

DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

FORTSCHRITTSBERICHT 2021



Global Compact
Network Switzerland

1. UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG DER KONZERNLEITUNG

Bis 2050 wird die Weltbevölkerung auf rund 10 Milliarden Menschen wachsen. Die Abläufe zu optimieren und Menschen und Wirtschaft mit den nötigen Gütern und Lebensmitteln zu versorgen, ist eine zentrale Zukunftsherausforderung. Dabei spielt die Logistik eine entscheidende Rolle: Nur mit durchdachten Konzepten und Technologien wird es gelingen, die zunehmende Komplexität und das steigende Volumen in den Lieferketten nachfragegerecht und nachhaltig zu bewältigen. Dies gilt insbesondere für unsere Branche, die Intralogistik: Sie wird hinsichtlich Geschwindigkeit, Effizienzsteigerung, Vernetzung und Individualisierung, aber auch bei der Ressourcenschonung, Umweltfreundlichkeit und Lebensmittelsicherheit eine hohe gesellschaftliche Bedeutung und Aufmerksamkeit erfahren. Dieser gesellschaftlichen Verantwortung stellen wir uns.

Interroll leistet einen massgeblichen Beitrag zur Leistungsstärke und zur Weiterentwicklung der weltweiten Logistik, die für die Wohlstandsentwicklung eine zentrale Rolle spielt. Uns ist es wichtig, diesen Beitrag in Zukunft noch nachhaltiger zu gestalten. Dazu möchten wir uns mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Investoren intensiver auseinandersetzen. Wir stellen an uns selbst hohe Ansprüche und werden ab dem Finanzjahr 2022 Nachhaltigkeitsberichte veröffentlichen, die die Standards der Global Reporting Initiative erfüllen. Bei diesem Bericht stehen die drei Themenfelder Environment, Society und Governance (zusammen als ESG bezeichnet) im Fokus. Wir sorgen hier mit neuen Managementsystemen ab sofort auch für interne Transparenz, um uns auf diesem Gebiet kontinuierlich und nachvollziehbar verbessern zu können. Daneben wollen wir unsere Performance im Risikomanagement stetig verbessern.



Das Team von Interroll Thailand führte in einer nahe gelegenen Schule eine Kampagne zum Thema «Safety to School» durch, um die Schüler zur Sicherheit in der Schule, ausserhalb der Schule und zu Hause aufzuklären und so Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

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.
- Wir prüfen bei der Weiterentwicklung unserer Technologieplattform kontinuierlich, wo wir mit alternativen Konzepten, Konstruktionen oder Materialien zur Ressourcenschonung und zur Reduzierung von Schadstoffen und Energieeinsparung bei der Herstellung und im Produktbetrieb beitragen können.

Unsere Strategien und Aktivitäten orientieren sich konsequent an 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 fünfter Fortschrittsbericht zum Geschäftsjahr 2021 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.

28. Februar 2022

Interroll Holding AG



Heinz Hössli
Chief Financial Officer



Martin Regnet
Head of Communications &
Investor Relations

2. DARSTELLUNG DER PRAKTISCHEN MASSNAHMEN UND ERGEBNISMESSUNG 2021

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 2021

1. Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Einhaltung des Verhaltenskodex
3. Aufklärung und Prävention durch Schulung
4. Fortgesetzte Implementierung und Ausbau des Compliance-Management-Systems
5. Einführung einer Whistleblower-Plattform
6. 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 2021 wurden bereits 95% aller Lieferanten der europäischen Gesellschaften erfasst und auch in Amerika und Asia-Pazifik wurden 2021 grosse Fortschritte gemacht. Für 2022 visieren wir 95% aller Lieferanten weltweit an.

Zu 2 und 3: Um sicherzustellen, dass unser Verhaltenskodex weiterhin gelebt wird, wurde dieser im Jahre 2021 aktualisiert, in alle Landessprachen unserer Standorte übersetzt und allen Mitarbeitern ausgehändigt. Die Mitarbeitenden haben den Verhaltenskodex unterzeichnet und sich damit verpflichtet, ihn einzuhalten. Alle neuen Mitarbeitenden unterzeichnen den Verhaltenskodex ebenfalls. In einigen Gesellschaften wurden zusätzlich spezielle Vertiefungsschulungen durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2022 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. Zusätzlich wurden globale Risikoanalysen durchgeführt und Schwachpunkte adressiert. Die Erkenntnisse aus Risikoanalyse und Hinweisgebersystem werden im Geschäftsjahr 2022 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: Interroll hat 2021 konzernweit ein neues digitales Hinweisgebersystem gestartet. Damit sollen Verstöße gegen Gesetze und interne Verhaltensregeln möglichst frühzeitig erkannt und abgestellt werden. Bei den wenigen eingegangenen Fällen konnte allen Hinweisen nachgegangen werden.

