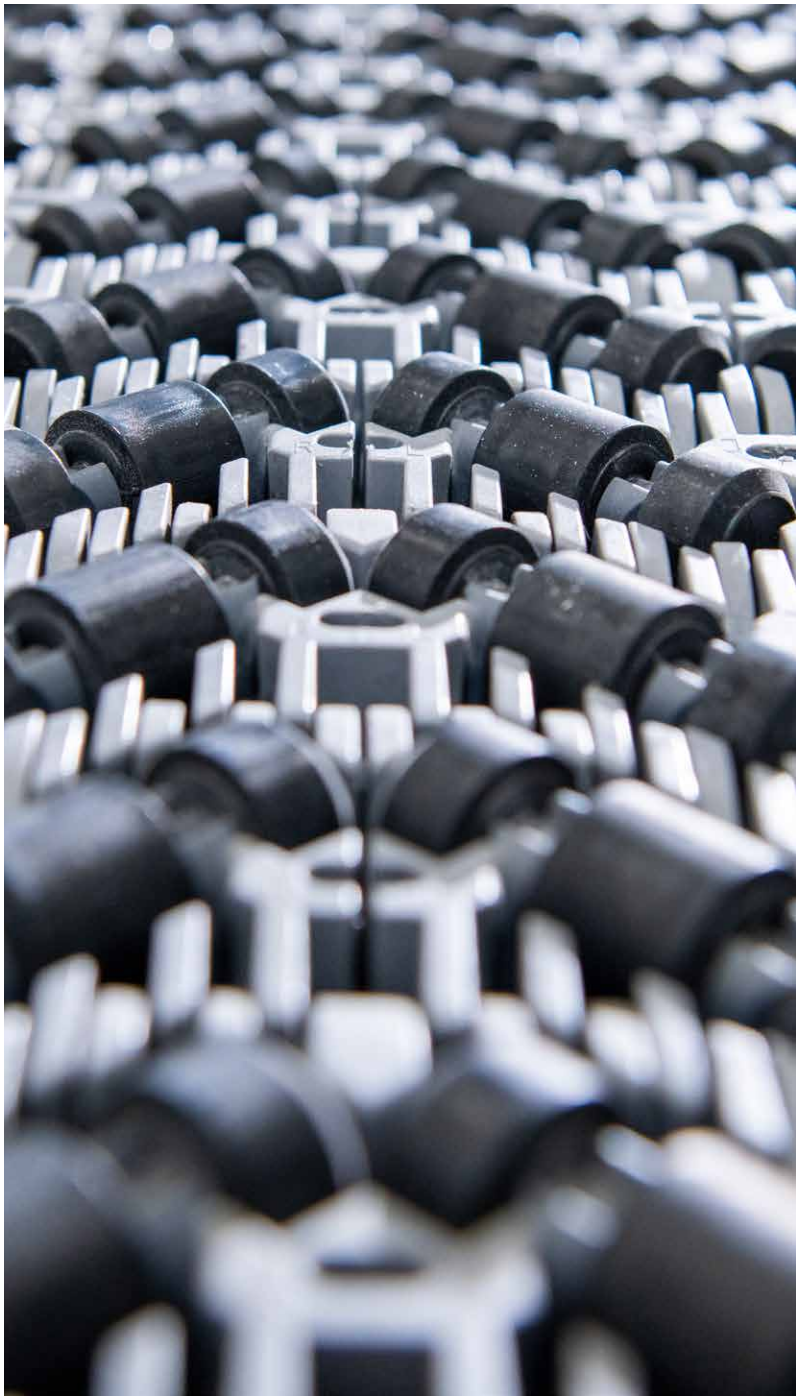


Bericht zur sozialen Verantwortung des Unternehmens 2025



Inhaltsverzeichnis

03 Eine Nachricht unseres CEO

04 Über Intralox

05 Über diesen Bericht

06 Unsere Geschäftsphilosophie

07 Unser CSR-Engagement

09 Herausragende Ethik

13 Menschen und Wohlstand

20 Ökologische Verantwortung

28 Produkte und Innovation

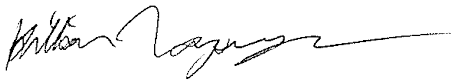
33 Intralox CSR-KPIs und -Daten

EINE NACHRICHT VON UNSEREM PRÄSIDENTEN

In Zeiten des technologischen Fortschritts und der wirtschaftlichen Turbulenzen ist die Bedeutung von Prinzipien, die unsere Arbeit leiten, wichtiger denn je. Das Engagement von Intralox, die Welt mit innovativen, sicheren und hygienischen Produkten zu versorgen, die durch einen beispiellosen Zugang zu Nahrungsmitteln und wichtigen Materialien die Lebensqualität weltweit verbessern, ist nach wie vor das Herzstück unseres Handelns.

Wir setzen uns weiterhin dafür ein, unsere Ziele im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) voranzutreiben, indem wir auf ethische, verantwortungsvolle und sichere Weise arbeiten, um die Umwelt zu schützen, Menschenrechte zu unterstützen und Fairness bei unseren Beschäftigungs- und Beschaffungspraktiken sicherzustellen. Wir engagieren uns für die Gemeinden, in denen wir tätig sind, lernen von ihnen, respektieren und unterstützen sie.

Unsere Arbeit und die Innovationen, die wir gemeinsam schaffen, machen die Welt zu einem besseren Ort. Wir freuen uns darauf, den Wohlstand, den unsere Produkte schaffen, auch weiterhin mit unseren Mitarbeitern, Kunden und den Gemeinden um uns herum zu teilen.



Killian Lapeyre

INFORMATIONEN ZU INTRALOX

Intralox ist der führende Anbieter von Förderlösungen und trägt dazu bei, die wichtigsten Produkte der Welt zu bewegen. Wir konzentrieren uns jeden Tag darauf, unseren Kunden auf der ganzen Welt einen außergewöhnlichen Wert zu bieten und gleichzeitig einen langfristigen Wert für unsere Mitarbeiter und Stakeholder zu schaffen. Dies hat uns viele Auszeichnungen eingebracht, darunter in den vergangenen sechs Jahren die Ernennung zur „Best Managed Private Company“ in den USA durch Deloitte und The Wall Street Journal.

Unser umfassendes Portfolio an Technologien und Dienstleistungen verbessert die Lebensmittelsicherheit, fördert den E-Commerce, schützt aquatisches Leben und löst die Herausforderungen verschiedener Branchen, von der Lebensmittelverarbeitung über die industrielle Fertigung bis hin zur Logistik
und Materialförderung.





Über diesen Bericht

Dieser Bericht spiegelt das anhaltende Engagement von Intralox wider, verantwortungsbewusst zu handeln, nachhaltig innovativ zu sein und einen langfristigen Wert für unsere Kunden, Mitarbeiter und Gemeinden zu schaffen. Er unterstreicht unsere Fortschritte in den vier Säulen unserer Corporate Social Responsibility (CSR)-Strategie: Vorbildliche Ethik, Menschen und Wohlstand, Umweltschutz sowie Produkte und Innovation.

Wir sind besonders stolz darauf, die neuen Meilensteine in unserer Umweltleistung vorstellen zu dürfen, die eine aktualisierte, umfassende Treibhausgasbilanz für Scope-1- und Scope-2-Emissionen einschließen, die Veröffentlichung unseres allerersten externen CSR-Berichts sowie weitere Fortschritte bei der Abfallreduzierung und Kreislaufwirtschaft, wie beispielsweise unsere europäische Partnerschaft mit PreZero im Bereich des Förderbandrecyclings. Diese Ergebnisse stellen einen wichtigen Schritt auf unserem Weg dar, unseren ökologischen Fußabdruck besser zu verstehen und zu verringern und gleichzeitig unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen.

Unsere Geschäfts-philosophie

Seit mehr als 50 Jahren ist Intralox für ethische und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken bekannt. Wir schätzen diesen Ruf und setzen uns dafür ein, die Prinzipien von J.M. Lapeyre, dem Gründer unseres Mutterunternehmens Laitram, zu fördern.

Er war fest davon überzeugt, dass großartige Unternehmen darauf aufbauen, jeden Tag das Richtige zu tun und Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten ehrlich, fair und respektvoll zu behandeln. Diese Prinzipien werden in der Geschäftsphilosophie von Laitram widerspiegelt. Wir wollen diese täglich zum Vorteil aller anwenden.

LAITRAM UNTERNEHMENS-PHILOSOPHIE

Die Aktieninhaber und Mitarbeiter stimmen darin überein, dass die Interessen eines jeden Einzelnen am besten in gemeinschaftlicher Zusammenarbeit gewahrt werden, um damit eine größere Produktivität zu erzielen. Diese Philosophie stimmt mit unseren individuellen Werten überein. Die Umsetzung dieser Prinzipien dient beiden Seiten.

POSITIVE EINSTELLUNG

Eine Einstellung, die Dankbarkeit, Leistungsbereitschaft und Stolz umfasst, ist unsere Grundlage, um glücklich zu sein. Wir schaffen Werte für unsere Kunden, die Welt und uns selbst durch lohnende Beziehungen. Wir finden Freude an unserer Arbeit, sind dankbar für unsere Chancen und stolz auf das, was wir schaffen und erreichen.

KUNDEN UND GEWINNE

Wir sind bestrebt, unseren Kunden den wettbewerbsfähigsten Mehrwert zu bieten und Gewinne zu erwirtschaften, um unsere Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern und den Unternehmenswert zu steigern.

PRODUKTIVITÄT

Produktivität definieren wir als Wertsteigerung für unsere Kunden oder Reduzierung der Unternehmenskosten. Auf der Grundlage von Ideen, Teamarbeit und Einsatz steigern wir die Produktivität des Unternehmens kontinuierlich.

IDEEN

Wir hören einander zu. Wir denken objektiv und fordern uns selbst und einander konstruktiv heraus, um unser Geschäft durch bessere Ideen zu verbessern.

TEAMARBEIT

Wir arbeiten als Team, bestehend aus kleinen, eigenständig handelnden Teams. Der Erfolg jedes Einzelnen trägt zum allgemeinen Nutzen bei. Wir behandeln unsere Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter so, wie wir selbst behandelt werden möchten: mit Respekt, Ehrlichkeit und Fairness.

EINSATZ

Wir arbeiten hart daran, unser Bestes zu geben und unseren Charakter, unsere Gewohnheiten und unsere Kompetenz zu verbessern. Wenn nötig, bringen wir kurzfristig persönliche Opfer, um langfristig unseren Interessen zu dienen.

VERTRAUEN, EIGENVERANTWORTLICHKEIT UND GLAUBWÜRDIGKEIT

Gegenseitiges Vertrauen ist die Grundlage für unseren anhaltenden Erfolg. Jeder von uns ist für sich selbst und für unsere Arbeit und unsere Glaubwürdigkeit verantwortlich. Eigenständige, glaubwürdige Menschen sind unsere wichtigste Ressource.

ENTLOHNUNG

Wir erklären uns einverstanden, auf Grundlage der Eigen- sowie der Unternehmensleistung entlohnt zu werden. Wir verlangen keine höhere und müssen keine niedrigere Entlohnung akzeptieren, als wir verdient haben. Wir werden am Erfolg in Relation zum jeweiligen Wert des Einzelbeitrags am Gewinn beteiligt.

LCI wurde gegründet: Juni 1987
Aktualisiert: Oktober 2025
© 2026 Laitram, LLC

Laitram® | intralox®



Unser CSR-Engagement

Intralox-Aktionäre und -Mitarbeiter arbeiten auf eine ethische, verantwortungsvolle und sichere Weise, um:

- Werte für uns selbst, unsere Kunden, Verbraucher und die Welt zu schaffen
- ein verantwortungsvolles Ressourcenmanagements zu praktizieren, das die Umweltauswirkungen minimiert
- unterstützen Menschenrechte und Fairness in unseren Beschäftigungs- und Beschaffungspraktiken zu fördern
- mit den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, in Kontakt zu treten, von ihnen zu lernen, sie zu respektieren und zu unterstützen

CSR-Statement

Intralox glaubt an die Würde des unternehmerischen Handelns – die Vorstellung, dass wir durch für beide Seiten vorteilhafte Ergebnisse mit Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, zur globalen Prosperität beitragen, indem wir langfristigen Wert für unsere Anteilseigner schaffen. Auf diese Beiträge sind wir stolz.

Die Eckpfeiler des Engagements von Intralox für Corporate Social Responsibility (CSR) sind unsere Geschäftsphilosophie und unser „Continuous Improvement"-Programm, die den ethischen Rahmen für all unsere Geschäftstätigkeiten und einheitlichen Grundsätze für unsere Mitarbeiter im Umgang miteinander, mit Kunden und Lieferanten bilden.

Der Erfolg und die Fähigkeit von Intralox, weltweit etwas zu bewirken, beruhen darauf, dass unsere Mitarbeiter sich an die Prinzipien halten, an die wir gemeinsam glauben und die dafür sorgen, dass wir unsere CSR-Ziele gemeinsam erreichen.

Anhand unserer Geschäftsphilosophie haben wir vier Schwerpunktbereiche als Säulen unserer CSR-Strategie identifiziert: Vorbildliche Ethik, Menschen und Wohlstand, Umweltverantwortung sowie Produkte und Innovation.

