MITARBEITERENTWICKLUNG

Wie kann Interroll einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft leisten?

Interroll kann auf drei Wegen zu einer nachhaltigeren Zukunft beitragen. Erstens können wir weiterhin ökoeffiziente Produkte entwickeln und durch kontinuierliche Innovationen in unseren Intralogistiklösungen den Energieverbrauch sowie die Umweltbelastung reduzieren. Zweitens können wir uns durch den aktiven Austausch mit unseren Kunden und Endverbrauchern für nachhaltige Praktiken in der Intralogistikbranche einsetzen und sie über die Vorteile verantwortungsbewusster Designs und Produkte aufklären. Und schliesslich müssen wir unsere Unternehmenskultur weiter verankern, indem wir den Betrieb unserer Anlagen umweltbewusst gestalten. Wir konzentrieren uns in jedem Aspekt unserer Geschäftstätigkeit darauf, einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten.

Und ganz konkret deine Abteilung/ dein Verantwortungsbereich?

Die Personalabteilung spielt eine wichtige, wenn auch schwierige Rolle bei der Ausrichtung eines Unternehmens auf Nachhaltigkeit. Es beginnt damit, dass man die Einstellung der Mitarbeitenden sanft ändert und betont, wie kleine, persönliche Handlungen gemeinsam einen grossen Unterschied in der Umweltverantwortung machen können. Die Personalabteilung spielt auch eine Schlüsselrolle bei der Sicherstellung der langfristigen Gesundheit des Unternehmens durch kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung. Mit der Förderung einer Kultur, in der Lernen und Wachstum geschätzt werden, trägt die Personalabteilung zum Aufbau einer belastbaren und anpassungsfähigen Belegschaft bei. Dieser Ansatz unterstützt nicht nur die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens, sondern trägt auch dazu bei, dass sich jeder im Unternehmen wertgeschätzt fühlt und sich auf diesem gemeinsamen Weg engagiert.

Welches sind die wichtigsten Grundsätze und Praktiken, die unser Unternehmen leiten, um Transparenz, Rechenschaftspflicht und verantwortungsvolle Entscheidungen zu gewährleisten?

Interroll konzentriert sich auf die berufliche Entwicklung durch massgeschneiderte Workshops und Schulungen, die direkt die Fähigkeiten für den beruflichen Aufstieg verbessern. Initiativen zum Wohlbefinden, einschliesslich Stressbewältigungs- und Gesundheitsprogrammen, sind integraler Bestandteil und sorgen für ein ausgewogenes Arbeits- und Lebensumfeld. Die Leistungsbeurteilung erfolgt regelmässig und aufschlussreich, sodass die persönlichen Ziele mit der beruflichen Laufbahn in Einklang gebracht werden. Die Karriereentwicklung wird durch klare Wege und Möglichkeiten für den internen Aufstieg aktiv unterstützt, was unser Engagement für die kontinuierliche Entwicklung und den Erfolg jedes Teammitglieds unterstreicht.

Andrew Phuang, Director HR Asia/Pacific

Mit unserem Managementansatz zu «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» liefern wir Zielbeiträge zu folgenden «Sustainable Development Goals (SDGs)» der Vereinten Nationen:

SDG 1.3: Soziale Schutzsysteme implementieren
SDG 4.4: Erhöhung der Anzahl von Personen mit relevanten Fähigkeiten für beruflichen Erfolg

Wir tragen zur Implementierung sozialer Sicherheitsnetze für Mitarbeitende bei, indem wir Krankenversicherungen, Rentenpläne und andere soziale Leistungen lokal individuell ausgeprägt anbieten. Durch faire Löhne und Arbeitsbedingungen schaffen wir eine stabile wirtschaftliche Basis für die Mitarbeitenden. Besonders aber unsere Investitionen in Schulungsprogramme und berufliche Weiterentwicklung erhöhen die Qualifikationen und damit die Arbeitsmarktfähigkeit der Belegschaft.

