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 Massstab 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 Geschäftsführungen 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
964 OR

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.

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.

Aktualisierte Hinweisgeberrichtlinie

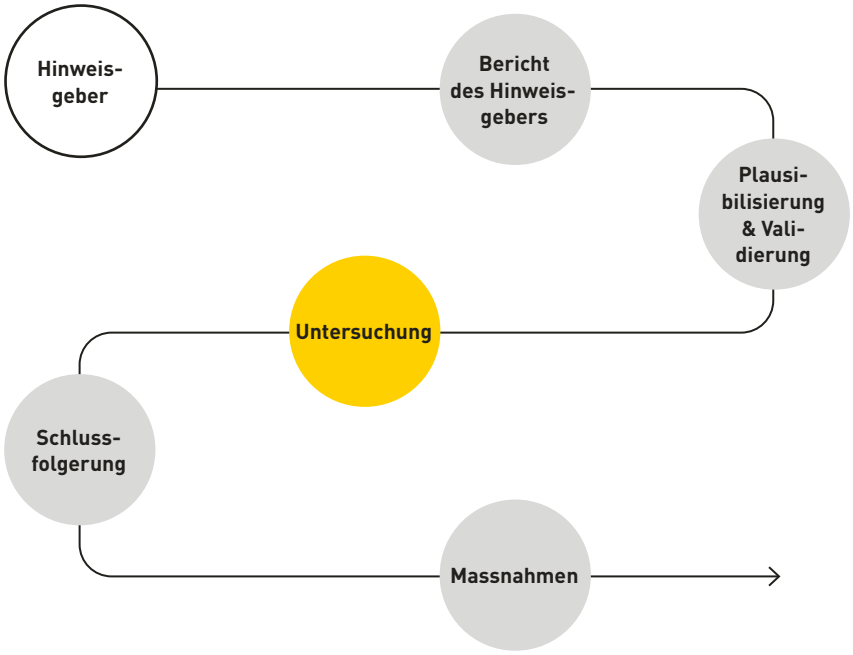
GRI 2-25
GRI 2-26
GRI 205-1

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 gesetzes- 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.