter, der sich bereits einige Jahre bei einem Auftragslogistiker im Einsatz befunden hatte, zur vollständigen Weiterverwendung dort installieren.

#### Interroll bekennt sich zum verantwortungsbewussten Verbrauch von Materialien und Gütern (SDG 12) und zu einem bewussten Umgang mit dem Klima (SDG 13)

**13** CLIMATE ACTION



Das 2006 eingeführte Interroll Production System (IPS) basiert auf dem Kaizen-Prinzip und zielt darauf ab, eine ständige Verbesserung der Effizienz zu erreichen. Somit wird Verschwendung vermieden und Prozesse werden einfacher gemacht. Die Produktionsmitarbeiter werden dabei aktiv einbezogen. Daneben nutzt Interroll Digitaltechnologien bei der weiteren Produktivitätssteigerung. Am Standort Wermelskirchen wurde bereits eine papierlose Fertigung eingeführt und der Informationsfluss im Produktionsbereich rund um die zu bearbeitenden Aufträge digitalisiert. Ab 2021 werden die gesammelten Erfahrungen über einen globalen Rollout an anderen Standorten einfließen.

Beim verantwortungsvollen Umgang mit Energie wurden in 2020 einige Massnahmen an Interroll Standorten getroffen. So wurde beispielsweise im Werk Sant'Antonino das Heizsystem so modifiziert, dass durch die Nutzung von Abwasser aus der Produktion Heizkosten in Höhe von CHF 13,000 pro Jahr eingespart werden. Ebenfalls neue, energieeffiziente Heizsysteme wurden an den Standorten Wermelskirchen und Baal installiert.