SDG 8.6: Förderung von Jugendbeschäftigung, Bildung und Ausbildung
Wir sind an einer ausbalancierten Altersstruktur in der Belegschaft interessiert. Dazu gehört es, jungen Menschen eine Chance zur Entwicklung bei Interroll zu bieten. Dies nehmen wir über verschiedene Massnahmen wie zum Beispiel der Interroll Akademie wahr.

SDG 10.3: Gleiche Chancen sicherstellen und Diskriminierung beenden
Bei der Mitarbeiterentwicklung haben wir verstärkt auch die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Blick. Damit können wir auch in den lokalen Gemeinschaften für eine Reduzierung von Ungleichheiten aus einem tradierten Rollenbild heraus beitragen.

EINORDNUNG

GRI 3-3

Im ausgeprägten Wettbewerb um Talente und Nachwuchsführungskräfte sind wir nur dann erfolgreich, wenn wir bereit sind, neue Ansätze zu entwickeln und uns den veränderten Bedürfnissen und Ansprüchen zu stellen. Wir legen deshalb den Fokus auf unser Personalentwicklungskonzept und als dessen zentralen Bestandteil die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Wenn uns dies gut gelingt, werden wir die kommenden Herausforderungen meistern, für die gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende unentbehrlich sind.

Mit unserer Interroll Akademie setzen wir voll auf die Aus- und Weiterbildung und sind überzeugt, dass eine gute und regelmässige Ausbildung die Voraussetzung für eine hohe Motivation ist. Wir vermitteln den Mitarbeitenden in Schulungen das nötige Fachwissen, um Kunden und Anwendern als kompetente Partner in allen Phasen der Kundenbeziehung zur Seite zu stehen.

Wir führen dazu Entwicklungsgespräche und verbinden ein individuelles Schulungs- und Weiterbildungsprogramm damit. Alle Mitarbeitenden im Produktionsbereich nehmen an den obligatorischen Schulungen sowie funktionsrelevanten technischen Trainings teil.

KONZEPT UND ZIELE

GRI 3-3
GRI 2-25

964 OR

Perspektiven und Entwicklung unserer Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren langfristigen Erfolg. Die Entfaltung und Förderung des Potenzials der Mitarbeitenden sind nicht nur Teil unserer ganzheitlichen Personalstrategie, sondern eine wichtige und bewusste Unternehmensentscheidung. Wir wissen, dass ihr Wissen und ihre Motivation zu unseren wichtigsten Ressourcen gehören.

Deshalb sorgen wir für den Erhalt und die ständige Verbesserung der Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden. Dazu werden wir die entsprechenden individuellen Weiterbildungsangebote über interne und externe Schulungen steigern. Wir sorgen für Transparenz in der Entwicklungsplanung, indem wir die interne Nachfolge ermitteln und Talente auf zukünftige Anforderungen vorbereiten. Alle Schlüsselfunktionen sollen über eine Vertretungslösung und einen permanenten Nachfolgeplan verfügen. Um dies zu erreichen, konzentrieren wir uns auf Talent-Management, Training und Ausbildung, Vertretungs- und Nachfolgeplanung sowie die Qualifizierung des Führungsnachwuchses.

Eine konstruktive, respektvolle Kommunikation im Personalmanagement ist ein weiterer Schlüssel zur Verbesserung der individuellen Kompetenzen und der Teameffektivität zur Erreichung der gesetzten Ziele. Unser systematischer Entwicklungsdialog besteht aus einem jährlichen Entwicklungsgespräch und einer offenen Diskussion, die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden führen. Dabei geht es um Themen wie

Erfahrung, Verhaltenskompetenzen und technische Fähigkeiten, Potenzialindikatoren, Leistung und Karriereentwicklung.

Die Harmonisierung unserer Managementzusammensetzung auf lange Sicht ist ein weiterer Aspekt der Interroll Personalarbeit. Damit werden wir die Sicherung von wertvollen Erfahrungen und Marktkenntnissen gewährleisten und haben zugleich die Möglichkeit, innovative Managementansätze aus anderen Unternehmen und Branchen zu integrieren. Es ist unser Ziel, 60 Prozent unserer Führungspositionen durch interne Beförderungen zu besetzen.

