

Bericht zur sozialen Verantwortung des Unternehmens 2024





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
19	Ökologische Verantwortung
26	Produkte und Innovation
31	Intralox CSR-KPIs und -Daten

EINE NACHRICHT UNSERES CEO

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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Jay Lapeyre".

Jay Lapeyre

INFORMATIONEN ZU INTRALOX

Intralox ist der führende Anbieter von Transportlösungen 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 fünf 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: Menschen und Wohlstand, vorbildliche Ethik, Umweltverantwortung sowie Produkte und Innovation.

Wir sind besonders stolz darauf, neue Meilensteine in unserer Umwelleistung zu präsentieren, darunter unsere erste umfassende Treibhausgasinventur für die Emissionen von Scope 1 und Scope 2, die erweiterte Beteiligung am Better Plants Program des US-Energieministeriums und die anhaltenden Fortschritte bei der Abfallreduzierung und der Zirkularität, wie beispielsweise unsere europäische Partnerschaft mit PreZero im Bereich Bandrecycling. Diese Ergebnisse sind ein wichtiger Schritt auf unserem Weg, unseren ökologischen Fußabdruck besser zu verstehen und zu reduzieren und gleichzeitig unsere Kunden beim Erreichen ihrer Ziele zu unterstützen.

Unsere Geschäftsphilosophie

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.

GESCHÄFTSPHILOSOPHIE VON LAITRAM

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.

KUNDEN/GEWINNE

Wir bieten unseren Kunden konkurrenzfähigste Mehrwerte und ermöglichen hierbei Gewinne zu erzielen, die zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen erforderlich sind.

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 und fordern uns gegenseitig heraus, objektiv zu denken und mit besseren Ideen kontinuierlichen Fortschritt für unser Unternehmen zu erreichen.

TEAMARBEIT

Wir arbeiten als Team. 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 unermüdlich daran, bestmöglich aufgestellt zu sein. Wir sind Vorbilder für einander. Wir sind stolz auf unsere Arbeit, die wir gerne machen. Wir haben Spaß an der Arbeit. Gegebenenfalls stellen wir kurzfristig unsere persönlichen Interessen zugunsten unserer langfristigen Interessen zurück.

EIGENVERANTWORTLICHKEIT/GLAUBWÜRDIGKEIT

Wir arbeiten alle eigenverantwortlich. Wir sind für unsere eigene Glaubwürdigkeit verantwortlich. Gegenseitiges Vertrauen ist die Grundlage für unseren anhaltenden Erfolg. Eigenverantwortlich arbeitende Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital.

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.

The logo for Laitram, featuring the word "Laitram" in a bold, blue, sans-serif font with a registered trademark symbol (®) to the upper right.



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
- uns für Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu engagieren, von diesen zu lernen, sie zu respektieren und zu

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.

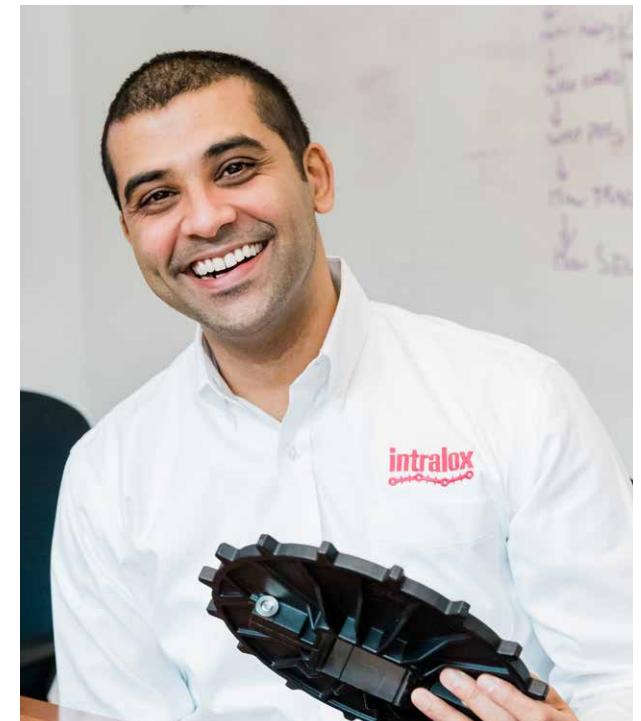
Wir unterstützen außerdem die Menschenrechte und handeln mit höchster Integrität sowie in Verbundenheit mit Ehrlichkeit, Fairness, Vertrauen und Respekt. Wir beziehen Überlegungen zu Investitionen in die Gemeinschaft in unsere Entscheidungen und Geschäftspraktiken ein, unterstützen den Aufbau lokaler 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“-Programm 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 Produktionstechniker 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

- Pilotprojekt eines neuen Recyclingpartners für die USA
- Kunststoffschrott-Programm: fortlaufender Fokus auf Möglichkeiten zur Abfallreduzierung in der Fertigung und im Betrieb

- Ausführen von Energieaudits, um Möglichkeiten zur Reduzierung des Energieverbrauchs zu identifizieren

Messung unserer Wirkung

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

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.

Darüber hinaus haben wir verpflichtende Schulungsmodulare für Mitarbeiter in Nord- und Südamerika und Europa zu den Themen Antikorruption, Zwangsarbeit, Whistleblower-Schutz, Vertraulichkeit, Wettbewerbsrecht und Professionalität entwickelt und implementiert, wobei der Rollout in der Region Asien/Pazifik im ersten Halbjahr 2025 abgeschlossen wurde. Unsere CSR- und Procurement-Teams arbeiten zusammen, um Lieferanten mit hohem Risiko zu identifizieren, die zusätzliche Due-Diligence-Prüfungen in Verbindung mit externen Compliance-Themen benötigen. Wir haben die Rolle des Global Trade Compliance Managers

innerhalb des Unternehmens etabliert, der dazu beitragen wird, unsere Sorgfaltspflichten in diesem Bereich zu stärken.