Herausragende Ethik

Wir haben uns den höchsten ethischen Standards verpflichtet. Wir handeln bei allem, was wir tun, mit Integrität, Ehrlichkeit und Respekt und konzentrieren uns stets darauf, ein faires und verantwortungsvolles Geschäftsumfeld zu schaffen. Zusätzlich zu fortlaufenden Schulungen zu ethischen Themen unterstützt Intralox die Meldung tatsächlicher oder potenzieller Verstöße gegen unsere Ethikrichtlinien oder gegen geltende Gesetze sowohl durch interne als auch externe Mittel, einschließlich einer etablierten Whistleblowerschutzrichtlinie.

Im Bereich der Lieferkette steuern wir unsere Partner, Auftragnehmer und Lieferanten zum Teil durch einen Verhaltenskodex für Lieferanten, dem jeder Lieferant zustimmt, wenn er Arbeiten von Intralox annimmt.

Menschen und Wohlstand

Wir schaffen ein Umfeld, in dem selbstverwaltete Mitarbeiter erfolgreich sein können und ihr persönliches und berufliches Potenzial erreichen, während sie sich für erfüllende, sichere und zufriedenstellende Arbeit einsetzen. Intralox managt proaktiv führende und nachlaufende Sicherheitsindikatoren für Mitarbeiter und berichtet zweimal pro Jahr die Fortschritte an unseren Vorstand.

Wir unterstützen außerdem die Menschenrechte und handeln mit höchster Integrität sowie in Verbundenheit mit Ehrlichkeit, Fairness, Vertrauen und Respekt. Wir beziehen Überlegungen zu Investitionen in die Gemeinschaft in unsere Entscheidungen und Geschäftspraktiken ein, unterstützen den Aufbau lokaler Kapazitäten, um wechselseitig vorteilhafte Beziehungen zu den Gemeinschaften zu entwickeln, und tragen zur Lebensqualität unserer Gastgemeinschaften bei, indem wir innovative Programme in den Bereichen Gesundheit, Bildung, soziale Dienste, Umwelt sowie kulturelle, zivilgesellschaftliche und andere Projekte unterstützen.

Ökologische Verantwortung

Wir setzen uns dafür ein, verantwortungsvoll für unsere Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre einen höheren langfristigen Wert zu schaffen und gleichzeitig unsere Betriebsabläufe durch einen effizienteren Ressourceneinsatz, eine Reduzierung von Kunststoff- und sonstigen Abfällen und die Suche nach den besten End-of-Life-Lösungen für unsere Produkte kontinuierlich zu verbessern. Unsere Verantwortlichkeitsbemühungen werden durch unsere Teilnahme am „Better Plants"-Program des US-Energieministeriums verstärkt. Indem wir die Produktivität zur Leitgröße erheben – entweder Senkung der Unternehmenskosten oder Steigerung des Werts für den Kunden – reduzieren wir unsere Umweltauswirkungen und die Umweltauswirkungen unserer Kunden, die unsere Produkte und Lösungen nutzen. Davon profitieren das Unternehmen, die Mitarbeiter, die Kunden und die Umwelt.

Produkte und Innovation

Durch unser Engagement für operative Exzellenz und kontinuierliche Verbesserung streben wir danach, die besten Produkte und Dienstleistungen unserer Branche und die größte Wertschöpfung für unsere Kunden zu bieten. Wir schaffen Innovationen, damit unsere Kunden mit weniger mehr erreichen, Verschwendung vermeiden und ihre Nachhaltigkeitsziele erreichen können. Unsere Produkte haben nachweislich dazu beigetragen, dass unsere Kunden ihren Energie- und Wasserverbrauch senken, chemische Reinigungsprozesse minimieren, die Umweltverschmutzung reduzieren, und die Ergonomie und Sicherheit der Mitarbeiter verbessern können.



HERAUSRAGENDE ETHIK

Wir haben uns den höchsten ethischen Standards verpflichtet. Unser Handeln ist bestimmt von Integrität, Ehrlichkeit und Respekt und wir konzentrieren uns kontinuierlich darauf, ein faires und verantwortungsvolles Geschäftsumfeld zu schaffen.



Governance

Wir halten uns an die höchsten ethischen Geschäftspraktiken und verantwortungsvolle CSR-Governance durch starke Verantwortungspraktiken wie das Festlegen von Zielen/Verpflichtungen, die Berichterstattung an den Vorstand und die transparente Einbindung von Stakeholdern. Wir verwalten unsere CSR-Leistung durch das Steering Committee, ein Lenkungsausschuss, der aus Führungskräften besteht, die Initiativen zur kontinuierlichen Verbesserung prüfen und priorisieren. Führungskräfte aus allen vier CSR-Säulen beteiligen sich ebenfalls am Steering Committee und sind dafür verantwortlich, die genehmigten Initiativen durchzuführen und Projekte auf der Grundlage ihrer Übereinstimmung mit der Geschäftsphilosophie von Intralox und ihrer Ausrichtung auf die CSR-Ziele zu priorisieren. Das Steering Committee berichtet dem CEO und seit 2021 legt es bei den Mai-Sitzungen dem Vorstand von Intralox jährliche Berichte vor.

Im Jahr 2025 traf sich das Steering Committee vierteljährlich, um die Umsetzung der wichtigsten Initiativen des Jahres zu planen und zu überwachen, darunter:

Lebenszyklus-Engineering

- Schulung aller neuen Produktingenieure zu Nachhaltigkeitsprinzipien
- Fokus auf mögliche Nachhaltigkeitsgewinne, ohne unsere branchenführende Qualität zu beeinträchtigen
    - Zu den Schwerpunktbereichen gehören unter anderem die Materialauswahl, die Optimierung des Formflusses und die Reduzierung der Zykluszeit

Betriebliche Exzellenz mit Fokus auf Kunststoffabfälle und Energieeinsparungen

- Im Rahmen des Kunststoffabfallprogramms wurde der Fokus weiterhin auf Möglichkeiten zur Reduzierung von Abfall in der Fertigung und im Betrieb gelegt.
- Ausführen von Energieaudits, um Möglichkeiten zur Reduzierung des Energieverbrauchs zu identifizieren

Messung unserer Wirkung

- Erste Durchführung der GHG-Buchhaltung für die Scopes 1 und 2
- Einreichung der EcoVadis-Bewertung für das Jahr 2025 und Umsetzung unseres EcoVadis-Verbesserungsplans

EMEA-Band-Recycling

- In Europa wurde ein Programm ins Leben gerufen, um Kunden, die ihre Intralox-Förderbänder nach Ablauf ihrer Nutzungsdauer recyceln möchten, eine Lösung anzubieten.

Ethik und Compliance

Der Eckpfeiler unseres Engagements für CSR ist unsere Geschäftsphilosophie und unser Laitram Continuous Improvement Program (LCI). Die in diesen Dokumenten dargelegten Werte und Prinzipien dienen als Grundlage für unseren Erfolg. Alle neuen Mitarbeiter müssen eintägige Schulungen zu unserer Geschäftsphilosophie, unseren Grundsätzen und Werten absolvieren. Unsere LCI-Dokumentation wurde in vier Sprachen übersetzt.

Wir verfügen über ein engagiertes globales LCI-Team, dessen Fokus ausschließlich auf der Operationalisierung unserer Geschäftsphilosophie liegt und das sicherstellt, dass die Mitarbeiter ethische Praktiken und die Anwendung unserer Grundwerte – Respekt, Ehrlichkeit und Fairness – verstehen und umfassend geschult sind. Unsere veröffentlichten Richtlinien zu Ethik und Compliance basieren alle auf unserer Geschäftsphilosophie. Vor Kurzem haben wir eine neue Ethikrichtlinie verfasst, die sich auf bestehende Richtlinien bezieht und neue Richtlinien zu Betrug und Interessenkonflikten enthält.

Im Jahr 2025 haben wir die weltweite Einführung verbindlicher Schulungsmodule für Beschäftigte in den Bereichen Korruptionsbekämpfung, Zwangsarbeit, Whistleblower-Schutz, Vertraulichkeit, Wettbewerbsrecht und professionelles Verhalten abgeschlossen. Zudem haben wir die neue Position einer Global Trade Compliance-Führungskraft geschaffen, die dazu beiträgt, unsere Sorgfaltspflichten im Bereich Trade Compliance sowie unsere Sorgfaltsprüfungen bei Dritten in Bezug auf ethische und andere Belange zu verbessern.

Ebenfalls im Jahr 2025 hat das External Compliance-Team unser System verbessert, um unseren Kunden auf effiziente Weise aktuelle Konformitätsbescheinigungen für den direkten Kontakt mit Lebensmitteln bereitzustellen, und Vorbereitungen für die Anforderungen an die Umweltberichterstattung in den USA getroffen. Zudem haben wir uns für einen Partner entschieden, damit wir ab 2026 die Compliance-Anforderungen unserer nicht in den USA ansässigen Unternehmen über einen einzigen Ansprechpartner und ein einziges System verwalten können.



Informationssicherheit

Intralox verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Informationen und Daten, einschließlich der Sicherheit von Daten Dritter. Wir bieten Mitarbeitern, Kunden und Partnern eine sichere digitale Umgebung für die Zusammenarbeit und die Abwicklung von Geschäften. Kontrollen, Richtlinien und Standards zur Informationssicherheit bieten das erforderliche Schutzniveau und steigern gleichzeitig die Produktivität. Unsere Mission ist es, ein Höchstmaß an Service zu bieten und gleichzeitig die Investitionen unseres Unternehmens in Innovationen zu schützen und die Integrität gegenüber unseren Kunden und Partnern zu wahren.

Zu den Highlights für 2025 gehören:

- Aufbau einer sicheren, isolierten Wiederherstellungsumgebung, um die Aufrechterhaltung kritischer Geschäftsprozesse bei schwerwiegenden Cybervorfällen zu gewährleisten
- Aufbau einer Plattform für die Reaktion auf Cybervorfälle zur Unterstützung der Koordination und Kommunikation bei schwerwiegenden Cybervorfällen
- Einführung einer Lösung für das Patch-Management von Software von Drittanbietern, um zeitnahe Aktualisierungen der von Mitarbeitenden genutzten Software sicherzustellen
- Einführung einer Lösung für den privilegierten Fernzugriff, um die Remote-Konnektivität für Systemadministratoren besser abzusichern
- Absicherung und Unterstützung wichtiger transformativer Geschäftsinitiativen
- Fortgesetzte jährliche Reduzierung der Anzahl von Cybersicherheitsvorfällen

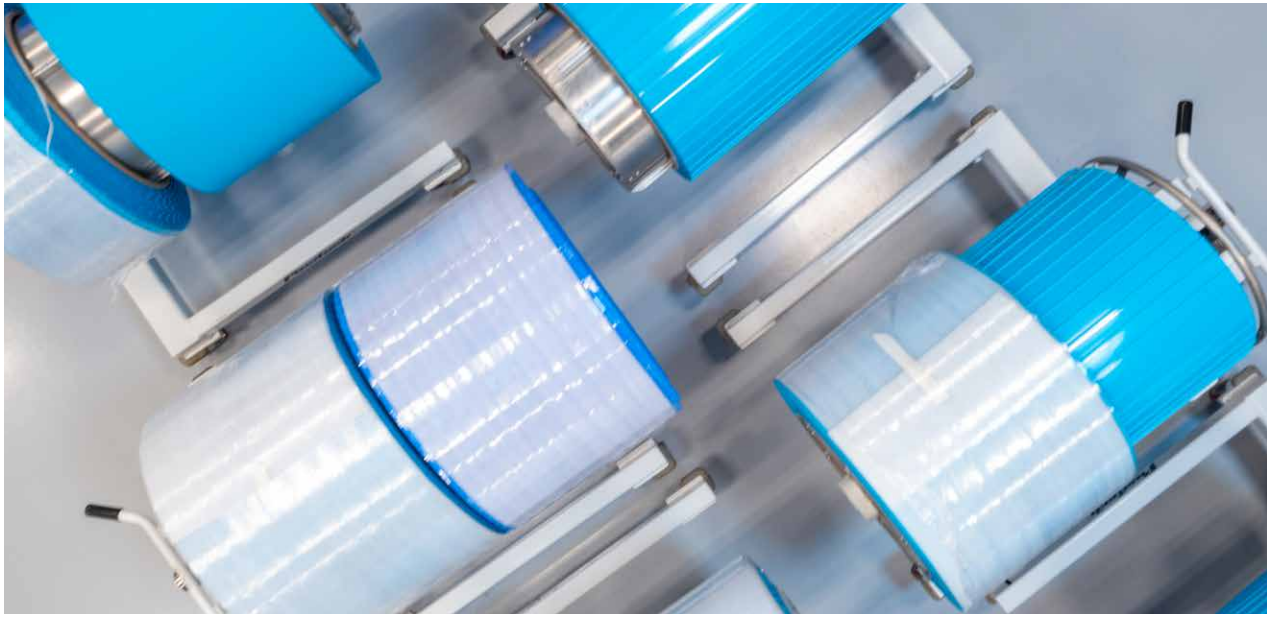
Nachhaltige Beschaffung

Bei Intralox ist eine nachhaltige Beschaffung ein zentraler Bestandteil unserer umfassenden CSR-Strategie. Wir sind uns bewusst, dass ein verantwortungsbewusstes Supply-Chain-Management entscheidend ist, um Risiken zu mindern, ethische Praktiken zu fördern und langfristige Resilienz zu gewährleisten.

