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

964 OR

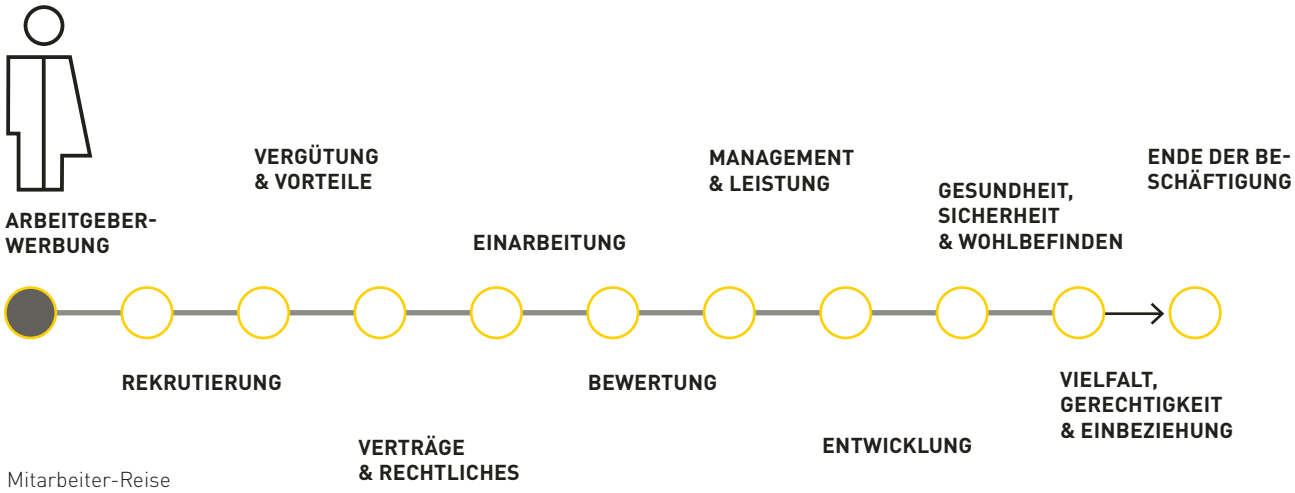
Mit dem Managementansatz zum Thema «Attraktiver Arbeitgeber» stellen wir die Weichen, in einem umkämpften Markt für Fachkräfte bevorzugter Arbeitgeber zu sein. Unser Ziel ist es, motivierte Mitarbeitende von uns zu überzeugen und zu gewinnen sowie vorhandene Fachkräfte an uns zu binden. Dazu wollen wir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

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.

Governance und Compliance

GRI 2-9

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

GRI 401-1

Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
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

964 OR

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.

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 (Vereinigungsfreiheit, 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

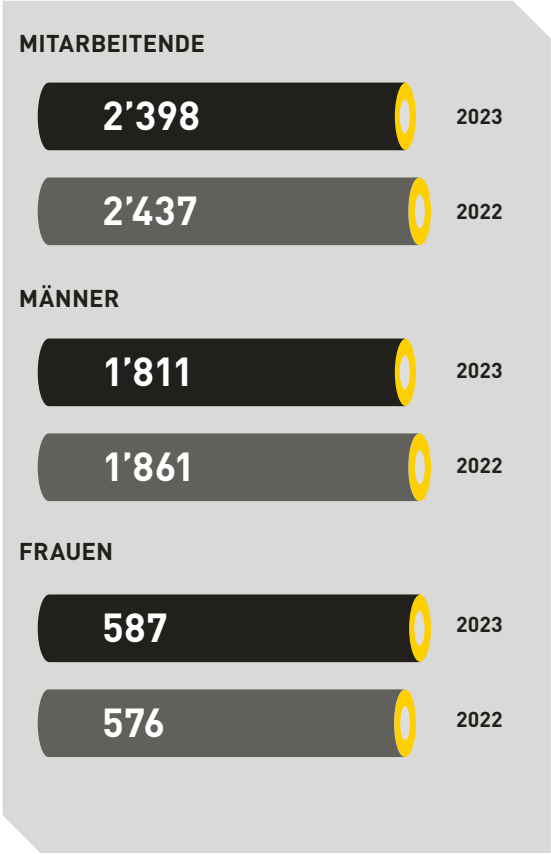
964 OR

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».

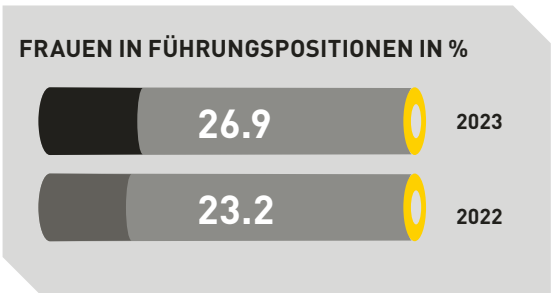
Beschäftigung

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 Auftragsspitzen bzw. zum Ausgleich von Urlaubszeiträumen stärker auf Zeitarbeitskräfte.



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.



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.