



NACHHALTIGKEITSBERICHT

ROTH GRUPPE





Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der ROTH GRUPPE. Mit ihren Dienstleistungen rund um baulichen Brandschutz und thermische Isolationen leistet die ROTH GRUPPE schon seit vielen Jahren einen wichtigen Beitrag zum Schutz von Menschenleben und Umwelt. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir uns dem Thema Nachhaltigkeit nun auch strategisch gewidmet. Dabei war es uns wichtig, eine solide Datengrundlage zu schaffen, um unseren Fortschritt in Zukunft messen zu können. Dafür haben wir, unter anderem, einen CO₂-Fussabdruck für alle Standorte berechnet. Für unsere 12 Geschäftsstellen war diese erste Datensammlung eine Herausforderung, die entsprechend viel Zeit gebraucht hat. Umso erfreulicher ist, dass wir die Ergebnisse dieses Prozesses nun in diesem Nachhaltigkeitsbericht über das Jahr 2023 vorstellen können. Die ROTH GRUPPE hat diesen Nachhaltigkeitsbericht unter Bezugnahme auf die GRI-Standards (2021) erstellt. In Zukunft werden wir jährlich unsere Nachhaltigkeitskennzahlen aktualisieren, und alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen. Zudem werden wir wichtige Neuigkeiten zum Thema laufend auf unserer Website publizieren.

DER GRUNDSTEIN ZUR TRANSFORMATION IST GELEGT

Die letzten Jahre waren geprägt von globalen Krisen und haben deutlich gezeigt, dass wir in einer Welt endlicher Ressourcen leben. Konflikt- und pandemiebedingte Lieferengpässe, voranschreitende Klimaerwärmung, Energiekrise und Fachkräftemangel fordern auch von Unternehmen, sich strategisch mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen.

Die ROTH GRUPPE fördert mit ihren Dienstleistungen rund um die Isolation schon seit jeher eine höhere Ressourceneffizienz. Diesen wichtigen Beitrag zur Klimawende werden wir in Zukunft noch gezielter fördern. Gleichzeitig legen wir mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht den Grundstein dafür, unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung systematisch zu messen und zu verbessern. Unsere Vision 2030 ist klar: Wir möchten uns als Schweizer Referenz für Energieeffizienz und Gebäudesicherheit etablieren und einen wertvollen Beitrag zur Klimawende leisten. Grosse Chancen sehen wir in unserem Geschäftsmodell: Angesichts der Herausforderungen unserer Zeit wird unsere Kompetenz immer wichtiger werden. Mithilfe von Fortschritten in der Digitalisierung werden wir uns noch stärker im Bereich Analyse und Überwachung positionieren können. Auch in der Wirkungsmessung von Isolationen ergeben sich durch diese Entwicklung, wie auch der zunehmenden Verfügbarkeit von energieoptimierten oder -sparenden Materialien, neue Möglichkeiten. Auf Kundenseite werden Investitionsentscheidungen zugunsten effektiver Isolierung dank zunehmender Regulierung im Bereich der Nachhaltigkeit und steigenden Energiepreisen schneller fallen.

Auf dem Weg zur Erreichung unserer Vision 2030 gibt es auch Herausforderungen. Um unsere Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern, sind wir auf eine enge und transparente Zusammenarbeit mit Lieferantinnen und Lieferanten und anderen Partnern in der Lieferkette angewiesen. Nur gemeinsam können wir CO₂-Emissionen über die gesamte Lieferkette reduzieren und daran arbeiten, verstärkt Elemente der Kreislaufwirtschaft zu integrieren. So erarbeiten wir in einem Pilotprojekt Möglichkeiten, gebrauchte Baumaterialien wieder in «Neumaterialien» einzuarbeiten und

so in den Kreislauf zurückzuführen. Dafür braucht es Investitionen in vertrauensvolle Beziehungen und eine Fokussierung auf gemeinsame Ziele. Im Kontakt mit unseren Kundinnen und Kunden muss es uns gelingen, zu vermitteln, dass sich Investitionen in Energieeffizienz langfristig lohnen. Qualifizierte Mitarbeitende und Lernende zu finden wird immer schwieriger – hier möchten wir uns als attraktive Arbeitgeberin positionieren, die «Jobs mit Sinn» zu bieten hat.

Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext erfordert eine langfristige Perspektive. Wir investieren deshalb in die Ausbildung, Partizipation und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, damit sie uns lange erhalten bleiben und wir gemeinsam anpacken können. Unsere Kundinnen und Kunden sensibilisieren wir, sodass sie bei Investitionsentscheidungen den gesamten Lebenszyklus in den Blick nehmen.

Die ROTH GRUPPE hat mit ihrer Vision 2030 und der Entwicklung einer Nachhaltigkeits-Roadmap im Jahr 2023 den Grundstein für eine Transformation des Unternehmens gelegt. Wir sind stolz darauf diesen eingeschlagenen Weg noch verbindlicher gehen zu können im Rahmen der nun klaren Verpflichtung zur Nachhaltigkeit. In einer Welt voller Herausforderungen will die ROTH GRUPPE Lösungen bieten.



Roberto Gianola
CEO



Patrick Ryser
CFO



Klaus Brammert
VRP



EIN ZUKUNFTSFÄHIGES GESCHÄFTSMODELL

Die ROTH GRUPPE bietet ihren Kundinnen und Kunden fachkompetente Beratungen und -Bauleistungen in den Bereichen Isolation, baulicher Brandschutz, Innenausbau und Beschichtungen, schweizweit, mit insgesamt 12 regionalen Standorten. Rund 500 Mitarbeitende begleiten Bauunternehmen, Generalunternehmer und Eigentümer im gesamten Bauablaufprozess: von der Planung, über die Ausführung bis zur Übergabe.

Mit unseren Leistungen unterstützen wir unsere Kunden und Kundinnen nicht nur bei der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und somit dem Schutz von Menschenleben, sondern auch in Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit. Durch unsere Beratung zu brandschutzkonformer Isolation können, je nach Fall, bis zu 25 % Energie gespart werden. Neben unseren Dienstleistungen am Bau unterstützen wir unsere Kunden auch in der Nutzung von Softwarelösungen. Damit ermöglichen wir ein ganzheitliches Brandschutzmanagement für die technische Infrastruktur von Gebäuden. Mit diesem umfassenden Leistungsspektrum aus einer Hand zählt die ROTH GRUPPE, vor allem bei komplexen und technisch anspruchsvollen Projekten zu den schweizweit bedeutendsten Unternehmen in all ihren Tätigkeitsbereichen.

VERANTWORTUNGSVOLLE FÜHRUNG:

Der Schutz von Menschenleben hat im baulichen Brandschutz oberste Priorität, entsprechend streng ist dieser Bereich reguliert. Gleichzeitig sind finanzielle, Sicherheits- und Korruptionsrisiken in der Baubranche vergleichsweise hoch. Unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung stellt sicher, dass wir jederzeit im Einklang mit kantonaler und nationaler Gesetzgebung agieren, und ist Grundlage für vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen. Auch über die gesetzlichen Vorgaben hinaus übernimmt die ROTH GRUPPE Verantwortung. Diese Verpflichtung haben alle Geschäftsstellenleiter gemeinsam in der Vision 2030 festgehalten:

Unser Fundament für langfristigen Erfolg. Als Schweizer Referenz für Energieeffizienz und Gebäudesicherheit möchten wir einen wertvollen Beitrag zur Klimawende leisten.

Wir verpflichten uns mit unseren Grundwerten zu Vertrauen, Wertschätzung, Leistung und Teamspirit. Diese Werte sind allen Mitarbeitenden bekannt und prägen unsere verantwortungsvolle Unternehmenskultur.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich ausserdem zur Einhaltung unseres Verhaltenskodexes, der unsere Werte ins Handeln übersetzt. Unser ISO 9001-zertifiziertes Managementsystem fusst auf dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung. Es identifiziert Risiken im Bauablaufprozess und definiert Massnahmen und Tools, um diese Risiken zu minimieren. Ein internes Kontrollsystem überwacht, beispielsweise mithilfe regelmässiger interner Audits, die Einhaltung der Standards und Prozesse. So stellen wir sicher, dass uns Herausforderungen bekannt sind, und können Korrekturmassnahmen definieren. Regelmässig diskutieren Geschäftsleitung und Geschäftsstellenleitung identifizierte Probleme und legen gemeinsam konkrete Verbesserungsziele und -massnahmen fest.