Stärkung der Lieferantenverantwortlichkeit

Seit der Einführung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten im Jahr 2020 haben wir erhebliche Fortschritte bei der Ausrichtung unseres Lieferantennetzwerks an unseren Werten gemacht. Im Rahmen eines wichtigen Fortschritts in Richtung der universellen Compliance haben wir 2024 den Verhaltenskodex für Lieferanten direkt in die Geschäftsbedingungen unserer weltweiten Bestellungen integriert. Dadurch wurde eine einheitliche, verbindliche vertragliche Verpflichtung über alle Lieferantenbeziehungen hinweg geschaffen.









Kernprinzipien des Verhaltenskodex für Lieferanten

Der globale Verhaltenskodex für Lieferanten von Intralox legt klare Erwartungen an alle Anbieter und Drittanbieter dar. Dazu gehören unter anderem:

- Menschenrechte: Verbot von Zwangsarbeit, missbräuchlicher Arbeit und Kinderarbeit; Nichtdiskriminierung bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken
- Arbeitsplatzstandards: Aufrechterhaltung einer sicheren, gesunden und belästigungsfreien Arbeitsumgebung
- Ethik und Compliance: Genaue Dokumentation, vollständige Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Null-Toleranz gegenüber Bestechung oder Korruption
- Umweltverantwortung: Minimierung der Umweltauswirkungen durch verantwortungsvolle betriebliche Praktiken

Diese Prinzipien basieren auf der Geschäftsphilosophie unserer Muttergesellschaft Laitram und erweitern unser Handeln in Würde, Fairness und Integrität über unsere gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

Risikomanagement in der Lieferkette

Wir haben eine umfassende jährliche Risikobewertung der Lieferkette durchgeführt, die sich auf rechtliche und Compliance-Risiken in unserem globalen Lieferantenstamm konzentrierte.

Zu den wichtigsten Aktivitäten gehörten:

- Überprüfung der Lieferantenausgaben im Hinblick auf Länder, die als hohes Risiko für Zwangsarbeit, Korruption, Sanktionen und politische Instabilität identifiziert wurden
- Ermittlung von Lieferanten mit Materialausgaben (> 10.000 USD/Jahr) für eine verstärkte Sorgfaltsprüfung
- Überprüfung separater Ausgabenströme zur Gewährleistung von Transparenz und Kontrolle
- Einführung strukturierter Bewertungen von Lieferanten mit hohem Risiko, die bis zum 31. Januar 2025 abgeschlossen wurden, einschließlich:
  - Erfassen und Überprüfen der Lieferantenrichtlinien (z. B. Antikorruptionsrichtlinien, Arbeitsstandards, ethische Grundsätze)
  - Audits der Schulungsunterlagen für Mitarbeiter
  - Öffentliche Überprüfung auf Compliance-Verstöße

Diese Bemühungen sind Teil unseres umfassenderen CSR-Risikomanagementrahmenwerks und zielen darauf ab, Menschenrechts- und regulatorische Risiken proaktiv zu identifizieren und zu mindern.

Vorausverpflichtung

Bis zum Jahr 2025 haben wir eine 100-prozentige Einhaltung unseres Verhaltenskodex durch unsere Lieferanten erreicht. Durch eine verbesserte Governance, vertragliche Verantwortlichkeit und gezielte Risikominderung baut Intralox eine ethischere, transparentere und nachhaltigere Lieferkette auf, die auf unsere CSR-Prioritäten und die Erwartungen unserer Stakeholder ausgerichtet ist.

MENSCHEN UND WOHLSTAND

Wir schaffen ein Umfeld, in dem selbstverwaltete Mitarbeiter gedeihen und ihr persönliches und berufliches Potenzial erreichen, während sie einer erfüllenden, sicheren und zufriedenstellenden Arbeit nachgehen.

Unser Engagement

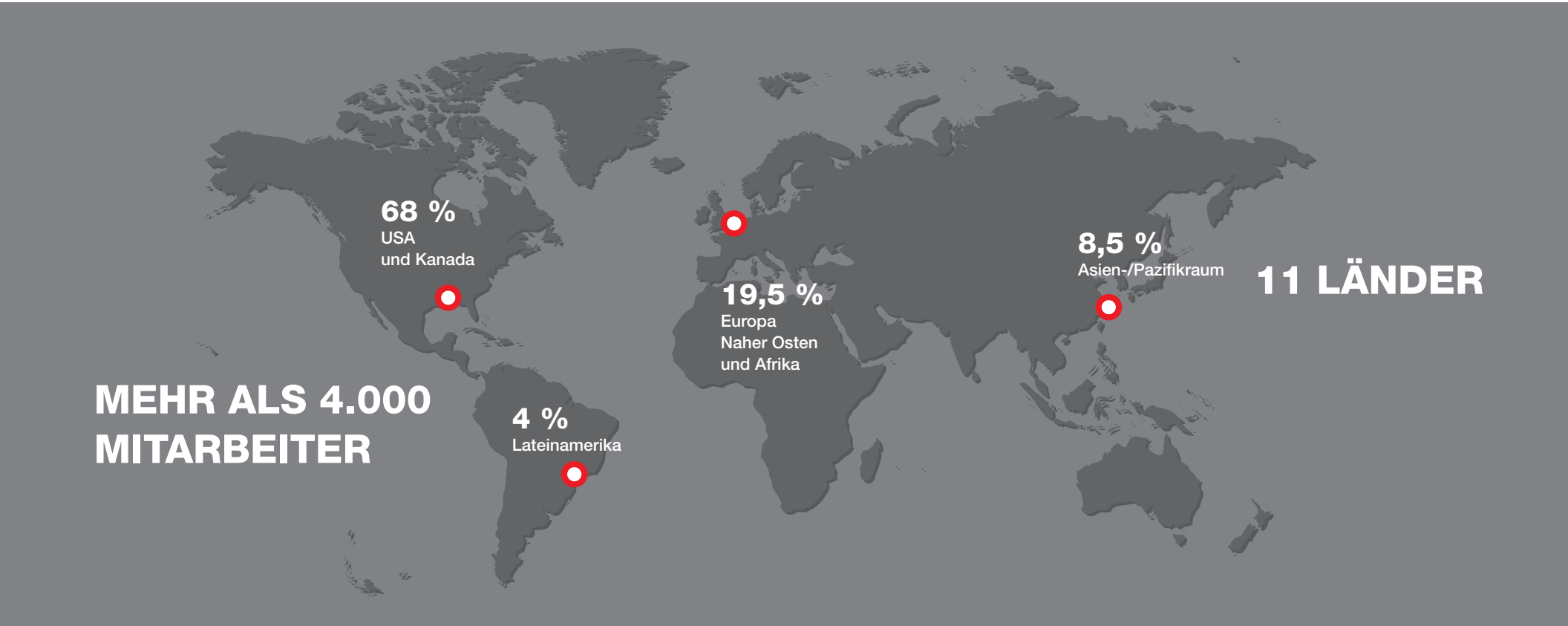
Intralox hat sich einem fairen und sicheren Arbeitsplatz verschrieben, an dem Mitarbeiter wettbewerbsfähige Gehälter erhalten, branchenführende Leistungen genießen und Selbstverwirklichung erleben. Es ist unsere Richtlinie, Mitarbeitern und Stellenbewerbern die Möglichkeit zu geben, diese Erfahrung zu machen, ohne Rücksicht auf ethnische Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, nationale Herkunft, Religion, Behinderung, genetische Veranlagung oder Trägerstatus, Veteranen- oder Militärstatus sowie jeden anderen rechtlich geschützten Status oder jede andere Klassifizierung nach geltendem Recht.

Unsere Kultur der Innovation, Teamarbeit und kontinuierlichen Verbesserung stellt sicher, dass wir alle von den Talenten, der Entwicklung und dem Erfolg jedes Einzelnen profitieren. Die Aufrechterhaltung einer Kultur, die unsere zentrale Unternehmensphilosophie widerspiegelt, ist ein kontinuierlicher Schwerpunkt im Zuge des Wachstums unseres Unternehmens. Unsere Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle dabei, dass wir unserer Unternehmensphilosophie treu bleiben. Wir unterstützen sie, indem wir sicherstellen, dass sie über die für ihren Erfolg erforderlichen Werkzeuge und Ressourcen verfügen, indem wir Schulungen und Weiterbildungen anbieten und eine transparente, wechselseitige Kommunikation mit neuen und bestehenden Mitarbeitern etablieren.

Über unsere Belegschaft

Unsere über 4.000 Mitarbeiter sind in 11 Ländern tätig, wobei 68 % in den USA und Kanada, 19,5 % in Europa, dem Nahen Osten und Afrika sowie 8,5 % im Asien-Pazifik-Raum und 4 % in Lateinamerika beschäftigt sind. Unsere Mitarbeiter haben eine Vielzahl von Funktionen: Fertigung und Produktion, Vertrieb, Engineering und verschiedene administrative Unterstützungsfunktionen. Wir verfügen über eine vorbildliche Mitarbeiterbindung (durchschnittliche Fluktuationsrate von 12 % über 5 Jahre), wobei mehr als 11 % der Mitarbeiter seit über 20 Jahren im Unternehmen sind und mehr als 29 % der Mitarbeiter mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit haben. 59 Mitarbeiter sind derzeit Militärveteranen.

Wir sind stolz darauf, in den letzten 3 Jahren (2023–2025) von USA Today als Top Ten Workplace in den USA und in den letzten Jahren als Top Workplace in den Metropolregionen New Orleans und Baltimore ausgezeichnet worden zu sein – alles als direktes Ergebnis von Mitarbeiterbefragungen.



Talentstrategie und Personalbeschaffung

Wir treiben unsere Initiativen für Personalbeschaffung und Talentmanagement voran, um talentierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und gleichzeitig unsere geschätzten, selbstverwalteten Mitarbeiter zu halten. Im Jahr 2025 besetzten interne Mitarbeiter 256 unserer offenen Stellen. Davon waren 30 weltweit tätig. Durch die Rekrutierung von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründen wollen wir eine Organisation aufbauen, die so vielfältig ist wie der Markt, in dem wir tätig sind. Zu diesem Zweck engagieren wir uns aktiv für Rekrutierungsbemühungen mit lokalen Personalentwicklungsagenturen, die unterrepräsentierte Gemeinden, Wiedereingliederungsprogramme, Militär, Hochschulen und andere vielfältige Organisationen bedienen. Intralox zahlt alle Bewerbungskosten.

Wir möchten mehr pensionierte oder im Reservedienst stehende Angehörige der Streitkräfte auf unsere offenen Stellen aufmerksam machen, indem wir mit NextOp zusammenarbeiten, einer gemeinnützigen Organisation, die Veteranen bei der Arbeitssuche unterstützt.

Unsere Veranstaltungen zur Personalentwicklung in den USA im Jahr 2025 umfassten insgesamt mehr als 65 Aktivitäten, darunter Veranstaltungen an Universitäten, Berufsschulen und Highschools, Rekrutierungsveranstaltungen für Veteranen, Führungen sowie Kooperationen mit anderen Partnern im Bereich der Personalentwicklung, wie beispielsweise Greater New Orleans (GNO) Inc., der Jefferson Parish Economic Development Commission (JEDCO) und der Jefferson Parish Chamber. Wir nehmen unter anderem an Karrieremessen der ULL, La Tech, LSU, SELU, Penn State, Nunez, Delgado, NTCC, NOCC und Thrive NOLA teil. Darüber hinaus trafen wir uns mit Cafe Reconcile, JEDCO, WERC, YLC und anderen, um Möglichkeiten zu erschließen, weitere Mitglieder der Gemeinschaft zu erreichen.

International verfolgen wir ähnliche, auf die jeweilige Region ausgerichtete Partnerschaften im Bereich der Personalbeschaffung. In den Niederlanden arbeiten wir mit lokalen Bildungseinrichtungen wie dem Graafschapscollege zusammen und engagieren uns mit Organisationen zur Personalentwicklung, darunter de Talententuin und das Airport City Innovation Network, um Talente aus der Region zu gewinnen. Diese Maßnahmen unterstreichen unser Engagement für den Aufbau lokaler Talentpools in jeder Region, in der wir tätig sind.

Alle unsere Recruiter und Vorgesetzten erhalten Schulungen dazu, wie wir unseren Rekrutierungsprozess transparent, fair und rechtmäßig gestalten und diskriminierende Einstellungspraktiken verhindern können.

Karrieremanagement, Entwicklung und Mobilität

Wir glauben, dass wir unseren Mitarbeitern dabei helfen sollten, in ihrer Arbeit Selbstverwirklichung zu finden und ihre Stärken innerhalb unseres Unternehmens optimal einzusetzen. Das Karrieremanagement für alle Mitarbeiter beginnt mit dem Prozess der kontinuierlichen Verbesserungsplanung (Continuous Improvement Planning, CIP), der sich auf die Spitzenleistung der Mitarbeiter konzentriert: die Schnittmenge der Leidenschaften und Talente der Mitarbeiter mit den Bedürfnissen des Unternehmens. Wir haben uns verpflichtet, dafür zu sorgen, dass jeder Mitarbeiter jedes Jahr Leistungsbeurteilungen und Verbesserungspläne erhält.

