



**interseroh**  
zero waste solutions

# Nachhaltigkeits- bericht

# Nachhaltigkeitsbericht 2020

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 legt Interseroh bereits zum fünften Mal umfassend Rechenschaft zu seinen sozialen und ökologischen Leistungen ab. Interseroh zeigt damit Kunden, Mitarbeiter\*innen, Lieferanten und einer breiten Öffentlichkeit, welchen Werten das Unternehmen im täglichen Handeln folgt, welche Auswirkungen die Geschäftstätigkeiten auf Gesellschaft und Umwelt haben und wie seine Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit aussehen.

Die dargestellten Kennzahlen und Informationen beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf die Geschäftsjahre 2019 und 2020. Der **Nachhaltigkeitsbericht** stellt alle vom Unternehmen als wesentlich definierten Themen und Indikatoren systematisch dar. Er wurde nach Maßgabe der GRI-Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI) und den Aktualisierungen der Standards zu Wasser und Abwasser (GRI 303, 2018), Abfall (GRI 306, 2020) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403, 2018) verfasst.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Er steht allen interessierten Stakeholdern als Online-PDF zum

Download zur Verfügung. An einigen Stellen wurde in diesem Bericht auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet und die männliche Bezeichnung gewählt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichstellung grundsätzlich für alle Geschlechter.

Ergänzend veröffentlicht Interseroh auch in diesem Jahr eine neue Ausgabe seines [Nachhaltigkeitsmagazins](#). Unter dem diesjährigen Titel „**Building bridges. Closing circles.**“ bietet es Einblicke in die Entstehungsprozesse verschiedener Kundenprojekte und zeigt, wie Nachhaltigkeit im Unternehmen weiterentwickelt wird.



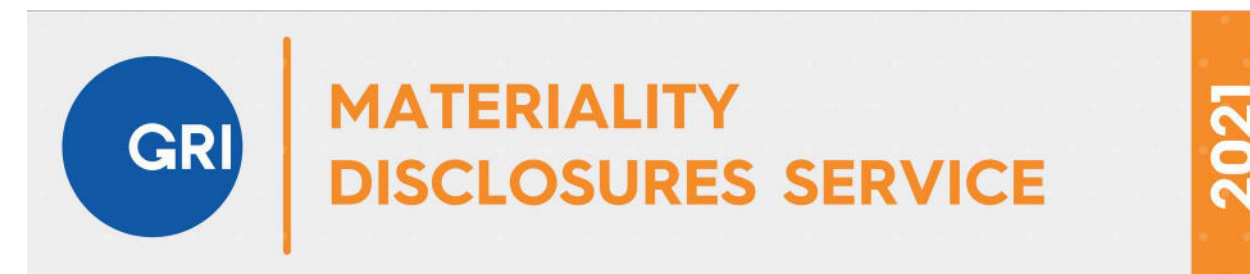
Reporting online:  
[www.interseroh.de/  
nachhaltigkeit](http://www.interseroh.de/nachhaltigkeit)

# Inhalt

<b>GRI 101: Grundlagen</b>	<b>4</b>	GRI 303: Wasser und Abwasser	38
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben</b>	<b>4</b>	GRI 305: Emissionen	40
Organisationsprofil	4	Interseroh I: Umweltauswirkungen der Dienstleistungen	45
Strategie	14	GRI 306: Abfall	46
Ethik und Integrität	17	GRI 307: Umwelt-Compliance	48
Unternehmensführung	19	GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	49
Stakeholdereinbeziehung	21	<b>GRI 400: Soziales</b>	<b>50</b>
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	23	GRI 401: Beschäftigung	50
<b>Wesentliche Themen</b>	<b>30</b>	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	56
<b>GRI 200: Wirtschaft</b>	<b>31</b>	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	60
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	31	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	62
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	33	GRI 406: Nichtdiskriminierung	65
<b>GRI 300: Umwelt</b>	<b>34</b>	GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	66
GRI 301: Materialien	34	GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	67
GRI 302: Energie	35	GRI 413: Lokale Gemeinschaften	68
		GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	69
		GRI 419: Sozioökonomische Compliance	70

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben**→ **Organisationsprofil**[Strategie](#)[Ethik und Integrität](#)[Unternehmensführung](#)[Stakeholdereinbeziehung](#)[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)**GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt****GRI 400: Soziales**

# GRI-Inhaltsindex



Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der GRI dieser Bericht „Nachhaltigkeitsbericht 2020“ von Interseroh vor. Die korrekte Positionierung der „Materiality Disclosures“ (GRI 102-40 – 102-49) im Bericht wurde von dem GRI Services Team bestätigt. Alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards wurden 2016 veröffentlicht, mit Ausnahme der Ergänzungen der Standards zu GRI 303 Wasser und Abwasser 2018, GRI 306 Abfall 2020 sowie GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018.

## GRI 101: Grundlagen

Bei der Erstellung der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz hat Interseroh die Prinzipien der Berichterstattung der Global Reporting Initiative ([GRI](#)), definiert unter dem Standard „GRI 101: Grundlagen“, berücksichtigt.

# GRI 102: Allgemeine Angaben

## Organisationsprofil

**GRI 102-1: Name der Organisation**

Interseroh ist neben ALBA eine der Marken unter dem Dach der ALBA Group. Die Führungsgesellschaft der Marke Interseroh firmiert seit 2018 unter der ALBA Services Holding GmbH. Stellvertretend für alle Gesellschaften der ALBA Services Holding GmbH sprechen wir von „Interseroh“.

**GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen**

Interseroh verfolgt die Vision einer Welt ohne Abfall. Als einer der führenden Anbieter von Dienstleistungen rund um die Schließung von Produkt-, Material- und Logistikkreisläufen unterstützt das Unternehmen seine Kunden dabei, nachhaltig zu wirtschaften. So trägt Interseroh mit seinen Dienstleistungen bereits rund 30 Jahre dazu bei, Umweltbelastungen – insbesondere den CO<sub>2</sub>-Ausstoß – zu reduzieren und zugleich die Rohstoffversorgung der Wirtschaft zu sichern. Dabei setzt das Unternehmen zunehmend auf Digitalisierung.

Für Kunden in ganz Europa entwickelt Interseroh individuelle und branchenspezifische Lösungen und hebt gemeinsam mit ihnen ökologische wie ökonomische Potenziale. Das Geschäftsmodell basiert dabei auf fünf Säulen, die dem Ansatz einer ganzheitlichen, geschlossenen Kreislaufwirtschaft folgen:

**Circular Solutions** – Um Abfälle zu vermeiden, entwickelt und betreibt Interseroh maßgeschneiderte Kreislauf- und Rückwärtslogistik-Systeme auf Basis von digitalen Supply Chain- und IT-Plattformen. Diese optimieren zugleich die Logistikprozesse der Kunden und reduzieren Kosten. Ein zentrales Angebot umfasst beispielsweise das von Interseroh aufgebaute Pooling-System für Mehrweg-Transportverpackungen im Obst- und Gemüsebereich, das jährlich den Verbrauch von 22.000 Tonnen Papier, Pappe und Karton einspart. Interseroh verlängert Produktlebenszyklen mithilfe hocheffizienter Systeme zur Rücknahme, Sortierung und Wiederverwendung von Wertstoffen: Beim IT-Refurbishment sammelt Interseroh zum Beispiel Hardware aus Unternehmen ein, bereitet die Geräte wieder auf und vermarktet sie.

## GRI 101: Grundlagen

---

### GRI 102: Allgemeine Angaben

→ **Organisationsprofil**

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

---

### GRI 200: Wirtschaft

---

### GRI 300: Umwelt

---

### GRI 400: Soziales

---

**Recycling Solutions** – Wenn die Möglichkeiten der Abfallvermeidung und -reduktion ausgereizt sind, rückt das Recycling in den Fokus. Für und mit seinen Kunden setzt Interseroh Wertstoffkreisläufe um, indem das Unternehmen den Zugang zu hochwertigen Recyclingrohstoffen ermöglicht: Der Recyclingkunststoff Procyclen beispielsweise ersetzt dabei Primärrohstoffe in der Produktion vollständig und gleichwertig. Wichtige Aufgaben im Bereich Recycling Solutions sind die Rücknahme und Verwertung von Verpackungen (Duales System Interseroh und Transportverpackungen). Über den Online-Shop [Lizenzero](#) können zudem auch kleine Händler und Hersteller eine Lizenz für ihre Verkaufs-, Versand- und Serviceverpackungen beziehen oder sich zu den rechtlichen Rahmenbedingungen in ganz Europa gemäß der EU-Verpackungsrichtlinie informieren. Interseroh unterstützt durch den Beratungsservice [Made for Recycling](#) seine Kunden auch dabei, die Recyclingfähigkeit ihrer Verpackungen – basierend auf einer wissenschaftlichen Methodik und Laboranalyse – zu optimieren und so Ressourcenkreisläufe zu schließen.

**Waste Management Solutions** – Interseroh bietet effiziente, flächendeckende und zunehmend digitalisierte Entsorgungsdienstleistungen an. Dabei geht das Unternehmen individuell auf die Kunden ein und optimiert Unternehmensprozesse im Sinne der Nachhaltigkeit – egal, ob es um das Abfallaufkommen, Stoffströme, logistische oder infrastrukturelle Abläufe geht. Interseroh bedient damit Kunden aus den verschiedensten Branchen: von Bau und Industrie über Gastronomie und Handel bis hin zum Gesundheitswe-

sen. Das Unternehmen verfolgt den Anspruch, Abfallentsorgung für Kunden so einfach und transparent wie möglich zu gestalten: Über den Online-Shop [ecoservice24](#) können deshalb Geschäfts- oder Privatkund\*innen mit wenigen Klicks deutschlandweit Entsorgungsbehälter für Abfälle aller Art bestellen und deren Abholung organisieren.

**Facility Solutions** – Ergänzend setzt Interseroh Facility-Dienstleistungen im kaufmännischen, technischen und infrastrukturellen Bereich um. Das Unternehmen deckt damit den gesamten Dienstleistungsbedarf für Abfall- und Gebäudemanagement ab und kümmert sich um den sicheren Betrieb und die Verwaltung von Immobilien: von der Fassadenreinigung über Sanierungen bis hin zur Abfallentsorgung. Der Anspruch von Interseroh: die Immobilien im Sinne einer Kreislaufwirtschaft bestmöglich weiterzuentwickeln.

**International Solutions** – Interseroh treibt Kreislaufwirtschaft international voran, indem es auf dem europäischen Markt Sammel- und Verwertungssysteme organisiert, fundierte Umweltberatung bietet und Entsorgungslösungen optimiert. Außerhalb von Deutschland begleitet das Unternehmen seine Kunden in Österreich, Polen, Italien, Slowenien und Kroatien auf dem Weg zu nachhaltigem Wirtschaften – weitere Schritte hin zu einer internationalen Ausrichtung sind in Planung.

Insgesamt bietet Interseroh 23 Kerndienstleistungen und weitet sein Angebotsspektrum gemäß den Zielsetzungen seiner Nachhaltigkeitsstrategie laufend aus (siehe [GRI 102-16](#)).

Weitere Informationen zu Interserohs Leistungen finden Sie unter [www.interseroh.de/leistungen](http://www.interseroh.de/leistungen)

### GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

Der Sitz der ALBA Services Holding GmbH befindet sich in Berlin, Deutschland. Der Sitz der INTERSEROH Dienstleistungs GmbH liegt in Köln, Deutschland.

### GRI 102-4: Betriebsstätten

Interseroh ist insgesamt mit 32 Standorten in sieben europäischen Ländern vertreten. Dabei wird zwischen Verwaltungsstandorten, Vertriebsniederlassungen, Sortier- und Aufbereitungsanlagen, Waschdepots und Zählzentren unterschieden, die sich im Besitz von Interseroh befinden bzw. angemietet sind. Zudem verfügt Interseroh über zwei mobile Zählzentren in Filsum und Zarrentin (Deutschland). Den größten Teil des Umsatzes mit 79,6 Prozent macht Interseroh in Deutschland. Weitere strategisch wichtige Standorte befinden sich in Österreich, Polen, Italien, Slowenien und Kroatien. Weitere Informationen zu den Standorten von Interseroh finden Sie unter [www.interseroh.de/unternehmen/gesellschaften-standorte](http://www.interseroh.de/unternehmen/gesellschaften-standorte)

**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

→ **Organisationsprofil**

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

**GRI 200: Wirtschaft**

**GRI 300: Umwelt**

**GRI 400: Soziales**

**GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform**

Neben der ALBA Group plc & Co. KG (40 Prozent) hielt in den Jahren 2019 und 2020 ein chinesischer Fonds einen Anteil in Höhe von 60 Prozent an Interseroh. Dies erfolgte über die ALBA Services Holding GmbH. Die Führungsverantwortung für diese Gesellschaft übernahmen beide Parteien gemeinsam unter der Leitung von Dr. Axel Schweitzer, Vorstandsvorsitzender der ALBA Group plc & Co. KG.

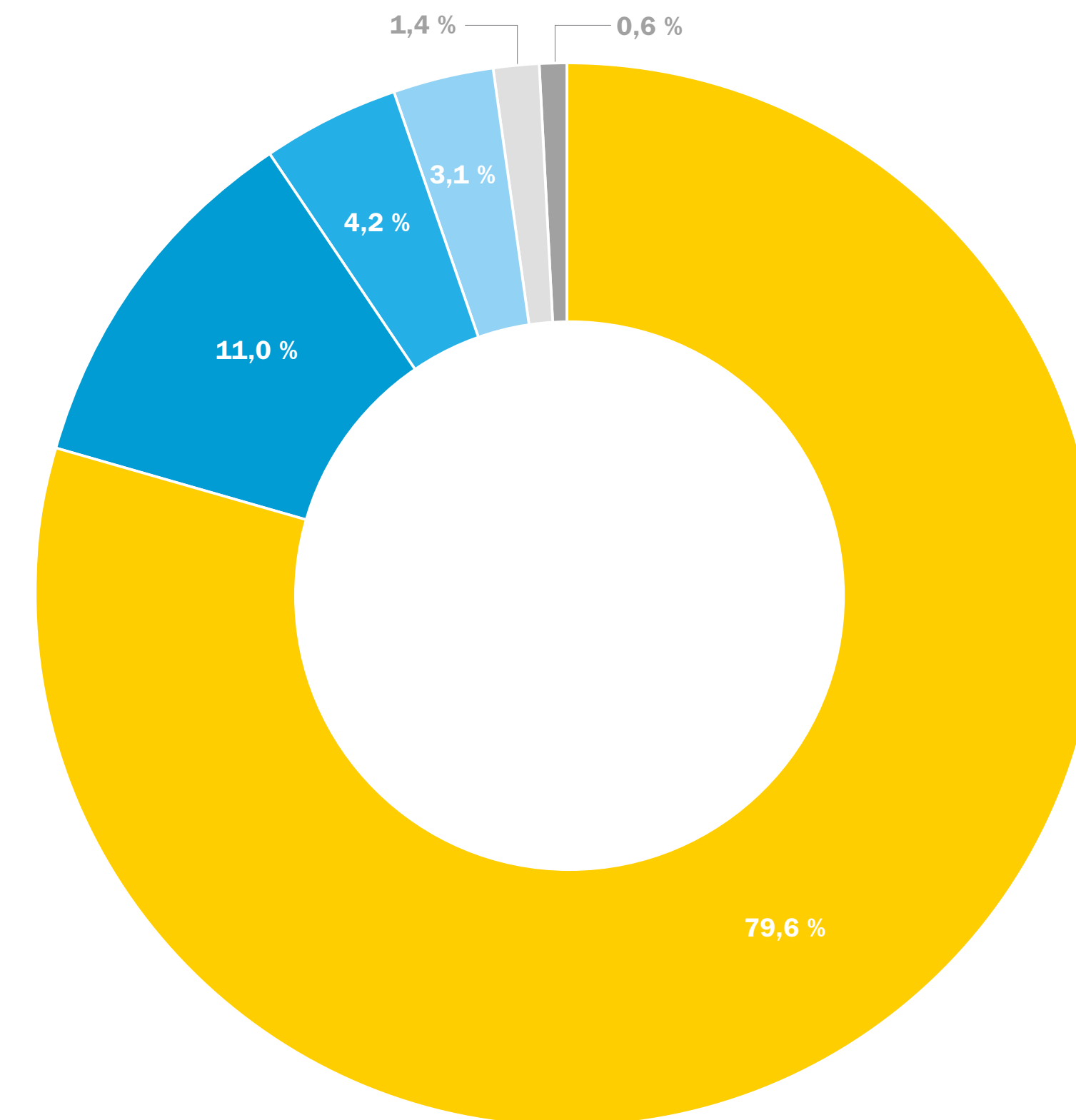
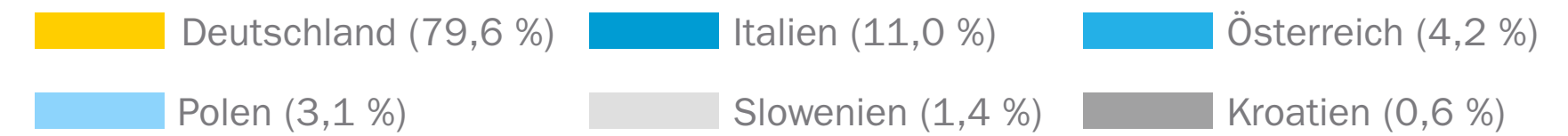
Zum 11. März 2021 sind die Anteile des chinesischen Fonds an der ALBA Services Holding eingezogen worden und sind untergegangen. Die Geschäftsführung der ALBA Services Holding GmbH haben Melanie Freytag, Dr. Timo Langemann und Markus Müller-Drexel inne.

**GRI 102-6: Belieferte Märkte**

Im Jahr 2020 erzielte Interferoh einen Umsatz von 704,6 Millionen Euro. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Verringerung von rund 2,5 Prozent. Grund hierfür waren der pandemiebedingte Rückgang der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen von Interferoh und ein Preisverfall bei relevanten Fraktionen, beispielsweise Kunststoffen bzw. Regranulaten und PPK (siehe [GRI 201-1](#)).

Der Großteil des Umsatzes wurde im Jahr 2020 mit 79,6 Prozent erneut in Deutschland erwirtschaftet. Der Anteil unseres internationalen Umsatzes ist jedoch in den letzten Jahren deutlich gewachsen, von 11,6 Prozent im Jahr 2018 auf 20,3 Prozent im Jahr 2020.

**Umsatz nach Regionen 2020**



## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

→ **Organisationsprofil**

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

### GRI 102-7: Größe der Organisation

Interseroh ist mit 2.270 Mitarbeiter\*innen (2020) in sieben Ländern tätig und unterhält 32 Standorte. 2020 erwirtschaftete das Unternehmen einen Umsatz von 704,6 Millionen Euro, das entspricht einer Verringerung von rund 2,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

**32**

Standorte

**7**

Länder

**2.270**

Mitarbeiter\*innen

**704,6**

Millionen Euro Umsatz

### GRI 102-8: Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum 31. Dezember 2020 waren 2.270 Mitarbeiter\*innen bei Interseroh beschäftigt. Im Jahr 2020 sank damit die Beschäftigtenzahl minimal gegenüber dem Vorjahr mit 2.272 Mitarbeitenden. 78,5 Prozent (2019: 78,9 Prozent) der Beschäftigten sind in Deutschland angestellt. Da die Aussagekraft sehr gering wäre, wird die regionale Verteilung nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

Der Frauenanteil sank geringfügig von 33,9 Prozent (2019) auf 33,1 Prozent (2020). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag im Berichtszeitraum konstant bei 15,9 Prozent. Der Anteil von Mitarbeiter\*innen mit befristeten Verträgen sank leicht von 4,0 Prozent im Jahr 2019 auf 3,6 Prozent im Jahr 2020. Die Anzahl der Leiharbeiter\*innen hat sich im Berichtszeit-

raum von 268 im Jahr 2019 auf 191 im Jahr 2020 verringert. Eine Aufteilung nach Geschlecht wird an dieser Stelle nicht vorgenommen.

Freiberufliche Mitarbeiter\*innen beschäftigt Interseroh nur in geringem Maße.

#### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup> – aufgeteilt nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

	2018 <sup>2</sup>	2019	2020
<b>Gesamt</b>	<b>1.791</b>	<b>2.272</b>	<b>2.270</b>
Frauen	613	771	752
Männer	1.178	1.501	1.518
Vollzeit	1.498	1.911	1.910
Teilzeit	293	361	360
Unbefristeter Vertrag	1.566	2.181	2.188
Befristeter Vertrag	225	91	82

<sup>1</sup> Basis: Köpfe, ohne Leiharbeiter\*innen; Stand jeweils zum 31.12. des Jahres. Die Zahl der Mitarbeiter\*innen unterlag keinen starken unterjährigen Schwankungen.

<sup>2</sup> In den Kennzahlen von 2018 sind 268 Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft profesio, die an externe Unternehmen verliehen wurden, nicht enthalten. Für die Kennzahlen der Jahre 2019 und 2020 wurden diese Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.

**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

→ **Organisationsprofil**

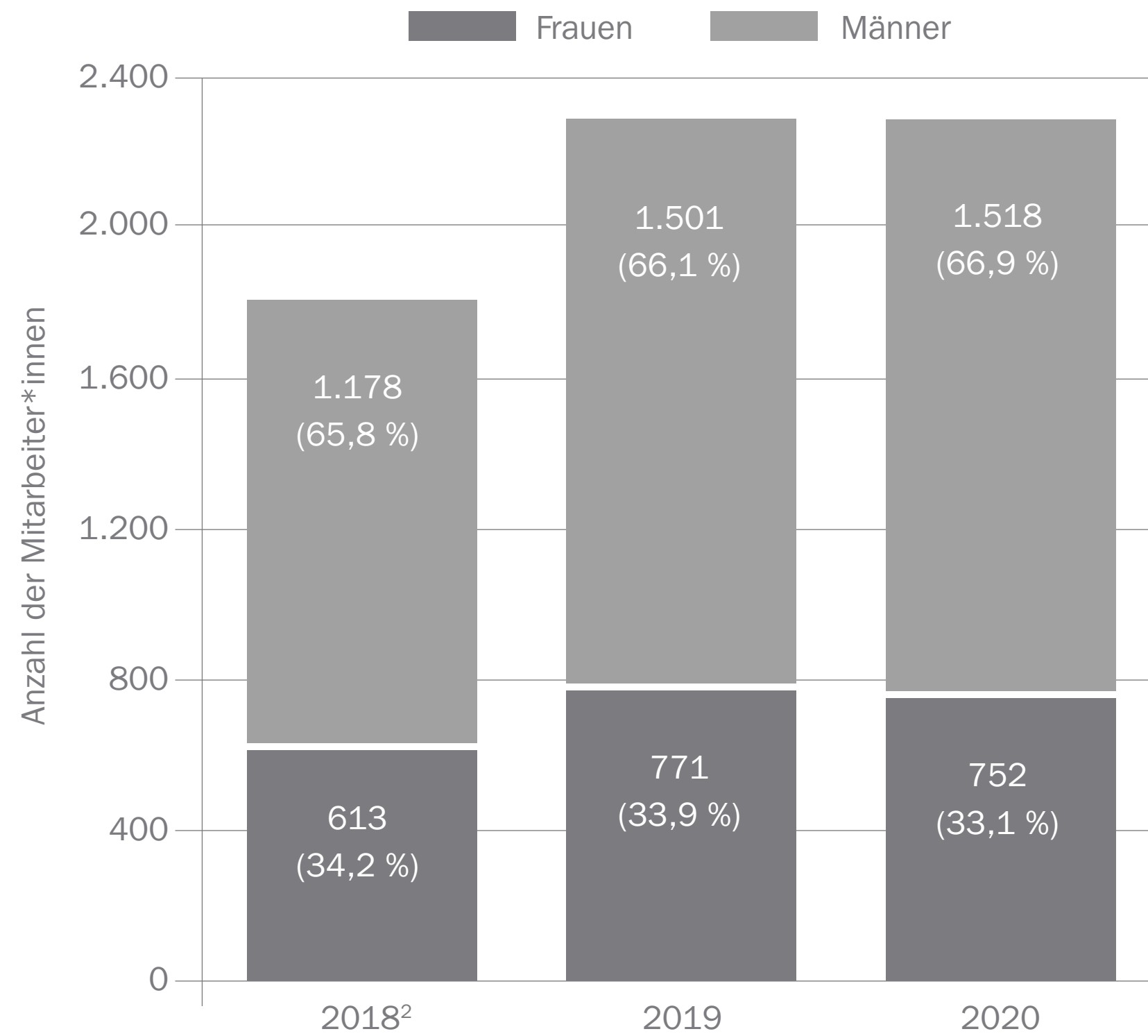
- Strategie
- Ethik und Integrität
- Unternehmensführung
- Stakeholdereinbeziehung
- Vorgehensweise bei der Berichterstattung

**GRI 200: Wirtschaft**

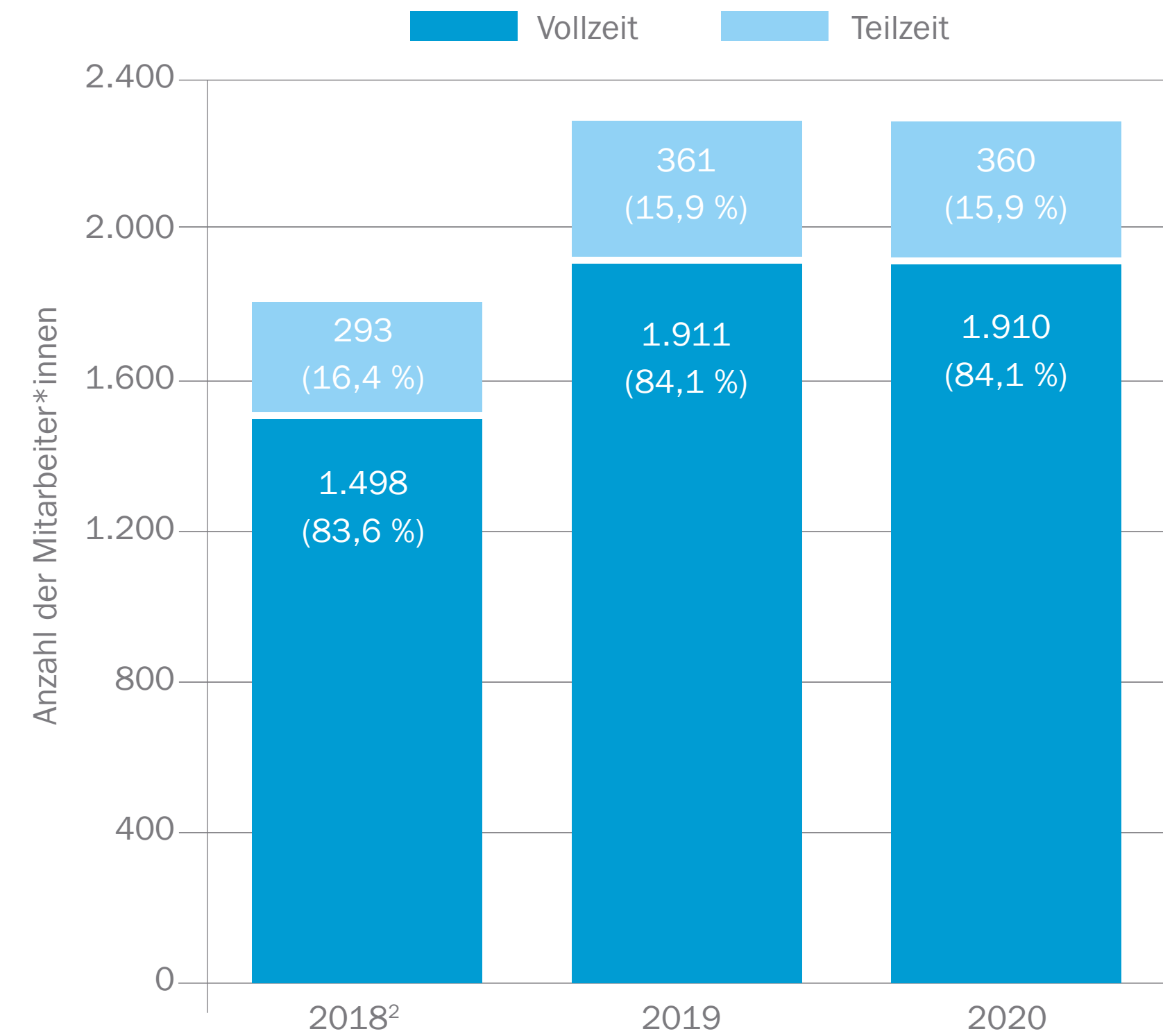
**GRI 300: Umwelt**

**GRI 400: Soziales**

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup>  
nach Geschlecht**



**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup>  
nach Arbeitsvertrag Vollzeit/Teilzeit**



<sup>1</sup> Basis: Köpfe, ohne Leiharbeiter\*innen; Stand jeweils zum 31.12. des Jahres. Die Zahl der Mitarbeiter\*innen unterlag keinen starken unterjährigen Schwankungen.

<sup>2</sup> In den Kennzahlen von 2018 sind 268 Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft profesio, die an externe Unternehmen verliehen wurden, nicht enthalten. Für die Kennzahlen der Jahre 2019 und 2020 wurden diese Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.