DIE NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE ALS KOMPASS ZUR VISION

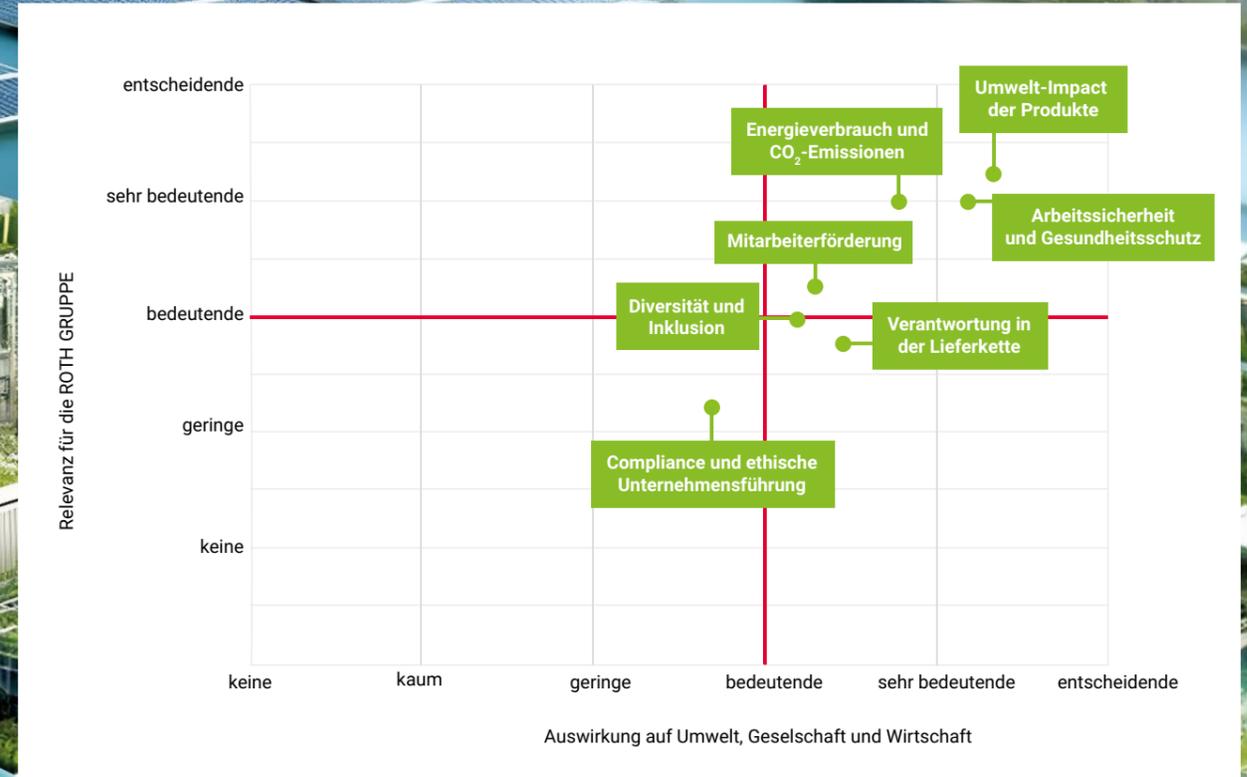
Mit ihrer Vision 2030 hat die ROTH GRUPPE einen klaren Fixstern für ihr tägliches Handeln etabliert. Diesen Anspruch haben wir auch strategisch verankert und uns zu einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung verpflichtet.

In einem ersten Schritt hat die Geschäftsleitung dafür, in Anlehnungen an internationale Standards und Richtlinien, die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die ROTH GRUPPE bestimmt. Diese Themen repräsentieren den Dreiklang von ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung unseres Unternehmens. Um unsere strategischen Prioritäten zu definieren, bewertete die Geschäftsleitung alle Themen aus zwei Perspektiven. Der Relevanz eines Themas für das Unternehmen einerseits und den ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit andererseits. Ergebnis dieses Prozesses ist eine Wesentlichkeitsmatrix mit jenen Themen der ROTH GRUPPE, die in ihrer Strategie priorisiert werden.