Im Jahr 2024 hat die Abteilung Legal and Risk Support ein externes Compliance-Team gegründet, das sich ausschließlich auf Initiativen konzentriert, die verbessern, wie Intralox mit den globalen Vorschriften, die für unser Unternehmen gelten, Schritt hält und diese effizient einhält. (Separat verwaltet die Abteilung für Menschen und Kultur sowohl die interne als auch die externe Sicherheit und die Einhaltung der Arbeitsgesetze.) Eine der ersten Initiativen des externen Compliance-Teams bestand darin, ein Rechtsregister zu erstellen, das alle globalen Vorschriften für direkten Kontakt mit Lebensmitteln abdeckt, die für unsere Produkte gelten, damit jeder erkennen kann, welche Vorschriften für welche Produkte gelten.



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 2024 gehören:

- Einrichtung von Sicherheitsabläufen rund um die Uhr, um eine schnellere Reaktion auf potenzielle Bedrohungen zu ermöglichen und so die Wahrscheinlichkeit eines erheblichen Verstoßes oder eines geschäftsbeeinträchtigenden Ereignisses zu verringern

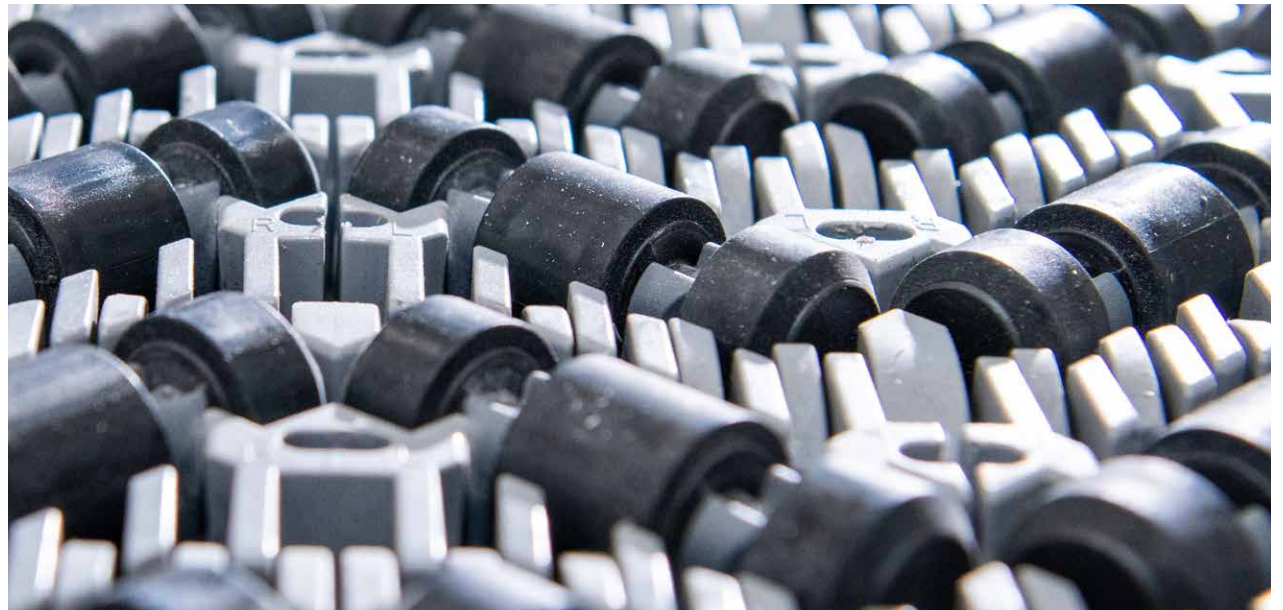
- Implementierung neuer, branchenführender Systeme zur Erkennung und Reaktion auf Bedrohungen, um unsere Fähigkeit zu verbessern, potenzielle Vorfälle zu erkennen und schnell darauf zu reagieren
- Ein neues E-Mail-Sicherheitssystem, das künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen nutzt, um uns besser vor hoch entwickelten E-Mail-Bedrohungen zu schützen
- Abschluss einer unternehmensweiten Einführung von Datenklassifizierungsmaßnahmen und Schulungen zur Verbesserung unserer Fähigkeit, sensible Daten zu schützen
- Verbesserung unseres Programms zur Sensibilisierung für Informationssicherheit, um die Fähigkeit unserer Mitarbeiter zu verbessern, verdächtige E-Mails und Aktivitäten zu erkennen
- Sicherheitsbewertungen unserer Umgebung durch Dritte, um Risiken zu identifizieren und zu priorisieren

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

Im Jahr 2024 haben wir eine umfassende Risikobewertung der Lieferkette durchgeführt, die sich auf rechtliche und Compliance-Risiken in unserem globalen Lieferantenstamm konzentrierte.

Zu den wichtigsten Aktivitäten gehören:

- 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

Wir sind auf dem besten Weg, bis Ende 2025 die Einhaltung unseres Verhaltenskodex durch unsere Lieferanten zu 100 % zu erreichen. 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