**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

→ **Organisationsprofil**

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

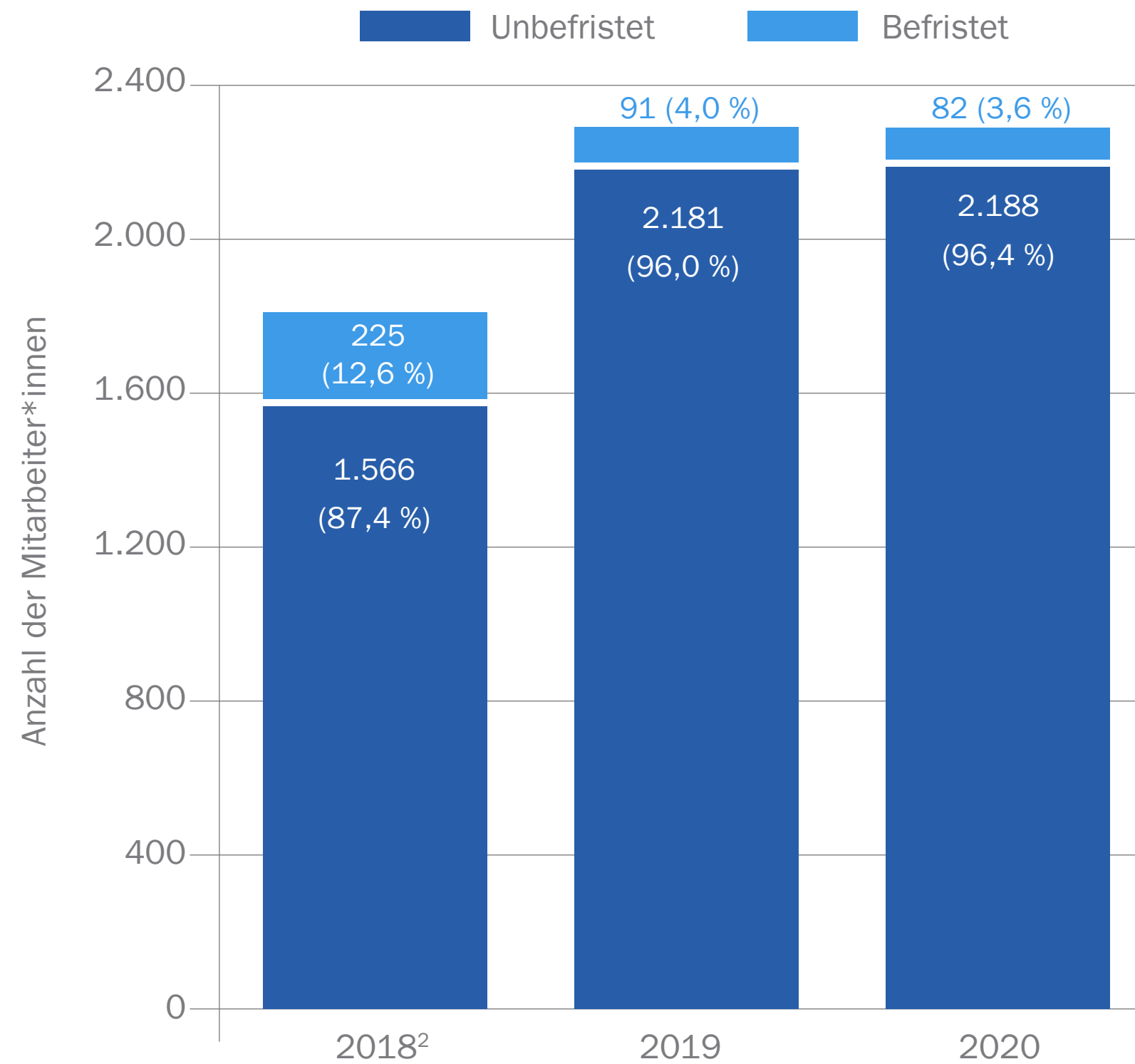
[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

**GRI 200: Wirtschaft**

**GRI 300: Umwelt**

**GRI 400: Soziales**

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup>  
nach Arbeitsvertrag unbefristet/befristet**

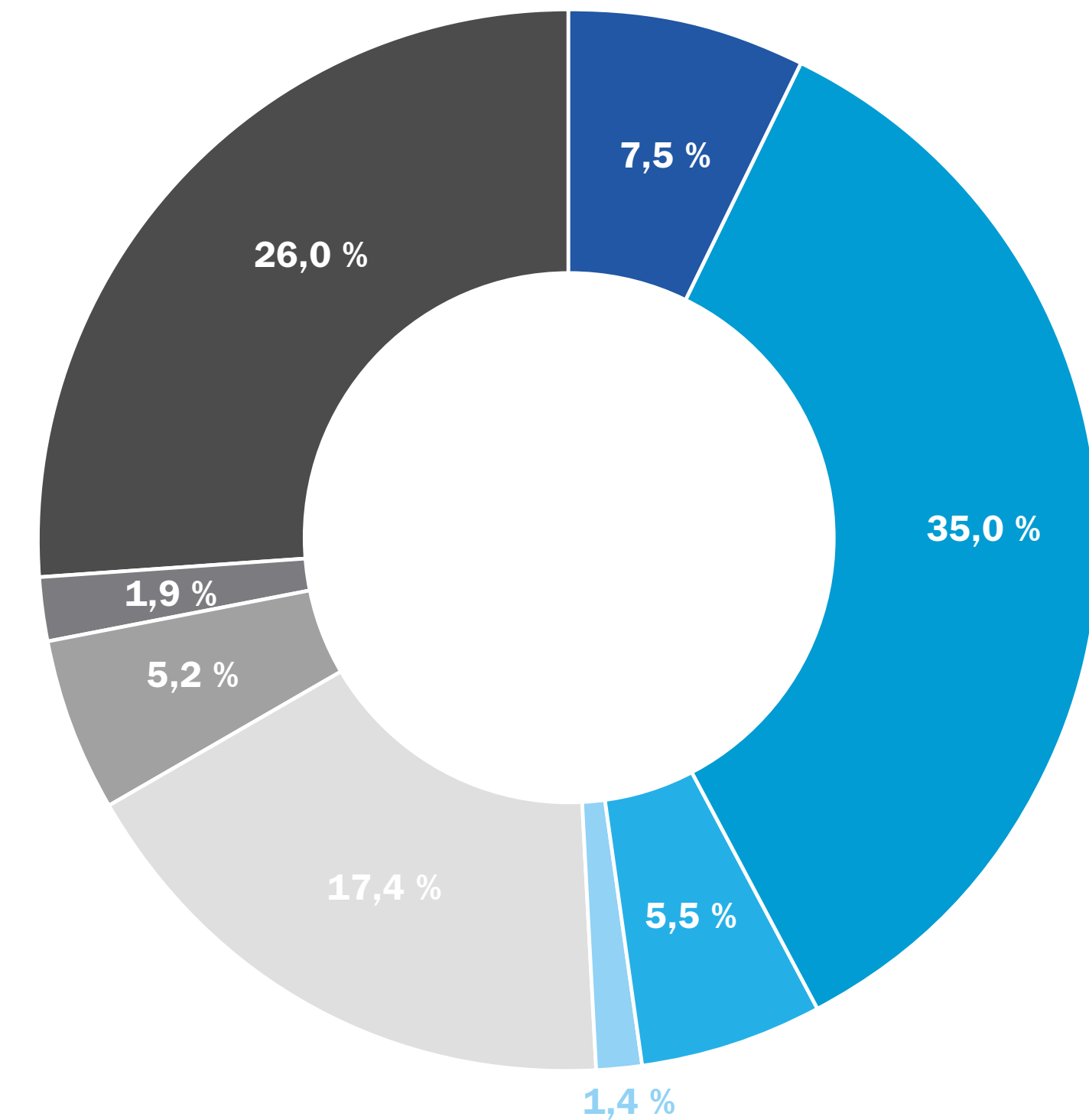


<sup>1</sup> Basis: Köpfe, ohne Leiharbeiter\*innen; Stand jeweils zum 31.12. des Jahres. Die Zahl der Mitarbeiter\*innen unterlag keinen starken unterjährigen Schwankungen.

<sup>2</sup> In den Kennzahlen von 2018 sind 268 Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft profesio, die an externe Unternehmen verliehen wurden, nicht enthalten. Für die Kennzahlen der Jahre 2019 und 2020 wurden diese Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
nach Tätigkeiten 2020**

- Führungskräfte (170)
- Kaufmännische und Verwaltungstätigkeiten (794)
- Vertrieb (124)
- Gebäude/Grüingut (32)
- Anlage/Betrieb (396)
- Werkstatt/Instandhaltung (120)
- Logistik (44)
- Sonstige (590)



## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

#### → Organisationsprofil

Strategie

Ethik und Integrität

Unternehmensführung

Stakeholdereinbeziehung

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

### GRI 102-9: Lieferkette

Als Systemdienstleister koordiniert Interseroh allein in Deutschland rund 1.900 externe Dienstleister und Lieferanten.

Diese sind vor allem in der vor- und nachgelagerten Logistik zur Sammlung und zum Transport im Einsatz und unterstützen Interseroh in der Aufbereitung und Verarbeitung der Abfälle und Materialien.

Dabei setzt der Umweltdienstleister auf langfristige, vertrauensvolle Kooperationen.

Interseroh verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses konsequent umzusetzen. Das Unternehmen achtet deshalb bei seinen Lieferanten im Rahmen von Entsorgungs- oder Logistikaufträgen auf ein sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln (siehe [GRI 308](#) und [GRI 414](#)).

Die von Lieferanten geforderte Transparenz lebt Interseroh auch selbst. Seit 2020 dokumentiert Interseroh seine Nachhaltigkeitsleistungen auf den Plattformen EcoVadis und Supplier Assurance für mehr Transparenz entlang der Wertschöpfungsketten.

### GRI 102-10: Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

Seit 2019 betreibt Interseroh eine neue Sortieranlage für Leichtverpackungen in Marl, NRW.

Die Anlage war aufgrund eines Brandschadens zwi-

schenzeitlich außer Betrieb und ist seit Dezember 2019 wieder im Einsatz.

Im Jahr 2020 wurden zwei weitere Vertriebsniederlassungen der ALBA Facility Solutions in Hamburg und Dresden eröffnet. Die Relenda GmbH (kilenda) stellte zum 31.12.2020 ihre Aktivitäten ein. Am 04.05.2021 wurde durch die Interseroh+ GmbH ein neues Duales System gegründet.

In Bezug auf die Lieferketten haben sich im Berichtszeitraum keine signifikanten Änderungen ergeben.

### GRI 102-11: Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen

Interseroh sieht sich in der Verantwortung, Risiken für Umwelt und Mitarbeiter\*innen konsequent zu vermeiden und auf Notfälle vorbereitet zu sein. Eventuelle Fehler sind schnellstmöglich zu beheben, um Schäden zu verhindern oder so klein wie möglich zu halten.

### Managementsysteme

Dieser Verantwortung kommt Interseroh unter anderem im Rahmen von Managementsystemen beispielsweise für Qualität, Umwelt oder Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach. Die Interseroh-Gesellschaften und ihre Standorte unterscheiden sich teils stark in ihren Aktivitäten und unterliegen deshalb unterschiedlichen externen Anforderungen

an Managementsysteme. In allen Gesellschaften sind die Managementsysteme implementiert, die für den jeweiligen Tätigkeitsbereich relevant sind – beispielsweise aufgrund von gesetzlichen Anforderungen oder der Erwartung von Stakeholdern. Um externen Ansprüchen nach Transparenz gerecht zu werden, sind die Managementsysteme der Gesellschaften – je nach Bedarf – extern gemäß internationalen oder nationalen Normen zertifiziert.

Dazu zählen insbesondere:

- ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- ISO 14001 (Umweltmanagement)
- ISO 45001 (Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit)
- ISO 50001 (Energiemanagement)
- ISO 22000 (Lebensmittelsicherheit)
- ISO 27001 (Informationssicherheit)
- Efb-Zertifizierung (Entsorgungsfachbetrieb)

Die Zertifizierungen der Gesellschaften werden jährlich durch externe Audits überwacht und bestätigt, die Zertifikate sind auf der Interseroh-Website und den Websites einzelner Gesellschaften einsehbar.

### Risikofrüherkennungs-System

Zur weiteren Verbesserung des unternehmensweiten Risikofrüherkennungs-Systems führte Interseroh 2018 ein eigenes Tool ein. Der Prozess sowie die Berichtslinien sind in einer entsprechenden Richtlinie festgehalten.

## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

#### → Organisationsprofil

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

### Umweltbewusstes Verhalten fördern

Ein wirksamer Hebel im Rahmen des Vorsorgeansatzes ist die Förderung des umweltbewussten Verhaltens der Mitarbeiter\*innen. Großen Wert legt Interseroh dabei auf die umfassende Aufklärung über umweltrelevante Themen. Ziel ist es, die Mitarbeiter\*innen zu motivieren und zu befähigen, im beruflichen wie im privaten Umfeld einen Beitrag zu Umweltschutz und Ressourceneffizienz zu leisten.

Dies geschieht vorrangig durch arbeitsplatzspezifische Unterweisungen, Fortbildungen sowie im Rahmen der internen Mitarbeiterkommunikation. Eine zentrale Rolle als Multiplikatoren nehmen dabei die Nachhaltigkeitsbotschafter\*innen ein: Sie tragen alle Informationen rund um Nachhaltigkeit in ihre Fachbereiche und führen Projekte zur Förderung umweltbewussten Verhaltens durch. Zudem sind die Grundsätze des täglichen Handelns im Verhaltenskodex festgeschrieben.

Im Rahmen des Umweltprogramms sind zudem alle Standorte verpflichtet, kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Umwelleistungen zu arbeiten. Im Berichtszeitraum stand dabei übergreifend an allen Standorten das Thema Mobilität im Mittelpunkt.

### Gesundheit der Belegschaft schützen

In den einzelnen Gesellschaften und an allen Standorten sind Personen benannt, die für die Aufrechterhaltung interner und rechtlicher Arbeitssicher-

heitsstandards verantwortlich sind. Bei Fragen der arbeitsmedizinischen und arbeitssicherheitstechnischen Betreuung, beispielsweise im Zusammenhang mit Gefährdungsbeurteilungen, wird Interseroh durch externe Dienstleister unterstützt (siehe [GRI 403](#) ↙).

Um die Mitarbeiter\*innen vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus zu schützen, hat Interseroh im Berichtsjahr einen zentralen Krisenstab etabliert und einen Pandemieplan mit sechs Phasen erarbeitet. Dieser Pandemieplan wird kontinuierlich angepasst und macht unter anderem Vorgaben zum Umgang mit Verdachtsfällen und – je Phase – zu Hygienemaßnahmen, Homeoffice-Regelungen, Schichtplänen oder Dienstreisen. Für die Umsetzung des Pandemieplans sowie die Einhaltung regionaler gesetzlicher Anforderungen sind dezentrale Krisenstäbe in den Gesellschaften zuständig (siehe [GRI 403](#) ↙). Im Intranet ist stets die aktuelle Version des Pandemieplans für alle Mitarbeiter\*innen zugänglich.

### GRI 102-12: Externe Initiativen

Seit 2013 hat sich Interseroh mit der regelmäßigen Unterzeichnung des Deutschen **Nachhaltigkeitskodex** ([DNK](#) ↗) öffentlich zu den Prinzipien des nachhaltigen Wirtschaftens bekannt. Damit gehörte es zu den ersten Unternehmen, die diesem Aufruf der Bundesregierung gefolgt sind.

Als Partner des **Zentrums für Nachhaltige Unternehmensführung** ([ZNU](#) ↗) nimmt Interseroh regelmäßig

an dessen Veranstaltungen teil und bringt seine Expertise zu Nachhaltigkeit, Recycling und Kreislaufwirtschaft ein. Das ZNU ist eine Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft. Über 90 Partnerunternehmen setzen sich dafür ein, Nachhaltigkeit greifbar, umsetzbar und glaubwürdig zu gestalten. Die vom ZNU dafür entwickelten Instrumente sind wissenschaftlich fundiert und praxisorientiert. Interseroh unterstützte im Berichtszeitraum die Klimaschutzinitiative „ZNU goes Zero“, insbesondere mit seiner Expertise zur klimafreundlichen Gestaltung von Verpackungen. „ZNU goes Zero“ verfolgt das Ziel, Partnerunternehmen des ZNU für Klimaneutralität fit zu machen.

Seit 2017 beteiligt sich Interseroh an der Initiative **Weg in die <2°-Wirtschaft** ([2gradwirtschaft](#) ↗). Das Verbundprojekt der Stiftung 2° und des WWF Deutschland soll zeigen: Eine treibhausgasneutrale Wirtschaft ist machbar und eröffnet neue Chancen. Die teilnehmenden Unternehmen aus den Sektoren Gebäude, Verkehr und industrielle Produktion arbeiten gemeinsam an konkreten, unternehmens- und branchenübergreifenden Projektideen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen. Sie sind davon überzeugt: Die Erderwärmung auf deutlich unter 2° Celsius bzw. 1,5° Celsius zu begrenzen, wird nur mit der Wirtschaft möglich sein.

Im Berichtszeitraum hat Interseroh die Zusammenarbeit mit der [Stiftung 2°](#) ↗ intensiviert und ist dem Fördererkreis der Stiftung beigetreten. An der [Digitalen Jahreskonferenz 2020](#) ↗ der Stiftung 2° beteilig-

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

### → Organisationsprofil

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

te sich Interseroh-Geschäftsführer Markus Müller-Drexel als Impulsgeber zum Thema Chancen und Herausforderungen des European Green Deal.

Zudem war Interseroh vom Jahr 2017 bis Projektabschluss im März 2020 am **Dialogforum Wirtschaft macht Klimaschutz (WmK)** beteiligt, einer Initiative des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU). Ziel war es, die deutsche Wirtschaft zum Zweck des Klimaschutzes breit zu vernetzen und konkrete Klimaschutzmaßnahmen in Unternehmen anzustoßen. Interseroh erarbeitete mit anderen Teilnehmer\*innen der Arbeitsgruppe Circular Economy die Circular-Economy-Toolbox: eine Web-Plattform, die Unternehmen mit geeigneten Instrumenten, Methoden und Best Practices bei der Implementierung von Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft unterstützen soll. Der Abschlussbericht ist unter [www.wirtschaft-macht-klimaschutz.de](http://www.wirtschaft-macht-klimaschutz.de) verfügbar.

Seit dem Jahr 2019 ist Interseroh Mitgliedsunternehmen der [Circular Economy Initiative Deutschland](#), einer Kooperation zwischen acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, SYSTEMIQ und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Ziel der Initiative ist die Entwicklung einer Circular Economy-Roadmap für Deutschland. Sie soll ein Zielbild für zirkuläre Wertschöpfung in Deutschland sowie langfristige Ziele zur Ressourcenproduktivität beinhalten. Interseroh beteiligt sich aktiv an allen Arbeitskreisen.

Interseroh ist einer der zentralen Akteure hinter der bundesweiten [Initiative „Mülltrennung wirkt“](#) der dualen Systeme, die seit 2020 über korrekte Mülltrennung aufklärt. Ziel ist es, möglichst viele Verbraucher\*innen, vor allem jüngere Zielgruppen, zu erreichen, zu informieren und zu motivieren. Dabei setzen wir z.B. auf die Zusammenarbeit mit Influencern wie dem Youtuber Aaron Troschke, Fernseh- und Online-Beiträge wie mit Reporter Tobi Krell für die Wissenssendung „Checker Tobi“ zum Global Recycling Day am 18. März 2021 und auf Lehrmaterial für Schulen. Darüber hinaus arbeiten wir mit vielen verschiedenen Partnern aus Handel, Herstellung und Entsorgung zusammen. Im Rahmen einer Handelskampagne von Netto erzielten die Botschaften von „Mülltrennung wirkt“ beispielsweise eine Gesamtreichweite von etwa 90 Millionen Kontakten in den Märkten und auf Social Media.

### GRI 102-13: Mitgliedschaft in Verbänden

Interseroh möchte als Intermediär für eine nachhaltige Entwicklung wirken und die Diskussionen aktiv mitgestalten. Aus diesem Grund engagiert sich der Umweltdienstleister in ausgewählten Verbänden und Interessengruppen.

**Der Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. (BDE e.V.)** ist der Branchenverband der Kreislauf- und Ressourcenwirtschaft. Er stellt für Interseroh mit Abstand

den wichtigsten Verband dar. Zahlreiche Mitarbeiter\*innen der ALBA Group, darunter auch viele Interseroh-Mitarbeiter\*innen, sind in insgesamt 21 Arbeitskreisen des Verbands vertreten – zu den verschiedensten Themen wie Klima- und Energiepolitik, Elektrorecycling oder Gefahrgut. Zudem unterstützt Interseroh den [BHB](#) – **Handelsverband Heimwerken, Bauen und Garten e.V.** durch Sponsoring und Vorträge. Gesucht und vermittelt werden dabei neue Ansätze für die Baubranche (zum Beispiel Recyclingkunststoff, Mehrweg-Pooling für die Baustoffpalette).

Seit 2016 ist Interseroh Mitglied des **Deutschen Verpackungsinstituts e.V. (dvi)**. Die Organisation fördert den Wissenstransfer und den Dialog zwischen Unternehmen, Institutionen und Partnern der Branche. Interseroh bringt hier insbesondere seine Expertise zum Thema recyclingoptimierte Verpackung ein, beispielsweise im Rahmen der gemeinsamen Veranstaltungsreihe „Future Resources“. Im November 2020 fand diese zum vierten Mal in Folge statt und wurde erstmalig virtuell abgehalten. Die nächstjährige Veranstaltung ist bereits in Planung.

Interseroh engagiert sich seit 2017 zudem als Mitglied der **Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen – DGNB e.V.** Der Verband will ein stärkeres Bewusstsein für eine nachhaltige Bauweise schaffen und diese gezielt fördern.

## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

### → Organisationsprofil

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

---

Die INTERSEROH Dienstleistungs GmbH ist Mitglied des Vereins **United Against Waste e.V.** ([united-against-waste](#)). Ziel ist, die jeweiligen Fachkenntnisse gemeinsam zu einer noch vielfältigeren Abfalloptimierung in Verpflegungseinrichtungen einzusetzen.

Markus Müller-Drexel, Geschäftsführer der INTERSEROH Dienstleistungs GmbH, ist als Vorsitzender des Querschnittsausschusses Umwelt & Energie der **IHK Bonn/Rhein-Sieg** und der **IHK zu Köln** eingesetzt. Des Weiteren engagiert sich Interseroh unter anderem im **Verband der Baubranche, Umwelt- und Maschinentechnik e.V.** ([VDBUM](#)) und ist Solution Provider der **GS1 Germany** ([GS1](#)) im Bereich Pfand und Pooling. Interseroh ist zudem Partner und Förderer des **Markenverbands e.V.** ([Markenverband](#)), der sich für die Interessenvertretung der Marktwirtschaft in Deutschland einsetzt.

## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

→ **Strategie**

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

### GRI 200: Wirtschaft

### GRI 300: Umwelt

### GRI 400: Soziales

## Strategie

### GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

Liebe Leserinnen und Leser,

die Welt blickt auf ein außergewöhnliches Jahr zurück: Die Folgen der COVID-19-Pandemie haben uns nicht nur persönlich, sondern auch als Unternehmen gefordert. So hat der Stillstand ganzer Industrien zu einem neuen Wirtschaften geführt. Abfallströme haben sich quantitativ und qualitativ verändert und Produktionen wurden gedrosselt – die Folge: ein deutlicher Rückgang der Nachfrage nach Recyclingrohstoffen.

Doch angesichts drängender Herausforderungen wie Klimawandel und Ressourcenknappheit können wir es uns nicht leisten, die Entwicklung hin zur Kreislaufwirtschaft auszubremsen. Vielmehr ist jetzt der richtige Zeitpunkt, die entscheidenden Schritte in Richtung einer klima- und ressourcenschonenden Lebens- und Wirtschaftsweise zu gehen.

Ein möglicher Wegbereiter kann der europäische Green Deal sein – vorausgesetzt, das darin verankerte Ziel, die EU-Wirtschaft in eine echte Kreislaufwirtschaft zu transformieren, wird konsequent verfolgt. Wir befürworten entsprechende regulatorische Vorgaben, die einen funktionierenden Markt für Recyclingrohstoffe schaffen. Denn nur mit einer Wirtschaft, die wertvolle Ressourcen weitgehend im Kreislauf führt,

kann es gelingen, Produktion und Konsum vom Verbrauch natürlicher Ressourcen zu entkoppeln. Und nur dann können wir den weltweiten Temperaturanstieg auf unter 1,5 °C im Vergleich zum vorindustriellen Niveau begrenzen.

Interseroh steht für eine Welt ohne Abfall. Um diese Vision zu verwirklichen, setzen wir uns dafür ein, die Wertschöpfung kreislauffähig und damit zukunftsfest zu machen. Wir unterstützen Unternehmen mit ganzheitlichen Lösungen darin, Ressourcenverbräuche und Treibhausgasemissionen zu senken, und entwickeln uns gemeinsam mit unseren Kunden stetig weiter: Wir konzipieren neue Design-for-Recycling-Ansätze, realisieren Upcycling-Lösungen, bereiten Produkte für ihre Wiederverwertung auf und übernehmen das zirkuläre Ressourcenmanagement für Unternehmen. Wir wollen die Kreislaufwirtschaft auch europaweit stärken und gestalten – dafür stellen wir uns zunehmend international auf.

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2020 stellt die Leistungen von Interseroh transparent dar. Wir zeigen, wie wir Nachhaltigkeit im Kerngeschäft, an unseren Standorten und in Kooperation mit anderen Branchenakteuren vorantreiben. Der Bericht macht – unter anderem durch die Darstellung unserer Leistungskennzahlen – deutlich, wie wir uns in den letzten beiden Jahren weiterentwickelt haben, wo wir mit der Erreichung der Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen und welche Herausforderungen wir in Zukunft meistern wollen.

Wie einige unserer Lösungen konkret aussehen und welche Themen uns im Jahr 2020 besonders beschäftigt haben, können Sie in unserem [Nachhaltigkeitsmagazin](#) nachlesen.

Wir wünschen Ihnen eine informative und anregende Lektüre und freuen uns darauf, die Entwicklung hin zu einer geschlossenen Kreislaufwirtschaft gemeinsam mit Ihnen voranzutreiben.

### Ihre Geschäftsführung

Melanie Freytag

Dr. Timo Langemann

Markus Müller-Drexel

### GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

Interserohs Geschäftsmodell orientiert sich an drängenden Herausforderungen: Mit Blick auf den enormen Rohstoffbedarf der Industrienationen sind Konzepte nötig, die Ökologie und Ökonomie in Einklang bringen – die Idee einer ganzheitlichen Kreislaufwirtschaft bietet dafür nachhaltige Lösungen an.

Mit der Mission „zero waste solutions“ will Interseroh den steigenden Ressourcenbedarf nachhaltig sichern und dafür sorgen, dass wertvolle Rohstoffe nicht unnötig verschwendet werden. Allein 2019 konnten durch die Recyclingaktivitäten und sonstige Dienstleistungen von Interseroh rund 9,5 Millionen

## GRI 101: Grundlagen

Tonnen Primärressourcen eingespart und 1,3 Millionen Tonnen Treibhausgase vermieden werden.

## GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

→ [Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

## GRI 200: Wirtschaft

### Steigendes Bewusstsein

Globale Herausforderungen wie der Klimawandel beschäftigen Gesellschaft und Wirtschaft zunehmend. Das wachsende Bewusstsein für nachhaltiges Handeln ist einer der Haupttreiber hinter der kontinuierlich steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen der Kreislaufwirtschaft. Der [„Statusbericht der deutschen Kreislaufwirtschaft 2020“](#) zeigt: Im Jahr 2017 erzielte die Branche eine Bruttowertschöpfung von etwa 28,1 Milliarden Euro und damit ein Wachstum von 31 Prozent gegenüber 2010.

Unternehmen, die durch konsequentes Recycling Wertstoffkreisläufe im Kerngeschäft verankern, reduzieren ihre Abhängigkeit von volatilen Primärrohstoffmärkten, schonen das Klima und sichern ihre Wettbewerbsfähigkeit. Für Europas Volkswirtschaften schätzt die Ellen MacArthur Foundation in der Studie [„Achieving ‚Growth Within‘“](#) (2017) das ökonomische Potenzial der Kreislaufwirtschaft auf rund 320 Milliarden Euro bis 2025.

### Wachsende politische Regulierungen

Auch politische Entwicklungen machen die steigende Bedeutung von Ressourcenschonung und Umweltschutz deutlich und bieten in der Regel eine Chance für Interserohs Geschäftsmodell. Ausgehend von der Weltklimakonferenz 2015 in Paris und den 17 Zielen

für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) ist heute insbesondere der EU Green Deal richtungsweisend. Die Kreislaufwirtschaft wird darin klar als wichtiger Baustein genannt, um die verschärften EU-Klimaziele zu erfüllen. Der 2020 vorgelegte Aktionsplan für die Kreislaufwirtschaft setzt hierfür den Rahmen, entsprechende regulatorische Änderungen auf nationaler Ebene werden daraus folgen.

Eine rechtliche Änderung, die Interseroh bereits unmittelbar betrifft, ist das neue Verpackungsgesetz. Seit dem 1. Januar 2019 in Deutschland in Kraft, fordert es unter anderem höhere Recyclingquoten und den verstärkten Einsatz von Recyclingmaterialien. Durch das Verpackungsgesetz kann die Kommune das Sammelsystem (z.B. Gelber Sack oder Gelbe Tonne) und den Abholrhythmus verbindlich festlegen. Somit erfolgt 2020 und 2021 in vielen Kommunen die Umstellung des Gelben Sacks auf die Gelbe Tonne. Dadurch wird einerseits mehr Material gesammelt, andererseits leidet die Qualität des Materials. Denn im Gegensatz zum Gelben Sack ist bei der Gelben Tonne der Inhalt von außen nicht sichtbar – die unsachgemäße Entsorgung anderer Materialien fällt deshalb weniger auf. Die Erfahrung zeigt: Dadurch sinkt die Bereitschaft zur sorgfältigen Abfalltrennung und der Anteil an Fehlwürfen steigt. Die Kommunen erhalten durch das Gesetz auch eine größere Entscheidungsfreiheit bezüglich der Kostenverteilung bei der Papierentsorgung, die zu höheren Kosten für die dualen Systeme und somit der Lizenzpreise führt. Diese Entwicklungen stellen ein Risiko für Interseroh dar.