Als wesentlich betrachten wir jene Nachhaltigkeitsthemen, deren Bewertungen der Relevanz und Auswirkungen mindestens als «bedeutend» eingestuft werden:

- Energieverbrauch und CO₂-Emissionen
- Umwelt-Impact der Produkte
- Mitarbeiterförderung
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Diversität und Inklusion

Pro wesentliches Thema haben wir interne Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, die dafür verantwortlich sind, die jeweiligen Aspekte voranzutreiben. Mittelfristig werden wir für jedes dieser Themen klare quantitative Ziele formulieren und dazugehörige Massnahmen definieren. Wir sind jedoch noch am Anfang unserer Reise: Aktuell fokussiert unsere «Nachhaltigkeits-Roadmap» vor allem auf den Aufbau eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagementsystems ab. Dafür definieren wir Kennzahlen, bauen ein Monitoring auf und ermitteln Basiswerte, die es uns erlauben, in Zukunft messbare Verbesserungsziele zu definieren und deren Erreichung zu überwachen. Wir werden zweijährlich in unseren Nachhaltigkeitsberichten über die erzielten Fortschritte berichten.



UNSER BEITRAG ZUR KLIMAWENDE

Wir erlebten 2023 global das bisher wärmste gemessene Jahr. Die Klimaerwärmung wird auch in der Schweiz zunehmend spürbar. Immer mehr nationale und internationale Regulierungen zielen auf die Reduktion des CO₂-Ausstosses von Wirtschaft und Privatpersonen ab. Der Bausektor ist dabei eine der Schlüsselindustrien.

Die ROTH GRUPPE ist sich dieses Zusammenhangs bewusst und nutzt zwei Hebel, um zur Reduktion der Treibhausgasemissionen beizutragen: eine Umweltoptimierung des eigenen Betriebs und die stetige Verbesserung der Umwelteigenschaften und -nutzen ihrer angebotenen Produkte und Dienstleistungen.

WIRTSCHAFTEN MIT KLEINEM FUSSABDRUCK: UNSERE UMWELTBELASTUNG IM BETRIEB

Die ROTH GRUPPE betreibt ein Umweltmanagementsystem, das nach der ISO 14001-Norm zertifiziert ist und auf dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung fusst. In unserer Umweltrichtlinie verpflichten wir uns zum Schutz der Umwelt und zur Minimierung der negativen ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Um Schädigungen der Umwelt zu vermeiden, haben wir Mindeststandards und Prozesse für den gesamten Bauablaufprozess definiert, zu denen wir unsere Mitarbeitenden regelmässig schulen. So stellen wir auch sicher, dass wir stets im Einklang mit nationalen und internationalen Regulierungen agieren. Das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet uns zudem, regelmässig nach Möglichkeiten zur Verringerung unserer Umweltbelastung zu suchen und uns Optimierungsziele zu setzen.

Im Jahr 2023 haben wir mit einer ersten Ermittlung unseres CO₂- Fussabdrucks über alle Geschäftsstellen die Grundlage gelegt, uns künftig konkrete quantitative CO₂- Reduktionsziele zu setzen. So können wir in der Berechnung für das Jahr 2023 zwar noch nicht für alle, aber doch für einen Grossteil der Geschäftsstellen alle benötigten Daten ausweisen. Die Erkenntnisse aus dieser Berechnung geben uns wichtige Hinweise darauf,

welche Hebel wir für die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen nutzen können. Bei den Scope 1 Emissionen ist es vor allem unsere Fahrzeugflotte, die viel CO₂-Ausstoss verursacht. Im Scope 3 sind eingekaufte Waren und andere Treibstoffe die Haupttreiber. Diese Erkenntnisse zeigen uns, dass unsere Bemühungen zur Reduktion unserer CO₂- Emissionen in die richtige Richtung gehen. In Zukunft werden wir nun daran arbeiten, die Datenerhebung für den CO₂-Fussabdruck weiter zu vervollständigen, um unsere Ziele und Verbesserungen messbar zu machen.