Um die interne Karrieremobilität aller Mitarbeiter zu gewährleisten, wenden wir weltweit die folgenden Grundsätze und Verfahren an:

- Wir arbeiten daran, die optimale Nutzung der Stärken jedes Mitarbeiters zu finden, um sein volles Potenzial auszuschöpfen
- Vorgesetzte entwickeln und fördern Mitarbeiter beruflich
- Wir glauben, dass unsere eigenen Mitarbeiter oft die besten Kandidaten für neue Positionen sind
- Unsere Recruiter verwenden ein standardmäßiges internes Einstellungsverfahren für Bewerber
- Es ist unser Standardverfahren, Stellenangebote für mindestens 7 Tage nur intern zu veröffentlichen

Inklusive Kultur und Prävention von Diskriminierung

Die Grundprinzipien unserer Geschäftsphilosophie sind Ehrlichkeit, Fairness und Respekt. Diese fördern eine integrative Kultur, in der Diskriminierung absolut verboten ist und gegen unsere Philosophie verstößt. In den USA nutzen wir die folgenden Programme und Tools, um Diskriminierung zu verhindern:

- Vorgesetztenschulung
- Jährliche interne Prüfungen der Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern, der Rekrutierungs- und Einstellungsunterlagen



Schulungen

Unsere Schulungsprogramme zielen darauf ab, die für ihre Arbeit spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter zu stärken und ihre berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen. Über 2.000 Mitarbeiter haben Zugang zu unserem Unternehmens-Intranet sowie zu unserer Online-Lernplattform mit digitalen Kompetenzen und beruflichen Weiterbildungskursen. Unsere laufenden Schulungsprogramme umfassen Folgendes:

- Schulung für neue Vorgesetzte und Führungskräfte
- Weiterbildungs- und Entwicklungsschulung
- Schulungen zu Produktionskenntnissen und Arbeitssicherheit
- Schulung zur Geschäftsphilosophie von LCI und Laitram

Darüber hinaus unterstützen wir Mitarbeiter auf ihrem Weg zur Entwicklung und Verbesserung, indem wir ein Programm zur Erstattung von Studiengebühren anbieten, das bei den Kosten relevanter, genehmigter Bildungsprogramme hilft. Im Jahr 2025 haben wir über 120.000 US-Dollar zur Unterstützung im Bildungsbereich beigetragen.

Zur Unterstützung unserer weltweiten Belegschaft wurden unsere LCI-Unterlagen in vier Sprachen übersetzt, und Sicherheitsschulungen werden bei Bedarf in der Muttersprache der jeweiligen Beschäftigten abgehalten. Im Jahr 2025 haben wir die weltweite Einführung unseres Lernmanagementsystems abgeschlossen, indem wir verbindliche Schulungsmodule zu Ethik und Compliance für Beschäftigte im asiatisch-pazifischen Raum implementiert haben.

Mitarbeiterstimme und Kommunikation

Wir nehmen die kontinuierliche Verbesserung bei Intralox sehr ernst. Es ist das Herzstück dessen, was uns als Unternehmen antreibt. Im Jahr 2025 haben 95 % der Mitarbeiter weltweit an unserer jährlichen Management-Assessment-Umfrage teilgenommen. Wir haben um Feedback gebeten und die Qualität der Führung sowie die Zufriedenheit mit dem Unternehmen in Bezug auf Kultur, Management, Vertrauen und Leistung gemessen.

Die Mitarbeiter haben die Umfrage anonym beantwortet und wurden ermutigt, ihr Feedback vollkommen ehrlich zu äußern. Unsere Ergebnisse sind Jahr für Jahr weiterhin außergewöhnlich hoch, und es werden laufend Audits durchgeführt, um die Integrität der Umfrageergebnisse sicherzustellen.

Zusätzlich zu unserer jährlichen Umfrage trifft sich das Intralox Global LCI Team regelmäßig mit den Mitarbeitern einzeln und in kleinen Gruppen, um vertrauliches Feedback zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz, zu Arbeitsbedingungen, Leistungen und Themen zu erhalten, die Mitarbeiter direkt mit dem Topmanagement besprechen möchten. Dies ist etwas, das wir sehr ernst nehmen; es ist unsere Richtlinie und unser Engagement, jedes Jahr so viele dieser Treffen wie möglich abzuhalten. Jeder Beschäftigte an allen Standorten und in allen Schichten weltweit wird von einem eigens zugewiesenen LCI-Business-Partner unterstützt, wodurch unabhängig von der Region ein einheitlicher Zugang zu vertraulichen Feedbackkanälen und zu Führungskräften gewährleistet ist.





Vergütung und Sozialleistungen

Wir sind bestrebt, einen möglichst attraktiven Arbeitsplatz zu bieten, um neue Mitarbeiter zu gewinnen und unser wichtigstes Kapital zu halten: selbstständig arbeitende Mitarbeiter. Unser Grundsatz lautet, dass wir alle einer Vergütung auf Basis der individuellen und Unternehmensleistung zustimmen und weder mehr verlangen noch weniger akzeptieren, als wir verdient haben.

Das Ziel unseres Vergütungssystems ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter gut bezahlt werden und am Erfolg des Unternehmens beteiligt sind, die Möglichkeit von Entlassungen aller Art zu minimieren und die langfristige finanzielle Stärke des Unternehmens zu sichern.

Unser Vergütungssystem besteht aus Grundgehalt, Sozialleistungen und leistungsabhängigen Vergütungen. Alle neuen Mitarbeiter erhalten unternehmensweit Schulungen zu unserem Vergütungs- und Anreizsystem, um ein klares Verständnis zu gewährleisten. Alle Mitarbeiter von Intralox sind berechtigt, an unseren Bonusprogrammen teilzunehmen, die Einzelpersonen basierend auf der individuellen und unternehmensweiten Leistung belohnen.

Wir bieten ein überlegenes Leistungspaket, das das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter und ihrer Familien sicherstellt. Zu den Standardleistungen für Vollzeitmitarbeiter im gesamten Unternehmen gehören:

- Bezahlte Urlaubstage an geplanten Werktagen
- Bezahlte Freistellung
- 401(k)-Plan
- Mutterschafts- und Elternurlaub
- Beurlaubung bei Trauerfall
- Freistellung bei Jurypflicht
- Medizinische, zahnärztliche, Lebens- und Langzeitpflegeversicherung
- Kurz- und langfristige Erwerbsunfähigkeitsleistungen
- Leistungen bei Kinderwunsch
- Psychische Gesundheitsberater vor Ort
- Mitarbeiterunterstützungsprogramm
- Rückzahlung von Studiengebühren
- Flexible Ausgabenkonten
- Health & Wellness Center (bestimmte Standorte)
- Fitness- und Ernährungszentrum (bestimmte Standorte)
- Empfehlungsprämienprogramm
- Spendenabgleichsprogramm für wohltätige Zwecke



Während die oben aufgeführten Leistungen unser Angebot in den USA widerspiegeln, stellen wir in jedem Land, in dem wir tätig sind, maßgeschneiderte, wettbewerbsfähige Leistungspakete zusammen, die den lokalen Bedürfnissen und bestimmungsrechtlichen Anforderungen entsprechen. So haben unsere Beschäftigten in der EMEA-Region beispielsweise Zugang zu umfassenden Krankenversicherungen, Altersvorsorgeprogrammen und einem Mitarbeiterunterstützungsprogramm (Employee Assistance Program, EAP), das Beschäftigten und ihren anspruchsberechtigten Familienangehörigen Unterstützung bietet. In Brasilien ermöglichen wir den Beschäftigten eine private Altersvorsorge, und in allen Regionen gewährleisten wir den Zugang zu Ressourcen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden.

Alle Mitarbeiter erhalten über die üblichen Urlaubstage hinaus eine zusätzliche Freistellung. Flexible Arbeitszeitmodelle stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung, die in einer berechtigten Position arbeiten. Bestimmte Stellen bieten Remote-Arbeit über unsere Richtlinie für Telearbeit an, und alle Vorgesetzten werden ermutigt, flexible Zeitpläne zu nutzen, um bei Bedarf den Zeitplänen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Führungskräfte werden ermutigt, allen Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen, um Bedürfnisse wie Kinderbetreuung zu erfüllen.

Sicherheitsprogramm

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter hat in allen Bereichen unseres Unternehmens oberste Priorität. Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten, und streben eine Null-Unfall-Quote am Arbeitsplatz an.

Unser Sicherheitsprogramm wird von unserem Intralox Environmental Health and Safety (EHS) Management System geleitet. Das EHS-Managementsystem ist zwar nicht unabhängig zertifiziert, erfüllt jedoch die Elemente und Anforderungen der Norm ISO 14001 (International Organization for Standardization) für das Umweltmanagement und der Norm ISO 45000 für das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement. Es wird in allen Intralox-Einrichtungen weltweit implementiert, um durch Best Practices und kontinuierliche Verbesserung sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Es umfasst die Risikobewertung, rechtliche und regulatorische Prüfung, operative Kontrollen, Schulung und Kommunikation, Inspektion/Prüfung, Messung und Überwachung, und Nachverfolgung von Korrektur-/Präventivmaßnahmen.

Jede Intralox-Einrichtung verfügt über einen EHS-Experten, der für die Implementierung und das Management des EHS-Managementsystems verantwortlich ist. Wie bei allen anderen Phasen des Unternehmens leitet unsere Geschäftsphilosophie diese Experten bei der Unterstützung unserer Betriebsabläufe.

Sicherheitsrisiken managen

Intralox verfügt über ein Programm zur Beurteilung von Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz, das Richtlinien zur Identifizierung, Bewertung und Kontrolle von Gefahren am Arbeitsplatz enthält. Es gilt für alle Intralox-Standorte weltweit und wurde dort umgesetzt. Die Risikobewertungen werden von einem Mitarbeiter des Unternehmens durchgeführt, der speziell im Prozess der Risiko-/Gefährdungsbeurteilung geschult ist; auch Vorgesetzte und Mitarbeiter beteiligen sich aktiv. Bewertungen werden überprüft, wenn es einen Vorfall gibt, der eine Verletzung oder ein Umweltereignis beinhaltet, sowie jährlich für die höchsten 10 % der Risikowerte und für alle Werte über 16.

Unser Risikobewertungsprozess antizipiert proaktiv Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit einer Änderung der betrieblichen Abläufe. Unsere Standardarbeitsanweisung für alle Standorte weltweit besteht darin, mit der Einführung jedes neuen Prozesses eine neue Risikobewertung durchzuführen, um sicherzustellen, dass potenzielle Gefahren erkannt werden und/oder wenn Gefährdungen erkannt werden, bevor sie am Arbeitsplatz eingeführt werden. Wir haben an allen Standorten zusätzliche Standardarbeitsanweisungen eingeführt, die es erfordern, dass Mitarbeiter relevante Schulungen erhalten, wenn sich der Betrieb oder die Prozesse wesentlich ändern.

Management von Risiken im Bereich der Arbeitshygiene

Alle Intralox-Standorte verfügen über ein Programm zum Management von Risiken im Bereich der Arbeitshygiene, mit dem die berufliche Exposition gegenüber Luftschadstoffen, chemischen Gefahren, biologischen Gefahren, Strahlungsgefahren (ionisierend und nicht ionisierend) und physikalischen Einwirkungen bewertet und verwaltet wird.

Angesichts der erheblichen Gefahren für Gesundheit und Sicherheit sind chemische Risiken ein besonders wichtiger Schwerpunkt für Richtlinien und Verfahren zum Schutz der Mitarbeiter. Unser Programm zur Gefahrenkommunikation, das an allen Intralox-Standorten umgesetzt wird, verlangt eine standardisierte Bewertung möglicher Risiken, bevor neue Materialien oder Chemikalien verwendet werden dürfen. Jede Einrichtung führt ein Chemikalieninventar und eine Datenbank mit Sicherheitsdatenblättern. Chemikalien müssen ordnungsgemäß gekennzeichnet sein, und die Mitarbeiter werden im sicheren Umgang mit potenziell gefährlichen Produkten und Chemikalien geschult.

Lärm ist ein weiteres Risiko in einigen Intralox-Einrichtungen. An Standorten mit erhöhten Lärmpegeln hat Intralox ein Programm zum Schutz des Gehörs eingeführt, in dessen Rahmen Maßnahmen zur Lärmreduzierung ergriffen werden und die Mitarbeiter eine obligatorische jährliche Schulung absolvieren müssen.

Umgang mit ergonomischen Risiken

Viele der Abläufe von Intralox erfordern die manuelle Handhabung oder Montage von Produkten, was ein ergonomisches Risiko für die Mitarbeiter darstellt. Um die besten Methoden und Werkzeuge zur Minderung ergonomischer Stressfaktoren zu ermitteln, überprüft ein spezialisiertes Team die Förderbandprodukte für die Montage. Darüber hinaus werden im gesamten Unternehmen verschiedene Werkzeuge zur Bewertung und Steuerung ergonomischer Risiken eingesetzt. Jeder Intralox-Standort entscheidet über die beste Kombination von technischen und administrativen Kontrollen zur Minderung ergonomischer Risiken.

Rechtliche und regulatorische Überprüfung

Intralox hat ein Verfahren zur Ermittlung und Beurteilung der Anwendbarkeit aktueller (einschließlich neu erlassener), vorgeschlagener und neuer rechtlicher EHS-Anforderungen entwickelt und pflegt dieses. Alle rechtlichen Anforderungen werden zusammen mit den Kontrollmaßnahmen und den Verantwortlichen in einem von den einzelnen Standorten und Einrichtungen geführten Rechtskataster dokumentiert.