Zu 6: Jeder Mitarbeitende hat das Recht und die Pflicht, Verstöße gegen die Regeln des Verhaltenskodex, gegen ein Gesetz oder gegen eine Verpflichtung entweder im digitalen Hinweisgebersystem oder direkt seinem Vorgesetzten zu melden.

Selbstverpflichtung

Die weltweit gültigen Verhaltenskodizes von Interroll beinhalten 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 2021

1. Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Einhaltung des Verhaltenskodex
3. Aufklärung und 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 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 Mitarbeitenden und dem Knowhow-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 ist unser Ziel, das Fachwissen zu vermitteln, mit dem sie unseren Kunden und Anwendern als kompetenter Partner in allen Phasen der Kundenprojekte zur Verfügung stehen können.

Unsere Teilnehmenden, 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. 2021 wurden zahlreiche neue Inhalte (z. B. für Produktneuentwicklungen) dem Lernprogrammangebot hinzugefügt. Für 2022 ist ein weiterer Ausbau des internen Ausbildungsangebotes geplant. Im Pandemiejahr 2021 hat die Interroll Academy ihr Programm an virtuellen Schulungen weiter ausgebaut und das Angebot an die Mitarbeitenden mit neuen Formaten wie etwa Gamification-Apps und Podcasts ergänzt.



Ebenfalls wurden die Kooperationen mit Hochschulen ausgebaut. So etwa engagiert sich Interroll in der Zusammenarbeit mit der Fontys University of Applied Sciences und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mosbach, etwa bei Career Days. 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 seine 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 seine 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 seinen Lieferanten. Im Geschäftsjahr 2021 konnten die Abwesenheiten aufgrund von Unfällen durch Gesundheits- und Arbeitssicherheits-Management bei Interroll erfolgreich weiter 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, können sich aber auch darauf verlassen, dass Interroll gleichzeitig Lösungen bietet, die Ressourcenschonung, Umweltfreundlichkeit, Arbeitssicherheit und Lebensmittelsicherheit klar im Fokus haben. 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 und Energie die wichtigste Voraussetzung für die Aufrechterhaltung unserer technologischen und innovativen Marktführungsposition. Davon profitieren auch unsere Kunden.

Massnahmen 2021

1. Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Einhaltung des Verhaltenskodex
3. Aufklärung und 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 2021 festgelegt. Für den konzernweiten Papierverbrauch wurde eine Reduktion von 10% angestrebt. Weitere Projekte im Bereich «Paperless» wurden initiiert. Für 2022 ist eine Reduzierung um weitere 10% geplant.

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 und 2021 aktualisierten 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 2021

1. Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten
2. Einhaltung des Verhaltenskodex
3. Aufklärung und Prävention durch Schulung
4. Fortgesetzte Implementierung und Ausbau des Compliance-Management-Systems
5. Einführung einer Whistleblower-Plattform
6. Ausgebaute Zusammenarbeit zwischen Chief Financial Officer und lokalen Compliance-Managern
7. Einhaltung unserer Antibestechungs- und Korruptionsbekämpfungsrichtlinie
8. Controlling der Antibestechungsrichtlinien

Messung der Ergebnisse

Zu 1 bis 5: vgl. Abschnitt zu Menschenrechten.

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

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. Den Fokus richtet Interroll dabei auf die folgenden Themen, die hier exemplarisch dargestellt werden:

Interroll fördert Gesundheit und Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden (SDG 3)



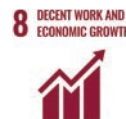
Dabei bietet Interroll seinen Mitarbeitenden an einigen Standorten die Nutzung von Sportanlagen an, beispielsweise ein Fitness-Center auf dem Betriebsgelände in Wermelskirchen sowie einen Leichtathletik-Parcours auf dem Gelände des Interroll Werks in Thailand. Daneben bietet die Kantine in Wermelskirchen Speisen aus biologisch angebauten Zutaten an. In Sachen Arbeitssicherheit erfüllt Interroll an allen Standorten weltweit höchste Standards und überprüft deren Einhaltung regelmässig. Mitarbeitende erhalten entsprechende Schulungen. Dies gilt auch für Standorte, an denen es keine Produktion gibt. So etwa wurde bei Interroll España S.A. im Berichtsjahr ein Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) gemäss ISO 45001 eingerichtet.