Es liegt in der Natur unseres Geschäftsmodells, dass wir viele Kilometer mit dem Auto zurücklegen. Solange wir mit unserer Flotte noch viel fossile Energie verbrauchen, liegt hier ein grosser Treiber unseres Treibhausgasausstosses. Auch wenn die Umstellung auf Elektromobilität aktuell in aller Munde ist, so ist sie bei Geschäftsfahrzeugen mit gewissen Herausforderungen verbunden. Gerade im Bereich von Nutzfahrzeugen gibt es noch Lücken bei den angebotenen Fahrzeugmodellen. Die Ladeinfrastruktur muss nicht nur an den einzelnen Geschäftsstellen vorhanden sein; Mitarbeitende sind auch auf Lademöglichkeiten an ihrem Wohnort angewiesen. Aus diesen Gründen verzichten wir bei der Umstellung der Flotte auf ein pauschales quantitatives Ziel und entscheiden bei Neuanschaffungen von Fall zu Fall, welche Lösung wirtschaftlich sinnvoll und möglichst emissionsarm ist. Um

die Emissionen aus unserer Flotte dennoch stetig zu reduzieren, überwachen wir diese sehr genau und definieren Reduktionsmassnahmen. So nehmen unsere Mitarbeitenden beispielsweise regelmässig an Fahrerschulungen teil, die treibstoffsparendes Fahren lehren. Zusätzlich planen wir Fahrten und Routen möglichst effizient und fördern die Bildung von Fahrgemeinschaften. Vereinzelt sind Elektrofahrzeuge und umweltschonende Hybridfahrzeuge im Einsatz.

Im Bereich der Abfallbewirtschaftung ist unser Ziel, vermehrt Elemente der Kreislaufwirtschaft zu integrieren. Im Jahr 2023 haben wir in einem ersten Schritt begonnen, das Abfallaufkommen systematisch zu messen. Das erlaubt es uns, Daten für eine CO₂- Bilanzierung zu ermitteln und liefert uns Basiswerte, um konkrete Verbesserungsziele im Bereich

Abfall zu definieren. So arbeiten wir beispielsweise gezielt mit Lieferanten und Auftraggeberinnen zusammen, um die Wiederverwendung und das Recycling von Materialien zu fördern, das Abfallaufkommen zu denken und den Verbrauch neuer Ressourcen zu reduzieren.

Eine weitere wichtige Massnahme zur Reduktion unserer Umwelteinflüsse ist der Verbrauch und die Art der Energie, die wir nutzen. Wir werden die Erkenntnisse aus der Berechnung unseres CO₂-Fussabdrucks dafür nutzen mögliche Verbesserungen zu identifizieren und in die Wege zu leiten.



UNSER ANGEBOT ALS BAUSTEIN DER KLIMAWENDE

Eine Studie der European Industrial Insulation Foundation (EiiF) schätzte 2019, dass durch verbesserte industrielle Isolierungen in der Schweiz jährlich bis zu 5 Petajoule Energie eingespart werden könnten. Das entspräche etwa 400'000 Tonnen CO₂ pro Jahr – so viel wie etwa 266'666 Haushalte pro Jahr ausstossen.

Mit ihren Dienstleistungen rund um effiziente Isolation hat die ROTH GRUPPE folglich das Potenzial, aktiv zur Klimawende beizutragen. Um diesen Hebel zu nutzen, bieten wir unseren Kundinnen und Kunden mit ROTH-green2 eine Dienstleistung zur Verbesserung ihrer Energieeffizienz an. Die EiiF hat mit dem «Technical Insulation Performance Check (TIPCHECK)» ein standardisiertes Instrument zur Bewertung der thermischen Energie entwickelt. Dieses Instrument orientiert sich an den EN 16247- und ISO 50002-Normen und ermöglicht es, industrielle Isoliersysteme zu analysieren und Verbesserungspotenziale zu bewerten. Als erstes Schweizer Unternehmen hat die ROTH GRUPPE die EiiF-Zertifizierung für sechs Experten erlangt. Unsere TIPCHECK-Experten können nun, in standardisierten Energie-Audits, technische Anlagen analysieren und Optimierungsmöglichkeiten identifizieren. So können wir Isolierungssysteme auf einen energieeffizienten und zukunftssicheren Stand bringen. Unsere Kundinnen und Kunden erhalten nach den Audits einen detaillierten Bericht mit Handlungsempfehlungen. Gleichzeitig bieten wir aus einer Hand auch die Umsetzung dieser Empfehlungen und Reparatur- und Serviceprozesse über die gesamte Lebensdauer an. Überdies profitieren die Kunden auch von unserer Expertise in Sicherheit und Brandschutz – auch zu diesen Punkten fließen Empfehlungen in die Abschlussberichte ein.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden regelmässig zu Umweltaspekten in der Beratung. Dabei ist es uns wichtig, einen Lebenszyklusansatz zu verfolgen. Dieser Ansatz berücksichtigt die Umweltauswirkungen eines Produktes von seiner Produktion, über seine Nutzungsdauer bis hin zur Entsorgung. Bei dieser Betrachtungsweise sind die Beiträge eines Produkts zur Reduktion des Energieverbrauchs über die gesamte Nutzungsphase von 20 Jahren häufig viel ausschlaggebender als dessen CO₂- oder Umweltfussabdruck in der Produktion. Dieses Fachwissen ist 2023 in ein eigenes Schulungskonzept zur Vermittlung des Lebenszyklusdenkens eingeflossen. Um diese