Betriebskontrollen

Wir verfügen über Programme und Prozesse, um die durch die verschiedenen oben genannten Risikobewertungsprozesse identifizierten Risiken anzugehen. Zu diesen Kontrollen gehören Sicherheitsprogramme wie:

- Kontrolle gefährlicher Energiequellen
- Elektrische Sicherheit
- Arbeiten in der Höhe

- Motorbetriebene Industriefahrzeuge
- Arbeiten in engen Räumen
- Maschinenschutz

Zusätzlich zu den sicherheitsbezogenen Programmen hat Intralox verschiedene Programme zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter, wo zutreffend, eingeführt. Dazu gehören:

- Gehörschutz
- Atemschutz
- Kontrolle von durch Blut übertragbaren Krankheitserregern
- Protokolle für Infektionskrankheiten
- Regelmäßige Beurteilung der Luftqualität im Büro und in der Fabrik

Schulung und Kommunikation

Im Rahmen unserer Bemühungen, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu priorisieren, durchlaufen alle Mitarbeiter eine Vielzahl von Schulungen. Alle neuen Mitarbeiter absolvieren obligatorische Sicherheitsklassen, die ca. 20 Themen zu allgemeiner Gesundheit und Sicherheit, Gefahren und Verfahren für ihre jeweilige Tätigkeit abdecken. Produktionsleiter absolvieren regelmäßige Schulungen zu Sicherheits- und kompetenzspezifischen Themen, während viele Produktionsmitarbeiter monatliche Gesundheits- und Sicherheitsschulungen erhalten. Unsere Produktionsstätten haben Sicherheitsausschüsse, die sich im Laufe des Jahres mindestens vierteljährlich treffen. Im Einklang mit unserem Fokus auf Selbstmanagement werden alle Teammitglieder – vom Mitarbeiter auf Stundenbasis bis zum oberen Management – ermutigt und aufgefordert, eine aktive Rolle in der Sicherheit aller zu übernehmen, indem sie Bedenken äußern und aktiv an der Gewährleistung sicherer Arbeitspraktiken mitwirken.

Prüfungs- und Inspektionsprogramm

Alle Intralox-Einrichtungen verfügen über ein Audit- und Inspektionsprogramm. Jedes Programm besteht aus einer regelmäßigen Inspektion durch den Vorgesetzten (Stufe I), einem lokalen EHS-Audit (Stufe II) und einem regelmäßigen Audit zur Programmbewertung/-überprüfung. Stufe I ist eine regelmäßige Inspektion, die von einem Vorgesetzten oder Beauftragten durchgeführt wird, um verschiedene sicherheitsrelevante Punkte zu prüfen, die für ihren Arbeitsbereich spezifisch sind. Stufe II besteht aus regelmäßigen Audits durch einen EHS-Experten. Diese Audits sind sowohl umfassender als auch detaillierter als die Tier-I-Inspektionen.

Messtechnik und Nachverfolgung

Wir verfolgen, messen und bewerten uns anhand von Schlüsselindikatoren, um sicherzustellen, dass wir die Gesundheit und Sicherheit an unserem Arbeitsplatz kontinuierlich verbessern. Einige dieser Indikatoren werden mit denen des US-amerikanischen Bureau of Labor Statistics verglichen, um sicherzustellen, dass wir die Branchenstandards erfüllen oder übertreffen. Auf der Grundlage dieser Indikatoren entwickeln wir Korrekturmaßnahmen und jährliche EHS-Pläne für jeden Intralox-Standort, um unsere Sicherheitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Programm für Korrektur- und Präventivmaßnahmen

Intralox verfügt über ein solides Programm für Korrektur- und Präventivmaßnahmen. Aktionen werden entweder als proaktiv oder als Folge von Verletzungen klassifiziert. Proaktive oder vorbeugende Maßnahmen sind Maßnahmen, die sich aus einer Beobachtung, einem Audit, einem Beinaheunfall oder einem anderen Bereich ergeben, der nicht durch einen Vorfall mit Verletzung ausgelöst wurde. Reaktive oder korrigierende Maßnahmen sind solche, die sich aus jeder Art von Verletzung ergeben, einschließlich Maßnahmen der ersten Hilfe. Alle Aktionen werden bis zum Abschluss verfolgt. 2024 haben wir 123 formale Korrekturmaßnahmen abgeschlossen, von denen 104 (85 %) proaktiv waren.

Sicherheitsprogramm für Subunternehmer

Wir sind uns der Risiken bewusst, die durch Subunternehmer entstehen, die in unseren Einrichtungen arbeiten. Unser Sicherheitsprogramm für Subunternehmer wendet unser EHS-Programm direkt auf alle Subunternehmer an, die in unseren weltweiten Einrichtungen tätig sind. Subunternehmer erhalten ein Exemplar unseres EHS-Handbuchs für Auftragnehmer, das sie lesen und verstehen müssen.

Mitarbeiterwohlbefinden

Intralox bietet allen Mitarbeitern ein umfassendes Programm zum Mitarbeiterwohlbefinden an. Dieses Programm umfasst den Zugang zu Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitsfachkräften, dem Mitarbeiterunterstützungsprogramm und psychischer Beratung. Die Teilnahme am Programm ist zwar freiwillig, aber eine beträchtliche Anzahl von Mitarbeitern nutzt das Programm.

Wir verlangen außerdem von allen Mitarbeitern obligatorische Gesundheitsuntersuchungen, sofern dies gesetzlich oder behördlich vorgeschrieben ist. Derzeit ist das einzige Programm, das obligatorische Gesundheitsuntersuchungen vorschreibt, unser Programm zum Schutz des Gehörs, in dessen Rahmen alle betroffenen Mitarbeiter einer jährlichen Höruntersuchung unterzogen werden.



ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Wir sind bestrebt, dauerhaften Wert für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre zu schaffen. Durch die Optimierung von Ressourcen, die Minimierung von Abfall und die Verbesserung der Umweltverträglichkeit unserer Produkte und Dienstleistungen möchten wir unseren Kunden dabei helfen, ihre Ziele zu erreichen.

Unser Engagement

Das EHS-Managementsystem von Intralox wurde entwickelt, um unseren ökologischen Fußabdruck in den Gemeinden weltweit, in denen wir tätig sind, zu minimieren.

Wir entwickeln weiterhin neue Produkte, die unseren Kunden einen außergewöhnlichen Mehrwert bieten, darunter auch Produkte, mit denen Kunden ihren Ressourcenverbrauch senken können. Gleichzeitig suchen wir nach Möglichkeiten, Ressourcen in unseren eigenen Betrieben effizienter und verantwortungsbewusster einzusetzen.

Energie

Wir haben uns verpflichtet, unseren Energieverbrauch pro Pfund produzierter Kunststoffteile in den nächsten 10 Jahren um 25 % zu reduzieren. Die Produktion (durch Spritzgießen) von Kunststoffteilen für unsere modularen Kunststoffriemen macht über 90 % des weltweiten Energieverbrauchs unseres Unternehmens aus. Dies ist die größte Chance für eine erhebliche Reduzierung des Energieverbrauchs in unseren Betrieben.

Zu den bemerkenswerten Maßnahmen seit 2020 gehören die Förderung unserer Beteiligung am „Better Plants“-Programm des US-Energieministeriums, um eine Kultur und Praxis rund um unsere Energieleistung und ein Managementmodell für dessen kontinuierliche Verbesserung zu etablieren. Diese nationale Initiative wird uns helfen, energieeffizienter zu werden, indem sie unser Energieexperten bei der Festlegung ehrgeiziger Effizienz- und Einsparziele, der Entwicklung von Energiemanagementplänen sowie der Bestimmung und Verfolgung von Schlüsselindikatoren zur Bewertung unseres jährlichen Fortschritts unterstützt. Im Jahr 2021 haben wir uns dem „50001 Ready“-Programm des US-Energieministeriums angeschlossen, um eine Kultur der systematischen Energieoptimierung zu etablieren und so die Effizienz zu steigern sowie nachhaltige Energieeinsparungen zu erzielen.

Im Rahmen unseres Engagements für ein verantwortungsbewusstes Energiemanagement hat Intralox im Jahr 2025 eine Partnerschaft mit Schneider Electric geschlossen, um ein Energieaudit unserer Spritzgussbetriebe durchzuführen. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für Effizienzsteigerungen und unterstützen unsere umfassenderen Bemühungen zur Reduzierung von Treibhausgasen.



Seit 2020 haben wir weltweit mehrere Energieeffizienzprojekte umgesetzt



Jahr	Standort	Projekt	Details
2021	Harahan, LA, USA	Modernisierung von Spritzgussmaschinen (IMM)	Es wurden 15 KrausMaffei-IMM-Maschinen erworben, bei denen es sich um hocheffiziente „Blue Power“-Geräte handelte. Diese sind 20 % effizienter als die bisherigen Maschinen
2021	Harahan, LA, USA	Optimierung und Überwachung des Druckluftkompressorsys-tems	Installation einer Software zur Steuerung der Druckluftkompressoren im IMM-Werk in Harahan. ManagAir ist ein zentrales Überwachungs- und Steuerungssystem, das Energie- und Wartungskosten sowie Ausfallzeiten reduziert und eine Fernüberwachung mit Alarmbenachrichtigungen ermöglicht.
2021	Harahan, LA, USA	Lagerbereich – Modernisierung der Beleuchtung	Im Rahmen des Entergy-Programms wurden alle Beleuchtungskörper im Lager durch LED-Beleuchtung ersetzt
2021	Harahan, LA, USA	Modernisierung der Beleuchtung in der Laitram-Werkstatt	In den Gebäuden der Maschinenwerkstatt wurden 74 Leuchten verschiedener Art auf LED-Beleuchtung umgerüstet.
2021	Harahan, LA, USA	VMC-Bereich – Modernisierung der Beleuchtung	Modernisierung der Beleuchtung im VMC-Bereich (neben dem 2019/2020 eingerichteten EDM-Raum).
2021	Harahan, LA, USA	Zentralanlage – Austausch von Frequenzumrichtern (VFD)	Austausch von 13 veralteten Frequenzumrichtern an Pumpen, Turmgebläsemotoren und Turmreinigungspumpen, da keine Ersatzteile mehr verfügbar waren. Zu den neuen Materialien gehören Anschlüsse von Siemens und elektrische Komponenten von Rocker.
2021	Harahan, LA, USA	Optimierung und Überwachung des Kompressorsystems	Es wurden Hardware und Software installiert, die die Energiekosten, Wartungskosten und Ausfallzeiten senken sowie eine Fernüberwachung und Alarmbenachrichtigung ermöglichen.
2022	Harahan, LA, USA	Managementsystem für die Wasseraufbereitung	Es wurde ein Online-Kühlwasseraufbereitungssystem installiert, das den Wasserverbrauch durch die Erhöhung der Konzentrationszyklen von drei auf fünf verringert.
2022	Hammond, LA, USA	Zentrale Kälteanlage	Die Kapazität der Kälteanlage wurde durch den Austausch der bestehenden, ausgefallenen Kältemaschinen 3 und 4 sowie durch die Installation einer neuen 800-Tonnen-Kältemaschine 3 gesteigert. Zum Anlagenoptimierungsprogramm gehört auch eine neue Kältemaschine.
2022	Hammond, LA, USA	Optimierung des Wassersystems	Aktualisierung des Optimierungsprogramms für das zentrale Kaltwassersystem.
2023	Schiphol, Niederlande	Solarenergie	Im Rahmen des Neubaus einer Anlage wurden Solarmodule gemäß dem BREEAM-Standard „Excellent“ installiert
2023	Melbourne, Australien	Solarenergie	Installierte Solarpaneelen
2023	Bangalore, Indien	Solarenergie	Installierte Solarpaneelen
2024	Hammond, LA, USA	Werk West – Modernisierung der Beleuchtung auf LED	Umstellung der Beleuchtung im Werk West auf LED-Leuchten – Phase 2.
2024	Harahan, LA, USA	Beleuchtungsmodernisierung in verschiedenen Gebäuden	In den Räumlichkeiten 5307 Toler-Lager, 301B Versand und 301D Lager wurde die Beleuchtung auf LED umgestellt.

Weitere Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs seit 2020:

- Schulung von Wartungsmitarbeitern zu Druckluft-, Stickstoff-, Argon- und Erdgasverbrauch, Abfall- und Leckerkennung
  - Vermeidet Abfall im gesamten Werk
- Schulung von Wartungsmitarbeitern in der Gebäudeautomatisierung und im Energiemanagementsystem
  - Stellt eine effektive Nutzung von Technologien zur Reduzierung des Verbrauchs in unseren Anlagen sicher
- Durchführung von präventiven Wartungsprogrammen und Inspektionen zur Unterstützung unserer Energieeinsparziele
- Durchführung von Prüfungen des Energie- und Wasserverbrauchs in unserer Anlage in Hammond, die 33 % unseres weltweiten Energieverbrauchs ausmacht
- Aktualisierung unseres operativen Prozesses für den Transport von Produkten zwischen unseren Anlagen in Harahan und Hammond
  - Erhöht unsere Auslastung in Prozent, um Treibhausgasemissionen zu reduzieren

Fortschrittsberichte und Bewertungen im Hinblick auf Kennzahlen sind fortlaufend und können der Datentabelle am Ende dieses Berichts entnommen werden.

Wasser

Wir haben uns verpflichtet, Prozesse und Verbesserungen zu finden, die unseren Wasserverbrauch senken. Unsere Produktionsstätten in Harahan und Hammond machen mehr als 90 % unseres weltweiten Wasserverbrauchs aus.

In diesen Anlagen werden mit geschlossenen Kühlsystemen bei Bedarf erhebliche Mengen des von uns verwendeten Wassers recycelt. Die regelmäßige vorbeugende Wartung der Systeme sorgt für minimale Leckagen und optimale Effizienz.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Verhinderung des Eindringens von Schadstoffen in Gewässer. Alle unsere Standorte weltweit haben ein Programm zur Vermeidung von Wasserverschmutzung eingeführt. Nur unser Werk in Hammond verlangt und hat ein Programm zur Vermeidung von Regenwasserverunreinigungen eingeführt. Es umfasst Betriebsverfahren und technische Kontrollen zur Verhinderung und Kontrolle der Einleitung von Schadstoffen in nahegelegene Gewässer, die durch Regenwasserabfluss entstehen können.