Die Kunststoffstrategie der Europäischen Union wirkt sich positiv auf Interserohs Geschäft aus. Ziel der EU ist es, mithilfe innovativer Lösungen Kunststoffabfälle einzudämmen und Recycling zu fördern. Um einen weltweiten Wandel zu bewirken und globale Lösungen zu finden, will sie mit Partnern aus der ganzen Welt zusammenarbeiten.

### Volatile Rohstoffpreise

Risiken ergeben sich für Interseroh vor allem aus den volatilen Rohstoffpreisen. Ihre Entwicklung ist oftmals schwer vorherzusagen, wirkt sich aber mittelbar auf die Nachfrage nach Interserohs Dienstleistungen aus. Durch stetige Analysen, die Beobachtung entsprechender Märkte und darauf basierende Prognosen versucht Interseroh, diesem Risiko entgegenzuwirken.

### Fachkräftemangel

Ein weiteres Risiko sieht das Unternehmen im Recruiting qualifizierter Mitarbeiter\*innen, insbesondere von IT-Fachkräften. Der Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte verstärkt sich weiter, zugleich sind sie gerade im Zuge der Digitalisierung, die auch Interserohs Geschäftsbereiche stark verändert, Voraussetzung für ein zukunftsfähiges Unternehmen. Interseroh setzt daher auf eine vorausschauende Personalplanung und verstärktes Recruiting.

## GRI 101: Grundlagen

---

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

→ **Strategie**

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

---

## Pandemie

Die COVID-19-Pandemie stellt für Interseroh unter mehreren Gesichtspunkten ein Risiko dar: Zunächst birgt die Pandemie erhebliche Risiken für die Gesundheit der Interseroh-Mitarbeiter\*innen – die Ansteckung von Beschäftigten innerhalb des eigenen Betriebs will Interseroh deshalb mit allen Mitteln vermeiden. Zum anderen gefährdet die Pandemie den Geschäftsbetrieb des systemrelevanten Unternehmens, insbesondere mit Blick auf Tätigkeiten, die nicht in das Homeoffice verlagert werden können. Interseroh begegnet diesen Herausforderungen mithilfe eines Pandemieplans und mehreren Krisenstäben (siehe auch [GRI 102-11](#)). Auch über den operativen Geschäftsbetrieb hinaus ist Interseroh mit den Konsequenzen des Pandemiegeschehens konfrontiert: Globale Veränderungen von Abfallströmen und gedrosselte Produktionen verursachen eine sinkende Nachfrage für einzelne Produktkategorien. Dabei steht Interseroh mit seinem vielfältigen Produktportfolio auf einer tragfähigen Basis – denn nicht alle Geschäftsbereiche sind von der Pandemie beeinträchtigt.

## Risikomanagement bei Interseroh

Interseroh identifiziert, bewertet und steuert die Chancen und Risiken, die sich aus den verschiedenen Entwicklungen ergeben. Dies gelingt durch ein Risikomanagement mit integriertem Steuerungs- und Kontrollsystem. Die Kernbereiche dieses Risikomanagements sind die strategische und operative Unternehmensplanung, das interne Berichtswesen, das interne Kontroll- und Compliance-System (siehe [GRI 307](#) und [GRI 419](#)), das Treasury-Management sowie das Risikofrüherkennungs-System.

Warum der Green Deal für den Klimaschutz wie auch für Unternehmen eine große Chance ist – darüber sprechen **Sabine Nallinger**, Vorstandin der Stiftung 2°, und Interseroh-Geschäftsführer **Markus Müller-Drexel** im Video.

**Video ansehen**



## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

Organisationsprofil

Strategie

→ **Ethik und Integrität**

Unternehmensführung

Stakeholdereinbeziehung

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

### GRI 200: Wirtschaft

### GRI 300: Umwelt

### GRI 400: Soziales

## Ethik und Integrität

### GRI 102-16: Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen

Für Interseroh steht Nachhaltigkeit im Fokus der Unternehmensstrategie. Deshalb übernimmt das Unternehmen Verantwortung in allen Bereichen – für den Umgang mit Kunden, Partnern und Mitarbeiter\*innen ebenso wie für Gesellschaft und Umwelt. Entsprechend klar formuliert ist die Nachhaltigkeitsstrategie. An ihren Zielen lässt sich das Unternehmen jährlich messen.

#### Nachhaltigkeitsstrategie

Interserohs Nachhaltigkeitsstrategie zeigt klar, in welchen vier Handlungsfeldern das Unternehmen den größten Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen leisten und zugleich sein Geschäft kunden- und marktorientiert weiterentwickeln kann. Mit strategischen Stoßrichtungen setzt sich Interseroh dafür ein, dass weder Ressourcen, Wissen, Talente oder Ideen verschwendet werden.

#### Nachhaltigkeitsprogramm

Für jede strategische Stoßrichtung hat Interseroh spezifische Ziele und Kennzahlen hinterlegt. Das daraus resultierende [Nachhaltigkeitsprogramm](#) <sup>7</sup>

beinhaltet Querschnittsaufgaben für alle Unternehmensbereiche. Damit integriert Interseroh den Nachhaltigkeitsgedanken in alle Geschäftsprozesse. Anhand der Ziele steuert das Nachhaltigkeitsmanagement seine Aktivitäten und überprüft seine Erfolge.

#### Interne Verhaltensregeln

Der Verhaltenskodex des Unternehmens regelt das tägliche Handeln aller Interseroh-Mitarbeiter\*innen. Er umfasst bestehende Unternehmenswerte und die Verhaltensgrundsätze sowie die ethischen, moralischen und rechtlichen Anforderungen an Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte. Nachhaltigkeit ist als ein wesentliches Thema im Verhaltenskodex verankert. Damit ist der Verhaltenskodex auch ein Versprechen gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit: für ein verantwortungsvolles und umweltbewusstes Verhalten.

Im gemeinsamen Arbeitsalltag ist vor allem die Interseroh-Unternehmenskultur unter dem Motto „we are one“ maßgebend. Interserohs Mitarbeiter\*innen haben diese in einem umfassenden Prozess, in den sich jede\*r einbringen konnte – unabhängig von Position, Standort, Alter und Zugehörigkeit –, erarbeitet. Ihr liegen die Werte Respekt, Austausch und Verantwortung zugrunde. 2018 hat Interseroh die Unternehmenskultur in Form eines Kompetenzmodells auf neue Beine gestellt. Dieses dient einem gemeinsamen Verständnis von Vision und Werten und bietet Orientierung für Mitarbeiter\*innen aller Ebenen.



GRI 101: Grundlagen

GRI 102: Allgemeine Angaben

Organisationsprofil

Strategie

→ Ethik und Integrität

Unternehmensführung

Stakeholdereinbeziehung

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 200: Wirtschaft

GRI 300: Umwelt

GRI 400: Soziales

# Interseroh-Nachhaltigkeitsstrategie

no waste of

# ideas

Gelingende Transformationsprozesse leben von Innovationen. Wir testen **jede Idee, die uns geschlossenen Kreisläufen näher bringt** – auch auf die Gefahr hin, zu scheitern. Nur so können die disruptiven Veränderungen entstehen, die unser lineares Wirtschaftssystem braucht.

➤ Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre nachhaltigen Praktiken zu professionalisieren und Nachhaltigkeit in ihre Berichtsprozesse zu integrieren. Dafür schöpfen wir die **Digitisierungspotenziale** unserer Dienstleistungen vollständig aus.

➤ Um die **Lebensdauer von Produkten** zu verlängern, erschließen wir neue Märkte und bauen die dafür entwickelten Geschäftsmodelle so aus, dass wir mit ihnen ein jährliches Umsatzwachstum von mindestens 20 Prozent realisieren.

➤ Damit Industrie und Handel Ressourcen effizienter als bisher verwenden können, entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kunden **neue Design-for-Recycling-Ansätze**.

no waste of

# talent

Unsere **Mitarbeiter\*innen** und ihre Fähigkeiten sind der Kern unserer Kompetenz als Umweltdienstleister. Um sie jeden Tag für unsere Kunden optimal wirken zu lassen, ist ein konsequentes Engagement für ihre Gesundheit, Motivation und Weiterentwicklung erforderlich.

➤ Wir wollen **die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen** fördern und unsere Kranken-, Unfall- und Fluktuationsquote unter den Branchendurchschnitt senken. Dafür schaffen wir ein sicheres, wertorientiertes, innovatives und entwicklungsförderndes Arbeitsumfeld.

➤ Wir wollen, dass die **vollständige und effektive Partizipation aller – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion oder gesellschaftlichem Status – auf allen Entscheidungsebenen Realität** wird. Deshalb sorgen wir in unserem Unternehmen für die **größtmögliche Chancengleichheit** aller potenziellen Mitarbeiter\*innen.

no waste of

# resources

Nur der Einsatz von Ressourcen, der keinerlei Verschwendung zulässt, ist aus unserer Sicht zukunftsfähig. Deswegen suchen wir täglich nach neuen Möglichkeiten, **Kreisläufe zu schließen**.

➤ Um den Planeten langfristig von Plastikmüll zu befreien, erschließen wir jährlich neue **Upcycling-Lösungen für Kunststoffe**. Ferner steigern wir die Qualität und Mengen an Sekundärrohstoffen, die wir aus Kunststoffabfällen erzeugen und der Industrie zur Weiterverarbeitung anbieten.

➤ Um die Klimaerwärmung auf unter zwei Grad zu begrenzen, muss der globale Ressourcenverbrauch vom Wirtschaftswachstum entkoppelt werden. Dafür schließen wir neue **Wertstoff- und Logistikkreisläufe**, mit denen wir jährlich mindestens 3 Millionen Tonnen Ressourcen beziehungsweise 500.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente einsparen wollen.

➤ Um die Pro-Kopf-Umweltauswirkungen durch das Abfallaufkommen insbesondere in Städten signifikant zu reduzieren, setzen wir uns ganzheitlich für **Abfallvermeidung** und eine deutliche Erhöhung stofflicher Verwertungsquoten ein.

# zero waste solutions

no waste of

# knowledge

Die Entwicklung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft verlangt, dass wir **unsere Erfahrungen und Kenntnisse teilen** – nicht nur mit unseren Kunden, sondern in allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft. Nur so können wir die ökologischen wie ökonomischen Vorteile eines effizienten Kreislaufmanagements adäquat vermitteln.

➤ Wir sehen es als unsere Aufgabe, nachhaltige Lebensstile und Konsumgewohnheiten zu fördern. Als Intermediär sorgen wir deshalb dafür, dass in Bildung, Politik, Wirtschaft und der Gesellschaft **Wissen über die Kreislaufwirtschaft** aufgebaut wird.

➤ Wir wollen branchenübergreifende **Ansätze und Standards für kreislaufwirtschaftliche Lösungen** entwickeln und (international) skalieren. Dafür arbeiten wir eng mit unseren Partnern, Stakeholdern, Lieferanten und Kunden zusammen. Zugleich schaffen wir für unsere Mitarbeiter\*innen Freiräume, sich an entsprechenden Initiativen zur Entwicklung kreislaufwirtschaftlicher Lösungen zu beteiligen.

**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

- [Organisationsprofil](#)
- [Strategie](#)
- [Ethik und Integrität](#)
- **Unternehmensführung**
- [Stakeholdereinbeziehung](#)
- [Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

**GRI 200: Wirtschaft**

**GRI 300: Umwelt**

**GRI 400: Soziales**

# Unternehmensführung

**GRI 102-18: Führungsstruktur**

Interseroh ist neben ALBA eine der Marken unter dem Dach der ALBA Group. Die Führungsgesellschaft der Marke Interseroh firmiert seit 2018 unter der ALBA Services Holding GmbH. Interseroh steht dabei für alle Gesellschaften der ALBA Services Holding GmbH.

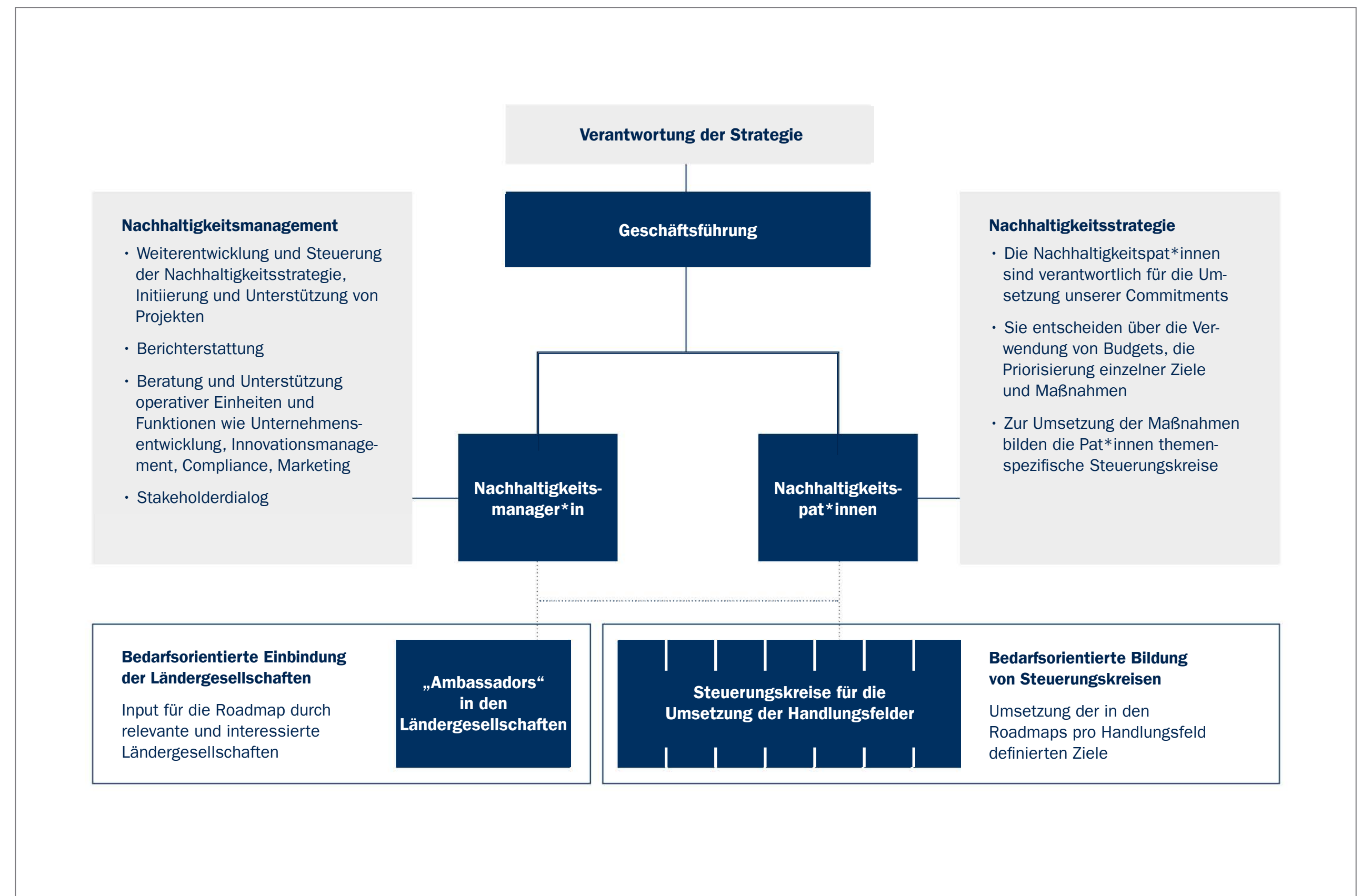
Dr. Axel Schweitzer, einer der beiden CEOs des Familienunternehmens ALBA Group, sitzt auch dem Aufsichtsrat der ALBA Services Holding GmbH vor. Die Geschäftsführung der ALBA Services Holding GmbH (Interseroh) liegt bei Melanie Freytag, Dr. Timo Lange- mann und Markus Müller-Drexel.

Verantwortungsvolle Führung, nachhaltiges Denken und Handeln sowie eine offene Unternehmenskultur sind die Leitlinien für ihr tägliches Handeln. Die Geschäftsführung ist für die Umsetzung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich. Innerhalb des Teams wird das Thema Nachhaltigkeit insbesondere von Markus Müller-Drexel verantwortet. An ihn berichten auch die Nachhaltigkeitsmanager\*innen, die alle Nachhaltigkeitsthemen koordinieren. Sie verfolgen die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in den Unternehmensbereichen und binden die Ländergesellschaften mit ihren marktspezifischen Nachhaltigkeitsaktivitäten ein. Unterstützt werden sie dabei von sieben Steuerkreisen, die die Umsetzung

der strategischen Stoßrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie in folgenden Bereichen verantworten: Vertrieb, Digitalisierung, Mediär, Mitarbeiter\*innen, Compliance, Lieferkette und Umwelt.

Das Nachhaltigkeitsmanagement von Interseroh ergänzt das integrierte Managementsystem, das alle

Prozesse und Abläufe für Qualität, Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst. Grundlage für die Ausweitung des integrierten Managementsystems auf zusätzliche Nachhaltigkeitsaspekte war der internationale Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen (ISO 26000).



## GRI 101: Grundlagen

---

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

→ [Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

---

### GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien

Interseroh wird von den drei Mitgliedern der Geschäftsleitung der ALBA Services Holding GmbH geführt:

**Melanie Freytag** ist seit September 2020 CFO und Mitglied der Geschäftsführung der ALBA Services Holding. Vor ihrem Einstieg bei ALBA Services war Freytag unter anderem mehrere Jahre CFO im ThyssenKrupp Konzern sowie bei einem mittelständischen Maschinen- und Anlagenbauer tätig.

**Dr. Timo Langemann** verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich B2B-Service, Supply Chain-Management und Digitalisierung und bringt damit wertvolle Fachkenntnisse zur Entwicklung von Interseroh ein.

**Markus Müller-Drexel** kann auf 26 Jahre Erfahrung in der Kreislaufwirtschaft und im Recycling zurückgreifen. In zahlreichen Verbänden, unter anderem im BDE, der IHK Köln/Bonn und dem DIHK, engagiert er sich für die Circular Economy.

Der **Aufsichtsrat** der ALBA Services Holding GmbH fungiert als Kontrollorgan gegenüber der Geschäftsführung und bestand bis 13.4.2021 aus sechs Mitgliedern:

- **Dr. Axel Schweitzer (Vorsitzender)**  
CEO und Mitglied des Vorstandes der ALBA Group plc & Co. KG (Berlin)  
Mitglied seit 25.04.2017
- **Ying Wang (stellv. Vorsitzender)**  
Geschäftsführer SICHUAN Entrepreneur Fund (Chengdu, China)  
Mitglied vom 31.03.2018 bis 07.07.2020
- **Libin Zhao**  
Vorsitzender der Shanghai Xin Zeng Ding Asset Management Co. Ltd (Chengdu, China)  
Mitglied vom 07.07.2020 bis 13.04.2021
- **Wu Yang**  
COO der Chengdu Techcent Environment Co Ltd. und CEO der ChengduZhongde Techcent Investment Co., Ltd. (Chengdu, China)  
Mitglied vom 25.04.2017 bis 13.04.2021
- **Achim von Quistorp**  
Leiter Mergers & Acquisitions und Geschäftsführer ALBA International Holding GmbH (Berlin)  
Mitglied seit 25.04.2017
- **Li Han**  
Chairman Ginfinite Investment (Hangzhou, China)  
Mitglied vom 22.08.2018 bis 13.04.2021

### GRI 102-31: Prüfung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen

Die Geschäftsführung prüft ökonomische, ökologische und soziale Themen sowie deren Auswirkungen, Risiken und Chancen in einem regelmäßigen Abstand von sechs Monaten.

## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

→ [Stakeholdereinbeziehung](#)

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

# Stakeholdereinbeziehung

### GRI 102-40: Liste der Stakeholdergruppen

Ein Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie von Interseroh ist es, regelmäßig mit den Stakeholdern über verschiedene Nachhaltigkeitsthemen zu sprechen. Zum einen sieht Interseroh dies als seine Aufgabe, um die Entwicklung hin zu einer kreislaufgeführten Wirtschaft voranzutreiben. Zum anderen ist es der Anspruch des Unternehmens, stets neue, ressourcenschonende Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu entwickeln. Hierfür ist es unverzichtbar, die Bedürfnisse, Anforderungen und Interessen der wichtigsten Anspruchsgruppen zu kennen. Dazu zählen insbesondere Kunden und potenzielle Kunden, Wissenschaft und Forschung, Lieferanten, Mitarbeiter\*innen sowie Expert\*innen aus dem Nachhaltigkeitsbereich.

### GRI 102-41: Tarifverträge

32,5 Prozent der Mitarbeiter\*innen von Interseroh fielen 2020 in den Anwendungsbereich von Kollektiv- und Betriebsvereinbarungen. Durch Neueinstellungen in Bereichen ohne Kollektivverträge und Austritte von Mitarbeiter\*innen in Gesellschaften mit Betriebsvereinbarungen ist die Zahl gegenüber 2018 (38 Prozent) um rund fünf Prozentpunkte gesunken.

### GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Für Interseroh sind folgende Stakeholdergruppen besonders wichtig:

- **Kunden und potenzielle Kunden**
- **Wissenschaft und Forschung**
- **Lieferanten**
- **Mitarbeiter\*innen**
- **Expert\*innen aus dem Nachhaltigkeitsbereich.**

Die Auswahl erfolgte im Rahmen der Erstellung der Interseroh-Nachhaltigkeitsstrategie und wird regelmäßig überprüft. Zuletzt war dies 2020 der Fall, die Auswahl wurde dabei bestätigt.

### GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Über verschiedene Interessengruppen und Verbände (siehe [GRI 102-12](#) und [GRI 102-13](#)) gestaltet Interseroh die Entwicklung hin zu einer kreislaufgeführten Wirtschaft aktiv mit. Auch darüber hinaus tauscht sich der Umweltdienstleister regelmäßig mit anderen Unternehmen, Lieferanten und Partnern der Kreislaufwirtschaft aus.

Seinen **Kunden** bringt Interseroh die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft im Rahmen von Workshops näher. Gemeinsam werden dort Ideen erarbeitet, wie die Kunden selbst ihre Produkte und Materialien im

Kreislauf führen können. Im Jahr 2020 wurde das Angebot virtueller Seminare ausgeweitet, mit Fokus auf Verpackungsoptimierung und Batterie-Recycling. Kunden und andere interessierte Stakeholder können zudem an der jährlich stattfindenden Veranstaltungsreihe „[Future Resources](#)“ in Kooperation mit dem dvi teilnehmen. Interseroh hat sich zum Ziel gesetzt, den Austausch mit Kunden weiter zu intensivieren. Mit den **Lieferanten** steht Interseroh durch regelmäßige Audits im Dialog.

Seine **Mitarbeiter\*innen** informiert Interseroh alle drei Monate mit einem Newsletter über wichtige Themen und stellt im Intranet aktuelle Informationen zur Verfügung. Alle zwei Monate erhalten die Mitarbeiter\*innen zudem den gruppenweiten Newsletter ALBA Group Inside und haben auch von unterwegs über die App hierauf Zugriff. Darüber hinaus veranstaltet Interseroh Dialogtage für seine Mitarbeiter\*innen. Hier gibt das Unternehmen bedeutende strategische Entscheidungen bekannt. Mitarbeiter\*innen können zugleich für sie wichtige Themen platzieren und ihre Meinung einbringen. Der letzte Dialogtag fand im Jahr 2019 statt – 2020 wurde die Veranstaltung wegen der pandemiebedingten Versammlungsbeschränkungen ausgesetzt. Der Umgang mit der COVID-19-Pandemie bildete zudem den Schwerpunkt der Kommunikation mit den Mitarbeiter\*innen. Aufgrund der Einschränkungen zur Minimierung der Infektionsgefahr fanden keine persönlichen Versammlungen statt. Als weiteres Format zum Austausch mit Mitarbeiter\*innen nutzt In-

## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

→ **Stakeholdereinbeziehung**

[Vorgehensweise bei der Berichterstattung](#)

---

## GRI 200: Wirtschaft


---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

---


terseroh die jährlichen Mitarbeitergespräche: Mithilfe einer Software erhebt Interseroh in diesem Rahmen die Mitarbeiterzufriedenheit (siehe auch [GRI 401](#) )


### GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

Unsere Stakeholder, insbesondere unsere Kunden, wollen zunehmend die Hintergründe von Kreislauf-lösungen, deren Wirkung und neuen Gesetzesvorgaben in diesem Zusammenhang verstehen. 2019 und 2020 beschäftigten sie insbesondere das Thema Green Deal und daraus resultierende Maßnahmen und Anforderungen für die Wirtschaft. Für die Unternehmen ist dabei besonders der weiterhin gesicherte Zugriff auf Rohstoffe relevant, insbesondere der Einsatz von Recyclingkunststoffen rückt dabei zunehmend in den Fokus. Die Stakeholder erwarten von Interseroh, qualitativ hochwertige Rezyklate in ausreichender Menge und Lösungen, um gesetzliche Quoten in den Unternehmen einhalten zu können. Rohstoffeffizienz, Stoffstrommanagement sowie Verpackungsoptimierung sind zentrale Anliegen in diesem Zusammenhang.

Ein weiteres Schwerpunktthema ist die Aufklärung der Verbraucher\*innen. Das immer wieder hervorgebrachte Anliegen unserer Stakeholder: Entlang der gesamten Wertschöpfungskette müssen alle Beteiligten ihren Beitrag leisten. Produkte und Verpackungen

müssen optimal recyclingfähig sein. Konsument\*innen müssen konsequent über das richtige Trennen aufgeklärt werden.

Über eigene Austauschplattformen und Veranstaltungen fördern wir den Dialog entlang der gesamten Wertschöpfungskette, beantworten die Fragen unserer Stakeholder und geben ihnen die Möglichkeit, weitere Anliegen vorzubringen (siehe [GRI 102-43](#) )

Auch über unsere Arbeit in verschiedenen Initiativen bleiben wir mit unseren Stakeholdern im Gespräch (siehe [GRI 102-12](#) )

## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

→ **Vorgehensweise bei der  
Berichterstattung**

### GRI 200: Wirtschaft

### GRI 300: Umwelt

### GRI 400: Soziales

## Vorgehensweise bei der Berichterstattung

### GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Konsolidiert wurden alle nationalen und internationalen Geschäftseinheiten, die der ALBA Services Holding GmbH zugeordnet sind. Grundsätzlich beziehen sich alle qualitativen Angaben und quantitativen Daten auf den gesamten Bereich der ALBA Services Holding GmbH. Wo Angaben darüber hinaus auch auf die ALBA Group referenzieren, wird dies durch einen entsprechenden Hinweis deutlich gemacht.

Übersicht aller konsolidierten Unternehmen:

- **INTERSEROH Dienstleistungs GmbH**
- **INTERSEROH Pfand-System GmbH**
- **INTERSEROH Pool-System GmbH**
- **INTERSEROH Product Cycle GmbH**
- **Repasack Gesellschaft zur Verwertung  
gebrauchter Papiersäcke mbH**
- **CARElean GmbH**
- **Relenda GmbH<sup>1</sup>**
- **ITL logistics GmbH<sup>2</sup>**
- **INTERSEROH ProServ GmbH**
- **ALBA Recycling GmbH**
- **ALBA Facility Solutions GmbH**
- **ALBA Property Management GmbH**
- **KVB Kunststoffverwertung Brandenburg GmbH**
- **Brandenburgische Boden Gesellschaft für Grund-  
stücksverwaltung und -verwertung mbH**

- **Projektgesellschaft Nauen GmbH**
- **INTERSEROH Austria GmbH (Österreich)**
- **profitara austria GmbH (Österreich)**
- **INTERSEROH Zbiranje in predelava odpadnih  
surovin d.o.o. (Slowenien)**
- **INTERSEROH Plastics Research & Development,  
raziskave in razvoj d.o.o. (Labor in Maribor,  
Slowenien)**
- **INTERSEROH d.o.o. za posredovanje u zbrinjavan-  
ju otpada (Kroatien)**
- **INTERSEROH Organizacija Odzysku Opakowań  
S.A.(Polen)**
- **Interseroh Advisory Sp. z o.o. (vormals Polski  
System Recyklingu) (Polen)**
- **INTERSEROH Polska Sp. z o.o. (Polen)**
- **Profesio agencija za privremeno zaposljavanje  
d.o.o. (Joint Venture 60 Prozent, Kroatien)**
- **INTERSEROH Service Italia S.r.l. (Italien)**
- **Remedia TSR S.r.l. (Joint Venture 80 Prozent,  
Italien)<sup>3</sup>**
- **SIMPLi RETURN GmbH (Joint Venture 51  
Prozent)<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Die Aktivitäten der Relenda GmbH wurden zum 31.12.2020 eingestellt.

<sup>2</sup>Die ITL logistics GmbH wurde mit Wirkung zum 30.04.2021 verkauft.

<sup>3</sup>assoziiert, nicht vollkonsolidiert; das Joint Venture Remedia TSR S.r.l. wird voraussichtlich zum 01.06.2021 mit der INTERSEROH Service Italia S.r.l. (Italien) verschmolzen.

