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 Hössli, 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

964 OR

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.

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, -Leistung 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

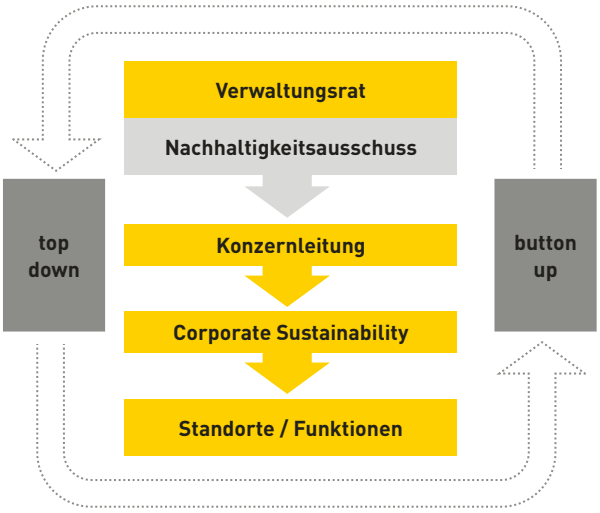
Nachhaltigkeitsausschuss

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.