Betrachtungsweise einzunehmen, sind wir allerdings auf Informationen von unseren Lieferanten angewiesen. Nur so können wir berücksichtigen, welche Umweltauswirkungen in der Produktion entstehen. Wo immer möglich, beziehen wir Produkte, für die eine «Environmental Product Declaration» (EPD) nach Vorgaben der EU vorliegt – das Angebot ist jedoch leider noch beschränkt. Nichtsdestotrotz möchten wir den Anteil von Produkten mit EPDs in unserem Angebot kontinuierlich steigern. Wir stehen dazu in engem Kontakt mit unseren Lieferanten, um jene Daten zu erhalten, die wir brauchen, um konsistent in der Lebenszykluslogik zu beraten. Neben der Beratung von Kundinnen und Kunden engagieren wir uns in Partnerschaften für Umweltverbesserungen im Materialbereich.



Jährliches Einsparpotenzial in der Schweiz

400'000 t CO₂





UNSERE MITARBEITENDEN SIND MOTOR DER TRANSFORMATION

Die Qualifikationen und Kompetenzen unserer über 500 Mitarbeitenden sind ein zentraler Erfolgsfaktor. Entsprechend wichtig ist ein vorausschauendes Personalmanagement, dessen Schwerpunkte die spezifischen Herausforderungen und Chancen unserer Branche und unseres Geschäftsmodells widerspiegeln. Der demografische Wandel macht sich bemerkbar und junge Fachkräfte sind immer schwieriger zu finden; gleichzeitig erfordern technologische Entwicklungen immer spezifischeres Wissen.

Kurzum: Wir müssen als Arbeitgeberin attraktiv sein und in die Weiterentwicklung und Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern investieren. Darüber hinaus fordern unser dezentraler Aufbau und die grosse Diversität in der Belegschaft eine stetige Arbeit an einer inklusiven Unternehmenskultur. Diese soll es allen Mitarbeitenden ermöglichen, ihr Potenzial bestmöglich zu entfalten und ihre Arbeit als sinnhaft zu erleben. Schliesslich erfordern die vergleichsweise hohen Unfallrisiken auf Baustellen ein systematisches Management von Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit.

Mit der Neuausrichtung der Unternehmensführung Anfang 2024 haben wir den Grundstein für die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur gelegt. In einem partizipativen Prozess erarbeiteten Geschäftsleiter und Geschäftsstellenleiter unsere Vision und Mission 2030. Auf dieser Basis definieren wir im Jahr 2024 eine neue Personalstrategie, mit der wir Schwerpunktthemen im Personalbereich noch gezielter steuern.