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



Interroll engagiert sich bereits bei der Ausbildung. In Deutschland und der Schweiz waren im Berichtszeitraum 29 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. Interroll hat die Kooperationen mit Hochschulen ausgebaut, um gezielt in Kontakt mit jungen Talenten zu kommen. Sponsoring-Aktivitäten im Bereich «Wissen & Inspiration» wurden 2021 etwa beim Fontys Career Day und bei Veranstaltungen in der Interroll Academy entsprechend in diese Richtung entwickelt. Darüber hinaus nutzten Studierende sowohl Angebote für Praktika als auch die Zusammenarbeit bei Bachelorarbeiten. Auch im Bereich soziale Verantwortung trug Interroll positiv zum Thema Wissen und Inspiration bei. So engagierte sich Interroll (Thailand) Co., Ltd. in einer Kooperation mit einem lokalen Tempel als Sponsor für Bildungsmöglichkeiten für Waisenkinder.

Interroll bekennt sich zu fairen Arbeitsbedingungen (SDG 8)



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 vereinbarte Löhne 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)



Wir sehen es als unsere Verantwortung an, den Status Quo unserer Branche zu hinterfragen und deren Entwicklung als Innovator voranzutreiben. Unsere Nähe zu Kunden und deren Industrien wie auch unsere Kompetenzzentren und unser Innovation Project and Development Center (IPDC) tragen zur Weiterentwicklung unserer Technologieplattform entscheidend bei. Dabei vernetzen wir uns in unserem Rolling on Interroll Partnernetzwerk, lernen von den Besten wie etwa auch Marktführern ausserhalb unserer Branche, kooperieren mit Forschungsinstituten und engagieren uns in Branchenverbänden. Gleichzeitig sind wir inspiriert von Effizienz und Eigenschaften wie Präzision, Zuverlässigkeit und Bodenständigkeit («Swissness») als Teil unseres Selbstverständnisses.



Klimabevis
VINDenergi + KLIMAtiltag

Interroll-Joki A/S

har omlagt sit el-indkøb til 100% vedvarende og CO₂-neutral energi fremstillet ved dansk vindkraft i perioden

fra d. 01.01.2021 til d. 31.12.2026

og valgt at investere direkte i en yderligere reduktion af verdens CO₂-udledning i perioden 2021-2022

I denne periode bliver virksomhedens CO₂-udledning yderligere udliget via et projekt i Shimba Hills i det sydlige Kenya. Reduktionen sker 1:1 via investering i nye tørkomfurer, som reducerer udledning af røg og forbrug af træ.

Læs mere på scanenergi.dk

Klimabevis nr.: 5607122


Jens Jacobsen
Adm. direktør



Interroll Joki A/S in Hvidovre, Dänemark, hat den Strombezug auf 100% erneuerbare und CO₂-neutrale Energie umgestellt, die aus dänischer Windkraft gewonnen wird.

Das Unternehmen ist «Inspired by Efficiency» und lebt dies auch beim Umgang mit Energie. Interroll bietet zahlreiche Lösungen, deren Energiesparpotenzial gegenüber im Markt gängigen Lösungen im Bereich von 20 bis 50% liegt. In einem vom unabhängigen Gutachter Bureau Veritas durchgeführten Praxistest im Distributionszentrum des Anwenders Triumph International (Obernai, Frankreich) konnte nach einem Retrofit mit der Interroll RollerDrive EC5000 eine Energieeinsparung von 48% gegenüber herkömmlichen Systemen bestätigt werden.

Das Prinzip des staudrucklosen Förderns wie auch der Fokus von Interroll auf die 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 2021 konnte Interroll beispielsweise bei Triumph International in Obernai, Frankreich, durch den Retrofit von Förderstrecken mit der Interroll EC5000 RollerDrive den Energieverbrauch der modernisierten Förderer um 48% senken.

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 Produktionsmitarbeitenden 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. Die dabei gesammelten Erfahrungen flossen 2021 über einen globalen Rollout an anderen Standorten ein.

Beim verantwortungsvollen Umgang mit Energie wurden 2021 einige Massnahmen an Interroll Standorten getroffen. Ein Beispiel ist der Standort Interroll Joki A/S in Hvidovre, Dänemark, der seit 2021 seine Energie zu 100% aus Windkraft bezieht.