<sup>4</sup>Das Joint Venture SIMPLi RETURN GmbH wird im Geschäftsjahr 2021 aufgelöst. Die Marke SIMPLi RETURN bleibt jedoch erhalten und wird in das Dienstleistungsportfolio der INTERSEROH Dienstleistungs GmbH aufgenommen.

### GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Be- richtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Im Rahmen der Strategieüberarbeitung führte Interseroh im Jahr 2017 eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse basierend auf den Sustainable Development Goals (SDGs) durch. Der Prozess ist ausführlich im [Nachhaltigkeitsbericht 2018](#) <sup>7</sup>, S. 21/22 beschrieben. 2020 überprüfte Interseroh in einem Workshop mit Unterstützung der Nachhaltigkeitsberatung akzente kommunikation und beratung GmbH die daraus entstandene Wesentlichkeitsmatrix. Dafür wurden aktuelle Entwicklungen in der Gesellschaft sowie im Unternehmen einbezogen und alle Themen in den drei Dimensionen Stakeholder-Erwartungen, Wirkungspotenzial und Wertbeitrag überprüft. Daraus ergaben sich folgende Veränderungen:

#### Stakeholder-Erwartungen

Bewegungen wie Fridays for Future sowie politische Entwicklungen wie der EU Green Deal oder das Klimapakete der Bundesregierung kennzeichnen weiter gestiegene Erwartungen der Stakeholder im Bereich Ressourcenschonung und Klimaschutz. Entsprechend wurden die Unterziele Effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen (SDG 12.2), Verbesserung der Ressourceneffizienz in Produktion und Konsum (SDG 8.4) sowie das <1,5-Grad-Ziel in dieser Dimension höher bewertet. Zudem hat das Thema sichere Arbeitsbedingungen (SDG 8.8) durch Corona weiter an Bedeutung gewonnen.

**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

- [Organisationsprofil](#)
- [Strategie](#)
- [Ethik und Integrität](#)
- [Unternehmensführung](#)
- [Stakeholdereinbeziehung](#)

→ **Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

**GRI 200: Wirtschaft**

**GRI 300: Umwelt**

**GRI 400: Soziales**

**Wirkungspotenzial**

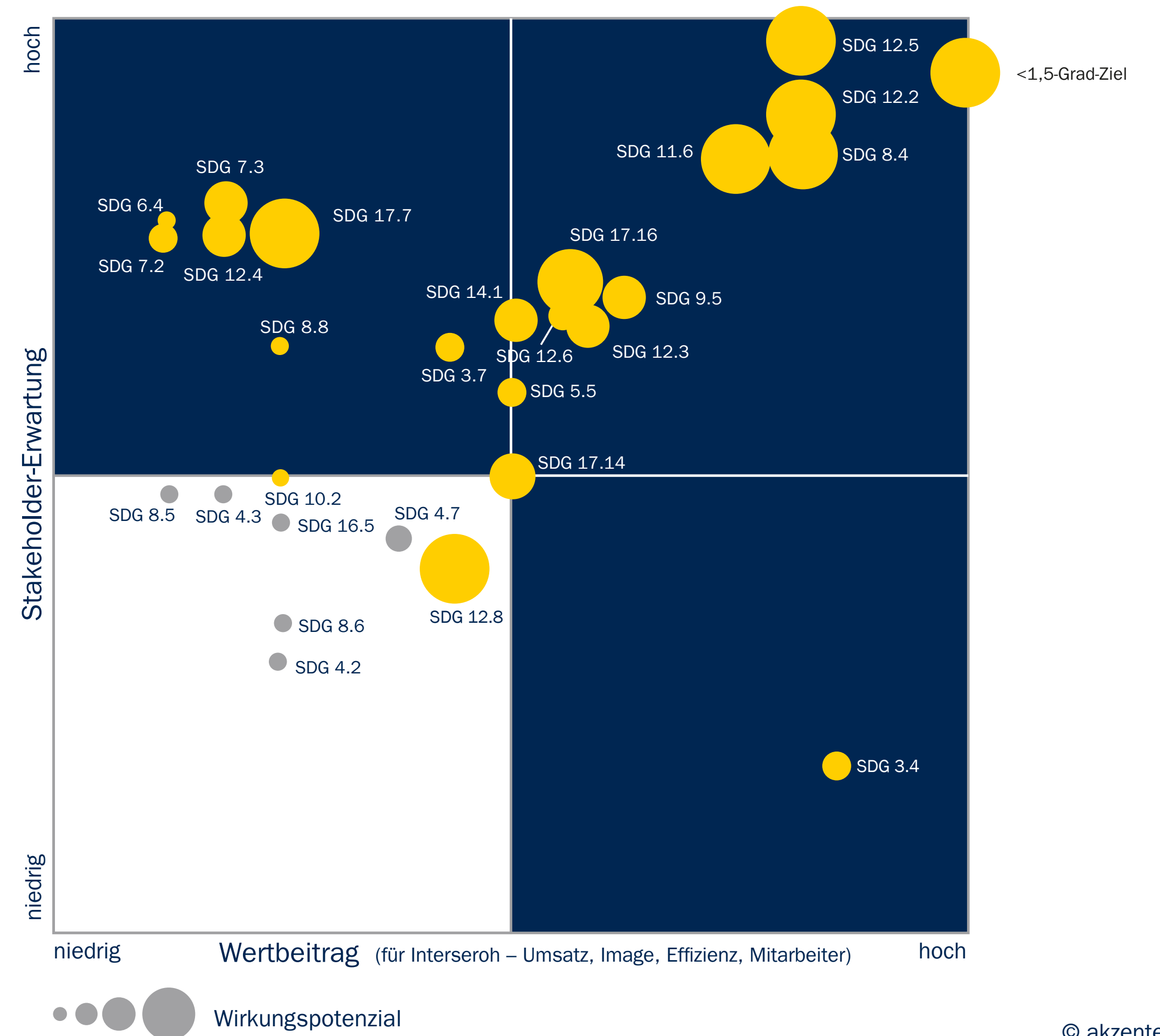
Einen zentralen Ansatzpunkt für eine nachhaltige Entwicklung sieht Interseroh in der globalen Zusammenarbeit aller Akteur\*innen. Entsprechend sieht das Unternehmen ein gewachsenes Wirkungspotenzial in der Stärkung der Politik-Kohärenz (SDG 17.14) sowie von Partnerschaften und Multi-Stakeholder-Initiativen (SDG 17.16).

**Wertbeitrag**

Die aktive Beteiligung an Partnerschaften und offenem Dialog wirkt sich auch unmittelbar auf den Erfolg von Interseroh aus. Entsprechend wurden die Unterstützung von Unternehmen bei der Einführung nachhaltiger Praktiken (SDG 12.6), die Weitergabe notwendigen Wissens zu Nachhaltigkeit (SDG 12.8) sowie die Stärkung der Politik-Kohärenz (SDG 17.14) bezüglich ihres Wertbeitrags höher bewertet.

Die veränderten Bewertungen machen Schwerpunkte deutlich. Als wesentlich werden weiterhin alle SDG-Unterziele definiert, die besonders großes Wirkungspotenzial aufweisen sowie für die Stakeholder und/oder das Geschäft von Interseroh sehr relevant sind. Trotz der veränderten Bewertungen ergab sich keine Veränderung in der Auswahl der wesentlichen Themen und ihrer GRI-Zuordnung (siehe [GRI 102-47](#) ↙).

**Wesentlichkeitsmatrix**





## GRI 101: Grundlagen

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

→ **Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

## GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen

Die wesentlichen Themen ergeben sich aus dem systematischen Prozess zur Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse (siehe [GRI 102-46](#) ↙).

SDG-Unterziel	Themen
<b>SDG 3.4</b> Senkung vorzeitige Mortalität an nicht übertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung, Förderung von psychischer Gesundheit und Wohlbefinden	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
<b>SDG 3.9</b> Substanzielle Reduktion von Todesfällen und Krankheiten, die aus Gefahrstoffen und Kontamination von Luft, Wasser oder Boden resultieren	GRI 305: Emissionen GRI 303: Wasser und Abwasser GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
<b>SDG 5.5</b> Sicherstellung vollständiger und effektiver Partizipation und Gleichberechtigung von Frauen auf allen Entscheidungsebenen im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben	GRI 401: Beschäftigung GRI 404: Aus- und Weiterbildung GRI 405: Diversität und Chancengleichheit GRI 406: Nichtdiskriminierung
<b>SDG 6.4</b> Signifikante Steigerung der Wassereffizienz in allen Branchen, Sicherstellung nachhaltiger Nutzung von Frischwasser und substanzielle Reduktion der von Wasserarmut betroffenen Menschen	GRI 303: Wasser und Abwasser
<b>SDG 7.2</b> Substanzielle Steigerung der Verfügbarkeit und Nutzung erneuerbarer Energien	GRI 302: Energie
<b>SDG 7.3</b> Verdoppelung der Energieeffizienzrate bis 2030	GRI 302: Energie

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

→ **Vorgehensweise bei der  
Berichterstattung**

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

### SDG 8.4

Verbesserung der Ressourceneffizienz in Produktion und Konsum sowie Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltschädigung

GRI 301: Materialien

GRI 302: Energie

GRI 303: Wasser und Abwasser

### SDG 8.8

Schutz der Arbeitnehmerrechte und Förderung sicherer Arbeitsbedingungen, insbesondere für Flüchtlinge und Menschen in prekärer Beschäftigung

GRI 401: Beschäftigung

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 406: Nichtdiskriminierung

GRI 407: Vereinigungsfreiheit

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

### SDG 9.5

Förderung wissenschaftlicher Forschung und Innovationsfähigkeit, u.a. durch signifikante Erhöhung von Mitarbeiter\*innen in Forschung und Entwicklung

GRI 201: Wirtschaftliche Leistungen

### SDG 10.2

Förderung der sozialen, wirtschaftlichen und politischen Inklusion aller Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion etc.

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 406: Nichtdiskriminierung

### SDG 11.6

Reduktion der negativen Pro-Kopf-Umweltauswirkungen von Städten unter besonderer Berücksichtigung des kommunalen Abfallmanagements

Ressourcenschonung – Interseroh-spezifischer Indikator

### SDG 12.2

Effiziente Nutzung und Umsetzung eines vollständig nachhaltigen Managements natürlicher Ressourcen

GRI 301: Materialien

GRI 302: Energie

### SDG 12.3

Halbierung der Pro-Kopf-Abfälle von Nahrungsmitteln bis 2030

GRI 306: Abfall

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

→ **Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

### SDG 12.4

Umsetzung eines vollständig umweltfreundlichen und nicht gesundheits-schädlichen Managements von Chemikalien und allen Abfallarten

GRI 306: Abfall  
GRI 307: Umwelt-Compliance  
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

### SDG 12.5

Substanzielle Reduktion des Abfallaufkommens durch Vermeidung, Reduktion, Recycling und Wiederverwendung

Ressourcenschonung – Interseroh-spezifischer Indikator  
GRI 301: Materialien  
GRI 306: Abfall

### SDG 12.6

Unterstützung insbesondere großer transnationaler Unternehmen bei der Einführung nachhaltiger Praktiken und der Integration von Nachhaltigkeit in ihre Berichtsprozesse

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

### SDG 12.8

Sicherstellung, dass alle Menschen weltweit über das notwendige Wissen und die Informationen verfügen, die sie für einen nachhaltigen Lebensstil benötigen

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen  
GRI 404: Aus- und Weiterbildung  
GRI 413: Lokale Gemeinschaften

### <1,5-Grad-Ziel

Klimawandel bekämpfen

GRI 302: Energie  
GRI 305: Emissionen  
GRI 306: Abfall  
GRI 307: Umwelt-Compliance

### SDG 14.1

Signifikante Reduktion und Vorbeugung von Meeresverschmutzung durch Produktions- und Konsumaktivitäten an Land

GRI 305: Emissionen  
GRI 306: Abfall  
GRI 307: Umwelt-Compliance

### SDG 17.14

Stärkung der Politik-Kohärenz für eine nachhaltige Entwicklung

GRI 102-43: Ansatz für die Stakeholder-Beziehung

### SDG 17.7

Erleichterung des Technologietransfers von umweltfreundlichen Lösungen insbesondere in Entwicklungsländer

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

## GRI 101: Grundlagen

---

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

→ **Vorgehensweise bei der Berichterstattung**

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

---

### GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen

Interseroh hat Neudarstellungen von Informationen im Rahmen der Angaben GRI 305-1 und GRI 305-4 vorgenommen: Für die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurden die Emissionsfaktoren VDA 2019 verwendet. Die Emissionsfaktoren wurden für die aktuelle Berechnung auch rückwirkend aktualisiert, sodass die Ergebnisse von den Angaben aus vorangegangenen Berichten abweichen. Unter GRI 305-5 werden ebenfalls Informationen neu dargestellt: Aufgrund von Änderungen in der Gesellschaftsstruktur gehören Standorte in Leipzig seit 2019 nicht mehr zum Konsolidierungskreis von Interseroh. Der ursprüngliche Referenzwert im Basisjahr 2015 (31.460 Tonnen CO<sub>2</sub>-e) wurde um die Emissionen dieser Standorte bereinigt.

Interseroh hat zudem den Scope der Kennzahlen zu Mitarbeiter\*innen im Vergleich zum letzten Bericht erweitert – eine Neudarstellung von Informationen ist damit aber nicht verbunden. In den Kennzahlen aus dem Jahr 2018 sind 268 Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft profesio, die an externe Unternehmen verliehen wurden, nicht enthalten. Für die Kennzahlen der Jahre 2019 und 2020 wurden diese Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.

### GRI 102-49: Änderungen bei der Berichterstattung

Die im Berichtszeitraum neu erworbenen Anteile an Unternehmen und Beteiligungen hatten noch keine

Änderungen in der Berichterstattung zur Folge. Sie waren zum Teil nur wenige Monate des Berichtszeitraums im Konzernkreis der ALBA Services Holding GmbH. Interseroh hat 2019 alle hinzugekommenen, wesentlichen Standorte an die Erhebung der Umweltdaten angeschlossen und berichtet die entsprechenden Zahlen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

### GRI 102-50: Berichtszeitraum

Der Bericht und die darin dargestellten Kennzahlen beziehen sich – soweit nicht anders angegeben – auf die Geschäftsjahre 2019 und 2020.

### GRI 102-51: Datum des letzten Berichts

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht von Interseroh erschien am 4. Juni 2019.

### GRI 102-52: Berichtszyklus

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2020 legt Interseroh bereits zum fünften Mal systematisch und nach den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) Rechenschaft zu seinen sozialen und ökologischen Leistungen ab. Der Bericht erscheint alle zwei Jahre.

Ergänzend dazu veröffentlicht Interseroh jährlich ein [Nachhaltigkeitsmagazin](#). Unter dem diesjähri-

gen Titel „Building bridges. Closing circles.“ bietet es Einblicke in die Entstehungsprozesse verschiedener Kundenprojekte und zeigt, wie Nachhaltigkeit im Unternehmen weiterentwickelt wird.

### GRI 102-53: Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht oder allgemeinen Fragen zur Nachhaltigkeit bei Interseroh steht Ihnen das Nachhaltigkeitsmanagement zur Verfügung:

#### **Sybilla Merian**

Nachhaltigkeitsmanagerin  
Stollwerckstraße 9a  
51149 Köln  
Tel. +49 2203 9147-1292  
[Sybilla.Merian@interseroh.com](mailto:Sybilla.Merian@interseroh.com)

#### **Alexander Dziwisch**

Projektmanager  
Stollwerckstraße 9a  
51149 Köln  
Tel. +49 2203 9147-1116  
[Alexander.Dziwisch@interseroh.com](mailto:Alexander.Dziwisch@interseroh.com)

## GRI 101: Grundlagen

---

### GRI 102: Allgemeine Angaben

[Organisationsprofil](#)

[Strategie](#)

[Ethik und Integrität](#)

[Unternehmensführung](#)

[Stakeholdereinbeziehung](#)

→ **Vorgehensweise bei der  
Berichterstattung**

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

---

### GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

### GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex

Interseroh legt seinen Nachhaltigkeitsbericht als übersichtliche Nachhaltigkeitsbilanz vor, die gleichermaßen den GRI-Inhaltsindex darstellt. Der Bericht ist als Online-PDF allen interessierten Stakeholdern zugänglich und steht zum Download zur Verfügung.

### GRI 102-56: Externe Prüfung

Auf eine externe Prüfung wurde verzichtet.

# Wesentliche Themen

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## → Wirtschaftliche Leistung

Indirekte ökonomische Auswirkungen

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Globale Megatrends wie die Verknappung von Ressourcen oder der Klimawandel haben dazu beigetragen, dass die Relevanz von Interserohs Dienstleistungen in den letzten Jahren stetig gestiegen ist. Laut einem Bericht der **OECD** wird der weltweite Ressourcenverbrauch auf rund 90 Milliarden Tonnen Rohstoffe geschätzt. Damit hat sich die Zahl seit 1970 nahezu vervierfacht – damals wurden rund 22 Milliarden Tonnen Rohstoffe genutzt. Doch die Ressourcen sind begrenzt, Rohstoffe werden immer knapper und teurer. Entsprechende Lösungen zur Steigerung der Ressourceneffizienz und zur Kreislaufführung sind darum zunehmend gefragt. Interseroh richtet sein Geschäftsmodell stark an diesem Bedarf aus. Daher hat sich das Unternehmen zum Ziel gemacht, kontinuierlich neue Kreisläufe für seine Kunden zu schließen – auf Produkt-, Material- oder Logistikebene. Mit seinen Lösungen will Interseroh dazu beitragen, dass jährlich mindestens 5,5 Millionen Tonnen Ressourcen und rund

800.000 Tonnen Treibhausgase eingespart werden. Beide Ziele konnten 2019 erneut erreicht werden (siehe Programm unter [GRI 102-18](#)), die Zahlen für 2020 werden im Oktober 2021 veröffentlicht. Um dies zu realisieren, ist auch die nachhaltige Ausrichtung der internen Prozesse relevant. Dazu gehören die stetige Reduktion des eigenen ökologischen Fußabdrucks (siehe [GRI 305](#)), eine hohe Arbeitgeberattraktivität (siehe [GRI 401](#)) und die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Idee der Kreislaufwirtschaft (siehe [GRI 102-12](#) und [GRI 102-13](#)).

## GRI 201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Im Jahr 2020 erzielte Interseroh einen Umsatz von 704,6 Millionen Euro. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Verringerung von rund 2,5 Prozent. Der Personalaufwand stieg im gleichen Zeitraum auf 94,5 Millionen Euro (2019: 86,4 Millionen Euro). Die Summe für die betriebliche Altersvorsorge betrug im Jahr 2019 rund 69.000 Euro. Im Jahr 2020 stieg diese auf rund 73.000 Euro.

Insgesamt ging der Gewinn (vor Kaufpreisallokation) gegenüber dem Vorjahr um 12,6 Millionen Euro

zurück. Im Wesentlichen ist dies auf den pandemiebedingten Rückgang von Kundenaufträgen und die Verschiebung von Kundenprojekten zurückzuführen. Zudem verursachte die COVID-19-Pandemie einen Preisverfall auf den Hauptmärkten von Fraktionen, die für verschiedene Interseroh-Geschäftsfelder wesentlich sind, darunter Kunststoffe und Regranulate sowie Papier, Pappe und Kartonagen. Wenngleich in einigen Nischenmärkten eine erhöhte pandemiebedingte Nachfrage zu verzeichnen war, konnte diese in Summe den Nachfragerückgang nicht kompensieren.

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft**→ **Wirtschaftliche Leistung**

Indirekte ökonomische Auswirkungen

**Erwirtschafteter und verteilter Wert (in Mio. €)**

	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Umsatz	739,2	722,9	704,6
Personalaufwand	74,8	86,4	94,5
Gewinn (EBT) <sup>1</sup>	6,7	9,7	-2,9

<sup>1</sup> Abgebildet ist der Gewinn vor Kaufpreisallokation.**GRI 300: Umwelt****GRI 400: Soziales****GRI 201-2: Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen**

Angesichts des steigenden Interesses an Nachhaltigkeit wächst auch die Nachfrage nach emissionsarmen Produkten und Prozessen – seitens Investor\*innen, auf Verbraucherseite und dadurch auch bei Unternehmen. Diese Chance nutzt Interseroh mit seinen eigenen Leistungen. Mittels wissenschaftlicher Studien schafft das Unternehmen zudem Transparenz, wie viele Emissionen und Ressourcen durch den Einsatz von Interseroh-Lösungen eingespart werden konnten. Diesen Beitrag zur Nachhaltigkeit belegt Interseroh seinen Kunden mit Zertifikaten.

Die Entwicklung hin zu mehr Ressourcenschonung und CO<sub>2</sub>-Einsparung wird zudem durch regulatorische Änderungen wie der EU-Kunststoffstrategie, dem

Verpackungsgesetz oder der WEEE-Novelle zur Rücknahme von Elektroaltgeräten beschleunigt. Auch der europäische Green Deal ebnet den Weg, um die Kreislaufwirtschaft in Europa weiter voranzutreiben – eine Grundvoraussetzung, um die verschärften EU-Klimaziele zu erreichen. Interseroh befürwortet die Entwicklung konkreter Richtlinien, Gesetze und Verordnungen im Rahmen des Green Deals zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und setzt sich beispielsweise für Mindestquoten für Rezyklateinsatz ein. Direkte negative Auswirkungen durch den Klimawandel auf das Geschäft entstehen für Interseroh nicht. Jedoch können Standorte von regulativen Einzelmaßnahmen wie energetischen Sanierungsmaßnahmen betroffen sein.

Eine Quantifizierung der Folgen dieser Chancen und Risiken wurde nicht vorgenommen.



## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

---

## GRI 200: Wirtschaft

Wirtschaftliche Leistung

→ Indirekte ökonomische Auswirkungen

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

---

# GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Eine umfassende Kreislaufwirtschaft ist entscheidend im Kampf gegen Klimawandel und Ressourcenverschwendung. Sie kann allerdings nur Realität werden, wenn Nationalstaaten, Zivilgesellschaft und Wirtschaft sich gemeinsam für eine nachhaltige Entwicklung einsetzen.**

**Interseroh leistet mit seinen Dienstleistungen einen aktiven Beitrag auf dem Weg hin zur Kreislaufwirtschaft (siehe [GRI 102-2](#)). Darüber hinaus versteht es das Unternehmen als wichtigen Baustein seiner Unternehmenskultur, sich für eine zukunftsfähige Gesellschaft und soziale Belange einzusetzen. Das Unternehmen hat es sich dabei zum Ziel gemacht, als Intermediär für eine nachhaltige Entwicklung zu wirken und sich aktiv in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft für die Idee der Kreislaufwirtschaft einzusetzen.**

## GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Mit seinen Geschäftsaktivitäten konnte Interseroh 2019 rund 9,5 Millionen Tonnen Primärressourcen einsparen und 1,3 Millionen Tonnen Treibhausgase

vermeiden. Dies belegt eine wissenschaftliche [Studie](#) des Fraunhofer-Instituts für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT. Damit trägt Interseroh entscheidend zur Rohstoffversorgung von Wirtschaft und Gesellschaft bei und schützt Umwelt und Klima.

In der gesamten ALBA Group, zu der Interseroh gehört, konnten durch die Recyclingaktivitäten im Jahr 2019 rund 32,3 Millionen Tonnen Primärressourcen eingespart und rund 4,2 Millionen Tonnen Treibhausgase vermieden werden. Die Ergebnisse für das Jahr 2020 werden im Oktober 2021 veröffentlicht.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

### → Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

# GRI 300: Umwelt

## GRI 301: Materialien

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Die Ressourcen der Erde sind begrenzt. Um die Versorgung von Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft aufrechtzuerhalten, ist es eine wichtige Aufgabe, limitierte Rohstoffe so effizient wie möglich einzusetzen. Dazu leistet Interseroh mit seinen Dienstleistungen einen großen Beitrag. Als Umweltdienstleister sieht sich das Unternehmen zugleich in der Pflicht, mit gutem Beispiel voranzugehen und die eigenen Prozesse möglichst ressourcenschonend zu gestalten.**

**Interseroh selbst verbraucht vergleichsweise wenige Rohstoffe, da das Kerngeschäft im Dienstleistungssektor liegt. Eingesetzte Materialien beschränken sich im Wesentlichen auf Reinigungsmittel – vorwiegend in den Waschdepots – und Druckerpapier an den Verwaltungsstandorten. Der Papierbedarf wird im Zuge der Digitalisierung immer weiter reduziert und es ist das Bestreben des Unternehmens, den Einsatz aller Materialien kontinuierlich zu reduzieren.**

### GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Nennenswerte Mengen an Materialien entstehen vor allem durch den Einsatz von Druckerpapier und Reinigungsmitteln. Die Verbrauchsmengen beider Materialgruppen werden stark durch die geschäftliche Entwicklung bestimmt.

Druckerpapier ist vor allem an den verwaltenden Standorten im Einsatz. Im Jahr 2020 belief sich der Verbrauch in unseren Büros auf 12.251 Kilogramm. Der starke Rückgang im Vergleich zum Vorjahreswert von 26.758 Kilogramm ist primär auf die pandemiebedingt erheblich geringere Anwesenheit der Mitarbeiter\*innen zurückzuführen. Um den Verbrauch zu verringern, sensibilisiert Interseroh seine Mitarbeiter\*innen für einen sparsamen Umgang und weitet das elektronische Rechnungswesen stetig aus.

Reinigungsmittel werden primär an operativen Standorten genutzt. Die mit Abstand größte Menge wird in den Waschdepots der INTERSEROH Pool-System GmbH im Waschprozess der Mehrweg-Transportverpackungen eingesetzt. Hier konnte die Menge im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr durch technische Opti-

mierungen des Waschvorgangs gesenkt werden: Insgesamt wurden 2020 an allen Standorten 134.215 Liter Reinigungsmittel eingesetzt, 23 Prozent weniger als im Vorjahr mit 174.180 Litern.

### GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

Interseroh sorgt mithilfe seiner Recyclingsysteme dafür, dass die von Kunden eingesetzten Ressourcen nach Gebrauch wieder in Stoffkreisläufe eingespeist werden (siehe Interseroh-spezifischer Indikator). Für die Erbringung dieser Dienstleistung beschränkt sich der Rohstoffeinsatz in erster Linie auf Druckerpapier und Reinigungsmittel. Seit Januar 2019 deckt Interseroh seinen gesamten Papierbedarf mit Recyclingpapier.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

Materialien

→ **Energie**

Wasser und Abwasser

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

# GRI 302: Energie

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Natürliche Ressourcen schonen, den Klimawandel bekämpfen – zwei der derzeit größten globalen Herausforderungen. Energieeffizienz ist ein wichtiger Hebel, um ihnen zu begegnen. Interseroh versucht zum einen, mit seinen Produkten und Dienstleistungen energieeffiziente Prozesse für Kunden aufzusetzen. Zum anderen gestaltet das Unternehmen auch die eigenen Prozesse möglichst energie- und ressourcensparend.

Alle Standorte, die ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert haben, sind verpflichtet, kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Umweltleistungen zu arbeiten (siehe Interseroh-Website und Websites einzelner Gesellschaften). Fast alle Interseroh-Standorte sind zudem nach ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Die Steuerung der Kennzahlen und Umsetzung von Maßnahmen liegt in der Verantwortung der Umweltmanagement- und Energiebeauftragten der jeweiligen Standorte. Auch Gesellschaften, die kein Umweltmanagementsystem benötigen, nehmen das Thema ernst und investieren in Umweltschutz – insbesondere um gesetzliche und behördliche Anforderungen zu erfüllen und um Kosteneinsparungen durch Energieeffizienz zu erreichen.

Indem Interseroh Einsparpotenziale aufdeckt und geeignete Maßnahmen einleitet, soll der Energiebedarf kontinuierlich gesenkt und so der ökologische Fußabdruck reduziert werden (siehe Nachhaltigkeitsprogramm unter [GRI 102-16](#)). Dafür wird der jeweilige Energieverbrauch detailliert erfasst, gesteuert und jährlich mit der Geschäftsführung besprochen. Zudem setzt Interseroh vermehrt auf Strom aus erneuerbaren Quellen. So haben im Jahr 2020 die Standorte Berlin, Braunschweig, Köln und Walldürn Grünstrom mit „ok-power“-Label bezogen. Dies entspricht rund 34 Prozent unseres Gesamtstromverbrauchs.

Um weitere Verbesserungen durch das Umweltmanagement zu erzielen, fördert Interseroh das umweltbewusste Verhalten aller Mitarbeiter\*innen durch eine aktive Kommunikation von in der Unternehmensgruppe durchgeführten Projekten und Maßnahmen. Ziel der Sensibilisierung ist es, Aufmerksamkeit zu schaffen, Verbräuche zu reduzieren und Effizienz zu steigern (siehe [GRI 302-4](#)).

## GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Im Jahr 2020 lag der Gesamtenergieverbrauch bei 77.433 Megawattstunden (MWh) und 6,4 Prozent über dem Vorjahr mit 72.785 MWh. Der Mehrverbrauch wurde maßgeblich durch die Inbetriebnahme

des Standorts Marl sowie die Produktionssteigerung des energieintensivsten Standorts in Eisenhüttenstadt verursacht. Ein weiterer Grund liegt im Einsatz verbesserter Sortiertechnik, um gesetzlich geforderte Sortierquoten zu erreichen.

Die für Interseroh relevanten Energieträger teilen sich in Gas, Diesel, Heizöl, Strom und Fernwärme auf. Insbesondere beim Stromverbrauch setzt Interseroh vermehrt auf Grünstrom: 2020 wurden rund 34 Prozent des Strombedarfs durch Grünstrom gedeckt.

## GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Den Energieverbrauch durch wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten betrachtet Interseroh nicht vollständig. Zur Steuerung werden vielmehr die CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope-3) als maßgeblich erachtet. Diese werden in Form eines Corporate Carbon Footprints umfassend erfasst und bewertet (siehe [GRI 305](#)).

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

Materialien

→ Energie

Wasser und Abwasser

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

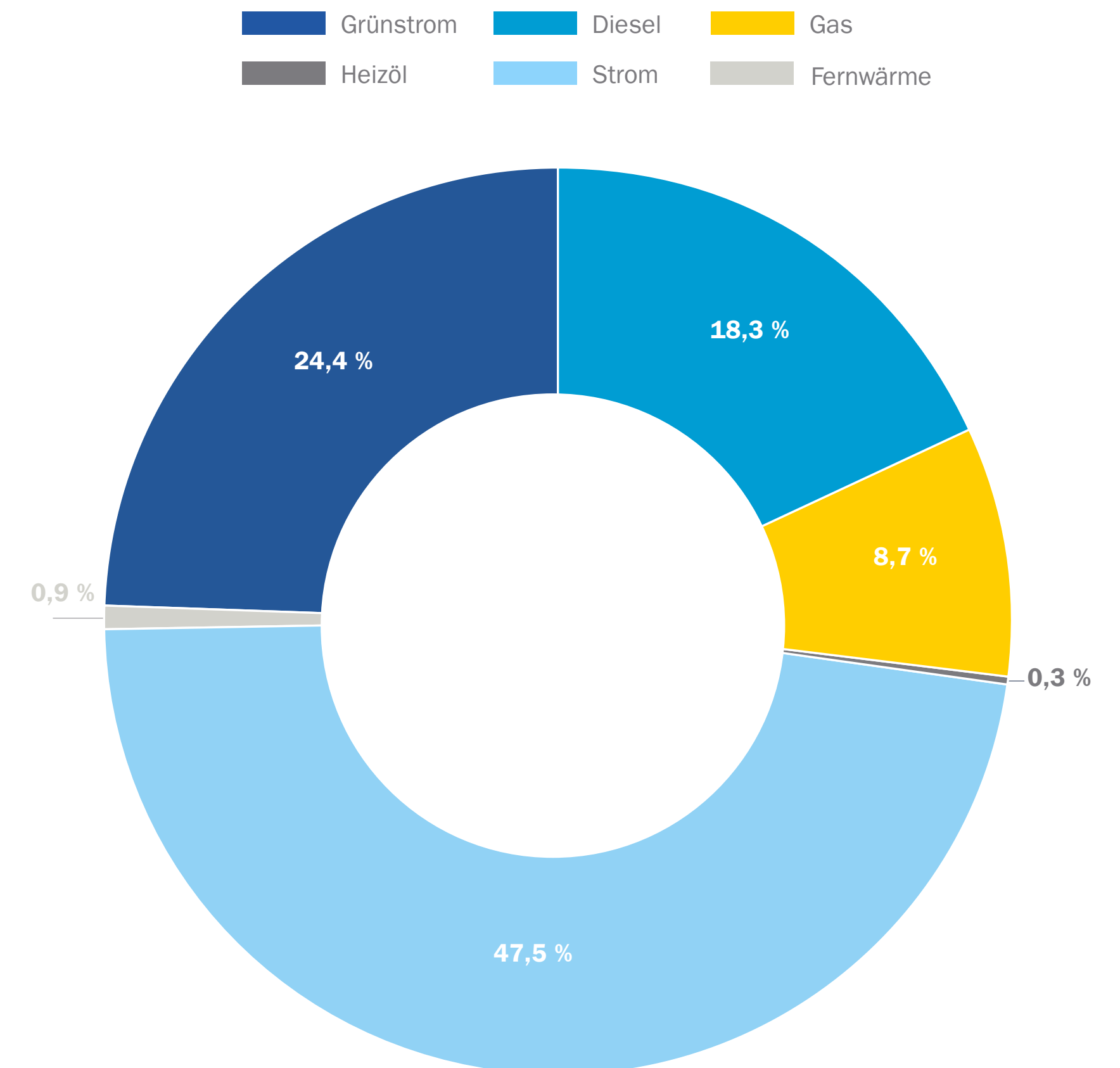
Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

Energieverbrauch (in MWh)<sup>1</sup>

	2018	2019	2020
<b>Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen</b>	<b>66.519</b>	<b>63.496</b>	<b>58.558</b>
Diesel	14.302	16.188	14.154
Gas	6.596	7.014	6.718
Heizöl	514	260	210
Strom	44.145	39.044	36.746
Fernwärme	961 <sup>2</sup>	990	730
<b>Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen</b>	<b>25</b>	<b>9.290</b>	<b>18.875</b>
Grünstrom	25	9.290	18.875
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>66.543</b>	<b>72.785</b>	<b>77.433</b>

<sup>1</sup> Aufgrund von Rundung können sich bei Summenbildung geringfügige Abweichungen ergeben; Quellen: Die Angaben zum jeweiligen Energieverbrauch beruhen auf Messungen an den Standorten, Rechnungen der Lieferanten und, falls keine Abrechnung verfügbar ist, auf qualifizierten Schätzungen. Aus Gründen der Datenerfassung werden die Mengen in Megawattstunden (MWh) angegeben. Für die Angaben wurden die üblichen Umrechnungsfaktoren entsprechend öffentlich verfügbaren Quellen verwendet.

Verbrauch nach Energieträgern 2020<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Aufgrund von Rundung können sich bei Summenbildung geringfügige Abweichungen ergeben.

<sup>2</sup> Im Nachhaltigkeitsbericht 2018 berichteten wir einen Energieverbrauch durch Fernwärme in Höhe von 785 MWh. Aufgrund korrigierter Zahlen aus einer Nebenkostenabrechnung haben wir die Zahl auf den tatsächlichen Verbrauch von 961 MWh angepasst.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

Materialien

→ **Energie**

Wasser und Abwasser

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

## GRI 302-3: Energieintensität

Der unternehmensinterne Gesamtenergieverbrauch von Interseroh lag 2020 bei 77.433 MWh (2019: 72.785 MWh). Die Energieintensität bezogen auf den Umsatz von Interseroh ist in den letzten Jahren gestiegen. Dies ist insbesondere auf die Inbetriebnahme des Standorts Marl, die Produktionssteigerung des Standorts in Eisenhüttenstadt und den Einsatz verbesserter Sortiertechnik zurückzuführen.

## GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Interseroh optimiert weiterhin seine Prozesse und berücksichtigt die Energieeffizienz bei Neubeschaffungen bzw. dem Austausch von Aggregaten, um den eigenen Energiebedarf zu senken. So regeln Verfahrensanweisungen und Checklisten für den Anlagenstillstand den Umgang mit allen abzuschaltenden Aggregaten und tragen zur Reduktion der Anlagenverbräuche bei. Weitere Maßnahmen umfassen unter anderem den Einbau hocheffizienter Druckluftaggregate mit intelligenter Steuerung, Druckluftleckage-Ermittlung, den Tausch von Leuchtstoff-Röhren gegen LEDs und den Einsatz von Präsenzmeldern sowie eine geringere Klimatisierung im Rechenzentrum. Wegen der Ausweitung unseres Geschäfts ist der Gesamtenergieverbrauch aber dennoch im Vergleich zum Vorjahr um 6,4 Prozent angestiegen.

## Energieintensität<sup>1</sup>

	2018 <sup>2</sup>	2019	2020
Absoluter Energieverbrauch (in MWh)	66.543	72.785	77.433
Energieintensität (in MWh pro 1 Mio. Euro Umsatz)	90,0	100,7	109,9

<sup>1</sup> Einbezogene Energiearten: Gas, Diesel, Heizöl, Strom, Fernwärme und Grünstrom.

<sup>2</sup> Aufgrund von Anpassung des Fernwärmeverbrauchs aus dem Jahr 2018 wurde auch die Energieintensität rückwirkend angepasst.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

Materialien

Energie

→ **Wasser und Abwasser**

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

# GRI 303: Wasser und Abwasser

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Wasser ist eine knappe und besonders wertvolle Ressource, für viele der Interseroh-Dienstleistungen aber unverzichtbar. Interseroh achtet stark darauf, in seinen Prozessen sparsam mit Wasser umzugehen. Rund 96 Prozent des Wassers werden im operativen Geschäft verbraucht: beispielsweise beim Waschen von Mehrweg-Transportverpackungen, bei der Reinigung von vorzerkleinerten Kunststoffabfällen oder der Schwimm-Sink-Trennung im Kunststoffrecycling.**

**Alle Standorte, die ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert haben, sind verpflichtet, kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Umweltleistungen zu arbeiten (siehe [Interseroh-Website](#) und Websites einzelner Gesellschaften). Die Senkung des Wasserverbrauchs ist dabei ein zentraler Aspekt. Verantwortlich für die stetige Optimierung sind die Umweltmanagement-Beauftragten der jeweiligen Standorte. Auch alle weiteren Standorte achten – nicht zuletzt aus wirtschaftlichen Gründen – auf einen niedrigen Wasserverbrauch. Ursachen für vermeidbaren Wasserverbrauch wie zum Beispiel undichte Wasserhähne oder Leitungen werden zeitnah behoben. Alle Mitarbeiter\*innen sind dazu aufgerufen, Wasser und andere Ressourcen sparsam einzusetzen, und werden unter anderem im Merkblatt „10 Punkte für die Umwelt“ dafür sensibilisiert.**

## Wasserentnahme (in m<sup>3</sup>)

	2018	2019	2020
<b>Gesamtwasserentnahme</b>	129.365	101.537	84.534
davon aus Wasserstressgebieten	22.735	24.882	17.830

## GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource

Interseroh bezieht Wasser über kommunale und private Versorger. Eine Entnahme aus anderen Quellen, zum Beispiel eigenen Brunnen, erfolgt nicht. Relevante Mengen fallen an den operativen Standorten in Deutschland an – insbesondere in den wasserintensiven Werken Eisenhüttenstadt, Mönchengladbach und Sankt Leon-Rot. Die drei Standorte vereinigen rund 81 Prozent der Wasserentnahme bei Interseroh. Das Wasser wird dort für Reinigungs- und Produktionsprozesse eingesetzt, die auch mit Wasserverlusten durch Verdampfung und Kondensierung einhergehen. Soweit möglich wird Wasser zur Wiederverwendung aufbereitet. Abwässer, die nicht durch Interseroh wiederaufbereitet werden können, werden über die kommunale Infrastruktur bzw. nach Behandlung in entsprechend qualifizierten Kläranlagen eingeleitet.

Alle operativen Standorte von Interseroh befinden sich in Deutschland. Einer der drei wasserintensiven Standorte, Mönchengladbach, liegt laut Water Risk-

Atlas in einem Gebiet mit Wasserstress. Da der Standort nach ISO 14001 zertifiziert ist, werden Umweltgefahren regelmäßig thematisiert und Einsparungspotenziale natürlicher Ressourcen, inklusive Wasser, identifiziert und umgesetzt.

## GRI 303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung

Interseroh achtet bei der Wasserrückführung darauf, dass keine schädlichen Stoffe in das Abwasser gelangen. Beispielsweise sind die beim Betrieb der Waschstraßen verwendeten Reinigungsmittel stark verdünnt und können so problemlos und ohne weitere Aufbereitung in die Kanalisation eingeleitet werden. Sämtliche Abwässer werden über die kommunale Infrastruktur bzw. nach Behandlung in entsprechend qualifizierten Kläranlagen eingeleitet.

Besondere Auflagen müssen aufgrund ihrer Produktionsaktivität die Standorte Mönchengladbach und Eisenhüttenstadt erfüllen. Beispielsweise müssen

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

Materialien

Energie

→ **Wasser und Abwasser**

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

bei Temperatur und pH-Wert des Abwassers ortsübliche Parameter eingehalten werden. Diese Werte werden den Auflagen entsprechend gemessen. Auch an den anderen Standorten, die Wasser einleiten, erfüllt Interseroh alle gesetzlichen Vorgaben.

### GRI 303-3: Wasserentnahme

Die Gesamtwasserentnahme im Jahr 2020 betrug 84.534 Kubikmeter (2019: 101.537 Kubikmeter). Mit insgesamt ca. 81 Prozent an der Gesamtwasserentnahme machen die Standorte Eisenhüttenstadt, Mönchengladbach und Sankt Leon-Rot den überwiegenden Teil der Wasserentnahme von Interseroh aus.

### GRI 303-4: Wasserrückführung

Die Wassereinleitung betrug im Jahr 2020 66.665 Kubikmeter (2019: 81.655 Kubikmeter). Insgesamt 76 Prozent davon fielen an den wasserintensiven Standorten Eisenhüttenstadt, Mönchengladbach und Sankt Leon-Rot an. Insgesamt wurden 78,9 Prozent des entnommenen Wassers wieder eingeleitet. Die Differenz zwischen Entnahme (siehe [GRI 303-2](#)) und Einleitung entsteht durch Wiederverwendung sowie Verdampfung und Kondensierung in Wasch- und Produktionsprozessen. Am Standort Eisenhüttenstadt betrug die Differenz im Jahr 2020 beispielsweise rund 39 Prozent.

### Wasserrückführung (in m³)

	2018	2019	2020
<b>Gesamtwasserrückführung</b>	113.001	81.655	66.665
davon in Wasserstressgebieten	19.866	21.742	15.580

Wasser, das aus technischen oder anderen Gründen nicht aufbereitet werden kann, wird nach dem Gebrauch als Abwasser in die kommunale Kanalisation eingeleitet. An der Produktionsstätte Mönchengladbach wird die Abwasserqualität aufgrund behördlicher Auflagen getestet. Das Abwasser der anderen operativen Standorte wird im Zuge allgemeiner Tests überprüft, die die lokalen Stadtwerke nach eigenem Ermessen durchführen. Bedenkliche Stoffe im Abwasser wurden bislang nicht festgestellt.

## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

→ **Emissionen**

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

---

## GRI 400: Soziales

---

## GRI 305: Emissionen

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Der Verbrauch natürlicher Ressourcen und der Klimawandel gehören zu den drängendsten globalen Herausforderungen. Interseroh möchte seinen Beitrag zur Begrenzung der Klimaerwärmung und zur Ressourcenschonung leisten. Zum einen geschieht das über die Emissions- und Ressourceneinsparungen, die Kunden durch Interseroh-Produkte und -Dienstleistungen erzielen, zum anderen durch eine **kontinuierliche Reduktion des eigenen ökologischen Fußabdrucks. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat Interseroh in seiner Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt: Der Corporate Carbon Footprint (CCF) soll regelmäßig errechnet, die Treibhausgasemissionen kontinuierlich gesenkt und standortspezifische Optimierungsmaßnahmen durchgeführt werden.**

**Auf Basis des CCF hat Interseroh im Jahr 2017 eine Klimastrategie formuliert und Ziele definiert:**

- **Bis 2025 reduziert Interseroh seine Standortemissionen (Scope-1 und -2) um 50 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2015.**
- **Mit Blick auf die Logistik sucht Interseroh kontinuierlich nach Optimierungspotenzialen und arbeitet an einem Ziel zur Reduktion der dadurch bedingten Emissionen.**

- **In Zukunft möchte Interseroh mit seinen Dienstleistungen einen noch größeren Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und Emissionsreduktion leisten. 2018 hat sich Interseroh für diesen Bereich ein quantifizierbares Ziel gesetzt: Mit seinen Dienstleistungen will das Unternehmen jährlich mindestens 5,5 Millionen Tonnen Ressourcen und 800.000 Tonnen Treibhausgase einsparen.**

### GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope-1)

Im Jahr 2020 lagen Interserohs standortbezogene Treibhausgas(THG)-Emissionen inklusive der Emissionen aus Dienstreisen bei 24.341 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>-e) und damit 2.250 Tonnen unter dem Vorjahreswert. Dies entspricht einem Rückgang von rund 8,5 Prozent, der in erster Linie auf die pandemiebedingte Abnahme von Geschäftsreisen sowie den emissionsfreien Bezug von Grünstrom zurückzuführen ist.



**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt**[Materialien](#)[Energie](#)[Wasser und Abwasser](#)[→ Emissionen](#)[Umweltauswirkungen der Dienstleistungen](#)[Abfall](#)[Umwelt-Compliance](#)[Umweltbewertung der Lieferanten](#)**GRI 400: Soziales****Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO<sub>2</sub>-e)<sup>1, 2</sup>**

	2018	2019	2020
<b>Scope-1 – direkte THG-Emissionen (GRI 305-1)</b>	<b>5.312</b>	<b>5.836</b>	<b>5.216</b>
Diesel	3.834	4.340	3.794
Gas	1.342	1.427	1.366
Heizöl	136	69	56
<b>Scope-2 – indirekte THG-Emissionen (GRI 305-2)</b>	<b>22.983</b>	<b>20.362</b>	<b>19.096</b>
Strom	22.681	20.054	18.869
Fernwärme	302	308	227
<b>Scope-3 – weitere indirekte THG-Emissionen: eigene Dienstreisen (GRI 305-3)<sup>3</sup></b>	<b>285</b>	<b>395</b>	<b>29</b>
<b>Summe Treibhausgasemissionen</b>	<b>28.580</b>	<b>26.593</b>	<b>24.341</b>

<sup>1</sup> Die Berechnung der CO<sub>2</sub>-e-Emissionen basiert auf den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Scope -1 und -2 basieren auf den Angaben aus Abrechnungen und Ablesungen unter Anwendung der Emissionsfaktoren VDA 2019. Die Emissionsfaktoren wurden für die aktuelle Berechnung auch rückwirkend aktualisiert, sodass die Ergebnisse von den Angaben aus vorangegangenen Berichten abweichen.

<sup>2</sup> Aufgrund von Rundung können sich bei Summenbildung geringfügige Abweichungen ergeben.

<sup>3</sup> Für eine Vergleichbarkeit über mehrere Jahre hinweg werden in dieser Tabelle in Scope-3 nur die Emissionen aus den eigenen Dienstreisen berichtet. Auf diese Kategorie der Scope-3-Emissionen hat Interseroh zudem den größten Einfluss. Die vollständige Abbildung der Scope-3-Emissionen findet sich im nachfolgenden Abschnitt.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

[Materialien](#)

[Energie](#)

[Wasser und Abwasser](#)

→ **Emissionen**

[Umweltauswirkungen der Dienstleistungen](#)

[Abfall](#)

[Umwelt-Compliance](#)

[Umweltbewertung der Lieferanten](#)

## GRI 400: Soziales

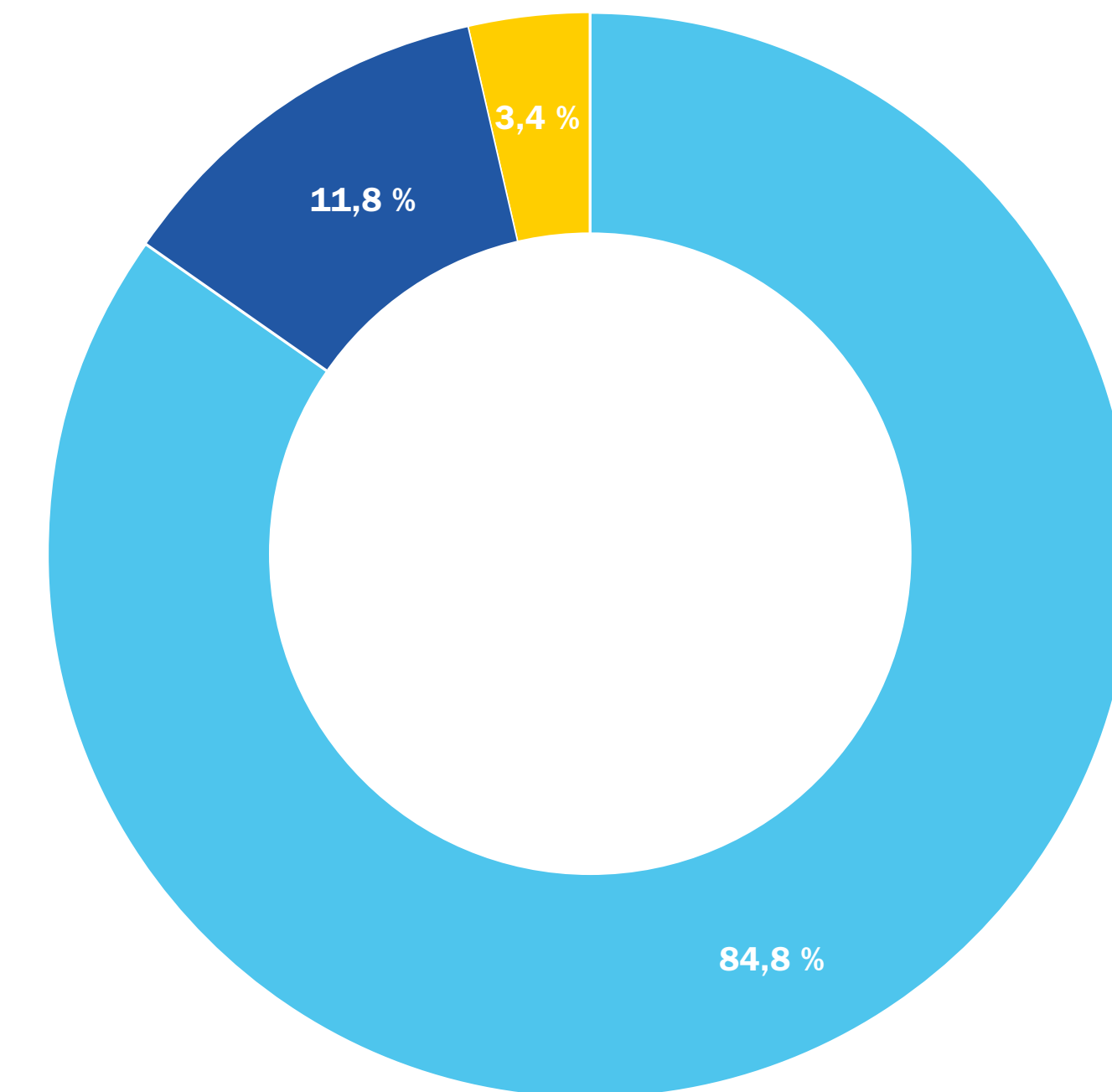
## Corporate Carbon Footprint

Für das Jahr 2019 berechnete Interseroh bereits zum dritten Mal seinen Corporate Carbon Footprint (CCF). Durch die Tätigkeiten von Interseroh fielen insgesamt rund 172.293 Tonnen CO<sub>2</sub>-e im Jahr 2019 an. Im Vergleich zum Basisjahr 2015 sind die Emissionen damit um 68.285 Tonnen CO<sub>2</sub>-e gestiegen. Die Steigerung der Scope-3-Emissionen resultiert maßgeblich aus einer Ausweitung des Geschäfts und gestiegenen Marktanteilen beim Dualen System Interseroh. Ein zusätzlicher Faktor ist die Verbesserung der Datenqualität: Unter anderem konnte der ausgabenbasierte Ansatz fast vollständig durch die Auswertung konkreter Auftragsdaten ersetzt werden. Die Beauftragung von Logistikdienstleistern verursacht mit rund 66 Prozent den überwiegenden Teil der Scope-3-Emissionen von Interseroh. So sind 96.975 Tonnen CO<sub>2</sub>-e allein auf Transportdienstleistungen zurückzuführen.

Auf Grundlage der Ergebnisse ergreift Interseroh entsprechende Maßnahmen: So wird bei der Vergabe von Logistikaufträgen, beispielsweise durch Anreize zur optimalen Tourenplanung, auf geringere Emissionen hingearbeitet. Transportdienstleister müssen zudem die Diesel-Abgasnorm Euro 6 vorweisen können. Bei der Auftragsvergabe versucht Interseroh, alternative Antriebe (Elektro, LNG, Wasserstoff) zu bevorzugen. Die gewonnenen Daten und Einblicke werden zur Steuerung der Unternehmenseinheiten verwendet.

### Corporate Carbon Footprint 2019<sup>1</sup>

- Scope 1 – direkte THG-Emissionen: 5.835 t CO<sub>2</sub>-e
- Scope 2 – indirekte THG-Emissionen: 20.362 t CO<sub>2</sub>-e
- Scope 3<sup>2</sup> – weitere indirekte THG-Emissionen: 146.096 t CO<sub>2</sub>-e



<sup>1</sup> Gerundete Werte, dadurch sind leichte Abweichungen in der Summenbildung möglich.

<sup>2</sup> Die Logistikemissionen wurden nach der Methode des Global Logistics Emissions Council (GLEC) berechnet. Als Emissionsfaktoren für die Logistikemissionen wurden die Faktoren des DSLV-Leitfadens 2013 verwendet. Für die Berechnung weiterer Scope-3-Emissionen wurden verschiedene Ansätze genutzt. Hier sind vor allem der kraftstoffbasierte Ansatz sowie die Verwendung von Emissionsfaktoren aus den Fraunhofer-Studien von Interseroh zu nennen.

**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

**GRI 200: Wirtschaft**

**GRI 300: Umwelt**

Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

→ **Emissionen**

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

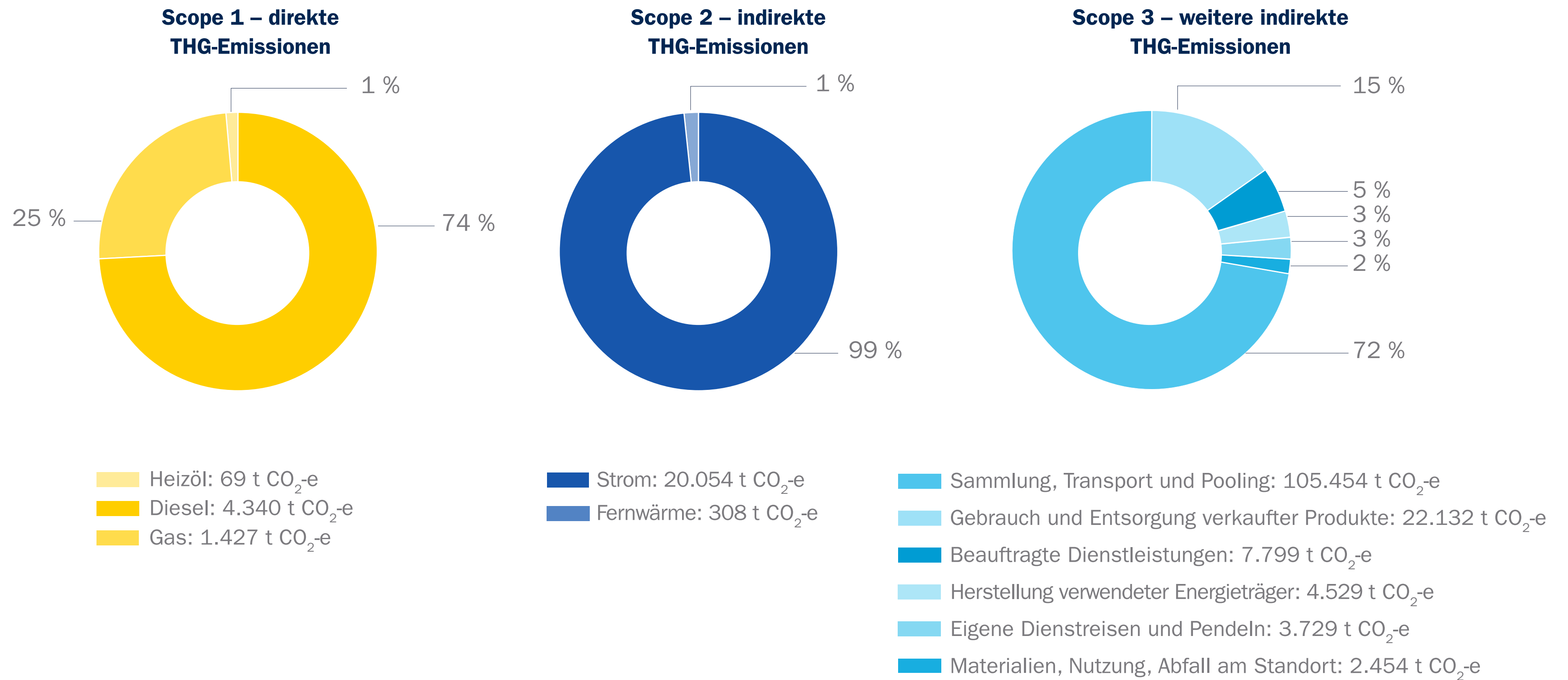
Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

**GRI 400: Soziales**

**Corporate Carbon Footprint 2019<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Gerundete Werte, dadurch sind leichte Abweichungen in der Summenbildung möglich.

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt**

Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

→ **Emissionen**

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

**GRI 400: Soziales****GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope-2)**Siehe [GRI 305-1](#) ↙**GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope-3)**Siehe [GRI 305-1](#) ↙**GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen**

Der Gesamtausstoß an CO<sub>2</sub>-e (direkte und indirekte Standortemissionen sowie Emissionen aus Dienstreisen) bei Interseroh lag 2020 bei 24.341 Tonnen. Die Intensität der THG-Emissionen bezogen auf den Umsatz betrug 34,5 Tonnen pro Million Euro. Gegenüber dem Vorjahr mit 36,8 Tonnen pro Million Euro Umsatz konnte die Intensität unter anderem aufgrund coronabedingter Einschränkungen sowie des Bezugs von Grünstrom deutlich gesenkt werden.

**GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen**

Im Jahr 2020 lagen Interserohs standortbezogene THG-Emissionen inklusive der Emissionen aus Dienstreisen bei 24.341 Tonnen CO<sub>2</sub>-e und damit

**Intensität der THG-Emissionen**

	2018	2019	2020
Summe THG-Emissionen (in Tonnen CO <sub>2</sub> -e)	28.580	26.593	24.341
Intensität der THG-Emissionen (in Tonnen CO <sub>2</sub> -e pro 1 Mio. Euro Umsatz)	38,7	36,8	34,5

Die Emissionsfaktoren wurden für die aktuelle Berechnung rückwirkend aktualisiert, sodass die Ergebnisse von den Angaben aus vorangegangenen Berichten abweichen.

rund 2.250 Tonnen unter dem Vorjahreswert. Dies entspricht einer Verringerung von 8,3 Prozent. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie sind die emittierten Emissionen durch Flugreisen um 92,6 Prozent zurückgegangen, der Dieserverbrauch fiel um 12,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Um die Emissionen weiter zu reduzieren, hat Interseroh im Jahr 2019 mit dem Bezug von Grünstrom, der mit dem „ok-power“-Label zertifiziert ist, begonnen. Zunächst wurden die Standorte Köln und Walldüren mit Grünstrom versorgt, im Jahr 2020 wurde der Bezug auf die Sortieranlagen in Berlin und Braunschweig ausgeweitet. Alle vier Standorte beziehen nun ausschließlich Grünstrom. Im Jahr 2019 hat Interseroh durch den Bezug von Grünstrom rund 4.980

Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart, im Jahr 2020 erhöhten sich die Einsparungen auf 10.100 Tonnen.

Im Vergleich zum Referenzjahr 2015 (27.169<sup>1</sup> Tonnen CO<sub>2</sub>-e) hat Interseroh seine Scope-1 und -2-Emissionen im Jahr 2020 trotz Ausweitung des Geschäfts um 10,5 Prozent auf 24.312 Tonnen CO<sub>2</sub>-e reduziert.

<sup>1</sup> Aufgrund von Änderungen in der Gesellschaftsstruktur gehören Standorte in Leipzig seit 2019 nicht mehr zum Konsolidierungskreis von Interseroh. Der ursprüngliche Referenzwert im Basisjahr 2015 (31.460 Tonnen CO<sub>2</sub>-e) wurde um die Emissionen dieser Standorte bereinigt.

## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

Emissionen

→ **Umweltauswirkungen der Dienstleistungen**

Abfall

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

---

## GRI 400: Soziales

---

# Interseroh I: Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Interseroh erzielt insbesondere in seinem Kerngeschäft positive Auswirkungen auf die Umwelt. Die Vision einer Welt ohne Abfall treibt Interseroh dazu an, einen maßgeblichen Beitrag zu einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft zu leisten: Rohstoffe sollen effizient eingesetzt und so lange wie möglich im Kreislauf geführt werden – dadurch werden nicht nur erhebliche Mengen an Primärressourcen gespart, sondern auch Treibhausgasemissionen vermieden.**

**Konkret hat sich das Unternehmen das Ziel gesetzt, mit seinen Dienstleistungen jährlich mindestens 5,5 Millionen Tonnen Ressourcen und 800.000 Tonnen Treibhausgase einzusparen. Diese Zielsetzung ist auch eine der zentralen Stoßrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Zielerreichung wird jährlich gemeinsam mit den Fachbereichen umgesetzt und kontrolliert.**

## Interseroh I: Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Interseroh unterstützt mit seinen Dienstleistungen Kunden nachweislich bei der Einsparung von Roh-

stoffen und Treibhausgasemissionen. Dieser Beitrag wurde 2019 im Rahmen von Berechnungen für die Studie [„resources SAVED by recycling“](#) vom Fraunhofer-Institut UMSICHT quantifiziert: In Summe konnte Interseroh im Jahr 2019 durch seine Recyclingtätigkeiten 9,5 Millionen Tonnen Primärressourcen einsparen und 1,3 Millionen Tonnen Treibhausgase vermeiden (Scope-4-Ziel). Damit übertraf Interseroh im Jahr 2019 deutlich seine jährlichen Einsparungsziele von 5,5 Millionen Tonnen Primärressourcen und 800.000 Tonnen Treibhausgasemissionen. Dieses positive Ergebnis ist vorrangig auf die Ausweitung des internationalen Geschäfts zwischen 2018 und 2019 zurückzuführen. Zu den betrachteten Dienstleistungen zählen Recycling, Refurbishing von IT-Geräten, die mobilen Zählzentren sowie die Wiederverwendung von Tinten- und Tonerkartuschen.

Um die konkreten Einsparungen auch für Kunden sichtbar zu machen und Anreize für Ressourcenschonung zu setzen, erhalten Kunden „resources SAVED-Zertifikate“. Diese basieren auf den Berechnungen der jährlichen Studie des Fraunhofer-Instituts UMSICHT und weisen die individuellen Emissions- und Ressourceneinsparungen des Kunden aus.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

→ **Abfall**

Umwelt-Compliance

Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

## GRI 306: Abfall

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Mit seinen Abfällen bewusst umzugehen und die Mengen so gering wie möglich zu halten, ist für Interseroh selbstverständlich. Alle Standorte, die ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 implementiert haben, sind verpflichtet, kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Umwelleistungen zu arbeiten (siehe [Interseroh-Website D](#) und Websites einzelner Gesellschaften). Dies liegt in der Verantwortung der Umweltmanagement-Beauftragten der Standorte. Mindestens jährlich werden im Rahmen der internen und externen Audits an den gemäß ISO 14001 zertifizierten Standorten weitere Optimierungspotenziale besprochen. Darüber hinaus ergreift das Unternehmen Maßnahmen, um möglichst wenig Abfall zu produzieren, und trennt recyclingfähige Abfälle an allen Standorten. Ergänzend sensibilisiert Interseroh seine Mitarbeiter\*innen hinsichtlich der Vermeidung von Abfällen.**

### GRI 306-1: Abfallerzeugung und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen

An allen unseren operativen und verwaltenden Standorten entstehen Abfälle. Sie stammen einerseits aus der Verwaltung unserer Geschäftsprozesse und andererseits aus dem Konsum unserer Mitarbeiter\*innen. Die Abfälle werden vor Ort getrennt erfasst und dem

Recycling bzw. der Verwertung zugeführt. Wesentlich höhere Abfallmengen bewegen wir mit unseren verschiedenen Dienstleistungen für Kunden. Eine summarische Darstellung hierzu veröffentlichen wir jährlich in der Studie [„resources SAVED by recycling“](#) des Fraunhofer-Instituts UMSICHT.

### GRI 306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Der an unseren Standorten entstehende, nicht vermeidbare Abfall wird getrennt gesammelt, um ihn ordnungsgemäß einer Verwertung zuzuführen. Neben der getrennten Erfassung von Papier am jeweiligen Arbeitsplatz werden an zentralen Orten Verpackungen, Bio- und Restabfall separat erfasst. Gefährliche Abfälle entstehen an den Interseroh-Standorten nur in Kleinstmengen und werden separat entsorgt. Am Hauptsitz in Köln werden zudem Batterien, Tonerpatronen und Mobiltelefone (mit gesicherten Akkus und gelöschten Daten) getrennt gesammelt. Leere Gefahrgut-Gebinde werden von Lieferanten zurückgenommen.

Alle Produktionsanlagen unterliegen einem Managementsystem (siehe auch [GRI 102-11](#)) und halten sich an die gesetzlichen und behördlichen Auflagen – auch im Hinblick auf den Umgang mit Abfall. Die Einhaltung der Vorgaben wird von den Abfallbeauftragten an den jeweiligen Standorten überwacht. Bei Fragen zum Umgang mit gefährlichen Abfällen können sich Mitarbeiter\*innen aller Standorte an unsere\*n Inter-

seroh Gefahrgutbeauftragte\*n wenden. Die Sortieranlagen der ALBA Recycling GmbH sowie Produktionsanlagen in Oberhausen, Melle und Eisenhüttenstadt sind zudem als Entsorgungsbetriebe (Efb) zertifiziert. Die Zertifizierung ist ein Qualitätsmerkmal für die fachgerechte Behandlung der Abfallstoffe und die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften. Auch die INTERSEROH Dienstleistungs GmbH selbst und ein Teil ihrer Tochtergesellschaften, die keine Abfälle selbst behandeln oder entsorgen, sind aufgrund regulatorischer Anforderungen Efb-zertifiziert.

In den Jahren 2019 und 2020 sind an den Interseroh-Standorten keinerlei schädliche Substanzen, Gefahrstoffe und Ähnliches freigesetzt worden.

### GRI 306-3: Angefallener Abfall

Im Jahr 2020 sind an den Standorten von Interseroh 1.207 Tonnen Abfall angefallen. Das sind 11,7 Prozent mehr als im Vorjahr mit 1.081 Tonnen. Ein wichtiger Grund für diesen Anstieg war der Brand am Standort Marl. Im Zuge des Wiederaufbaus der Anlage wurden rund 118 Tonnen Bauschutt beseitigt.

### GRI 306-4: Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

53,3 Prozent der bei Interseroh anfallenden Abfälle wurden dem Recycling oder der organischen Verwertung (Bioabfälle) zugeführt. Zugleich konnten wir er-

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt**[Materialien](#)[Energie](#)[Wasser und Abwasser](#)[Emissionen](#)[Umweltauswirkungen der Dienstleistungen](#)[→ Abfall](#)[Umwelt-Compliance](#)[Umweltbewertung der Lieferanten](#)**GRI 400: Soziales**

hebliche Mengen aus der energetischen Verwertung bzw. Beseitigung durch Verbrennung in das mechanische Recycling umsteuern. Das Recycling nahm 2020 gegenüber dem Vorjahr um 18,2 Prozent zu.

**GRI 306-5: Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall**

Nicht verwertbare Abfälle werden energetisch verwertet oder durch Verbrennung beseitigt. Im Jahr 2020 fielen von diesen Abfällen 564 Tonnen an, das entspricht einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr von rund 5,2 Prozent.

**Erzeugter Abfall (in Tonnen)**

	2018	2019	2020
<b>Gesamtaufkommen an Abfall</b>	1.108	1.081	1.207

**Verwertungsmethoden**

	2018	2019	2020
Bioabfälle	23 t	84 t	20 t
Abfall zum Recycling	563 t	460 t	623 t
<b>Summe verwerteter Abfall</b>	586 t	544 t	643 t
<b>Anteil verwerteter Abfall am Gesamtvolumen</b>	52,9 %	50,4 %	53,3 %

**Zur Entsorgung bestimmter Abfall**

	2018	2019	2020
Entsorgter Abfall	522 t	536 t	564 t
<b>Anteil entsorgter Abfall am Gesamtvolumen</b>	47,1 %	49,6 %	46,7 %

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

→ **Umwelt-Compliance**

Umweltbewertung der Lieferanten

## GRI 400: Soziales

# GRI 307: Umwelt-Compliance

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Neben der selbstverständlichen Einhaltung gesetzlicher Regelungen hat Interseroh einen Compliance Officer bestellt und ihn mit dem Aufbau und der Implementierung eines Compliance-Managementsystems (CMS) mit dem Schwerpunkt der Kartell- und Korruptionsprävention in der ALBA Services Holding GmbH, der INTERSEROH Dienstleistungs GmbH und weiteren Beteiligungsgesellschaften betraut.

Berücksichtigt werden unter anderem folgende Themen:

- Allgemeine Gesetzestreue
- Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Umweltschutz und Innovation
- Datenschutz
- Kartellrecht und fairer Wettbewerb
- Integrität – Antikorruption
- Geschenke und Zuwendungen
- Spenden und Sponsoring
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Fairer Einkauf
- Firmengeheimnisse und geistiges Eigentum

Im Zuge des CMS-Aufbaus wurde 2018 ein neuer Verhaltenskodex von Interseroh veröffentlicht, der rechtstreuere Unternehmenshandeln sicherstellen

soll. Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Interseroh-Mitarbeiter\*innen und regelt das Verhalten der Beschäftigten untereinander, stellt die Unternehmenswerte von Interseroh dar und nimmt zu Compliance-Themen wie unter anderem zur Vermeidung von Korruption, Geldwäscheprävention und finanzieller Integrität Stellung. Darüber hinaus beschreibt er im Bereich Umwelt-Compliance die Haltung von Interseroh zu den Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie das interne Qualitätsmanagement.

Zudem wurde für Interseroh eine Anti-Korruptionsrichtlinie implementiert. Sie umfasst die vorstehenden Themenstellungen und definiert präventive Verhaltensvorgaben gegenüber Beschäftigten.

Sämtliche Mitarbeiter\*innen aus Vertrieb, Marketing, Einkauf sowie Führungskräfte und Assistent\*innen, die besonders von Compliance-Risiken betroffen sein können, wurden und werden im Rahmen von Compliance-Präsenztrainings geschult.

Der vollständige Verhaltenskodex und die Anti-Korruptionsrichtlinie sind für alle Mitarbeiter\*innen im Intranet einsehbar.

Bei Fragen und Hinweisen zum Thema Compliance sind alle Mitarbeiter\*innen aufgefordert, sich per E-Mail oder telefonisch an den Ombudsmann von Interseroh, Rechtsanwalt Stephan Rheinwald, zu wenden. Gemeldete oder festgestellte Verstöße werden von der Unternehmensleitung überprüft und entspre-

chend behandelt. Als Konsequenz werden Prozessverbesserungen angestoßen und je nach Sachverhalt und Schwere des Verstoßes Verwarnungen ausgesprochen, arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen oder gegebenenfalls Schadenersatzansprüche geltend gemacht. Eine Berichterstattung zu Compliance-Fällen erfolgt im Rahmen des halbjährlichen Compliance-Reportings und hat zuletzt im Juni und im Dezember 2020 stattgefunden. Im Berichtszeitraum wurden Compliance-Fälle im einstelligen Bereich gemeldet.

## GRI 307-1: Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Für die Jahre 2019 und 2020 sind keine Verstöße bekannt.



**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt**

Materialien

Energie

Wasser und Abwasser

Emissionen

Umweltauswirkungen der Dienstleistungen

Abfall

Umwelt-Compliance

→ **Umweltbewertung der Lieferanten****GRI 400: Soziales****GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten****GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

Interseroh koordiniert allein in Deutschland rund **1.900 externe Dienstleister und Lieferanten**. **Nachhaltigkeit entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses konsequent zu verankern, ist daher eine komplexe Herausforderung. Interseroh stellt sich dieser Herausforderung und achtet bei Lieferanten, die im Rahmen von Entsorgungs- oder Logistikaufträgen mittelbar für Kunden tätig werden, auf ein sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln.**

**Dazu hat Interseroh einen Lieferantenkodex entwickelt, der auch Bestandteil von Vertragsverhandlungen und regelmäßigen Audits bei Interseroh ist. Die unterzeichnenden Lieferanten bekennen sich neben der Einhaltung von Gesetzen und der Wahrung von Arbeitsrechten auch zu grundlegenden Umwelt- und Nachhaltigkeitsstandards. Außerdem sind Lieferanten seit 2014 verpflichtet, einen Nachhaltigkeitsfragebogen zu beantworten, der in die Entscheidung der Auftragsvergabe einbezogen wird.**

**Zur Koordination des Qualitätsmanagements beim Lieferanten nutzt Interseroh ein Portal: Das Dienstleistungsportal (DLP) beinhaltet sämtliche relevante Informationen zu Mengenstatistiken und**

**Beauftragungen (Fahraufträge). Die beauftragten Unternehmen sind ausschließlich gemäß den Anforderungen der Entsorgungsfachbetriebsverordnung (EfBV) zertifizierte Betriebe.**

**GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Interseroh ist die Vermeidung negativer Umweltauswirkungen durch Lieferanten wichtig. Neue Lieferanten müssen daher einen vorgeschriebenen Weg der Überprüfung durchlaufen, um festzustellen, ob sie die Mindestvoraussetzungen für Lieferanten bei Interseroh erfüllen.

Von den rund 1.900 Lieferanten und Dienstleistern, mit denen Interseroh zusammenarbeitet, werden jährlich in der Regel mindestens 100 von Interseroh besucht. Dabei werden sie zu Prozessen, ökologischen und sozialen Kriterien befragt: Die Fragen zu Nachhaltigkeitsthemen, beispielsweise zum Energieverbrauch oder zur Abfalltrennung, fallen mit etwa einem Viertel in der Gesamtbewertung ins Gewicht. Im Jahr 2019 führte Interseroh 120 dieser Audits durch. 2020 konnten bedingt durch die COVID-19-Pandemie nur 39 Audits, ausschließlich digital, abgehalten werden. Auch bei der Vergabe von Verträgen spielt Nachhaltigkeit eine Rolle: Vor Beauftragung erhalten potenzielle Dienstleister einen Fragebogen, der auch Umweltkriterien thematisiert. Bei gleichem Preis erhält der Dienstleister mit der besseren Umweltleistung den Zuschlag.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

### → Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

# GRI 400: Soziales

## GRI 401: Beschäftigung

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Nur gemeinsam mit motivierten Mitarbeiter\*innen kann Interseroh seine Mission „zero waste solutions“ verwirklichen. Deshalb bietet Interseroh seinen Beschäftigten Raum für persönliche und berufliche Entwicklung und sorgt für attraktive Arbeitsbedingungen: mit anspruchsvollen Aus- und Weiterbildungen, einer fairen Entlohnung und flexiblen Arbeitszeiten. Auch die körperliche und mentale Gesundheit seiner Mitarbeiter\*innen nimmt Interseroh ernst – und unterstützt sie durch individuelle Angebote zur Gesundheitsförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Anhand dieser Zielstellungen werden die Tätigkeiten im Personalbereich ausgerichtet und mit messbaren KPIs hinterlegt (siehe [GRI 102-18](#) ↙).

In den vergangenen Jahren hat Interseroh unter aktiver Beteiligung der Belegschaft neue gemeinsame Werte entwickelt und unternehmensweit kommuniziert: Respekt, Austausch und Verantwortung bilden den Kern der Unternehmenskultur aller Interseroh-Gesellschaften. Um diese Werte im täglichen Mit-

einander zu verankern, hat Interseroh 2019 verschiedene Formate ins Leben gerufen – operative Kulturteams, One-day-in-your-Shoes oder das One-to-One-Feedback. Darüber hinaus wurden die Werte in verschiedene Steuerungs- und Führungsinstrumente integriert. So richtet sich das jährliche Mitarbeitergespräch sowohl inhaltlich als auch prozessual an den drei Werten aus.

Erste Erfolge dieser Kulturtransformation zeigten sich im Jahr 2020. 640 Mitarbeiter\*innen aus dem kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich beantworteten im Rahmen ihrer Mitarbeitergespräche Fragen zu ihrer Zufriedenheit bei Interseroh. Auf einer Skala von 1 bis 5 wurde die allgemeine Zufriedenheit bei Interseroh von Beschäftigten im kaufmännischen und im gewerblich-technischen Bereich im Durchschnitt mit 3,7 bzw. 3,6 bewertet. Sehr hohe Werte wurden für die Zusammenarbeit mit der direkten Führungskraft vergeben – in beiden Bereichen lag der Durchschnitt bei 4,3. Auch in der Zusammenarbeit mit Kolleg\*innen fühlen sich unsere Beschäftigten mit 4,1 (kaufmännisch) bzw. 4,2 (gewerblich-technisch) sehr wohl. Diese Bewertungen bestätigen uns darin, dass die Kulturtransformation eine positive Wirkung auf das Arbeitsklima bei Interseroh hat. Verbesserungs-

potenziale hingegen bestehen im Hinblick auf die gebotenen Rahmenbedingungen und die Informationsweitergabe im gewerblich-technischen Bereich. Hier betrug die durchschnittliche Zufriedenheit 2,5 bzw. 3,0. Interseroh hat sich zum Ziel gesetzt, im Jahr 2021 eine Austauschplattform für alle Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte zu etablieren und somit die interne Kommunikation zu verbessern. Zudem prüft das Unternehmen regelmäßig, wie es die Rahmenbedingungen für Mitarbeiter\*innen durch zusätzliche Angebote verbessern kann.

Die nachhaltige Personalplanung stellt Interseroh durch seine Personalstrategie sicher. Diese ist in die Nachhaltigkeitsstrategie und die Unternehmenskultur eingebettet. Auf Basis der Personalstrategie hat Interseroh ein Kompetenzmodell entwickelt, das Mitarbeiter\*innen aller Ebenen Orientierung bietet: Es macht Anforderungen deutlich, schafft eine Feedbackkultur zur gezielten Personalentwicklung und ermöglicht ein transparentes Talentmanagement. Dadurch kann Interseroh systematisch seine Mitarbeiter\*innen weiterentwickeln und neu geschaffene oder frei gewordene Stellen aus den eigenen Reihen besetzen (siehe GRI 404: Aus- und Weiterbildung). Können Stellen nicht intern nachbesetzt werden, steht das Recrui-

## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

### → Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

**ting qualifizierter Mitarbeiter\*innen im Fokus. Im Jahr 2020 hat Interseroh kurzfristige Maßnahmen umgesetzt, um die personalbezogenen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie zu bewältigen. Auf organisatorischer Ebene zählten dazu die Etablierung zentraler und dezentraler Krisenstäbe und die Entwicklung eines Pandemieplans mit Rückkehrkonzept. Alle Führungskräfte wurden zu ihrer besonderen Rolle während der Pandemie geschult. Zudem können sie sich über eine Plattform untereinander austauschen. Interseroh bietet seinen Mitarbeiter\*innen zudem Hilfestellungen zum Umgang mit der Pandemie. Darunter fallen Angebote zur Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit – z.B. durch den pme Familienservice – und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Die langfristige Personalstrategie zahlt sich auch während der Pandemie für Interseroh aus: Dank der bereits geplanten Ausrichtung auf verstärktes Homeoffice war Interseroh gut auf den Wechsel ins Homeoffice vorbereitet und konnte schnell reagieren. Die durch die COVID-19-Pandemie veränderte Auftragslage führte phasenweise zu einer geringeren Auslastung von Mitarbeiter\*innen. Zur Sicherung der Arbeitsplätze nutzte Interseroh in den Gesellschaften unterschiedliche Instrumente wie Überstundenabbau oder – in letzter Instanz – Kurzarbeit.**

## GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Zahl der Neueinstellungen sank im Jahr 2020 von 678 auf 511. Im Jahr 2020 waren 24,5 Prozent der Neueinstellungen weiblich. Die Anzahl der Kündigungen ist leicht gestiegen von 228 im Jahr 2019 auf 251 im Jahr 2020. Die Fluktuationsquote ist ebenfalls leicht gestiegen auf 11,0 Prozent (2019: 10,3 Prozent). In den Jahren 2019 und 2020 hat Interseroh 100 Prozent bzw. 30 Prozent der Nachwuchskräfte (Auszubildende, Trainees und Student\*innen) übernommen. Damit lag Interseroh im Jahr 2020 deutlich unter der angestrebten Übernahmequote für Nachwuchskräfte von 100 Prozent. Grund hierfür waren insbesondere Restrukturierungen im Unternehmen. Darüber hinaus haben einige der Auszubildenden nach ihrem Abschluss in ein Vollzeitstudium gewechselt, andere konnten leistungsbedingt nicht übernommen werden.

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt****GRI 400: Soziales**→ **Beschäftigung**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

**Neueinstellungen**

	2018 <sup>2</sup>	2019	2020
<b>Neueinstellungen gesamt</b>	<b>544</b>	<b>678</b>	<b>511</b>
davon Frauen	32,5 %	27,3 %	24,5 %
Nach Altersgruppen <sup>1</sup>			
bis 20 Jahre	5,7 %	6,2 %	6,1 %
21 bis 30 Jahre	33,8 %	32,7 %	34,8 %
31 bis 40 Jahre	28,9 %	29,9 %	28,0 %
41 bis 50 Jahre	18,0 %	19,8 %	18,2 %
51 bis 60 Jahre	12,5 %	9,4 %	11,5 %
über 61 Jahre	1,1 %	1,9 %	1,4 %

<sup>1</sup> Aufgrund von Rundung können sich geringe Abweichungen bei der Summenbildung ergeben.

<sup>2</sup> In den Kennzahlen von 2018 sind 268 Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft profesio, die an externe Unternehmen verliehen wurden, nicht enthalten. Für die Kennzahlen der Jahre 2019 und 2020 wurden diese Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt****GRI 400: Soziales**→ **Beschäftigung**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

**Mitarbeiterfluktuation**

	2018 <sup>3</sup>	2019	2020
Fluktuationsquote	16,3 %	10,3 %	11,0 %
Anzahl kritische Kündigungen <sup>1</sup>	269	228	251
davon Frauen	30,1 %	39,9 %	40,2 %
Nach Altersgruppen <sup>2</sup>			
bis 20 Jahre	1,5 %	2,2 %	2,4 %
21 bis 30 Jahre	30,9 %	26,3 %	26,3 %
31 bis 40 Jahre	26,8 %	34,6 %	30,7 %
41 bis 50 Jahre	20,1 %	19,3 %	19,5 %
51 bis 60 Jahre	15,2 %	13,6 %	16,3 %
über 61 Jahre	5,6 %	3,9 %	4,8 %

<sup>1</sup> Kritische Kündigungen: nur Mitarbeiter\*innen, deren Austritt i.d.R. eine Neu- oder Nachbesetzung erfordert, exklusive Aushilfen und Praktikant\*innen.

<sup>2</sup> Aufgrund von Rundung können sich geringe Abweichungen bei der Summenbildung ergeben.

<sup>3</sup> In den Kennzahlen von 2018 sind 268 Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft profesio, die an externe Unternehmen verliehen wurden, nicht enthalten. Für die Kennzahlen der Jahre 2019 und 2020 wurden diese Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

### → Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

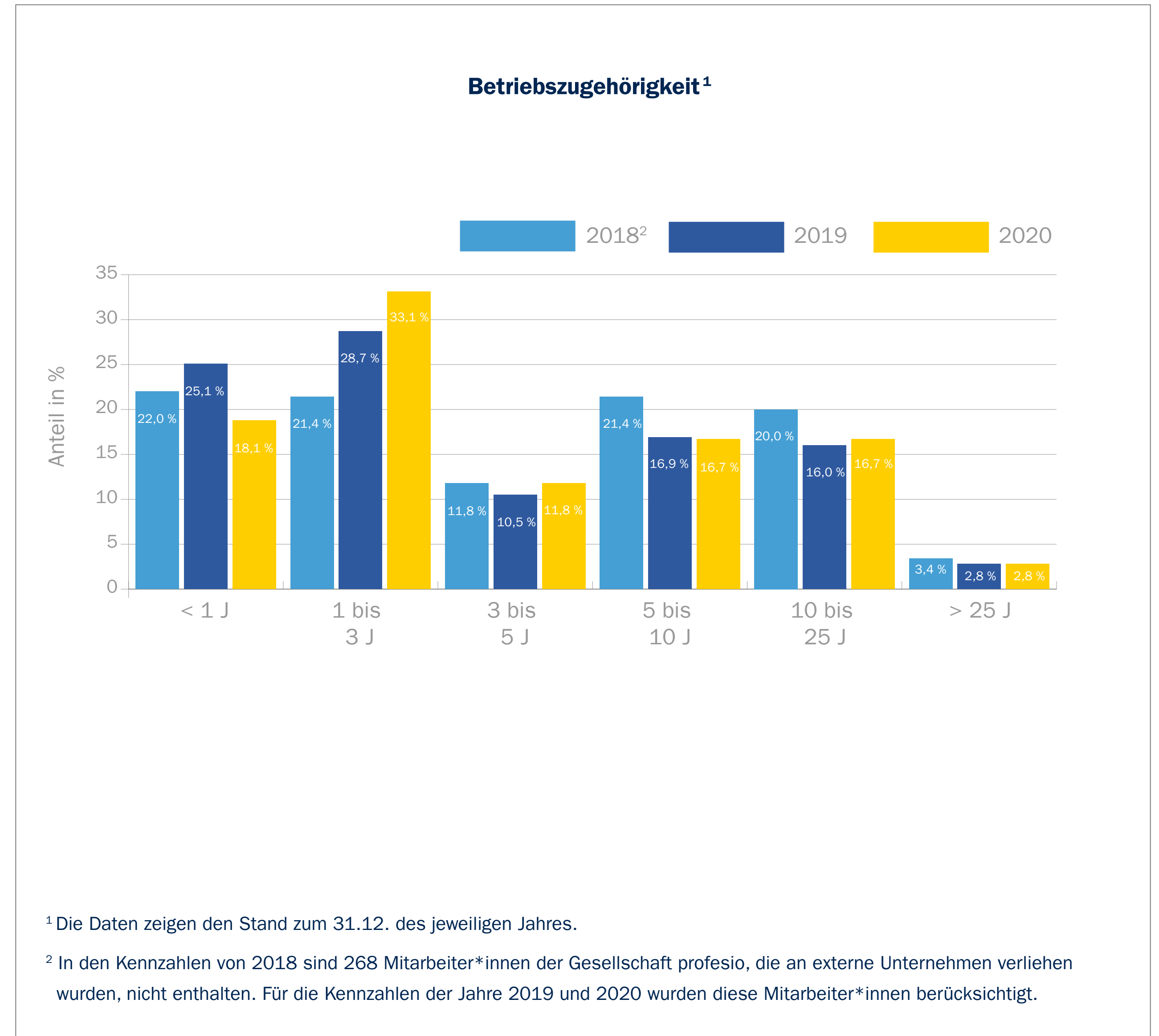
Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

Zur genauen Analyse der Fluktuationsgründe werden im kaufmännischen Bereich freiwillige Austrittsgespräche geführt. Die Ergebnisse werden anschließend anonym systematisiert und mit dem Management sowie den Führungskräften diskutiert. Anschließend können konkrete Maßnahmen eingeleitet werden, um die Austrittsrate langfristig zu senken. Durch die Gespräche konnte Interseroh in den vergangenen Jahren die Wünsche nach persönlicher Weiterentwicklung, gehaltlicher Entwicklung und transparenter Kommunikation als zentrale Austrittsgründe identifizieren. Um diesen Wünschen entgegenzukommen, wurden Prozesse kurzfristig optimiert und langfristige Projekte aufgesetzt. Zum Beispiel hat Interseroh das Projekt „Compensations & Benefits“ gestartet, das attraktive, einheitliche und transparente Vergütungsstrukturen schaffen soll. Zudem wurde die Führungskräfteausbildung optimiert – ein besonderes Augenmerk liegt nun auf den Führungsaufgaben Steuern, Binden und Entwickeln (siehe [GRI 404](#)).