Lokale Verschmutzung

Jeder Intralox-Standort hat Programme zur Abfallentsorgung und Luftreinhaltung eingeführt. Alle Standorte verfügen außerdem über Standardverfahren für den Umgang mit ausgelaufenem Öl, und unser Standort in Hammond – der einzige, an dem dies relevant ist – hat darüber hinaus ein Programm zur Vermeidung und Bekämpfung von Verschüttungen eingeführt. Dieses umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Verschüttungen, Kontrollen zur Ableitung oder Entwässerung, Gegenmaßnahmen zur Rückgewinnung, Reaktion und Reinigung von Verschüttungen, Verfahren zur Entsorgung zurückgewonnener Materialien sowie Schulungen für die betroffenen Mitarbeiter.

Gefahrstoffe und Chemikalien

Gefahrstoffe und chemische Risiken sind angesichts der erheblichen Schäden, die sie für Mitarbeiter und die Umwelt verursachen können, ein wichtiger Schwerpunkt. Unser unternehmensweites Gefahrenkommunikationsprogramm (Hazard Communication Program, HCP) verlangt, dass mögliche Risiken durch ein Standard-Bewertungsverfahren bewertet und gesteuert werden, bevor neue Materialien oder Chemikalien verwendet werden können. Jeder Standort führt ein Chemikalieninventar und unterhält eine Datenbank mit Sicherheitsdatenblättern (SDS), die alle relevanten Informationen zu den eingesetzten Chemikalien enthalten. Chemikalien müssen ordnungsgemäß gekennzeichnet werden, und Mitarbeiter müssen in einer Reihe von Themen zur sicheren Verwendung potenziell gefährlicher Produkte und Chemikalien geschult werden. Das HCP erklärt zusätzlich die Anforderungen für die Lagerung und den Transport von gefährlichen Materialien und Chemikalien.







Treibhausgasemissionen

Die Messung unserer Treibhausgasemissionen ist ein grundlegender Schritt, um den ökologischen Fußabdruck von Intralox zu verstehen. Durch die Erfassung dieser Daten können wir ermitteln, wo in unseren Betriebsabläufen Emissionen entstehen, fundierte Prioritäten setzen und Entscheidungen treffen, die sowohl für das Unternehmen als auch für die Umwelt von Vorteil sind.

Methodik

Intralox erfasst Treibhausgasemissionen und berichtet darüber gemäß dem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Unser Inventar umfasst Scope 1 (direkte Emissionen aus Quellen, die sich im Eigentum oder unter der Kontrolle von Intralox befinden) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekauftem Strom, Dampf, Wärme oder Kälte). Wir berichten über Scope 2 sowohl nach der standortbezogenen als auch nach der marktbezogenen Methode, wie vom GHG Protocol gefordert.

Die organisatorischen Grenzen werden nach dem Ansatz der betrieblichen Kontrolle (Operational Control Approach) festgelegt. Das bedeutet, dass wir alle Anlagen einbeziehen, über die Intralox die betriebliche Kontrolle ausübt.

Das Geschäftsjahr 2024 (GJ2024) ist unser erstes Jahr der Erfassung von Treibhausgasdaten und dient als Referenzjahr.

Emissionsinventar

Die nachstehende Tabelle zeigt die Treibhausgasemissionen von Intralox der Kategorien Scope 1 und Scope 2 für die Jahre 2024 und 2025. Die Angaben sind in metrischen Tonnen CO_2-Äquivalent (tCO_2e) angegeben. Die Daten für die künftigen Prozesse der Berichtserstellung werden aktualisiert, sobald sie erhältlich sind.

Kategorie	GJ24	GJ25
Scope 1 – Direkte Emissionen	7.271	6.615
Scope 2 – Indirekte Emissionen (standortbasiert)	20.255	21.250
Scope 2 – Indirekte Emissionen (marktbasiert)	22.394	20.620
Summe Scope 1 + 2 (standortbasiert)	**27.526**	**27.865**
Summe Scope 1 + 2 (marktbasiert)	**29.665**	**27.235**

Hinweise:
- Alle Werte werden in Tonnen CO_2-Äquivalent (tCO_2e) angegeben.
- Die CO_2-Gesamtwerte schließen Emissionen aus Quellen ein, für die keine Aufschlüsselung nach einzelnen Treibhausgasen erhältlich ist (z. B. marktbasierte Scope-2-Emissionen).
- Das standortbezogene Verfahren berücksichtigt die im Netz durchschnittlichen Emissionsfaktoren; das marktbasierte Verfahren berücksichtigt vertragliche Instrumente wie RECs oder spezifische Faktoren des Anbieters.
- Die Inventaraufnahme wurde gemäß dem GHG Protocol Corporate Standard erstellt.

Scope-3-Emissionen

Die Scope-3-Emissionen schließen indirekte Emissionen ein, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette von Intralox entstehen, darunter eingekaufte Waren, Logistik sowie die Nutzung der verkauften Produkte. Im Jahr 2026 wird Intralox erstmals mit der Erfassung der Scope-3-Emissionen beginnen.

Interne Auswirkungen auf die Fertigung und den Betrieb

Better Plants Program: Better Project Awards

Das „Better Plants Program“ des US-Energieministeriums unterstützt Hersteller in den gesamten Vereinigten Staaten dabei, ihren Abfall und Energieverbrauch zu reduzieren. Jedes Jahr können die Teilnehmer kürzlich abgeschlossene Projekte einreichen, die das Engagement eines Unternehmens für die Reduzierung von Abfall und Energieverbrauch demonstrieren. In den letzten Jahren hat Intralox Auszeichnungen und Anerkennung für abgeschlossene Projekte erhalten, darunter ein Projekt zur Neugestaltung von Formen für 2023 und ein Projekt zur Neugestaltung von Mahlgut für 2024. Im ersten Fall haben wir Formen, die zu hohen Abfallmengen führten, so modifiziert, dass der Ausschuss um 60 % reduziert werden konnte. Im Rahmen des zweiten Projekts wurde verhindert, dass 272.155 kg (über 600.000 Pfund) Ausschuss zu einem Recyclingunternehmen gebracht werden mussten, indem die Materialien aus 24 Lagerhaltungseinheiten (SKUs) wiederverwendet wurden, um zu 100 % recycelte Teile herzustellen. Dadurch konnten die Kohlendioxidemissionen um 298 Tonnen reduziert werden.

Programm zur Abfallreduzierung

Wiederverwertung von Mahlgut

In den letzten 30 Jahren hat Intralox durch die Wiederverwendung von internem Schrott im Rahmen unseres Programms zur Wiederverwertung von Mahlgut daran gearbeitet, Abfall zu reduzieren. Seit wir im Jahr 2013 mit der Fortschrittskontrolle begonnen haben, hat dieser Prozess dazu beigetragen, über 9 Millionen kg (20 Millionen lb) Schrott von Recyclingstellen und potenziellen Deponien abzuleiten.

Beispielsweise sammeln wir Millionen Pfund an Abfall, der bei den Prozessen Spritzguss, Extrusion und Bandmontage anfällt. Der Abfall wird dann sortiert, zerkleinert und wieder in unsere Fertigungsprozesse eingeführt. Beim Spritzguss verwenden wir in der Regel bis zu 17 % Mahlgut in unseren modularen Kunststoffprodukten wieder. Bei der Extrusion verwenden wir bis zu 35 % in unseren ThermoDrive®-Förderbändern und 65 % in unseren ThermoDrive-Mitnehmern wieder. Obwohl die Prozentsätze je nach Anwendung, Materialchemie und Kundenanforderungen unter diesen Zielwerten liegen können, haben wir auch eine kleine Anzahl von Artikelnummern, die speziell ausgewählt und zugelassen sind, um bis zu 100 % Mahlgut zu verarbeiten, ohne die Festigkeit oder Haltbarkeit der Förderbänder zu beeinträchtigen.

Intralox testet alle Teile, die Regranulat enthalten, sorgfältig, um sicherzustellen, dass die Qualität oder Leistung der Teile nicht beeinträchtigt wird. Jedes Jahr schleifen und wiederverwenden wir 900.000–1,3 Mio. kg (2–3 Millionen Pfund) Schrott in unseren Spritzgussverfahren und 450.000 kg (1 Million Pfund) in unseren ThermoDrive-Extrusionsvorgängen. Wir sind unglaublich stolz auf diesen Prozess und hoffen, dass wir in diesem Bereich weiter wachsen werden.

„All Parts Are Sacred“-Initiative

Seit 2020 gilt bei Intralox eine globale Richtlinie für die Bandmontage, in der wir jedes Teil als wichtig behandeln. Basierend auf einer Empfehlung eines britischen Mitarbeiters haben wir eine Verfahrensänderung durchgeführt, um unnötigen Abfall zu vermeiden, der bei unserem Kommissionierungsprozess entsteht. Diese Änderung hat uns dabei geholfen, eine Praxis zu implementieren, bei der wir gute, nicht verwendete Teile zurück in den Bestand zurückführen, damit sie später in einem anderen Band verwendet werden können. Dadurch konnten wir verhindern, dass an unseren globalen Bandmontagestandorten Millionen von Teilen verschrottet werden.

Programm zur Entsorgung von Kunststoffabfällen

Um unseren Kunststoffschrott an allen Standorten weltweit zu verwalten und zu reduzieren, hat Intralox 2022 unser Programm zur Entsorgung von Kunststoffabfällen ins Leben gerufen. Dieses Programm arbeitet mit unseren regionalen Fertigungsteams zusammen, um Kunststoffabfälle in unseren Betrieben zu verwalten und zu reduzieren und sowohl Kosteneinsparungen als auch Nachhaltigkeitsvorteile zu erzielen. Wir befassen uns auch mit Dingen wie der Verbesserung der Sortierverfahren zur Steigerung der Recyclingfähigkeit, der Implementierung von Prozessen und Effizienzmaßnahmen sowie der Mitarbeiterschulung.

Weitere bemerkenswerte Initiativen zur Abfallreduzierung

Durch die Teilnahme am freiwilligen „Operation Clean Sweep“-Programm trägt Intralox dazu bei, zu verhindern, dass lose Kunststoffpellets die Einrichtung verlassen und in die Umwelt oder Gewässer gelangen. Als Teil des Programms können wir nicht nur Präventionsmaßnahmen verbessern, sondern auch die Arbeitssicherheit erhöhen und ein Netzwerk von Teilnehmern schaffen, um Best Practices auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen.
Das „Campus Waste Management Program“ ist eine weitere Recyclinginitiative, die darauf abzielt, in den meisten unserer weltweiten Standorte nicht-plastische Abfälle zu reduzieren. Zu den Höhepunkten zählen die Spende von Paletten an Dritte, das lokale Recycling von Wellpappe, die Kompostierung und das Recycling von Aluminiumdosen an einigen Standorten.



Globale Recyclingbemühungen im Jahr 2025

JÄHRLICHE RECYCLINGMENGE

7,199 Mio. Pfund

Kunststoffe stellten mengenmäßig den größten Anteil der recycelten Materialien dar.

Kunststoffe	6,2 Mio. Pfund	**86,1 %**
Wellpappe	397.000 Pfund	**5,5 %**
Metalle	602.000 Pfund	**8,4 %**







Abfallreduzierungsinitiativen in der Intralox-Produktion

						
PROZESS	Kunststoffpellets werden von unseren Harzlieferanten geliefert	Kunststoffpellets werden an Lagerorte transportiert	Kunststoffpellets werden zu Modulen und Zubehörteilen geformt	Die Teile werden weltweit transportiert und zu Bändern zusammengesetzt	Die zusammengebauten Bänder werden verpackt und an die Kunden verschickt	Abfälle werden von Dritten recycelt
CHANCE		Kleine Mengen loser Pellets können während des Förderprozesses verschüttet werden oder in Ecken und Spalten von Systemen und Säcken zurückbleiben.	Gereinigtes, wiederverwendbares Nebenprodukt aus dem Formprozess wird wieder in die Produktion zurückgeführt – je nach Chemie, Anwendungsanforderungen und Tests bis zu 17 % des Materials, um die Qualität sicherzustellen.	In einigen Fällen, werden Module zugeschnitten, um zu Bandmustern zu passen, wodurch Schrott entsteht. Dies können wir vermeiden, indem wir neue Größen formen, um unnötiges Zuschneiden zu minimieren und unseren Schrott zu reduzieren.	Die Verpackung hilft bei der Aufrechterhaltung der Qualität während des Transports, kann jedoch auch zu Materialverschwendung führen. Ineffiziente Paletten- und Containerverpackungen erhöhen auch den für den Versand genutzten Platz.	Schrott, der nicht zurückgewonnen und intern wiederverwendet werden kann, wird von einem externen Recyclingunternehmen recycelt (weltweit über 90 %).
INITIATIVEN		Lose Pellets sind und werden im Rahmen unseres Engagements für „Operation Clean Sweep“ gereinigt. Dieses Programm unterstützt Unternehmen dabei, auf einen Nullverlust von Kunststoffgranulat im Betrieb hinzuarbeiten.	Unsere Gussformoptimierungsinitiative analysiert Gussformkonstruktionen und Ausschussdaten, um Möglichkeiten zur Reduzierung von Nebenprodukten und Abfall zu identifizieren. Im Jahr 2024 wurde Intralox für diese Initiative mit einer Auszeichnung des Better Plants Program des U.S. Department of Energy gewürdigt.	Wir haben globale Initiativen gestartet, um den Ausschuss im gesamten Fertigungs- und Montageprozess zu minimieren, und optimieren diese Prozesse kontinuierlich weiter, um möglichst wenig Ausschuss zu verursachen und jedes Teil als wichtig zu behandeln.	Wir entwickeln maßgeschneiderte Verpackungen, um Abfall zu reduzieren und den Platz für unsere Bänder zu optimieren. Anfallende Abfälle werden als Polstermaterial wiederverwendet oder recycelt. Im Jahr 2024 haben wir mehr als 113 Tonnen Pappe recycelt.	Initiativen, die in früheren Phasen umgesetzt wurden, tragen dazu bei, die Anzahl der Materialien zu reduzieren, die an Dritthersteller-Recyclingunternehmen gesendet werden. Unsere internen Sortierverfahren maximieren die Recyclingfähigkeit von Materialien.