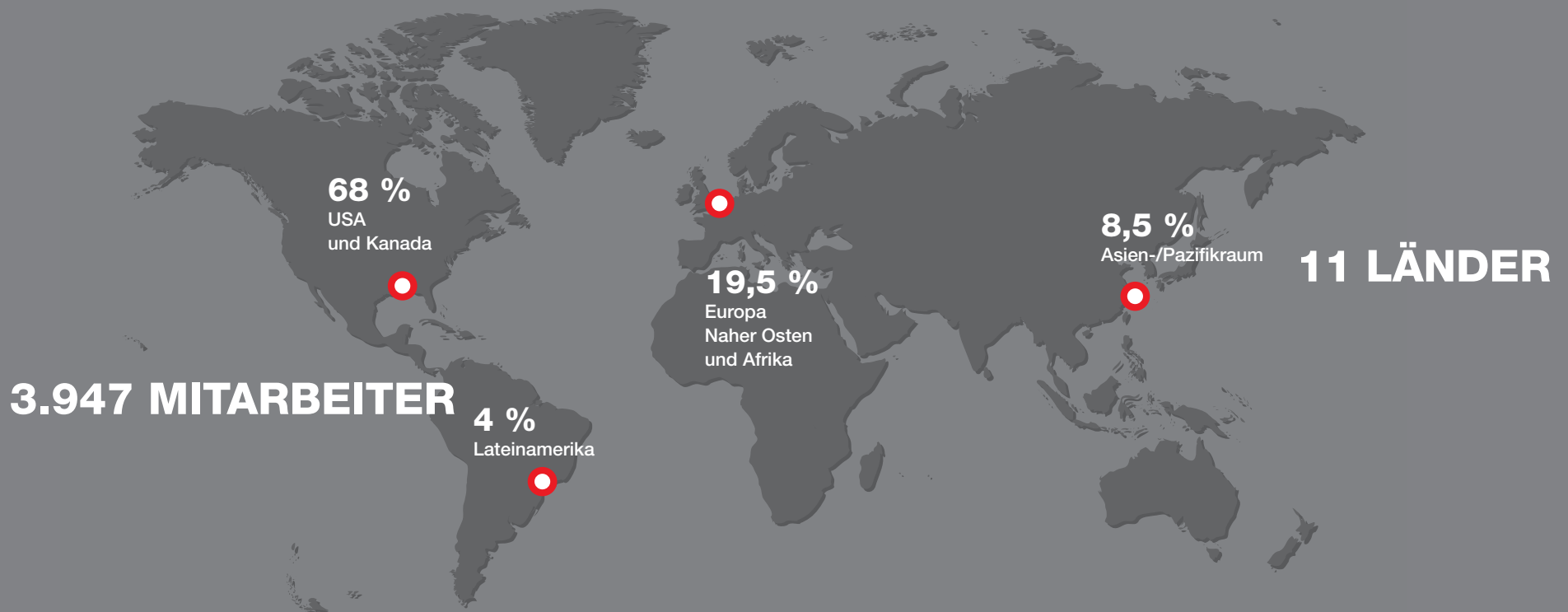
Schwerpunkt im Zuge des Wachstums unseres Unternehmens. Unsere Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle dabei, dass wir unserer Unternehmensphilosophie treu bleiben. Wir unterstützen sie, indem wir sicherstellen, dass sie über die für ihren Erfolg erforderlichen Werkzeuge und Ressourcen verfügen, indem wir Schulungen und Weiterbildungen anbieten und eine transparente, wechselseitige Kommunikation mit neuen und bestehenden Mitarbeitern etablieren.

Über unsere Belegschaft

Unsere Belegschaft von 3.947 Mitarbeitern ist 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 beschäftigt sind und 4 % in Lateinamerika. 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.



Strategische Personalgewinnung

Wir entwickeln unsere Initiativen für Personalbeschaffung und Talentmanagement, um talentierte, motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und gleichzeitig unsere geschätzten, selbstverwalteten Mitarbeiter zu halten. Im Jahr 2024 besetzten interne Mitarbeiter 44 % unserer offenen Stellen und erhöhten damit unsere Mitarbeiterzahl weltweit um nur 71. 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 Rekrutierungsgebühren.

Wir möchten mehr ehemalige oder reservistische Militärangehörige auf unsere offenen Stellen aufmerksam machen, indem wir mit NextOp, einer gemeinnützigen Organisation, die Beschäftigung für Veteranen vermittelt, zusammenarbeiten. Wir erkunden derzeit potenzielle Möglichkeiten innerhalb der neurodivergenten Gemeinschaft.

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

Karriereentwicklung und -management

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:

- Vorgesetztschulung
- 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
- Managemententwicklung
- Schulung von Produktionsfähigkeiten und Sicherheitsschulungen
- 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 2024 haben wir über 120.000 US-Dollar zur Unterstützung im Bildungsbereich beigetragen.

Mitarbeiterstimme und Kommunikation

Wir nehmen die kontinuierliche Verbesserung bei Intralox sehr ernst. Es ist das Herzstück dessen, was uns als Unternehmen antreibt. Im Jahr 2024 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.

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 Vollzeitmitarbeiter von Intralox sind berechtigt, am Incentive-Programm teilzunehmen, das Einzelpersonen basierend auf der individuellen und unternehmensweiten Leistung belohnt.

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



Kurz- und langfristige Erwerbsunfähigkeitsleistungen



Health & Wellness Center (bestimmte Standorte)



Bezahlte Freistellung



Leistungen bei Kinderwunsch



Fitness- und Ernährungszentrum (bestimmte Standorte)



401(k)-Plan



Psychische Gesundheitsberater vor Ort



Empfehlungsprämienprogramm



Mutterschafts- und Elternurlaub



Mitarbeiterunterstützungsprogramm



Spendenabgleichsprogramm für wohltätige Zwecke



Beurlaubung bei Trauerfall



Rückzahlung von Studiengebühren



Freistellung bei Jurypflicht



Flexible Ausgabenkonten



Medizinische, zahnärztliche, Lebens- und Langzeitpflegeversicherung

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.

Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2

In diesem Jahr haben wir unsere erste Treibhausgasbilanz für Scope-1- und Scope-2-Quellen erstellt – ein spannender Meilenstein auf unserem Weg zur Nachhaltigkeit. Mit dieser neuen Benchmark können wir beginnen, potenzielle Reduktionsziele zu bewerten und die effektivsten Wege zur Verringerung unseres operativen Fußabdrucks zu identifizieren. Um diese Bemühungen zu unterstützen, haben wir ein Energieaudit gestartet, um Möglichkeiten zur Dekarbonisierung und Effizienzsteigerung in unseren

Anlagen zu ermitteln. Unser nächster Schritt besteht darin, unsere Rechnungslegung auf die Scope-3-Emissionen auszuweiten und 2026 mit 2025-Daten eine erste Bestandsaufnahme zu beginnen.

- Die Gesamtemissionen für das Jahr 2024 betragen etwa 28.785 Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e).
 - Scope 1 (direkte Emissionen): ~8.862 Tonnen CO₂e
 - Scope 2 (erworbene Energie): ~19.923 Tonnen CO₂e

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 Team bei der Festlegung ehrgeiziger Effizienz- und Reduktionsziele, der Entwicklung von Energiemanagementplänen sowie der Bestimmung und Verfolgung von Schlüsselindikatoren zur Bewertung unseres jährlichen Fortschritts unterstützt.