### Betriebszugehörigkeit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei Interseroh betrug 2020 6,0 Jahre (2019: 5,5 Jahre). In den Jahren 2019 und 2020 war der Großteil der Mitarbeiter\*innen weniger als ein Jahr oder zwischen einem und drei Jahren angestellt – dies spiegelt die vergleichsweise hohe Anzahl der Neueinstellungen in den vergangenen Jahren wider.



**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

**GRI 200: Wirtschaft**

**GRI 300: Umwelt**

**GRI 400: Soziales**

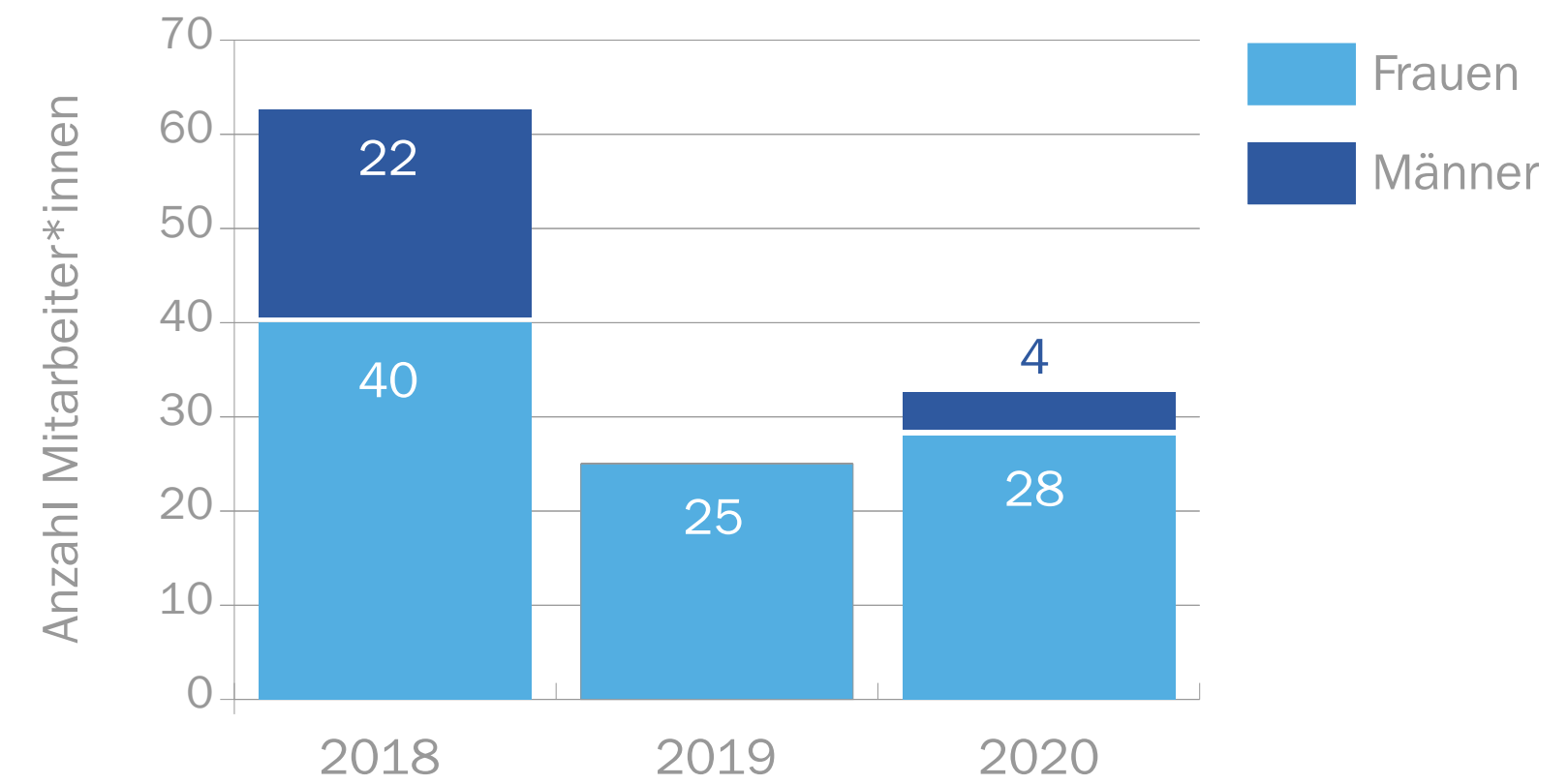
→ **Beschäftigung**

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Diversität und Chancengleichheit
- Nichtdiskriminierung
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte
- Lokale Gemeinschaften
- Soziale Bewertung der Lieferanten
- Sozioökonomische Compliance

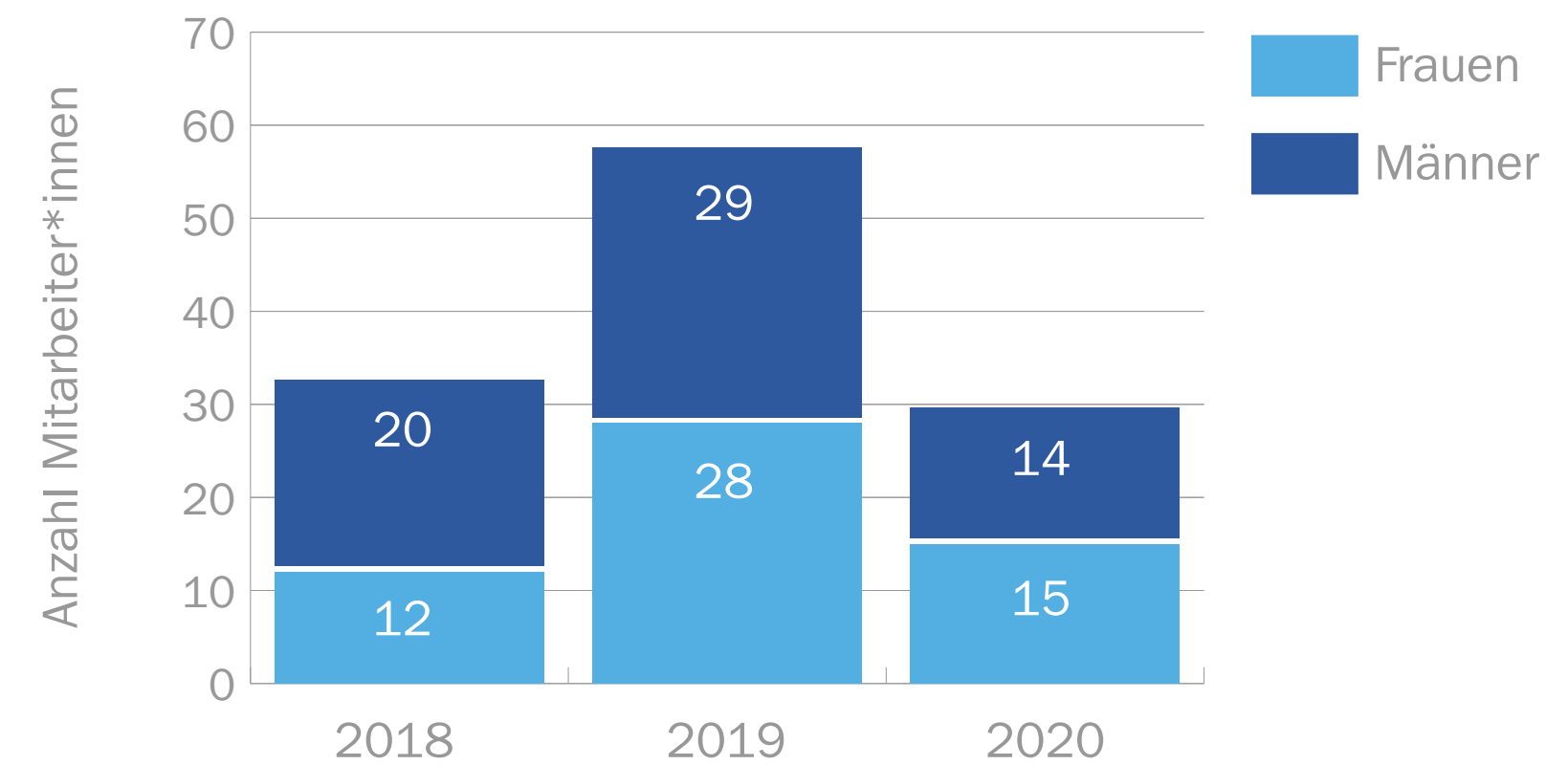
**GRI 401-3: Elternzeit**

Interseroh legt Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiter\*innen und möchte ihnen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit so einfach wie möglich gestalten. 32 Mitarbeiter\*innen befanden sich zum 31.12.2020 in Elternzeit (2019: 25), davon 28 Frauen (2019: 25). Die Rückkehrtrate betrug 2019 und 2020 jeweils 100 Prozent.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit<sup>1</sup>**



**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind**



<sup>1</sup> Die Daten zeigen den Stand zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

→ **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

# GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen sind für Interseroh besonders wichtig. Denn nur, wenn sie gesund sind, können sie ihr volles Potenzial ausschöpfen. Das Unternehmen will seiner Verantwortung und Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten in vollem Maße gerecht werden und setzt daher auf systematische Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Verantwortlich für die Aufrechterhaltung interner und rechtlicher Arbeitssicherheitsstandards sind die Geschäftsführer\*innen und Führungskräfte der Gesellschaften. Sicherheitsbeauftragte unterstützen sie bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung hat Interseroh externe Dienstleister beauftragt. Manche der Gesellschaften haben außerdem eine\*n Gesundheitsmanagement-Beauftragte\*n bestellt. In regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses besprechen die verschiedenen Beteiligten alle Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.**

**2020 stellte insbesondere die COVID-19-Pandemie ein Risiko für die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen dar. Um unsere Beschäftigten vor der Ansteckung**

**im eigenen Betrieb zu schützen, entwickelte Interseroh einen Pandemieplan. Er gibt Handlungsanweisungen für verschiedene Pandemiephasen, beispielsweise zu Hygiene- und Abstandsmaßnahmen, Homeoffice-Nutzung und Schichtplanung zur Reduktion von Kontakten sowie für Geschäftsreisen. Darüber hinaus definiert er Verhaltensregeln im Umgang mit Verdachtsfällen und bestätigten Infektionen. Ein zentraler Krisenstab entwickelt den Pandemieplan kontinuierlich weiter und koordiniert dezentrale Krisenstäbe, die die Umsetzung des Pandemieplans in den Gesellschaften verantworten. So können spezifische Bedingungen an den einzelnen Standorten und regionale gesetzliche Vorgaben erfüllt werden.**

## GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle wesentlichen Standorte von Interseroh verfügen über ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – wo relevant, ist dieses gemäß ISO 45001 zertifiziert. Einen Überblick über die Zertifizierungen der jeweiligen Gesellschaften bietet die [Interseroh-Website](#). Alle Zertifizierungen werden jährlich durch interne und externe Audits überwacht und bestätigt.

## GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Externe Dienstleister übernehmen bei Interseroh die sicherheitstechnische Betreuung und unterstützen bei allen Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. So sind die Fachkraft für Arbeitssicherheit und ein\*e Betriebsarzt/Betriebsärztin an der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen beteiligt, um arbeitsbedingte körperliche und psychische Gefahren zu identifizieren. Sie führen ebenfalls regelmäßige Begehungen bzgl. Arbeits- und Brandschutz durch – bei Bedarf in Begleitung des/der Gesundheitsmanagement-Beauftragten oder eines/einer Sicherheitsbeauftragten. Je nach Risiko werden daraus Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung abgeleitet.

Zusätzlich melden die Sicherheitsbeauftragten arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen je nach Standort an den/die Gesundheitsmanagement-Beauftragte\*n oder direkt an die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und den/die externe\*n Betriebsarzt/Betriebsärztin. Ebenso werden arbeitsbedingte Vorfälle mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit aufgearbeitet und, falls notwendig, Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Vorfälle abgeleitet.



## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

### Beschäftigung

#### → Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

#### Aus- und Weiterbildung

#### Diversität und Chancengleichheit

#### Nichtdiskriminierung

#### Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

#### Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

#### Lokale Gemeinschaften

#### Soziale Bewertung der Lieferanten

#### Sozioökonomische Compliance

---

## GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste

Die arbeitsmedizinische Betreuung wird ebenfalls über externe Dienstleister gewährleistet. Der/Die Betriebsarzt/Betriebsärztin führt die arbeitsmedizinische Vorsorge durch und nimmt an der Gefährdungsbeurteilung sowie den Begehungen teil. Darüber hinaus stehen allen Interseroh-Mitarbeiter\*innen Angebote eines externen Dienstleisters zur anonymen Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben offen. So trägt beispielsweise die Beratung zur Pflege von Angehörigen oder zum Umgang mit schwierigen Lebenslagen zur psychischen Gesundheit der Mitarbeiter\*innen bei (siehe [GRI 405](#) ↙).

## GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um die Gesundheit aller Mitarbeiter\*innen zu fördern und Krankheiten vorzubeugen, entwickelt Interseroh das betriebliche Gesundheitsmanagement stetig weiter. Im Berichtszeitraum wurden die Führungskräfte aller Ebenen der Interseroh-Tochterunternehmen sowie die Betreuer\*innen der Auszubildenden einmal jährlich zum Thema „Gesundes Führen“ und im betrieblichen Gesundheitsmanagement geschult. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch unter

den Ausbilder\*innen zum Thema Gesundheit statt. Ergänzend wurden flächendeckend und systematisch Krankenrückkehrgespräche insbesondere im gewerblich-technischen Bereich durchgeführt. Ziel ist es, mögliche Zusammenhänge der krankheitsbedingten Abwesenheit mit dem Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und so eingreifen zu können.

## GRI 403-5: Mitarbeiterschulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Alle Mitarbeiter\*innen von Interseroh erhalten jährlich eine Sicherheitsunterweisung. Mitarbeiter\*innen, die aufgrund ihres Aufgabengebietes speziellen Risiken unterliegen, werden zusätzlich anlassbezogen oder funktionsbezogen unterwiesen. Die Gesundheitsmanagement-Beauftragten und Sicherheitsbeauftragten nehmen an – teilweise verpflichtenden – jährlichen Schulungen teil.

Im Berichtszeitraum wurden außerdem die Führungskräfte aller Ebenen der Interseroh-Tochterunternehmen sowie die Betreuer\*innen der Auszubildenden einmal jährlich zum Thema „Gesundes Führen“ und im betrieblichen Gesundheitsmanagement geschult. Die Mitarbeiter\*innen aller operativen Betriebe werden jährlich zum Thema Arbeitssicherheit unterwiesen.

## 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Interseroh bietet seinen Mitarbeiter\*innen ein breites Angebot an Sportprogrammen, Gesundheitsberatung und -vorsorge – unter anderem in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse und Anbietern von Fitnesskursen. Mit großem Erfolg findet seit 2016 jährlich mindestens ein Gesundheitstag am Standort Köln statt. Im Jahr 2020 wurde er aufgrund der COVID-19-Pandemie erstmals virtuell durchgeführt. Jeder Gesundheitstag steht unter einem besonderen Schwerpunktthema – die Themen Stresswaage und Rückencoaching standen 2020 im Fokus. Darüber hinaus bietet Interseroh allen Mitarbeiter\*innen Zugang zu arbeitsmedizinischer Vorsorge und kostenfreien Gripeschutzimpfungen.

## GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Alle nicht angestellten Mitarbeiter\*innen werden im Rahmen von Sicherheitsunterweisungen vor Arbeitsbeginn über mögliche Gefahren während ihrer Arbeit informiert.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

→ **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

### GRI 403-8: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Im Jahr 2020 unterlagen 1.783 Mitarbeiter\*innen (2019: 1.795) und damit 78,5 (2019: 79,0) Prozent der gesamten Belegschaft von Interseroh einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (siehe auch [GRI 401-3](#)).

### GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Einige Tätigkeiten an den operativen Standorten sind mit Verletzungsrisiken verbunden. Insbesondere kann der unbedachte Umgang mit Werkzeugen und Maschinen zu teils erheblichen Verletzungen führen. Um Risiken zu identifizieren, werden an allen Standorten mit Produktionsanlagen und Maschinen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die Mitarbeiter\*innen werden regelmäßig in Unterweisungen für relevante Gefahrenquellen sensibilisiert und anlassbezogen schnellstmöglich nachgeschult.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle erhöhte sich von 146 im Jahr 2019 auf 174 im Jahr 2020. Entsprechend lag die Unfallhäufigkeitsrate pro Million Arbeitsstunden im Jahr 2020 bei 54,9 (2019: 46,5). Insbesondere im Vergleich mit dem Jahr 2018 ist dies eine signifikante Verschlechterung. Grund hierfür ist, dass Interseroh in den Jahren 2019 und 2020 wesentlich mehr gewerbliche als kaufmännische Mitarbeiter\*innen eingestellt hat. Da im gewerblichen Bereich

verglichen mit dem kaufmännischen Bereich deutlich öfter Unfälle passieren, sind damit die Anzahl der Unfälle sowie die Unfallquote pro einer Million Arbeitsstunden im Berichtszeitraum gestiegen. Die Unfallquote im kaufmännischen Bereich ist hingegen gesunken.

Der überwiegende Teil der Unfälle hat sich in Deutschland ereignet. Die Art der Verletzung und die Schwere der Unfälle in Bezug auf die Anzahl der Ausfalltage werden nicht unternehmensweit aggregiert und ausgewertet. Gleiches gilt für das Geschlecht der Verunfallten. Grund hierfür ist, dass eine Konsolidierung der Daten für das ganze Unternehmen aufgrund der großen Bandbreite an verschiedenen Tätigkeiten zu wenig aussagekräftigen Ergebnissen führen würde. Interseroh wertet diese Daten stattdessen auf Standortebene aus und ergreift entsprechend den standortspezifischen Bedingungen Maßnahmen, um künftigen Unfällen vorzubeugen. Im Jahr 2020 ereignete sich im Zuge von Wartungsarbeiten in der Sortieranlage für Leichtverpackungen am Standort Marl ein Arbeitsunfall, bei dem ein Mitarbeiter einer Fremdfirma ums Leben kam. Zwei weitere Personen wurden leicht verletzt. Die Mitarbeiter\*innen und Einsatzkräfte vor Ort wurden von einer Sozialberatung unterstützt.

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt****GRI 400: Soziales**[Beschäftigung](#)→ **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**[Aus- und Weiterbildung](#)[Diversität und Chancengleichheit](#)[Nichtdiskriminierung](#)[Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen](#)[Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#)[Lokale Gemeinschaften](#)[Soziale Bewertung der Lieferanten](#)[Sozioökonomische Compliance](#)**Unfälle<sup>1</sup>**

	2018	2019	2020
Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	74	146	174
Unfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden <sup>3</sup>	25,0	46,5	54,9
Todesfälle	0	0	0 <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Externe Kontraktoren werden nicht erfasst.<sup>2</sup> Ausfall über drei Tage und ohne Wegeunfälle, Basis sind Meldungen an die Berufsgenossenschaften.<sup>3</sup> 1.800 Stunden pro Vollzeitmitarbeiter\*in, 900 Stunden pro Teilzeitmitarbeiter\*in.<sup>4</sup> Im Jahr 2020 verunfallte am Standort Marl ein Mitarbeiter einer Fremdfirma tödlich. Da der Mann nicht bei Interseroh, sondern einer anderen Firma angestellt war, wird der Vorfall nicht in dieser Tabelle aufgeführt.**GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen**

Es gab in den Jahren 2019 und 2020 keine angezeigten und keine bestätigten Fälle von Berufskrankheiten.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

→ **Aus- und Weiterbildung**

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

# GRI 404: Aus- und Weiterbildung

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Interseroh legt großen Wert auf die individuelle Förderung seiner Mitarbeiter\*innen – denn nur so kann das Unternehmen kompetente und motivierte Arbeitskräfte langfristig an sich binden.

Der Fokus der betriebsinternen Ausbildung liegt auf der Gewinnung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften über Ausbildungen, Duales Studium und Traineeprogramme. Ziel ist es, eine hundertprozentige Übernahme der Nachwuchskräfte zu erreichen, derzeit liegt die Übernahmequote aufgrund von Restrukturierungen bei 30 Prozent (siehe [GRI 401-1](#)). Interseroh wird unter anderem für die Entscheidung, keine Vollzeitstellen durch Praktikant\*innen, Volontär\*innen, Hospitant\*innen oder Daueraushilfen zu ersetzen, seit 2016 jedes Jahr als „Fair Company“ ausgezeichnet. Als Unterzeichner der „Charta karrierefördernder und fairer Traineeprogramme“ hat Interseroh die Ausbildung der Trainees auf eine langfristige Mitarbeit in einer Expert\*innen- oder Managementfunktion ausgerichtet. Von Beginn an übernehmen Trainees verantwortungsvolle Aufgaben und werden dabei von erfahrenen Führungskräften unterstützt. Im Berichtsjahr wurde Interseroh für seine Bemühungen mit dem Trainee-Siegel der Absolventa GmbH ausgezeichnet.

Die innerbetriebliche Weiterbildung zielt insbesondere auf die individuelle Stärkung und Förderung von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften ab. Dies erfolgt bereits ab dem ersten Arbeitstag über einen individuellen Einarbeitungsplan sowie die Unterstützung durch eine\*n Paten/Patin und regelmäßige Welcome Days. Wo möglich, besetzt Interseroh im Rahmen der Personalstrategie neu geschaffene Stellen durch eigene Mitarbeiter\*innen, die durch Aus- und Weiterbildung entsprechend vorbereitet wurden. Die Förderung individueller Karrierewege auf Basis der jährlichen Mitarbeitergespräche sowie eine Nachfolgeplanung spielen deshalb eine wichtige Rolle. Um Engpässen in der Nachfolgeplanung vorzubeugen, nimmt Interseroh mithilfe eines Risikomanagement-Systems eine jährliche strategische Ressourcenplanung vor. Dabei werden Risiken im Hinblick auf sämtliche Schlüsselfunktionen und die oberen Führungspositionen analysiert und Maßnahmen aufgrund der identifizierten Risiken abgeleitet.

Im Jahr 2019 wurde der Prozess für die Stellvertretungs- und Nachfolgeregelung in die jährlichen Mitarbeitergespräche integriert und damit digitalisiert. Ab 2021 werden auch die entsprechenden individuellen Entwicklungspläne digital erfasst und vereinfachen so die Dokumentation der umgesetzten Maßnahmen.

Das Weiterbildungsangebot bei Interseroh ist stark individualisiert und mit persönlicher Beratung verbunden, um die Talente und Fähigkeiten jedes Individuums gezielt zu fördern. Das Angebot wird

stetig optimiert und ausgebaut. Es umfasst unter anderem Fachschulungen, Seminare zu methodischem Wissen sowie Workshops und Coachings zur sozialen und persönlichen Kompetenz. Eines der Schwerpunktthemen war und ist die Digitalisierung, die auch Interserohs Geschäftsbereiche stark verändert. Daher werden im Qualifizierungsprogramm #digicampus vor allem Methoden und Instrumente geschult, mit denen sich die Mitarbeiter\*innen und so das gesamte Unternehmen in diesem Bereich weiterentwickeln. Dabei werden verschiedenste Themenfelder behandelt: von digitalem Projektmanagement über das „Papierlose Büro“ bis hin zur Durchführung digitaler Workshops und Meetings – insbesondere Letzteres gewann im Berichtszeitraum aufgrund der COVID-19-Pandemie an zusätzlicher Bedeutung.

Ein Großteil der Weiterbildungsmaßnahmen wurde im Berichtszeitraum zentral gebucht, weitere Maßnahmen wurden individuell organisiert. Interseroh plant, Anfang 2021 seine neue Lernwelt einzuführen – eine Plattform, über die künftig alle Schulungen, Workshops und Seminare online gebucht werden können.

Die weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen konzentrierten sich auf den Bereich Führung. Schwerpunkte waren dabei die Rolle der Führungskraft, Rechte und Pflichten sowie die Vernetzung der Führungskräfte untereinander. Hierfür wurden unter anderem Trainings angeboten. Das integrierte Gesundheitsmanagement (siehe [GRI 403](#)) bil-

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

→ **Aus- und Weiterbildung**

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

**det einen weiteren wichtigen Pfeiler. Hier wurden im Berichtszeitraum Führungskräfte und Ausbilder\*innen zum Thema „Gesunde Führung“ qualifiziert. Die Schulungen zur Führungskräfteausbildung und zum Gesundheitsmanagement werden kontinuierlich weiterentwickelt.**

### **GRI 404-3: Angestellte, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**

Ein zentrales Instrument der Mitarbeiterentwicklung bei Interseroh sind die jährlichen Mitarbeitergespräche, die für alle Beschäftigten vorgesehen sind. Ziel ist es, eine jährliche Durchführungsquote von 100 Prozent zu erreichen. Diesem Ziel ist Interseroh im Berichtsjahr einen Schritt näher gekommen. Die Durchführungsquote konnte das Unternehmen von 30 Prozent im kaufmännischen und 1 Prozent im gewerblich-technischen Bereich im Jahr 2019 auf 82 Prozent bzw. 41 Prozent im Jahr 2020 erhöhen – trotz pandemiebedingter Einschränkungen. Eine Ausnahme bilden Nachwuchskräfte wie Auszubildende, Duale Student\*innen und Trainees. Diese Gruppe erhält nach jeder Station im Unternehmen ein entsprechendes Feedbackgespräch, also deutlich häufiger als einmal jährlich.

Durch kontinuierliche Schulungen begleitet und unterstützt die Personalabteilung alle Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen bei der Durchführung der Mitarbeitergespräche. Im Geschäftsjahr 2019 wurde das Mit-

arbeitergespräch digitalisiert und sowohl prozessual als auch inhaltlich an den neuen Unternehmenswerten ausgerichtet. Ergänzend wurden im Berichtszeitraum Talentkonferenzen durchgeführt, um vielversprechende Talente im Unternehmen zu identifizieren und durch individuelle Entwicklungspläne für ihre weiteren Karriereschritte zu befähigen. Die Personalabteilung führt ein jährliches Review der Mitarbeitergespräche und Talentkonferenzen durch, um diese auf Basis des Mitarbeiterfeedbacks kontinuierlich zu verbessern.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

→ **Diversität und Chancengleichheit**

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

# GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Interseroh sieht in einer vielfältigen Belegschaft einen deutlichen Mehrwert für das Unternehmen – und hat deshalb Vielfalt und Chancengleichheit explizit als Unternehmenswerte in die Unternehmenskultur „we are one“ integriert. Denn Interseroh ist davon überzeugt, dass Vielfalt kreative Ideen und neue Lösungsansätze fördert, von denen sowohl Interseroh als auch die Kunden profitieren.

Bei Einstellungen, der Nachfolgeplanung und der Vergütung werden transparente Kriterien angewandt, die auf Ausbildung, Vorerfahrung sowie Leistung und Erfolg einer Person basieren.

Chancengleichheit unterstützt Interseroh zusätzlich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Seit 2015 ergänzt der pme Familienservice das Angebot. Er vermittelt Mitarbeiter\*innen individuelle Betreuungslösungen für Kinder sowie für pflegebedürftige Angehörige. Darüber hinaus können die Mitarbeiter\*innen Beratungsangebote zu Themen wie Burn-out, Traumata oder Partnerschaftsproblemen nutzen. Im Jahr 2020 weitete Interseroh die Zusammenarbeit mit dem pme Familienservice aus, um die eigenen Mitarbeiter\*innen während der COVID-19-Pandemie noch besser zu unterstützen.

Interseroh schätzt die Leistungen der Mitarbeiter\*innen sehr und will dies mit einer fairen Vergütung unterstreichen. Die Vergütung basiert deshalb ausschließlich auf relevanten Fachkenntnissen, Erfahrungen sowie der Leistung einer Person. Diskriminierung jeglicher Art wird nicht geduldet.

## GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Im Jahr 2020 waren über alle Führungsebenen hinweg 23,0 Prozent (2019: 25,7 Prozent) der Stellen mit Frauen besetzt. Der Rückgang des Frauenanteils in Führungspositionen ist darauf zurückzuführen, dass Mitarbeiter\*innen im Zuge von Restrukturierungen das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben. Erfreulich ist die Entwicklung, dass der Anteil

von Frauen auf der ersten Führungsebene seit 2018 deutlich gestiegen ist: von 0,0 Prozent auf 25,0 Prozent im Jahr 2020. Bei allen Personalentscheidungen inklusive Kündigungen und Neueinstellungen gilt weiterhin, dass Geschlecht, Herkunft, Alter oder Religion keine Rolle spielen. Es zählt allein die Qualifikation für die jobspezifischen Anforderungen.