PRODUKTE UND INNOVATIONEN

Mit unseren innovativen Produkten konzentrieren wir uns darauf, den größten Kundennutzen im Ressourcenmanagement zu bieten. Unsere Philosophien der operativen Exzellenz und der kontinuierlichen Verbesserung bringen uns dazu, mit dem Status quo nie zufrieden zu sein.



Unser Engagement

Wir setzen uns dafür ein, die Umweltrisiken unserer Produkte zu verringern, indem wir es unseren Kunden ermöglichen, mit weniger mehr zu erreichen, die Produktivität zu steigern und Verschwendung zu vermeiden. Wir arbeiten daran, unseren Kunden mehr Optionen für nachhaltige Materialien zu bieten.

Verbesserung der Umweltauswirkungen unserer Produkte

Unsere innovativen Förderbandlösungen senken die Gesamtbetriebskosten für Kunden, zum Teil indem sie es ermöglichen, Ressourcen effizienter zu nutzen oder insgesamt weniger zu verbrauchen.

Zu den jüngsten, überzeugenden Fallstudien unserer Kunden gehören:

- Marie Sable reduzierte den Energieverbrauch ihrer Förderer um 40 %
- Die Anada-Gruppe reduzierte den Wasserverbrauch um 50 %
- Ein globaler Reifenhersteller reduzierte den Ausschuss von Reifenrohlingen um 70 %

Wir befinden uns zudem in der Anfangsphase der Prüfung, ob wir Materialien beziehen können, die mit Prozessen oder aus Materialien hergestellt wurden, die die Umwelt weniger belasten, wie z. B. Kunststoffe aus zurückgewonnenem Methan. Wir werden weiterhin die neuesten und besten Materialien anbieten, die dazu beitragen, die Lebensdauer und Leistung unserer Produkte zu verbessern.

Einige herausragende Materialien mit Umweltvorteilen sind:

- Polyketon (PK) erhöht die Haltbarkeit und Lebensdauer der Förderbänder aufgrund seiner Stabilität und hohen Toleranz gegenüber intensiven Anwendungen – insbesondere in Fleisch-, Geflügel- und Meeresfrüchteanwendungen. Ein seltenerer Bandwechsel bedeutet weniger Umweltbelastung.
- LMAR ist ein hochleistungsfähiges, biobasiertes Nylon, das auf Nachhaltigkeit hin entwickelt wurde, ohne dabei an Festigkeit oder Vielseitigkeit zu verlieren. LMAR wird aus bis zu etwa 70 % Rizinusbohnen gewonnen – einer erneuerbaren Ressource, die nicht mit der Nahrungsmittelkette konkurriert – und bietet einen der niedrigsten CO2-Fußabdrücke sowohl unter herkömmlichen als auch unter biobasierten Nylonmaterialien. Seine einzigartige Molekularstruktur bietet im Vergleich zu anderen Nylonarten eine außergewöhnliche mechanische Festigkeit, eine geringe Feuchtigkeitsaufnahme und eine hohe Chemikalienbeständigkeit.

Externe Auswirkungen

Nachhaltigkeit ist kein hinzugefügtes Merkmal der Intralox-Produkte, sondern ein grundlegender Bestandteil ihrer Funktionsweise. Unsere Förderbandlösungen sind so konzipiert, dass sie unseren Kunden helfen, den Durchsatz zu steigern, Lebensmittel- und Materialabfälle zu reduzieren, weniger Energie und Wasser zu verbrauchen sowie eine längere Betriebsdauer bei geringerem Wartungsaufwand zu erzielen. Diese Leistungsvorteile schlagen sich direkt in messbaren ökologischen und betrieblichen Vorteilen für die von uns bedienten Branchen nieder. Die im Folgenden hervorgehobenen Initiativen stehen für unser kontinuierliches Engagement, diese Wirkung noch weiter auszubauen, von der Konzeption unserer Produkte bis hin zu deren Entsorgung am Ende ihrer Lebensdauer.

Europäisches Recyclingprogramm für Kundenförderbänder

Im vierten Quartal 2025 startete Intralox in Europa ein kundenorientiertes Recyclingprogramm für Förderbänder. Dies stellt einen bedeutenden Schritt in unserem Engagement für die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und ein verantwortungsbewusstes Management von Produkten am Ende ihrer Lebensdauer dar.

Programmübersicht

In Zusammenarbeit mit PreZero in den Niederlanden bietet Intralox seinen europäischen Kunden nun die Möglichkeit, gebrauchte modulare Kunststoffförderbänder (MPB) zu recyceln, anstatt sie auf Deponien zu entsorgen. Geeignete Förderbänder werden abgeholt, von unseren Recyclingpartnern aufbereitet und das gereinigte Mahlgut wird wieder in die globale Lieferkette zurückgeführt. So wird sichergestellt, dass die in unseren Produkten enthaltenen Materialien ihren Wert weit über ihre Nutzungsdauer hinaus behalten.

Warum dieses Programm wichtig ist

Modulare Kunststoffförderbänder sind ein industrielles Massenprodukt, für das es bislang nur begrenzte Entsorgungsmöglichkeiten am Ende der Lebensdauer gab. Durch den Aufbau eines leicht zugänglichen Recyclingwegs geht Intralox direkt auf die Auswirkungen der Wertschöpfungskette im Rahmen von Scope 3 ein und übernimmt dabei nicht nur Verantwortung dafür, wie unsere Produkte hergestellt werden, sondern auch dafür, was nach der Nutzung mit ihnen geschieht. Das Programm unterstützt zudem Kunden dabei, ihre eigenen Nachhaltigkeitsverpflichtungen zu erfüllen, und trägt so dazu bei, den gesamten materiellen Fußabdruck unserer Branche zu verringern.

Vorausschauen

Dieses Programm, das zunächst in Europa eingeführt wurde, dient als Grundlage für eine künftige Ausweitung. Mit zunehmender Beteiligung ist Intralox bestrebt, Möglichkeiten zur Erweiterung der geografischen Reichweite des Programms sowie des Spektrums der zulässigen Förderbandmaterialien zu prüfen und damit unser Ziel voranzutreiben, über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg nachhaltigen Mehrwert zu schaffen.



Life Cycle Engineering

Im Jahr 2024 haben wir eine Schulungsreihe für unsere Ingenieure im Bereich der Entwicklung neuer Produkte mit dem Titel „Life Cycle Engineering" gestartet. Ziel ist es, unsere Engineering-Teams für die Auswirkungen von Konstruktionsentscheidungen über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte hinweg zu sensibilisieren. Durch diese Initiative versetzen wir unsere Ingenieure in die Lage, Materialien auszuwählen, die Haltbarkeit und Leistung erhöhen, die Recyclingfähigkeit verbessern, Zykluszeiten verkürzen, die Gesamteffizienz optimieren und den Ressourceneinsatz über die gesamte Lebensdauer eines Produkts minimieren.

WENIGER WASSERVERBRAUCH = WENIGER INTENSIVE BETRIEBSABLÄUFE

GERINGERER ENERGIEVERBRAUCH = GERINGERE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

WENIGER ABFALL = GERINGERER CO_2-FUSSABDRUCK

LÄNGERE BANDLEBENSDAUER = GERINGERER CO_2-FUSSABDRUCK

WENIGER CHEMIKALIEN ZUR REINIGUNG = WENIGER VERSCHMUTZUNG

Kundengesundheit und -sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden hat für unser Unternehmen oberste Priorität. Wir haben uns dazu verpflichtet, unseren Kunden einen außergewöhnlichen Wert zu bieten. Dazu gehört auch das Angebot sicherer Produkte, die keinen Schaden verursachen.

Wir stellen unseren Kunden detaillierte Informationen zu den Eigenschaften und der Sicherheit unserer Produkte zur Verfügung. Darüber hinaus informieren wir Sie zeitnah über etwaige Sicherheitsbedenken, sobald diese erkannt werden. Intralox ergreift weltweit die folgenden Maßnahmen:

- Bereitstellung von Konstruktions- und Installationshandbüchern für den Kunden
- Bewerten aller neuen Materialien sowie Führen einer Datenbank zur Bereitstellung eines Sicherheitsdatenblatts bei Bedarf
- Aufrechterhalten und Praktizieren eines detaillierten Produktrückrufprozesses und -verfahrens zur umgehenden Identifizierung unsicherer Produkte, deren Außerbetriebnahme sowie zur Benachrichtigung der Kunden
- Sammeln von Feedback zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen durch einen formellen, schriftlichen Prozess, damit Bedenken schnell bearbeitet werden können
- Enge Zusammenarbeit mit allen Kunden, um Risiken zu bewerten, zu dokumentieren und zu mindern, bevor neue Betriebsabläufe gestartet oder bestehende geändert werden
- Regelmäßige Gesundheitsprüfungen unserer Produkte, um sicherzustellen, dass sie optimal funktionieren

Darüber hinaus bieten wir Produkte an, die zur Verbesserung der Sicherheit unserer Mitarbeiter bei unseren Kunden beitragen sollen, wie z. B.:

- Intralox PeopleVeyor™: rutschfeste Bänder mit erhöhten Rippen und gelben Sicherheitskanten, einer Oberfläche, die Verunreinigungen sofort aufnimmt, sowie verbesserter Ergonomie
  - Ein Automobilhersteller machte es überflüssig, dass Mitarbeiter sich beugen, strecken oder durch 34 Workstations gehen mussten.
- Intralox Serie 4500 Flush Grid Bänder + Automated Guided Vehicles (AGVs): Leichte Förderbänder übertragen Produkte nahtlos vom Ladebereich auf AGVs.
  - Michelin Reifen reduzierte Lärm und schweres Heben für Mitarbeiter bei gleichzeitiger Verdopplung der Leistung.
- Intralox DARB Sorter S400: Verwendet keine externen beweglichen Teile und ist leiser als alternative Technologien
  - Candia verbesserte die Bedienersicherheit und beseitigte gleichzeitig Staus und Linienstopps.

Blickpunkt Produkt

Verringerung der Umweltbelastung und der Betriebskosten

Das italienische Werk von Michelin hat in Zusammenarbeit mit dem Systemintegrator Giordano und Intralox seine Reifenhandhabungsprozesse modernisiert, indem es kraftstoffbetriebene Gabelstapler durch ein automatisiertes Fördersystem mit Intralox-Förderbändern der Serie 4400 „Transverse Roller Top“ (TRT) und fahrerlosen Transportfahrzeugen (AGVs) ersetzt hat. Durch diese Lösung wurde der Kraftstoffverbrauch vollständig eliminiert, die Personalkosten um 75 % gesenkt und der CO_2-Fußabdruck von Michelin erheblich verringert. Die AGVs sind seit fast zwei Jahren störungsfrei in der Anlage im Einsatz.



Blickpunkt Produkt

Auch nach 10 Jahren Betrieb hält unser Hydrolox-Wasserzulaufsieb weiterhin, was es verspricht.



Ziel des Kunden

SSE mit Hauptsitz in Perth, Schottland, ist der zweitgrößte Energieversorger im Vereinigten Königreich und zugleich ein führender Energieversorger in Irland. Das Angebot des Unternehmens umfasst die Stromerzeugung aus Wasserkraft, thermischer Energie und Windkraft.

Um Fische und Schwemmgut an seinem Kraftwerk am Beannachran-Damm (an der Ausgleichswassererzeugungsanlage) abzuleiten, setzte SSE bislang einen herkömmlichen Bandrechen ein, der zahlreiche Probleme verursachte. Der Rechen erforderte aufgrund der Störanfälligkeit der Rechenplatten, der Motor-/Getriebebaugruppe und des Antriebskettensystems sowie des ineffektiven Rechenreinigungssystems häufige Reparaturen und Wartungsarbeiten.

Die Reparaturmaßnahmen waren aufwendig und erforderten häufig eine Kombination aus Kränen, Tauchern, geplanten Betriebsunterbrechungen, der Koordination von Genehmigungen und zusätzlichem Personal. Dies verursachte für SSE nicht nur erhebliche Kosten, sondern führte auch zu Einnahmeausfällen, da während der Durchführung dieser Maßnahmen kein Strom erzeugt werden konnte.