Seit 2020 haben wir weltweit mehrere Energieeffizienzprojekte umgesetzt



Upgradetyp	Jahr	Standort	Details
Kompressoren	2021	Harahan, LA, USA	Optimierung des Luftkompressors und Überwachungssystems durch Installation der Software ManageAir, einem zentralen Überwachungs- und Steuerungssystem für Anlagenluftkompressoren der Spritzgussmaschine (IMM). Dadurch wurden Energie- und Wartungskosten reduziert, Ausfallzeiten minimiert und die Fernüberwachung mit Alarmbenachrichtigungen ermöglicht.
Beleuchtung	2021	Harahan, LA, USA	Die Beleuchtung im Lagerbereich wurde durch den Austausch aller Leuchten gegen LEDs im Rahmen eines Programms von Entergy Louisiana verbessert.
			Die Beleuchtung in der Laitram-Maschinenwerkstatt wurde durch den Austausch von 74 Leuchten verschiedener Typen gegen LEDs verbessert.
			Verbesserte Beleuchtung im VMC-Bereich
Mechanik	2021	Harahan, LA, USA	Verbesserung der Spritzgussmaschinen (IMMs) durch den Kauf von 15 hocheffizienten Blue Power-Einheiten von Kraus Maffei, die um 20 % effizienter sind als die vorhandenen Maschinen. Austausch von 13 zentralen Frequenzumrichtern (Variable Frequency Drives, VFD), nachdem die Teile für die Pumpen, die Turmgebläsemotoren und die Turmreinigungspumpen nicht mehr verfügbar waren. Zu den neuen Materialien gehören Verbindungen von Siemens und elektrische Komponenten von Rocker.
	2022	Hammond, LA, USA	Erhöhung der Kapazität des zentralen Kühlers durch Austausch von zwei defekten Kühlern, Installation eines neuen 800-Tonnen-Kühlers und Aktualisierung des Anlagenoptimierungsprogramms mit der neuen Anlage.
Wasser	2022	Harahan, LA, USA	Es wurde ein Online-Kühlwasseraufbereitungssystem installiert, das den Wasserverbrauch durch die Erhöhung der Konzentrationszyklen von drei auf fünf verringert.
		Hammond, LA, USA	Das Wassersystem wurde durch die Aktualisierung auf ein zentrales Kaltwassersystem-Optimierungsprogramm verbessert.
Solar	2023	Schiphol, Niederlande	Im Rahmen des Neubaus der Anlage wurden Solarpaneele installiert, die in Übereinstimmung mit dem „BREEAM Excellent“-Standard konzipiert wurden.
		Melbourne, Australien	Installierte Solarpaneele
		Bangalore, Indien	Installierte Solarpaneele

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.

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 zwei Jahren in Folge 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 lb) 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 270 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

Im Jahr 2020 führte Intralox eine globale Richtlinie für die Bandmontage ein, 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. Als Ergebnis haben wir Millionen von Teilen davor bewahrt, an allen globalen Standorten der Bandmontage zu Schrott zu werden.