Der Großteil der Mitarbeiter\*innen ist zwischen 31 und 40 Jahre alt (29,1 Prozent). In diesem Alterssegment ist zudem mit 30,7 Prozent auch der höchste Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der bei Interseroh beschäftigten Frauen vertreten. Interseroh beschäftigt 2,1 Prozent schwerbehinderte Mitarbeiter\*innen (2019: 2,3 Prozent). Damit liegt Interseroh unter dem bundesweiten Durchschnitt bei privaten Arbeitgebern von 4,1 Prozent (Quelle: [Bundesagentur für Arbeit](#)<sup>1</sup>, 2020).

### Frauen in Führungspositionen<sup>1</sup> (in Prozent)

	2018	2019	2020
Anteil Frauen in 1. Führungsebene	0,0	0,0	25,0
Anteil Frauen in 2. Führungsebene	12,0	8,7	8,3
Anteil Frauen in 3. Führungsebene	30,6	31,0	27,1
Durchschnittlicher Frauenanteil aller Führungsebenen	25,4	25,7	23,0

<sup>1</sup> Die Daten zeigen den Stand zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

**GRI 101: Grundlagen**

**GRI 102: Allgemeine Angaben**

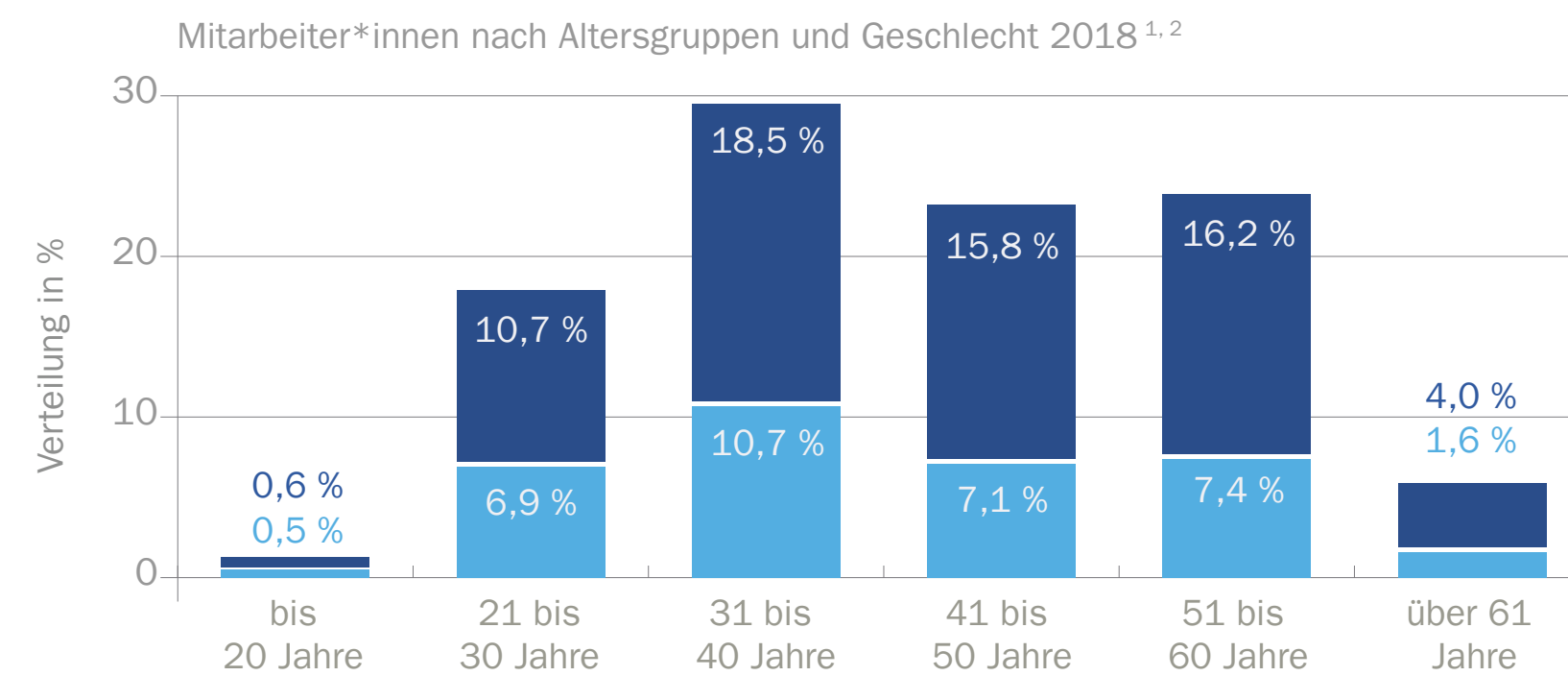
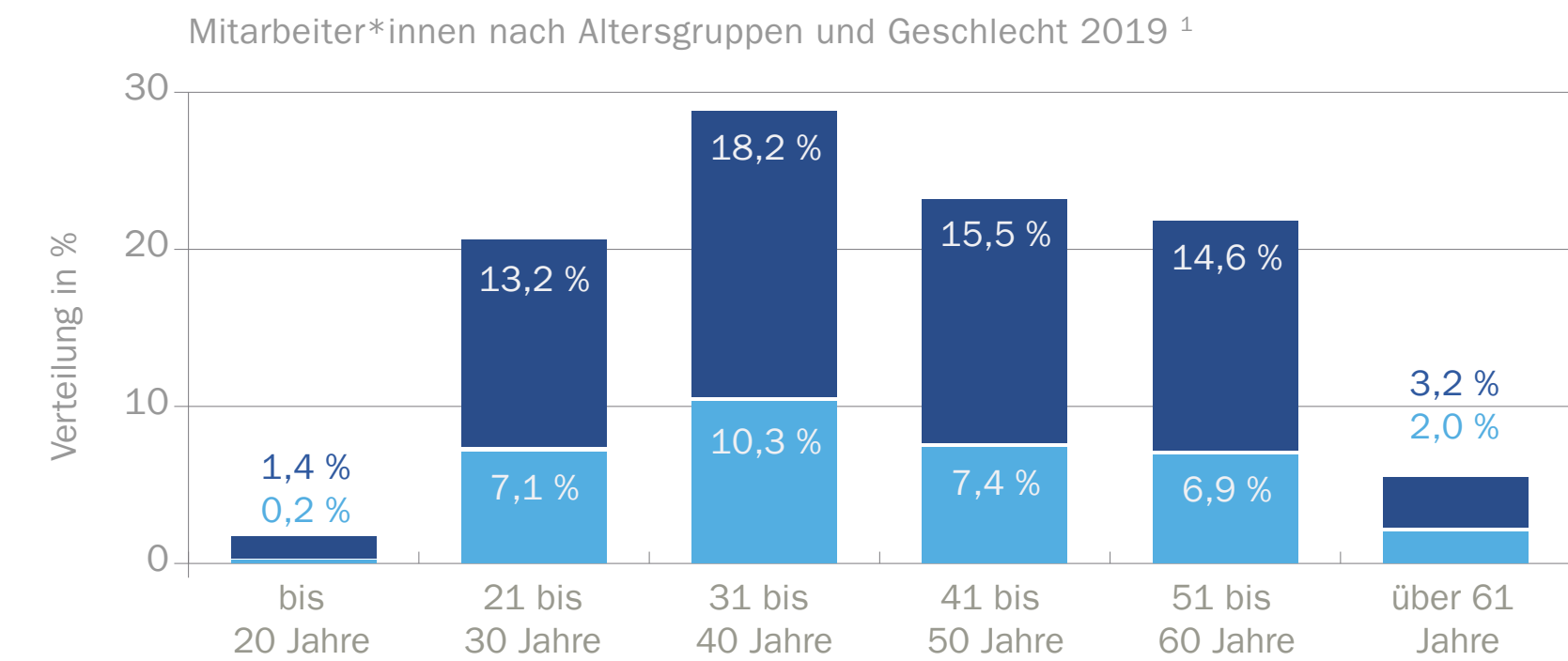
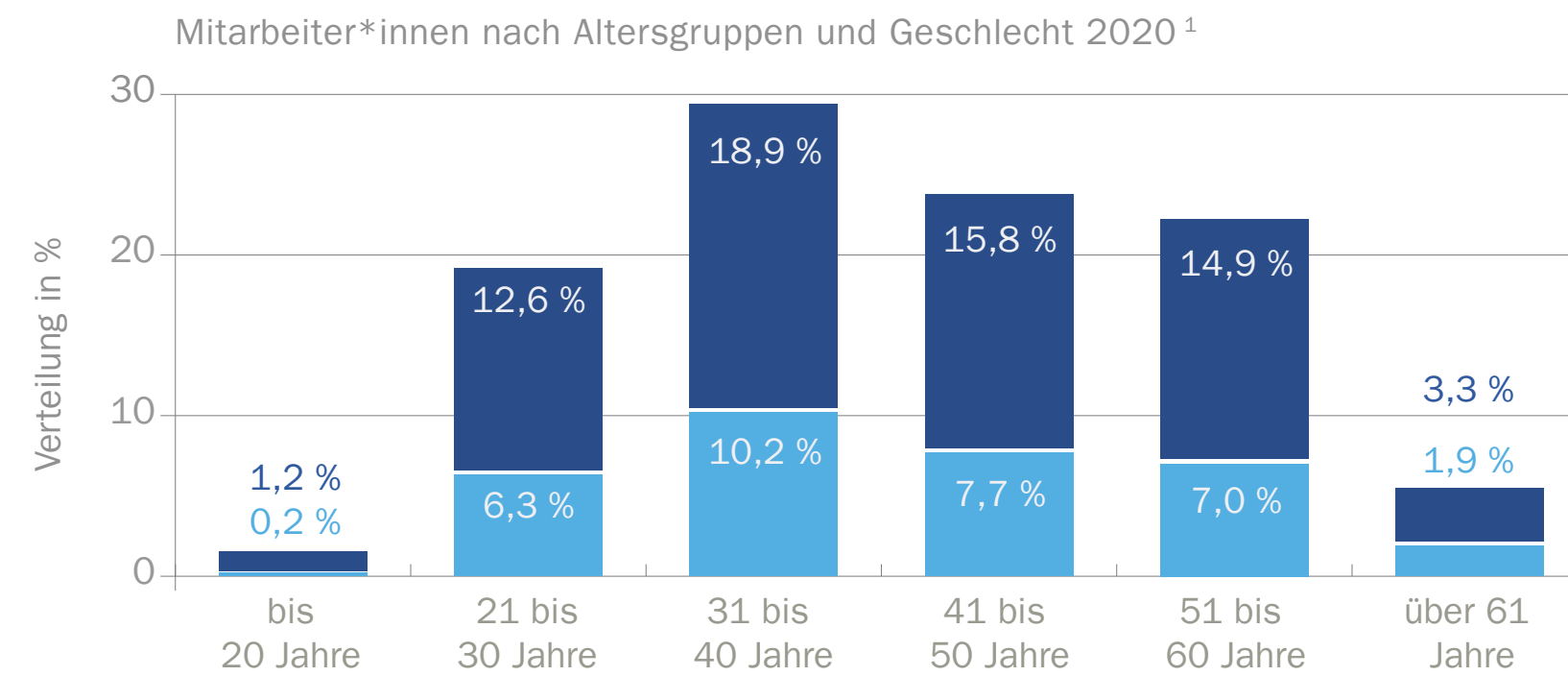
**GRI 200: Wirtschaft**

**GRI 300: Umwelt**

**GRI 400: Soziales**

- [Beschäftigung](#)
- [Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
- [Aus- und Weiterbildung](#)
- **Diversität und Chancengleichheit**
- [Nichtdiskriminierung](#)
- [Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen](#)
- [Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte](#)
- [Lokale Gemeinschaften](#)
- [Soziale Bewertung der Lieferanten](#)
- [Sozioökonomische Compliance](#)

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Altersgruppen und Geschlecht**



■ Frauen  
■ Männer

<sup>1</sup> Die Daten zeigen den Stand zum 31.12. des jeweiligen Jahres.

<sup>2</sup> In den Kennzahlen von 2018 sind 268 Mitarbeiter\*innen der Gesellschaft profesio, die an externe Unternehmen verliehen wurden, nicht enthalten. Für die Kennzahlen der Jahre 2019 und 2020 wurden diese Mitarbeiter\*innen berücksichtigt.

## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

→ **Diversität und Chancengleichheit**

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

---

### GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Das Durchschnittsgehalt aller Frauen lag für das Jahr 2020 um 15,8 Prozent unter dem Durchschnittsgehalt aller Männer (2019: 13,8 Prozent). Bei der Einstellung, Nachfolgeplanung und Bezahlung zählt einzig die Leistung. Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Alter, Religion oder Geschlecht wird bei Interseroh nicht geduldet.

Die Verschlechterung des Verhältnisses – insbesondere im Vergleich mit dem Jahr 2018 (8,8 Prozent) – ist auf eine hohe Anzahl an Neueinstellungen überwiegend männlicher Mitarbeiter insbesondere im Bereich IT und Technik zurückzuführen, in denen der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte hoch ist. Entsprechend höher sind die Gehälter der neu eingestellten Mitarbeiter\*innen im Vergleich zu anderen Bereichen. Zudem wurden einige männliche Führungskräfte für die zweite Führungsebene eingestellt.

Das Verhältnis der höchsten Jahresvergütung zur durchschnittlichen Mitarbeitervergütung in Deutschland ist im Vergleich etwas gesunken: von 9,7 im Jahr 2019 auf 8,9 im Jahr 2020.

Die Entlohnung bei Interseroh entspricht dem deutschlandweiten Branchenstandard. Zudem hat sich das Unternehmen verpflichtet, außerhalb tarifvertraglicher Vereinbarungen den aktuell allgemein verbindlichen Mindestlohn der Entsorgungsbranche

zu zahlen. Rahmenverträge mit Zeitarbeitsfirmen werden nur abgeschlossen, wenn die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und die Bezahlung des Mindestlohns garantiert sind.



## GRI 101: Grundlagen

---

## GRI 102: Allgemeine Angaben

---

## GRI 200: Wirtschaft

---

## GRI 300: Umwelt

---

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

→ **Nichtdiskriminierung**

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

---

## GRI 406: Nichtdiskriminierung

### GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Alle Mitarbeiter\*innen sollen in einer Arbeitsumgebung frei von körperlicher Beeinträchtigung und sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung arbeiten können. Diskriminierung jeglicher Art duldet Interseroh nicht. Zum einen regelt der Verhaltenskodex des Unternehmens die Grundsätze der Gleichbehandlung im Betrieb und ist für alle Mitarbeiter\*innen maßgebend.**

**Zum anderen sind die Themen Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit Teil des Compliance-Management-System (CMS) von Interseroh. Im Zuge des CMS-Aufbaus wurden in den vergangenen Jahren unter anderem ein neuer Verhaltenskodex, der ebenfalls Stellung zu Chancengleichheit sowie Diskriminierungsfreiheit bezieht, sowie diverse Richtlinien, die rechtstreues Unternehmenshandeln sicherstellen sollen, veröffentlicht.**

**Bei Hinweisen zu möglichen Diskriminierungsvorfällen können sich alle Mitarbeiter\*innen vertraulich per E-Mail oder telefonisch an den Ombudsmann, Rechtsanwalt Stephan Rheinwald, wenden. Gemeldete oder festgestellte Verstöße werden überprüft und entsprechend behandelt.**

### GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

**GRI 101: Grundlagen****GRI 102: Allgemeine Angaben****GRI 200: Wirtschaft****GRI 300: Umwelt****GRI 400: Soziales**

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

→ **Vereinigungsfreiheit und  
Tarifverhandlungen**

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

**GRI 407: Vereinigungsfreiheit  
und Tarifverhandlungen****GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1,  
103-2, 103-3)**

**Ein würde- und respektvoller Umgang im täglichen Miteinander ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Dafür bekennt sich Interseroh zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und setzt sich für die Wahrung von Arbeits- und Sozialstandards in seinen Geschäftsaktivitäten ein. Wesentlicher Bestandteil der Kernarbeitsnormen ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Eine Missachtung der Verhaltensgrundsätze des Unternehmens oder international anerkannter Menschenrechte wird nicht toleriert.**

**Zu einem fairen Arbeitsverhältnis zählen auch Vergütung und Lohn der Beschäftigten. Auch wenn Interseroh kein tarifgebundenes Unternehmen ist, hat sich der Umweltdienstleister verpflichtet, außerhalb tarifvertraglicher Vereinbarungen den aktuell allgemein verbindlichen Mindestlohn der Entsorgungsbranche zu zahlen.**

**Zudem orientiert sich das Unternehmen bei der Entlohnung am deutschlandweiten Branchenstandard und hält alle gesetzlichen Regelungen ein, um faire Vergütungsbedingungen sicherzustellen.**

**GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

Interseroh ist die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, auch in der Lieferkette, wichtig. In den Berichtsjahren 2019 und 2020 sind keine Fälle bekannt geworden, in denen grundsätzliche Menschenrechte bedroht waren.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

→ **Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte**

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

# GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Interseroh setzt sich gemeinsam mit seinen Führungskräften für einen würde- und respektvollen Umgang im täglichen Miteinander ein. Das Unternehmen respektiert die international anerkannten Menschenrechte und bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Interseroh unterstützt die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte unter anderem durch seinen Compliance Officer sowie die Ombudsstelle. Ein Verhalten, das diese Rechte missachtet, toleriert Interseroh nicht.

Das Unternehmen akzeptiert keine illegale Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Weiterhin hält sich Interseroh an alle gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen, zu Arbeitszeiten sowie zum Schutz der Privatsphäre. Die Grundsätze zur Wahrung von Arbeits- und Sozialstandards sowie Menschenrechten sind zudem im Verhaltenskodex dargelegt. Von den Geschäftspartnern erwartet Interseroh die Beachtung gleichwertiger sozialer Standards (siehe [GRI 414](#) ↙).

Dies betrifft insbesondere die Themen Menschenrechte, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz, Umgang mit Mitarbeitern, Chancengleichheit, Ge-

undheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Löhne und Sozialleistungen.

## GRI 412-1: Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Interseroh sind die Arbeitspraktiken der Lieferanten wichtig. Neue Lieferanten müssen daher einen vorgeschriebenen Weg der Überprüfung durchlaufen, um zu belegen, dass sie die Mindestvoraussetzungen für Lieferanten bei Interseroh erfüllen. Menschenrechtliche Aspekte sind nicht Teil der Prüfung, da der Großteil der Zulieferbetriebe in Deutschland ansässig ist und hier nicht von einer Gefährdung der Menschenrechte auszugehen ist.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

→ **Lokale Gemeinschaften**

Soziale Bewertung der Lieferanten

Sozioökonomische Compliance

# GRI 413: Lokale Gemeinschaften

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

**Interseroh will durch seine Aktivitäten eine zukunftsfähige Gesellschaft mitgestalten und sieht es als seine Aufgabe, nachhaltige Lebensstile und Konsumgewohnheiten zu fördern. Seine Expertise will Interseroh weitergeben, um in Bildung, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Wissen über die Kreislaufwirtschaft aufzubauen. Gleichzeitig strebt Interseroh an, branchenübergreifende Ansätze und Standards für kreislaufwirtschaftliche Lösungen zu entwickeln – und arbeitet dafür eng mit Partnern, Stakeholdern, Lieferanten und Kunden zusammen. Die Verantwortung dafür, die Zusammenarbeit mit weiteren Branchenakteuren zu vertiefen und Wissensweitergabe zu fördern, trägt Geschäftsführer Markus Müller-Drexel.**

## GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

Auf verschiedenen Wegen gibt Interseroh sein Wissen über Kreislaufwirtschaft weiter, um die Entwicklung hin zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise zu beschleunigen. Neben dem Engagement in verschiedenen Initiativen (mehr dazu siehe [GRI 102-12](#)) ist

Interseroh die Sensibilisierung von Verbraucher\*innen – insbesondere jüngeren Zielgruppen – ein wichtiges Anliegen: In regelmäßigen Abständen halten Mitarbeiter\*innen von Interseroh Vorträge an Schulen zur Kreislaufwirtschaft und nachhaltigem Verhalten. Im Rahmen der Initiative „Mülltrennung wirkt“, die Interseroh als duales System fördert und aktiv mitgestaltet, werden diverse Informations- und Unterrichtsmaterialien angeboten. Diese können von Schulen selbstständig verwendet werden. Im Jahr 2020 konnten die Vorträge an Schulen und die Betriebsführungen aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen nur bis März wie geplant stattfinden, im November führte Interseroh den ersten virtuellen Vortrag durch.

Ein Langzeitprojekt von Interseroh ist der „[Sammel-drache](#)“. Im Rahmen des Projekts setzt sich Interseroh dafür ein, die Ausstattung von Bildungseinrichtungen zu ergänzen und zu erweitern. In Schulen, Kindergärten und bei Sponsoren werden Sammelboxen postiert, um darin leere Druckerpatronen und Tonerkartuschen zu sammeln. Dadurch werden die Kinder an ökologisches Handeln herangeführt und es wird ihnen ermöglicht, sich aktiv am Umweltschutz zu beteiligen. Interseroh holt die Boxen kostenlos ab und führt sie einem zweiten Lebenszyklus zu. Aktuell wird das Angebot weiter ausgebaut: Unter der Marke [ReUseMe](#) vertreibt Interseroh seit Mai 2019 in einem Online-Shop in Kooperation mit einem deutschen Toner-Produzenten wiederaufbereitete Rebuilt-Toner.

Am Standort Marl steht Interseroh den Bürger\*innen der Stadt und insbesondere den Anwohner\*innen regelmäßig in Bürgerforen Rede und Antwort. Im Jahr 2020 nahm Interseroh dafür unter anderem an einer politischen Veranstaltung auf Einladung einer Partei teil. Eine offene Betriebsbesichtigung im Frühjahr 2020 demonstrierte interessierten Bürger\*innen die Funktionsweise der neuen Anlage und sensibilisierte die Teilnehmenden für Kreislaufwirtschaft und richtiges Trennverhalten. Auch an anderen Standorten wie z.B. in Berlin gewährt Interseroh Schulklassen, Universitätsgruppen und interessierten Bürger\*innen Einblicke in die eigenen Betriebsabläufe und bietet regelmäßig Betriebsführungen an. Zudem werden Fragen, die Interseroh per Mail, Brief oder Telefon erreichen, an allen Standorten beantwortet.

An den Standorten Mönchengladbach und St. Leon-Rot arbeitet Interseroh bereits seit zehn bzw. sieben Jahren mit der [Hephata Diakonie](#) und [NFp](#) für die Reparatur von Mehrwegkisten zusammen. Die Reparatur von Obst- und Gemüseboxen wird an diesen Standorten von Menschen mit Behinderung und/oder psychischen Erkrankungen übernommen. Über diese Kooperationen wurden allein im Jahr 2020 insgesamt knapp 640.000 Kisten repariert. Eine weitere Kooperation besteht am Standort Braunschweig: Hier übernehmen Mitarbeiter\*innen der Lebenshilfe die Reinigung des Außenbereiches.

Weitere Informationen zum gesellschaftlichen Engagement von Interseroh finden Sie [hier](#).

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

→ **Soziale Bewertung der Lieferanten**

Sozioökonomische Compliance

# GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Interseroh koordiniert allein in Deutschland rund **1.900 externe Dienstleister und Lieferanten**. Nachhaltigkeit entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses konsequent zu verankern, ist daher eine komplexe Herausforderung. Interseroh stellt sich dieser Herausforderung und achtet bei Lieferanten, die im Rahmen von Entsorgungs- oder Logistikaufträgen mittelbar für Kunden tätig werden, auf ein sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln.

**Dazu hat Interseroh einen Lieferantenkodex entwickelt, der auch Bestandteil von Vertragsverhandlungen und regelmäßigen Audits bei Interseroh ist. Die unterzeichnenden Lieferanten bekennen sich darin zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Mindeststandards – darunter fallen das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, ein Diskriminierungsverbot, die Zahlung existenzsichernder Löhne oder die Gewährleistung von Arbeitssicherheit.**

**Außerdem sind Lieferanten seit 2014 verpflichtet, einen Nachhaltigkeitsfragebogen zu beantworten, der in die Entscheidung der Auftragsvergabe einbezogen wird.**

**Zur Koordination des Qualitätsmanagements beim Lieferanten nutzt Interseroh ein Portal: Das Dienstleistungsportal (DLP) beinhaltet sämtliche relevante Informationen zu Mengenstatistiken und Beauftragungen (Fahraufträge). Die beauftragten Unternehmen sind ausschließlich gemäß den Anforderungen der Entsorgungsfachbetriebsverordnung (EfBV) zertifizierte Betriebe.**

## GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Interseroh sind die Arbeitspraktiken der Lieferanten wichtig. Neue Lieferanten müssen daher einen vorgeschriebenen Weg der Überprüfung durchlaufen, um zu belegen, dass sie die Mindestvoraussetzungen für Lieferanten bei Interseroh erfüllen.

Von den rund 1.900 Lieferanten und Dienstleistern, mit denen Interseroh zusammenarbeitet, werden jährlich in der Regel mindestens 100 von Interseroh besucht. Dabei werden sie zu Prozessen, ökologischen und sozialen Kriterien, wie der Einhaltung von Mindestlohnvorschriften, befragt. Die Fragen zu den Nachhaltigkeitsthemen fallen mit etwa einem Viertel in der Gesamtbewertung ins Gewicht. Im Jahr 2019 führte Interseroh 120 dieser Audits durch. 2020 konnten bedingt durch die COVID-19-Pandemie nur 28 Audits, ausschließlich digital, abgehalten werden. Menschenrechtliche Aspekte sind nicht Teil der Audits, da ein Großteil der Zulieferbetriebe in Deutschland ansässig ist und hier nicht von einer Gefährdung der Menschenrechte auszugehen ist.

## GRI 101: Grundlagen

## GRI 102: Allgemeine Angaben

## GRI 200: Wirtschaft

## GRI 300: Umwelt

## GRI 400: Soziales

Beschäftigung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

Nichtdiskriminierung

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Lokale Gemeinschaften

Soziale Bewertung der Lieferanten

→ **Sozioökonomische Compliance**

# GRI 419: Sozioökonomische Compliance

## GRI 103: Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Neben der selbstverständlichen Einhaltung gesetzlicher Regelungen hat Interseroh einen Compliance Officer bestellt und ihn mit dem Aufbau und der Implementierung eines Compliance-Managementsystems (CMS) mit dem Schwerpunkt der Kartell- und Korruptionsprävention in der ALBA Services Holding GmbH, der INTERSEROH Dienstleistungs GmbH und weiteren Beteiligungsgesellschaften betraut.

Berücksichtigt werden dabei unter anderem folgende Themen:

- Allgemeine Gesetzestreue
- Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Umweltschutz und Innovation
- Datenschutz
- Kartellrecht und fairer Wettbewerb
- Integrität – Antikorruption
- Geschenke und Zuwendungen
- Spenden und Sponsoring
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Fairer Einkauf
- Firmengeheimnisse und geistiges Eigentum

Im Zuge des CMS-Aufbaus wurde 2018 ein neuer Verhaltenskodex von Interseroh veröffentlicht, der

rechtstreueres Unternehmenshandeln sicherstellen soll. Der Verhaltenskodex richtet sich an alle Interseroh-Mitarbeiter\*innen und regelt das Verhalten der Beschäftigten untereinander, stellt die Unternehmenswerte von Interseroh dar und nimmt zu Compliance-Themen wie unter anderem zur Vermeidung von Korruption, Geldwäscheprävention und finanzieller Integrität Stellung.

Zudem wurde für Interseroh eine Anti-Korruptionsrichtlinie implementiert. Sie umfasst die vorstehenden Themenstellungen und definiert präventive Verhaltensvorgaben gegenüber Beschäftigten.

Sämtliche Mitarbeiter\*innen aus Vertrieb, Marketing, Einkauf sowie Führungskräfte und Assistent\*innen, die besonders von Compliance-Risiken betroffen sein können, wurden und werden im Rahmen von Compliance-Präsenztrainings geschult.

Der vollständige [Verhaltenskodex](#) und die Anti-Korruptionsrichtlinie sind für alle Mitarbeiter\*innen im Intranet einsehbar.

Bei Fragen und Hinweisen zum Thema Compliance sind alle Mitarbeiter\*innen aufgefordert, sich per E-Mail oder telefonisch an den Ombudsmann von Interseroh, Rechtsanwalt Stephan Rheinwald, zu wenden. Als Konsequenz werden Prozessverbesserungen angestoßen und je nach Sachverhalt und Schwere des Verstoßes Verwarnungen ausgesprochen, arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen oder gegebenenfalls Schadenersatzansprüche geltend

gemacht. Eine Berichterstattung zu Compliance-Fällen erfolgt im Rahmen des halbjährlichen Compliance-Reportings und hat zuletzt im Juni und im Dezember 2020 stattgefunden. Im Berichtszeitraum wurden Compliance-Fälle im einstelligen Bereich gemeldet.

## GRI 419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Für die Jahre 2019 und 2020 sind keine Verstöße bekannt.

## Impressum

INTERSEROH Dienstleistungs GmbH  
Stollwerckstraße 9a  
51149 Köln  
Deutschland  
Tel. +49 2203 9147- 0  
Fax +49 2203 9147-1394  
[www.interseroh.de](http://www.interseroh.de)

[nachhaltigkeit@interseroh.com](mailto:nachhaltigkeit@interseroh.com)

Ein Unternehmen der ALBA Group

Nachhaltigkeitsbericht Interseroh, erschienen im Juni 2021.



## Sie finden uns auch hier:



[www.interseroh.de](http://www.interseroh.de)



[www.linkedin.com/company/interseroh-dienstleistungs-gmbh](https://www.linkedin.com/company/interseroh-dienstleistungs-gmbh)



[www.xing.com/pages/interseroh](https://www.xing.com/pages/interseroh)



[www.facebook.com/Interseroh](https://www.facebook.com/Interseroh)



[www.instagram.com/interseroh](https://www.instagram.com/interseroh)