Die Ausbildung junger Fachkräfte stellt für uns einen wesentlichen Wettbewerbsfaktor dar. Wir werden bis 2030 sicherstellen, dass in jeder Interroll Gesellschaft mit mehr als zwanzig Mitarbeitenden ein Berufsausbildungsprogramm implementiert ist.

Darüber hinaus kooperieren wir mit akademischen Einrichtungen, um frühzeitig auf junge Talente zuzugehen. Für unsere Führungskräfte bestehen spezielle Programme, um kontinuierlich die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu verbessern. Dies umfasst auch Kenntnisse über unsere ethischen Standards und Aspekte unserer ESG-Strategie.

Governance und Compliance

GRI 2-9

Verwaltungsrat und Konzernleitung tragen für die Berücksichtigung und Implementierung der Anforderungen zum wesentlichen Thema Mitarbeiterentwicklung 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 «Mitarbeiterentwicklung» 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 Mitarbeiterentwicklung die Gesamtverantwortung.

Die Beurteilung von Risiken im Themenbereich Mitarbeiterentwicklung 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 für Arbeitnehmerbelange wird vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt (siehe Seite 132).

Die operative Umsetzung und Leistungserbringung werden an den Director Global HR und die lokalen Geschäftsführungen der rechtlichen Einheiten delegiert. Die Einhaltung dieser Richtlinie und lokaler gesetzlicher Verpflichtungen zur Mitarbeiterentwicklung wird jährlich von der Konzernleitung durch Corporate Compliance überprüft.

964 OR

Quantitative Ziele	KPIs	Einheit	2023	2022	Termin
60% unserer Führungspositionen werden durch interne Beförderungen besetzt	Anteil der mit internen Mitarbeitenden besetzten Führungspositionen	%	44.9	45.8	Jährlich
100% der Schlüsselfunktionen verfügen über eine Vertretungslösung und einen permanenten Nachfolgeplan	Anteil der Schlüsselfunktionen mit einer temporären Notfalllösung und einem permanenten Nachfolgeplan	%	26.3	29.0	Jährlich
GRI 404-2 Erhöhung der internen und externen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	Anzahl der internen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	Anzahl	10	8	Jährlich
	Anzahl der externen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	Anzahl	6	5	Jährlich
	Anzahl der Mitarbeitenden, die an Schulungen teilgenommen haben (inkl. Mehrfachteilnahme)	Anzahl	1'537	1'327	Jährlich
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Schulungen	Anzahl	24	24	Jährlich
	Ausgaben für Schulungen	CHF	933'488	844'989	Jährlich
Alle Standorte mit mehr als 20 Mitarbeitenden verfügen über Ausbildungs-/Praktikums- oder Traineeprogramme	Anteil der Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten, die über ein Ausbildungs-/Praktikums- oder Traineeprogramm verfügen	%	27.6	25.0	2030

CHANCEN UND RISIKEN DER MITARBEITERENTWICKLUNG

GRI 3-3
GRI 2-25

964 OR

Die Mitarbeiterentwicklung 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 mit der Mitarbeiterentwicklung identifizierten ESG-Risiken wurden sämtlich in der Kategorie «mittel» eingeordnet.

ESG-Risikokategorie «mittel»

- Kostensteigerung aus Fachkräftemangel
- Ungenügende Sach-/Fachkompetenz der verantwortlichen Funktionsträger
- Reputationsrisiko aus wenig wahrgenommener Wertebotschafterfunktion der Mitarbeitenden

STATUS, MASSNAHMEN, ERGEBNISSE

964 OR

2023 haben wir unseren Managementansatz zum wesentlichen Thema «Mitarbeiterentwicklung» weiterentwickelt. Die Harmonisierung der konzernweiten Prozesse und Projekte standen 2023 und stehen auch 2024 ganz oben auf der Prioritätenliste. Im Fokus der konzeptionellen Arbeit befindet sich weiterhin das Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen, die regelmässige Leistungsbeurteilung nach klar nachvollziehbaren Faktoren, das Förderprogramm für «High Potentials» sowie die allgemeine Karriereplanung für junges Fachpersonal.