Programm zur Entsorgung von Kunststoffabfällen

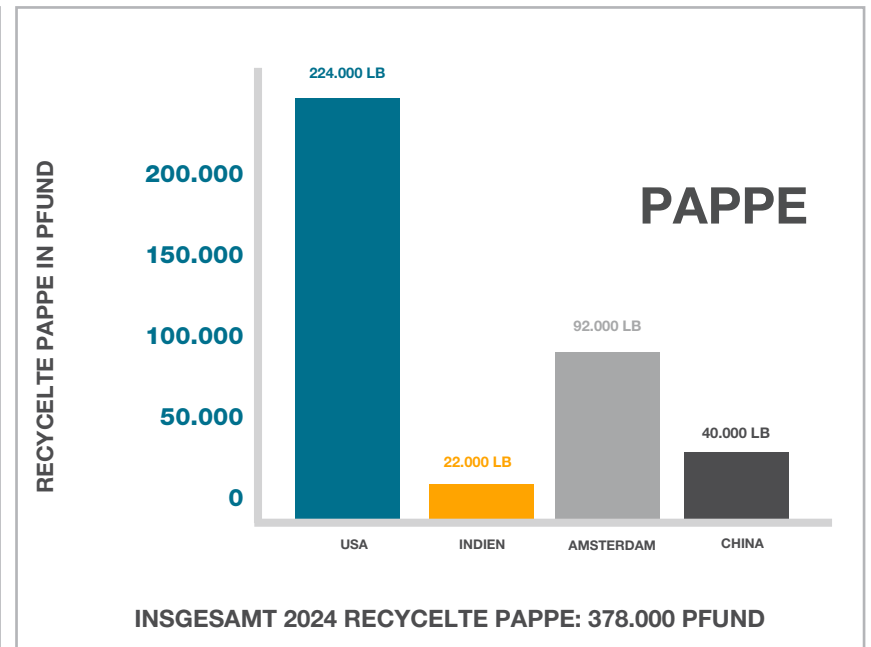
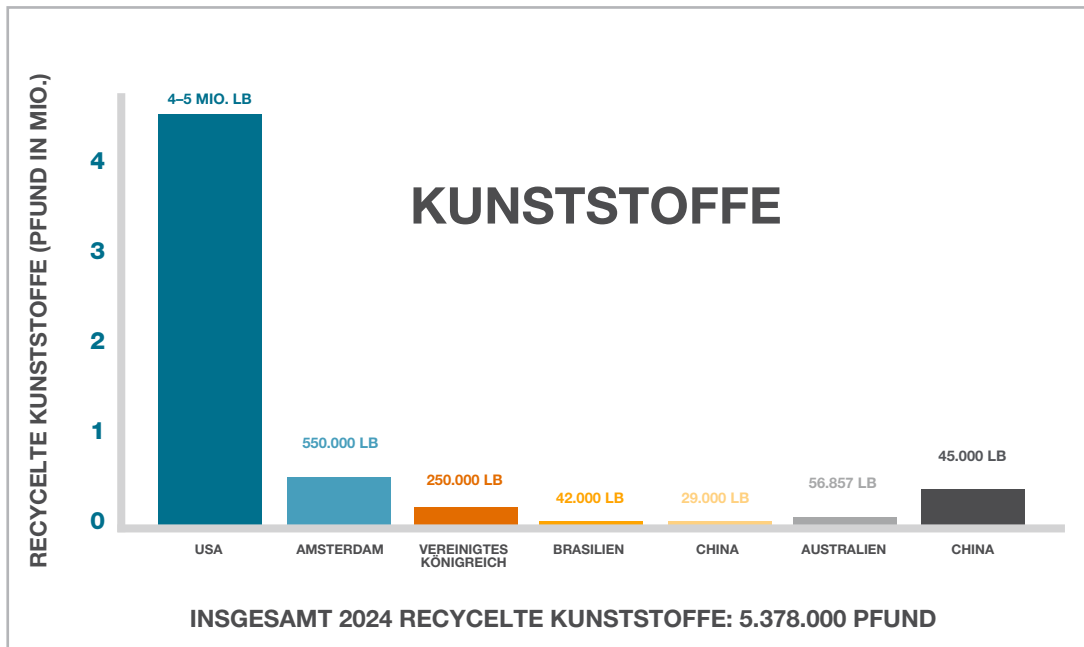
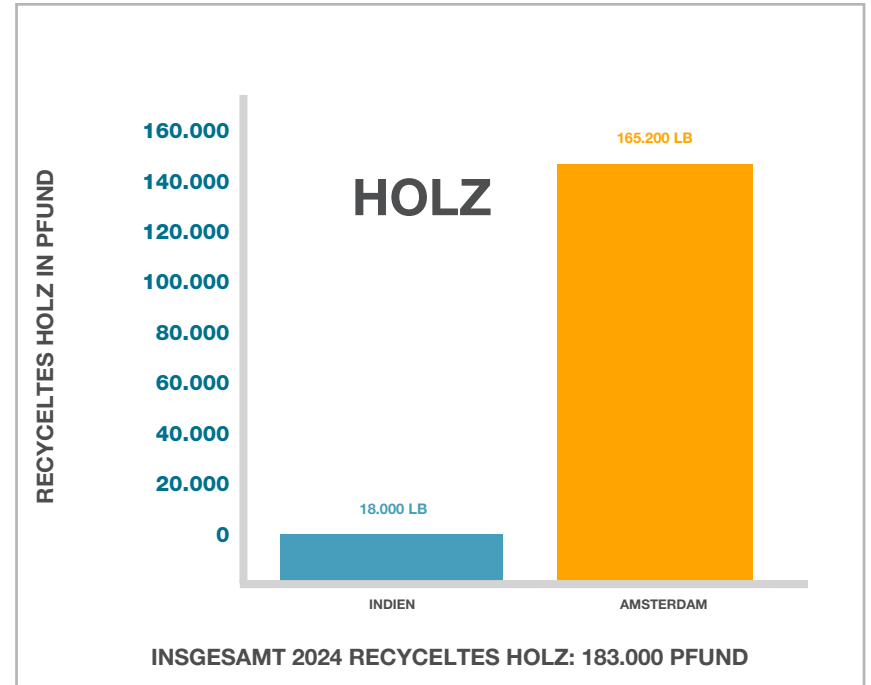
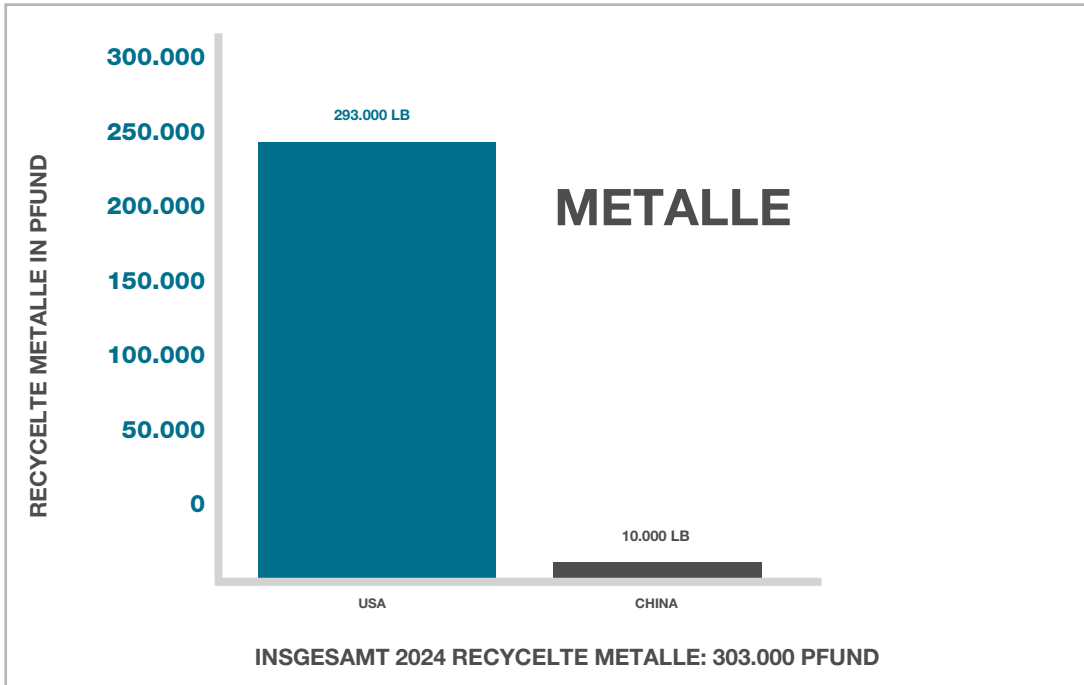
Um unseren Kunststoffschrott an allen Standorten weltweit zu verwalten und zu reduzieren, hat Intralox 2022 unser Programm zur Entsorgung von Kunststoffabfällen ins Leben gerufen. Dieses Programm arbeitet mit unseren regionalen Fertigungsteams zusammen, um Kunststoffabfälle in unseren Betrieben zu verwalten 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 2024



Abfallreduzierungsinitiativen in der Intralox-Produktion



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 haben uns ebenfalls verpflichtet und befinden uns 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

Intralox-Produkte unterstützen Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele. Drei Beispiele dafür sind Pilotprogramme zum Recycling von Kundenbändern, innovative Materialien und Lebenszyklus-Engineering.