Hydrolox-Lösung

Im Dezember 2012 ersetzte SSE den Bandrechen durch ein Hydrolox Flush Grid der Serie 6000. Das Sieb, das mit 4 Zoll (100 mm) breiten Schmutzabführleisten ausgestattet war, weist Abmessungen von 7,5 Fuß x 32,8 Fuß (2,3 m x 10 m) auf und hat Maschenöffnungen von 0,28 Zoll x 0,24 Zoll (7 mm x 6 mm). SSE entschied sich für die Hydrolox-Lösung aufgrund der konstruktiven Vorteile, darunter ein verbesserter Fischschutz und eine verbesserte Fischabwehr, geringerer Wartungsaufwand sowie reduzierte Ausfallzeiten.

Ergebnisse

In den mehr als zehn Jahren seit der Installation hat das Hydrolox-Wasserzulaufsieb sein Versprechen erfüllt. Bei SSE kam es zu keinerlei Betriebsausfällen, unerwarteten Wartungsarbeiten oder sonstigen Problemen mehr, sodass die Wasserturbine rund um die Uhr in Betrieb bleiben konnte und eine sichere Stromversorgung gewährleistet war.

Die größere Filterfläche des Siebs hat den Fischschutz verbessert und die Annäherungsgeschwindigkeit um ein Drittel verringert (von 0,3 m/s auf 0,2 m/s), während das Reinigungssystem die Entfernung von Ablagerungen und die betriebliche Flexibilität verbessert hat. Die Ingenieure von SSE arbeiten weiterhin mit dem Hydrolox-Team an anderen SSE-Standorten zusammen.

Keine MINUTEN UNERWARTETE AUSFALLZEIT

INTRALOX CSR-KPIs UND -DATEN

Die in dieser Tabelle aufgeführten Informationen gelten für alle Mitarbeiter und Standorte weltweit, es sei denn, es wird in der Tabelle oder in den Endnoten ausdrücklich anders angegeben.

THEMA	GJ 2023	GJ 2024	GJ 2025
ARBEITSPLATZ-KPIs			
Arbeitskräfte			
Gesamtzahl der weltweit Beschäftigten	3.876	3.947	4.011
USA	2.830	2.832	2.894
Außerhalb der USA	1.046	1.115	1.117
Neue Mitarbeiter	457	413	366
Bindungsrate	88 %	90 %	91 %
Mitarbeiter nach Beschäftigungsdauer			
0–5 Jahre	55 %	52 %	53 %
5–10 Jahre	20 %	21 %	21 %
10–15 Jahre	8 %	10 %	10 %
mehr als 15 Jahre	17 %	17 %	15 %
Vielfalt			
Anteil der Beschäftigten aus Minderheitengruppen und/oder schutzbedürftigen Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtorganisation	60 %	60 %	59 %
Anteil der Beschäftigten aus Minderheitengruppen und/oder schutzbedürftigen Beschäftigten in leitenden Führungspositionen (ohne Mitglieder des Vorstands)	44 %	42 %	37 %
Anteil der beschäftigten Frauen an der Gesamtbelegschaft der Organisation	32 %	31 %	30 %
Anteil der Frauen in der obersten Führungsebene	24 %	27 %	28 %
Anteil der Frauen im Vorstand der Organisation	0 %	0 %	0 %
Sozialer Dialog			
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die durch formale Tarifverträge über Arbeitsbedingungen abgedeckt sind	3 %	3 %	4 %
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die von offiziell gewählten Arbeitnehmervertretern vertreten werden	11 %	11 %	10 %
Mitarbeiterstimmen und -zufriedenheit			
Anzahl der Mitarbeiter, die an der jährlichen Management Assessment Survey teilnehmen	3.010	2.917	3.689
Anteil der Mitarbeiter, die das Gefühl haben, in einer sicheren Arbeitsumgebung zu arbeiten.	98 %	99 %	99 %
Anteil der Mitarbeiter, die das Gefühl haben, dass ihr Vorgesetzter sie mit Respekt behandelt	99 %	98 %	98 %
Anteil der Mitarbeiter, die sich wohl fühlen, ehrliches Feedback an das Management zu geben	97 %	97 %	97 %
Anteil der Mitarbeiter, die das Gefühl haben, dass ihr Vorgesetzter ihnen dabei hilft, sich weiterzubilden, zu wachsen und erfolgreich zu sein.	95 %	94 %	95 %
Vergütung und Sozialleistungen			
Ausgleich			

THEMA	GJ 2023	GJ 2024	GJ 2025
Globale Gehaltsabrechnung/-Löhne gesamt	379.111.832$	384.329.556$	419.508.557$
Durchschnittlicher Stundenlohn	49,33$	49,07$	53,04$
Anteil der Mitarbeiter, die für zusätzliche oder atypische Arbeitsstunden vergütet wurden	100 %	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter, die am leistungsbasierten Bonusprogramm des Unternehmens teilnehmen	100 %	100 %	100 %
Durchschnittliche angepasste Gehaltslücke	22 %	19 %	18 %
Vorteile			
Gesamtbetrag der Leistungen, die den Mitarbeitern gewährt werden	41.851.537 $	48.372.594$	44.398.890$
Anteil der Mitarbeiter, die durch eine von der Firma bereitgestellte Krankenversicherung abgesichert sind	100 %	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter, die zusätzliche Urlaubstage über die standardmäßigen Urlaubstage hinaus erhalten	100 %	100 %	100 %
KPIs für Karriereentwicklung und -management			
Karriereförderung			
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die zweimal jährlich Leistungs- und Entwicklungsgespräche erhalten hat	100 %	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter an allen Standorten mit einem individuellen Entwicklungs- und Karriereplan	100 %	100 %	100 %
Anzahl der internen Stellenbesetzungen – nur USA	236	201	226
Anzahl der internen Stellenbesetzungen – Weltweit	16	44	30
Schulungen			
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, der eine berufs- oder kompetenzbezogene Schulung erhalten hat	100 %	100 %	100 %
Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter	6,5	7,8	7,5
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, der eine Schulung zur Vermeidung von Diskriminierung erhalten hat	85 %	100 %	77 %
GESUNDHEITS- und SICHERHEITS-KPIs			
Verletzung			
Häufigkeitsrate für „Days Away and Restricted Time“ (DART) – (Gesamtzahl der DART-Vorfälle) × 200.000/Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden	1,2	1,7	1,0
Gesamtfallhäufigkeit (TCIR) – (Gesamtzahl der Fälle, die über Erste-Hilfe-Einsätze hinausgehen) × 200.000/Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden	1,8	2,2	1,3
Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden (2023 und 2024 – Stunden und Tarife nur für die USA)	4.202.599*	4.414.263*	6.805.266
Anzahl der Tage, die aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten verloren gehen	276	192	335
Anzahl der Arbeitsunfälle	41	52	42

THEMA	GJ 2023	GJ 2024	GJ 2025
Sicherheit & Schulung			
Anteil aller operativen Standorte, für die eine Gefährdungsbeurteilung zu Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten durchgeführt wurde	100 %	100 %	100 %
Durchschnittliche Anzahl an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen pro Mitarbeiter weltweit	8	8	8
Anzahl der Stunden Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, die weltweit angeboten werden	26.000	27.000	27800
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die in formellen gemeinsamen Ausschüssen von Management und Beschäftigten für Gesundheit und Sicherheit vertreten ist	14 %	14 %	14 %
Anteil der Standorte, die ein Tier-I-Auditprogramm implementieren	Neu für das Jahr 2025	Neu für das Jahr 2025	100 %
Anzahl der an allen Standorten durchgeführten (kombinierten) Tier-I-Audits	Neu für das Jahr 2025	Neu für das Jahr 2025	233
Anteil der Standorte, die ein Tier-II-Auditprogramm implementieren	100 %	100 %	100 %
Anzahl der an allen Standorten durchgeführten (kombinierten) Tier-II-Audits	31	35	63
ETHIK-KPIs			
Korruption			
Anzahl bestätigter Korruptionsvorfälle	0	0	0
Anteil der relevanten Mitarbeiter, die eine Sensibilisierungsschulung erhalten, um Bestechung und Korruption zu verhindern	100 %	100 %	100 %
Anteil der operativen Standorte, die von einer Korruptionsrisikobewertung abgedeckt werden	100 %	100 %	100 %
Wettbewerb			
Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten	0	0	0
Anteil der relevanten Beschäftigten, die eine Sensibilisierungsschulung zur Vermeidung wettbewerbswidriger Praktiken erhalten haben	100 %	100 %	100 %
Anteil der operativen Standorte, die durch eine Risikobewertung zu wettbewerbswidrigem Verhalten abgedeckt sind	100 %	100 %	100 %
Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel			
Anzahl der gemeldeten Vorfälle an Kinderarbeit und Zwangsarbeit	0	0	0
Whistleblower-Berichterstattung			
Anzahl der gemäß der Intralox-Whistleblower-Richtlinie und -Verfahren gemeldeten Vorfälle	0	0	0
Diskriminierung und Belästigung			
Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung oder Belästigung	0	0	0
Vertraulichkeit von Informationen			
Anteil der Mitarbeiter, die eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben, um unbefugten Zugriff auf die Offenlegung von Unternehmensinformationen, einschließlich Dritt-Daten, zu verhindern	100 %	100 %	100 %

THEMA	GJ 2023	GJ 2024	GJ 2025
Schulungen			
Anteil der Mitarbeiter, die an Schulungen zum Thema Informationssicherheitsbewusstsein teilgenommen haben	100 %	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter, die einen Phishing-Test absolviert haben	100 %	100 %	100 %
Informationssicherheitsvorfälle			
Anzahl bestätigter Vorfälle im Bereich Informationssicherheit	51	37	30
KPIs für NACHHALTIGE BESCHAFFUNG			
Anteil der Lieferanten, die dem Verhaltenskodex für Lieferanten von Intralox zugestimmt haben	14 %	100 %	100 %
Anteil der Gesamtausgaben von Lieferanten, die dem Verhaltenskodex für Lieferanten von Intralox zugestimmt haben	67 %	100 %	100 %
Anteil der Lieferanten, die von der Risikobewertung abgedeckt werden	k. A.	100 %	100 %
UMWELTKENNZAHLEN			
Compliance			
Hinweise zu Umweltverstößen	0	0	0
Strafen pro Geschäftsjahr	0$	0$	0$
Anteil aller Standorte, für die eine Bewertung des Umweltrisikos durchgeführt wurde	100 %	100 %	100 %
Energie			
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	k. A.	105.276	97.407
Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien (GJ)	k. A.	3.539	6.539
Anteil des Gesamtenergieverbrauchs, der aus erneuerbaren Ressourcen stammt	k. A.	1 %	2 %
Intensität des Energieverbrauchs (kWh für ein Kilogramm fertiges Produkt)*	4,41	4,02	4,13
Anzahl der Technologie- oder Geräte-Upgrades zur Senkung des Energieverbrauchs	3	0	0
Insgesamt eingesparte Energie (kWh)	k. A.	k. A.	k. A.
Treibhausgasemissionen			
Scope-1-Treibhausgasemissionen (metrische Tonnen CO_2e)	k. A.	7.271	6.615
Scope-2-Treibhausgasemissionen (metrische Tonnen CO_2e)	k. A.	20.255	21.158
Chemikalienschäden			
Gesamtzahl der meldepflichtigen Chemikalienaustritte	0	0	0
Abfallerzeugung			
Abfallmenge, die von der Deponierung ferngehalten wurde (zurückgewonnener Abfall) (Pfund)	7,2M	8,24M	11M
Weltweit extern recycelte Kunststoffe (Pfund)	5,2M	5,38M	6,2M
Intern recycelte Kunststoffe (Mahlgut)	2M	2,3M	2,8M
Recycelte Wellpappe (Pfund)	k. A.	378k	397k
Recyceltes Metall (Pfund)	k. A.	303k	602k

THEMA	GJ 2023	GJ 2024	GJ 2025
Recyceltes Holz (Pfund)	k. A.	183k	29k
Gesamtmenge an nicht gefährlichen Abfällen (Tonnen)	1.080,36	601,52	1742
Gefährlicher Abfall gesamt (Tonnen)	0,8	0,8	0,8
Anteil der von der Deponierung ferngehaltenen Gesamtmenge an Abfällen	75 %	86 %	76 %
Recycling			
Anzahl der Einrichtungen, die Kunststoffabfälle extern recyceln (Dritte)	100 %	100 %	100 %
Gewicht der verwendeten recycelten Materialien (Mahlgut) in Pfund	1.5M	2.8M	2.8M
Ende der Produktlebensdauer			
Anteil der neuen Produktingenieure, die in der Lebenszyklusentwicklung geschult wurden und wissen, wie sich Konstruktionsentscheidungen auf die Nachhaltigkeit eines Produkts auswirken	k. A.	33 %	100 %
Bänder, die im Rahmen eines vom Unternehmen organisierten Programms recycelt wurden (Pfund)	61.314	6.900	500
Luftverschmutzung			
Gesamtgewicht der Luftverschmutzung (T)	0	0	0
KPIs ZU KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT			
Anzahl der Produktrückrufe im Zusammenhang mit der Sicherheit	0	0	0
Anzahl der Kundensicherheitsvorfälle im Zusammenhang mit Produkten	0	0	0

**Harahan und Hammond machen den Großteil unseres weltweiten Energieverbrauchs aus. Die Energieintensität wird nur an diesen beiden Standorten gemessen, da sie weltweit die einzigen Standorte sind, an denen unsere Teile vollständig hergestellt werden.*

**Intralox entwickelt derzeit einen standardisierten Ansatz zur Messung und Berichterstattung über Energieeinsparungen durch Effizienzmaßnahmen. Wir gehen davon aus, mit der Berichterstattung über diese Kennzahl zu beginnen, sobald eine einheitliche Basismethodik etabliert ist.*