Der Aufbau eines internen Talente-Pools insbesondere für Expertenfunktionen wurde 2023 bereits aufgesetzt. Hieraus konnten schon nach kurzer Zeit drei Mitarbeitende für den nächsten Karriereschritt ausgewählt werden.

Nachfolgemanagement

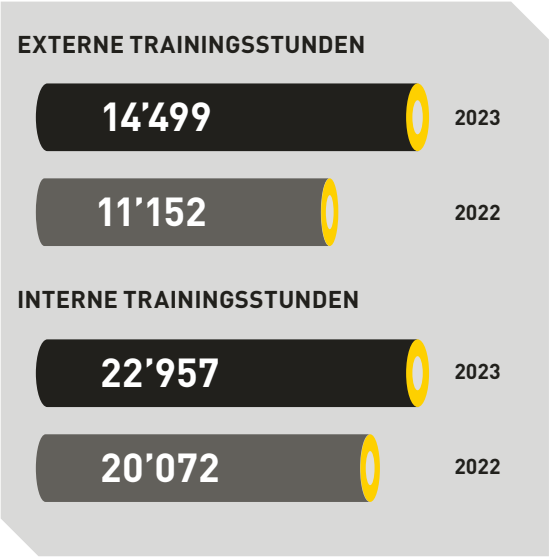
Das Nachfolgemanagement für Schlüsselpositionen wurde 2023 laut Plan weiterentwickelt. Für 81 (2022: 73) von 308 Schlüsselpositionen (2022: 252) liegt nun eine Nachfolgeregelung vor, das entspricht einer Quote von 26.3 Prozent (2022: 29.0%).

Onboarding

Das neu entwickelte globale Onboarding-Programm wird im ersten Quartal 2024 ausgerollt werden. Wir versprechen uns davon eine stärkere öffentliche Wahrnehmung, da wir in einem Pilotversuch die Zusammenarbeit mit der Interroll Akademie als zusätzlich wertvolles Asset für Kandidaten und Ausbildungsinstitutionen platzieren wollen. Führungskräften wird beim Onboarding ein detaillierteres Führungsmodul zugutekommen. Bei den Trainingsinhalten der Akademie werden wir in Zukunft stärker zwischen technischen und psychosozialen Inhalten und Ausbildungszielen unterscheiden, um die notwendigen Fähigkeiten in der Produktentwicklung oder im Vertrieb stärker zu berücksichtigen.

Training und Weiterbildung

Regelmässiges Training und berufliche Weiterbildung sind für unsere Attraktivität als Arbeitgeber wesentliche Aspekte. Wir bieten Praktika und Traineestellen, bilden selbst aus, haben enge Kooperationen mit lokalen Hochschulen und bieten neben den obligatorischen Trainings in der Produktion ein internes Karriere-Entwicklungsprogramm für das mittlere Management an. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren talentierten Mitarbeitenden, Erfahrungen an internationalen Standorten in unserer Gruppe zu sammeln.



GRI 404-1
GRI 404-3

2023 haben wir gruppenweit 933’488 CHF in Schulungen unserer Mitarbeitenden investiert (2022: 844’989 CHF). 2023 nahmen insgesamt 1’537 Personen an Schulungen teil (2022: 1’327). Dabei sind Mehrfachteilnahmen einzelner Personen an unterschiedlichen Schulungsinhalten möglich. Die internen Schulungen beliefen sich auf 22’957 Stunden insgesamt (2022: 20’072). Hinzu kamen weitere 14’499 Stunden für externe Schulungen (2022: 11’152). Die hier genannten Zahlen stellen eine Mindestangabe dar, da die Schulungen lokal noch nicht an allen Standorten vollständig erfasst und dokumentiert werden. Es ist uns bewusst, dass hier noch Optimierungspotenzial besteht, das mit den geplanten Schritten im Bereich der Personalentwicklung gehoben werden soll. Die Anzahl an durchgeführten Leistungsbeurteilungen mit Mitarbeitenden konnten wir 2023 aus Ressourcengründen nicht verlässlich erheben.