Pilotprogramme zum Recycling von Kundenbändern

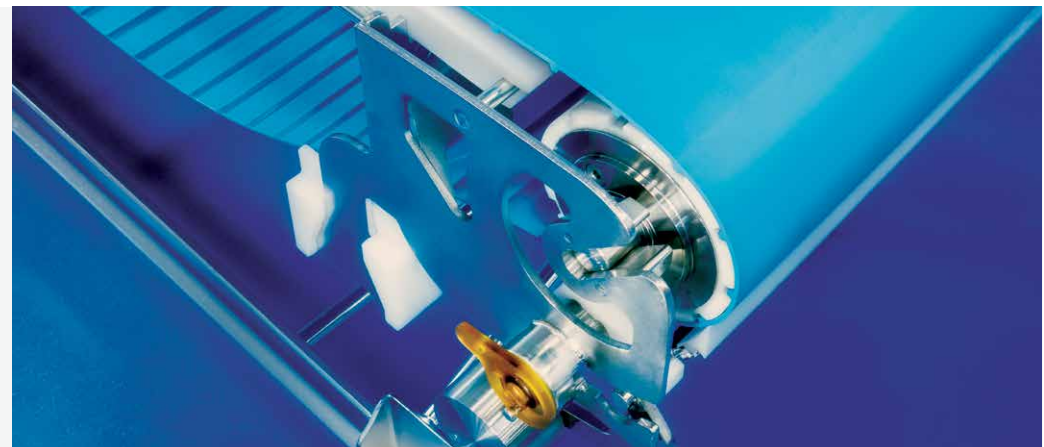
Ein Teil unseres Engagements für verantwortungsvolles Ressourcenmanagement besteht darin, den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte zu berücksichtigen, damit sie möglichst geringe Umweltauswirkungen haben. Wir sind kürzlich eine Partnerschaft mit PreZero in den Niederlanden eingegangen, um [unseren europäischen Kunden eine zertifizierte MPB-Recyclinglösung am Ende der Lebensdauer](#) anzubieten. Im Rahmen dieser Partnerschaft recycelt PreZero das MPB mechanisch, indem das Material zerkleinert und in einen sauberen Monopolymerstrom getrennt wird, der von externen Spritzgießern in geeigneten nachgelagerten Anwendungen eingesetzt werden kann.

Wir prüfen Recyclingpartnerschaften in den USA, um den Zugang zum Programm zu erweitern. Obwohl dieses Thema Herausforderungen wie globale Logistik, Kosten und geeignete Verwertungswege mit sich bringt, erwarten wir, diesen Bereich weiter auszubauen und künftig mehr Kunden beim Recycling unterstützen zu können.

Blickpunkt Produkt

CFS Consulting Services und Intralox ThermoDrive-Förderband

Shanthy Foods musste die Kapazität in einer wichtigen Anlage verdoppeln und dabei eine sichere, effiziente Produkthandhabung gewährleisten sowie lange Reinigungszeiten, hohen Wasserverbrauch und Wartungskosten reduzieren. Intralox arbeitete mit einem OEM zusammen, um beim Design der Förderer und der Materialauswahl zu beraten und klare Reinigungsrichtlinien für die neuen Förderer festzulegen. Am Ende erreichte Shanthy das Ziel der Kapazitätsverdopplung und reduzierte Reinigungszeiten, Wasserverbrauch und Wartungskosten in der erweiterten Anlage.





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 CO₂-FUSSABDRUCK



LÄNGERE BANDLEBENSDAUER = GERINGERER CO₂-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,

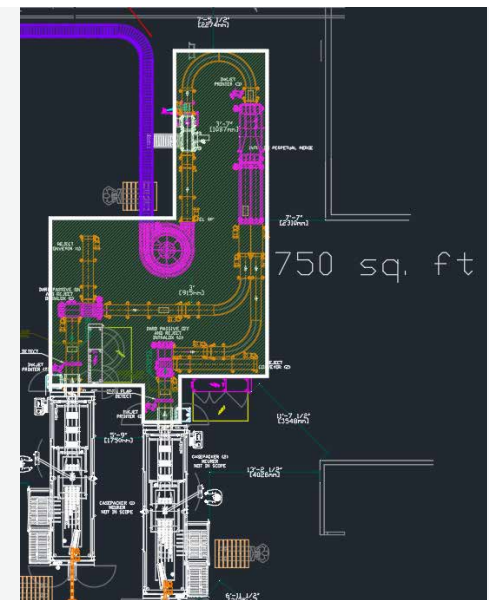
einer Oberfläche, die Verunreinigungen sofort aufnimmt, sowie verbesserter Ergonomie

- [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 Bediener-sicherheit und beseitigte gleichzeitig Staus und Linienstopps.

Blickpunkt Produkt

Höherer Durchsatz auf kleiner Standfläche

Als ein großer Pharma- und Konsumgüterhersteller die Produktivität auf kompakter Standfläche steigern wollte, stellte Intralox drei neue Kartonpacker bereit: zwei Dual-Stacked Angled Roller™ Band (DARB™) Sorter/90°-Übergabe-Kombinationseinheiten sowie einen Activated Roller Belt™ (ARB™) Perpetual Merge. Die innovativen Produkte erreichten die volle Förderfunktionalität, sparten über 100.000 US-Dollar an Investitionskosten ein und reduzierten die benötigte Standfläche des Systems um 50 %.



Blickpunkt Produkt

Die Hydrolox-Lösung reduziert Arbeitszeiten und Wartungskosten um mehr als 93 %

Ziel des Kunden

Der führende britische Energieversorger SSE stand an seinem Wasserentnahmestandort am schottischen Loch Glashan vor besonderen Herausforderungen. Der abgelegene Standort, der 356,6 gal (1,35 m³) Wasser pro Sekunde entnimmt, war auf eine Reihe von zehn abnehmbaren Einlaufsieben angewiesen, um Einschuss und Mitreißen von Junglachsen zu verhindern.

SSE verwendete Junglachssiebe aus Siebgewebe, die während der Junglachs-Wandersaison (Februar bis November) mindestens einmal täglich manuell entfernt, gereinigt und wieder eingesetzt werden mussten. Dafür war jeweils ein Team von drei Arbeitskräften erforderlich, die 2–3 Stunden im Einsatz waren, was Gesundheits- und Sicherheitsbedenken aufwarf. Der Zugang zu den Sieben für große Fahrzeuge war eingeschränkt, und die Kommunikation mit den im Außendienst tätigen Mitarbeitern war schwierig.

Hydrolox-Lösung

Um Arbeitsstunden und Wartungskosten zu reduzieren, Junglachse zu schützen und die Sicherheit der Wasserversorgung zu gewährleisten, entschied sich SSE, die bestehenden Siebe durch eine Hydrolox™-Lösung zu ersetzen. Das Unternehmen hatte zuvor mit

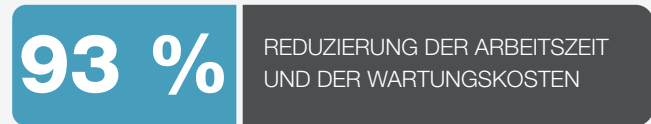


einem Hydrolox-Sieb an seinem Entnahmestandort am Beannachran Dam gute Erfahrungen gemacht. Im März 2015 wurden am Standort Loch Glashan vier Hydrolox Series 1800 Flush Grid Travelling Water Screens installiert. Die mit 100-mm-Räumleisten ausgestatteten Siebe wurden per Hubschrauber an den abgelegenen Standort geliefert und installiert.

Ergebnisse

Vor der Implementierung der Hydrolox-Lösung investierte SSE jährlich rund 900 Arbeitsstunden und 40.000 GBP in Wartungskosten. Die aktuellen Aufwendungen – etwa 60 Arbeitsstunden und 2.500 GBP pro Jahr – entsprechen

einer Reduzierung von mehr als 93 % in beiden Bereichen. Der Standort erzielte weiterhin sehr gute Ergebnisse beim Junglachsschutz und bei der Wasserentnahme. Andrew McMurdo, SSE HPA Hydraulic Plant Attendant, sagte: „Der Unterschied in Bezug auf Personal- und Wartungskosten ist wie Tag und Nacht. Die Hydrolox-Siebe haben unsere Abläufe deutlich vereinfacht und gleichzeitig dazu beigetragen, dass wir Vorschriften einhalten und unsere Produktionsziele erreichen.“



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
ARBEITSPLATZ-KPI		
Arbeitskräfte		
Gesamtzahl der weltweit Beschäftigten	3.876	3.947
USA	2.830	2.832
Außerhalb der USA	1.046	1.115
Neue Mitarbeiter	457	413
Bindungsrate	88 %	90 %
Mitarbeiter nach Beschäftigungsdauer		
0–5 Jahre	55 %	52 %
5–10 Jahre	20 %	21 %
10–15 Jahre	8 %	10 %
mehr als 15 Jahre	17 %	17 %
Vielfalt		
Anteil der Beschäftigten aus Minderheitengruppen und/oder schutzbedürftigen Beschäftigten im Verhältnis zur Gesamtorganisation	60 %	60 %
Anteil der Beschäftigten aus Minderheitengruppen und/oder schutzbedürftigen Beschäftigten in leitenden Führungspositionen (ohne Mitglieder des Vorstands)	44 %	42 %
Anteil der Frauen im Vergleich zur Gesamtorganisation	32 %	31 %
Anteil der Frauen in der obersten Führungsebene	24 %	27 %
Anteil der Frauen im Vorstand der Organisation	0 %	0 %
Sozialer Dialog		
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die durch formale Tarifverträge über Arbeitsbedingungen abgedeckt sind	3 %	3 %
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die von offiziell gewählten Arbeitnehmervertretern vertreten werden	11 %	11 %
Mitarbeiterstimmen und -zufriedenheit		
Anzahl der Mitarbeiter, die an der jährlichen Management Assessment Survey teilnehmen	3.010	2.917
Anteil der Mitarbeiter, die das Gefühl haben, in einer sicheren Arbeitsumgebung zu arbeiten.	98 %	99 %
Anteil der Mitarbeiter, die das Gefühl haben, dass ihr Vorgesetzter sie mit Respekt behandelt	99 %	98 %
Anteil der Mitarbeiter, die sich wohl fühlen, ehrliches Feedback an das Management zu geben	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 %

THEMA	GJ 2023	GJ 2024
ARBEITSPLATZ-KPI		
Vergütungsleistungen		
Ausgleich		
Globale Gehaltsabrechnung/-Löhne gesamt	370.111.832\$	384.329.556 \$
Durchschnittlicher Stundenlohn	49,33 \$	49,07 \$
Anteil der Mitarbeiter, die für zusätzliche oder atypische Arbeitsstunden vergütet wurden	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter, die am leistungsbasierten Bonusprogramm des Unternehmens teilnehmen	100 %	100 %
Durchschnittliche angepasste Gehaltslücke	22 %	19 %
Sozialleistungen		
Gesamtbetrag der Leistungen, die den Mitarbeitern gewährt werden	41.851.537 \$	48.372.594 \$
Anteil der Mitarbeiter, die durch eine von der Firma bereitgestellte Krankenversicherung abgesichert sind	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter, die zusätzliche Urlaubstage über die standardmäßigen Urlaubstage hinaus erhalten	100 %	100 %
KPIs für Karriereentwicklung und -management		
Karriereförderung		
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die zweimal jährlich Leistungs- und Entwicklungsgespräche erhalten hat	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter an allen Standorten mit einem individuellen Entwicklungs- und Karriereplan	100 %	100 %
Anzahl der internen Stellenbesetzungen		
Nur in den USA	236	201
Global	16	44
Schulungen		
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die eine berufs- oder kompetenzbezogene Schulung erhalten hat	100 %	100 %
Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter	6,5	7,8
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die eine Schulung zur Vermeidung von Diskriminierung erhalten hat	85 %	100 %

THEMA	GJ 2023	GJ 2024
GESUNDHEITS- und SICHERHEITS-KPIs		
Verletzung		
Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit (Lost Time Injury, LTI) für die direkte Belegschaft (Gesamtzahl der LTI-Ereignisse × 1.000.000 / insgesamt im Unternehmen geleistete Arbeitsstunden)	3,1	2,5
Schweregradrate von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit (LTI) für die direkte Belegschaft (Anzahl der durch Verletzungen verlorenen Arbeitstage × 1.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden)	66	43
Anzahl der Arbeitsstunden	4.202.599	4.414.263
Anzahl der Tage, die aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten verloren gehen.	276	192
Anzahl der Arbeitsunfälle	41	52
Sicherheit & Schulung		
Anteil aller operativen Standorte, für die eine Gefährdungsbeurteilung zu Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten durchgeführt wurde	100 %	100 %
Durchschnittliche Anzahl an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen pro Mitarbeiter weltweit	8	8
Anzahl der Stunden Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, die weltweit angeboten werden	26.000	27.000
Anteil der Gesamtbelegschaft an allen Standorten, die in formellen gemeinsamen Ausschüssen von Management und Beschäftigten für Gesundheit und Sicherheit vertreten ist	14 %	100 %
Anteil der Standorte, die ein Tier-II-Auditprogramm implementieren	100 %	100 %
Anzahl der an allen Standorten durchgeführten (kombinierten) Tier-II-Audits	31	35
ETHIK-KPIs		
Korruption		
Anzahl bestätigter Korruptionsvorfälle	0	0
Anteil der relevanten Mitarbeiter, die eine Sensibilisierungsschulung erhalten, um Bestechung und Korruption zu verhindern	100 %	100 %
Anteil der operativen Standorte, die von einer Korruptionsrisikobewertung abgedeckt werden	100 %	100 %
Wettbewerb		
Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten	0	0
Anteil der relevanten Beschäftigten, die eine Sensibilisierungsschulung zur Vermeidung wettbewerbswidriger Praktiken erhalten haben	100 %	100 %
Anteil der operativen Standorte, die durch eine Risikobewertung zu wettbewerbswidrigem Verhalten abgedeckt sind	100 %	100 %

THEMA	GJ 2023	GJ 2024
ETHIK-KPIs (Fortsetzung)		
Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel		
Anzahl bestätigter Korruptionsvorfälle	0	0
Whistleblower-Berichterstattung		
Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten	0	0
Whistleblower-Berichterstattung		
Anzahl der gemäß der Intralox-Whistleblower-Richtlinie und -Verfahren gemeldeten Vorfälle	0	0
Diskriminierung und Belästigung		
Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung oder Belästigung	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 %
Schulungen		
Anteil der Mitarbeiter, die an Schulungen zum Thema Informationssicherheitsbewusstsein teilgenommen haben	100 %	100 %
Anteil der Mitarbeiter, die einen Phishing-Test absolviert haben	100 %	100 %
Informationssicherheitsvorfälle		
Anzahl bestätigter Vorfälle im Bereich Informationssicherheit	51	37
KPIs für NACHHALTIGE BESCHAFFUNG		
Anteil der Lieferanten, die den Verhaltenskodex für Lieferanten von Intralox unterzeichnet haben	14 %	100 %
Anteil der Gesamtausgaben von Lieferanten, die den Verhaltenskodex für Lieferanten von Intralox unterzeichnet haben	67 %	100 %
Anteil der Lieferanten, die von der Risikobewertung abgedeckt werden	k. A.	100 %
Compliance		
Hinweise zu Umweltverstößen	0	0
Strafen pro Geschäftsjahr	0 \$	0 \$
Prozentsatz aller Standorte, für die eine Bewertung des Umweltrisikos durchgeführt wurde	100 %	100 %

THEMA	GJ 2023	GJ 2024
KPIs für NACHHALTIGE BESCHAFFUNG (Fortsetzung)		
Energie		
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	k. A.	67.643
Gesamter Verbrauch erneuerbarer Energien (GJ)	k. A.	2.834
Anteil des gesamten Energieverbrauchs, der aus erneuerbaren Ressourcen stammt	k. A.	0
Intensität des Energieverbrauchs (kWh für ein Kilogramm fertiges Produkt)*	4,41	4,02
Anzahl der Technologie- oder Geräte-Upgrades zur Senkung des Energieverbrauchs	3	0
Insgesamt eingesparte Energie (kWh)	k. A.	k. A.
Treibhausgasemissionen		
Scope-1-Treibhausgasemissionen (metrische Tonnen CO ₂ e)	k. A.	8.862
Scope-2-Treibhausgasemissionen (metrische Tonnen CO ₂ e)	k. A.	19.923
Chemikalienschäden		
Gesamtzahl der meldepflichtigen Chemikalienaustritte	0	0
Abfallerzeugung		
Deponieabfall (Abfallrückgewinnung) (lb)	7,2 Millionen	8,24 Millionen
Plastik weltweit extern recycelt (lb)	5,2 Millionen	5,38 Millionen
Intern recycelter Kunststoff (lb)	2 Millionen	2,3 Millionen
Recycelte Wellpappe (lb)	k. A.	378.000
Recyceltes Metall (lb)	k. A.	303.000
Recyceltes Holz (lb)	k. A.	183.000
Gesamtmenge an nicht gefährlichen Abfällen (lb)	1.080,36	601,52
Gefährlicher Abfall gesamt (lb)	0,8	0,8
Anteil des gesamten Deponieabfalls	75 %	86 %

THEMA	GJ 2023	GJ2024
KPIs für NACHHALTIGE BESCHAFFUNG (Fortsetzung)		
Recycling		
Anzahl der Einrichtungen, die Kunststoffabfälle extern recyceln (Dritte)	100 %	100 %
Verwendete recycelte Einsatzstoffe (Regrind) (lb)	1,5 Millionen	2,8 Millionen
Ende der Produktlebensdauer		
Anteil der neuen Produktioningenieure, die in der Lebenszyklusentwicklung geschult wurden und wissen, wie sich Konstruktionsentscheidungen auf die Nachhaltigkeit eines Produkts auswirken	k. A.	33 %
Wiederverwertung von Bändern durch vom Unternehmen gefördertes Programm (lb)	61.314	6.900
Luftverschmutzung		
Gesamtgewicht der Luftverschmutzung (T)	0	0
KPIs ZU KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT		
Anzahl der Produktrückrufe im Zusammenhang mit der Sicherheit	0	0
Anzahl der Kundensicherheitsvorfälle im Zusammenhang mit Produkten	0	0