SICHERE ARBEITSUMGEBUNG UND GESUNDE MITARBEITENDE

Schwere Maschinen, Höhe, Elektroinstallationen und komplexe Aufgaben: Baustellen vereinen viele Faktoren, die das Risiko für Arbeitsunfälle erhöhen. Das erklärt die vergleichsweise deutlich höhere Wahrscheinlichkeit für schwere oder tödliche Arbeitsunfälle im Bau. Die ROTH GRUPPE nimmt das Thema Arbeitssicherheit sehr ernst und hat sich mit der Unterzeichnung der suvapro Sicherheits-Charta strategisch zum Schutz von Leben und Unversehrtheit im Bau verpflichtet. Um dieser Verpflichtung gerecht zu werden, haben wir ein ISO 9001-zertifiziertes Managementsystem aufgebaut. Zusätzlich stellen wir die Gesetzeskonformität mit der Orientierung an den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS sicher. Unser Managementsystem wird jährlich extern überprüft. Zudem finden, ebenfalls jährlich, Reviews mit der Suva statt, in denen wir Herausforderungen besprechen und Massnahmen und Ziele definieren. Teil unseres Umgangs mit dem Thema Arbeitssicherheit und Grundlage des ISO-Managementsystems sind festgelegte Prozesse, die identifizierte Risiken im Bauablaufprozess minimie-

ren sollen. Unsere Mindeststandards und die grundlegenden 9 Überlebensregeln der Suva vermitteln wichtige Präventionsgrundsätze für die häufigsten Unfalltypen in unserer Branche. Sie informieren Mitarbeitende über den korrekten Umgang mit Schutzausrüstung und Sicherungen und das Verhalten in Gefahrensituationen, wie beispielsweise beim Auftreten von Asbest. Alle Mitarbeitenden werden jährlich zu Sicherheit und unseren Mindeststandards geschult. Im Jahr 2024 wurde zusätzlich erstmals auf nationaler Ebene einen «ROTH Safety Day» durchführen, der ganz der Sensibilisierung zum Thema Arbeitssicherheit gewidmet ist.

Wir geben unseren Mitarbeitern verschiedene Tools und Grundsätze an die Hand, die ihnen in Notfallsituationen Orientierung bieten. So zeigt beispielsweise unsere Notfall-App Mitarbeitenden in Gefahrensituationen oder bei Unfällen über ein Frage-Antwort-System die richtigen Handlungsoptionen auf. Um die Einhaltung unserer Mindeststandards und Grundsätze zu überprüfen, führen wir zweimal jährlich interne Audits durch und dokumentieren, wie gut die Standards eingehalten werden. Im gleichen Turnus tauschen sich ausserdem alle Geschäftsstellenleiter zum Thema Arbeitssicherheit aus. Dabei analysieren sie in einem gemeinsamen Review des letzten Jahres Kennzahlen und definieren Verbesserungsziele und -massnahmen für das nächste Jahr.

Für die Zukunft setzen wir uns zum Ziel, den Blick auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden zu weiten und ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement aufzubauen. Bisher gibt es hier bereits einzelne spezifische Massnahmen, die sich jedoch von Standort zu Standort unterscheiden.

UNSER KNOW-HOW IST UNSER ERFOLGSGARANT

Umso wichtiger ist es, dass wir individuelle Stärken und Interessen fördern, Nachwuchs ausbilden und Fachwissen auf dem neuesten Stand halten. In der Vergangenheit haben wir uns darauf konzentriert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit grossem Potenzial zu identifizieren und gezielt weiterzuentwickeln.

In Zukunft weiten wir unser bestehendes Weiterbildungskonzept «PEP» auf alle Mitarbeitenden aus. Das soll uns ermöglichen, durch regelmässige Mitarbeitergespräche und klar definierte Abläufe Entwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren und individuell zu fördern (Fit-Gap-Analyse). Aktuell arbeitet unser HR daran, ein passendes Tool zu finden, in dem wir in Zukunft einen Aus- und Weiterbildungskatalog anbieten können. Von der Einführung eines solchen Tools erhoffen wir uns auch, die Mitarbeiterförderung in Zukunft systematischer überwachen zu können. Weiter haben Studenten der Kalaidos Fachhochschule ab systematisch Anforderungsprofile für alle unsere zentralen Funktionen erstellen und die Fit-Gap Analyse umsetzen. So sind wir ab 2025 in der Lage, einen systematischen Schulungsplan zu erstellen.

Eine grosse Herausforderung ist und bleibt es, genügend Auszubildende für den Beruf als Isolierspengler/in zu finden. Wir beobachten, dass junge Menschen zunehmend Wert darauf legen, ihre Arbeit als sinnhaft zu erleben. Hier setzen wir an und werden in der Ausbildung zukünftig noch stärker auf Umweltthemen fokussieren. So werden Lernende befähigt, Kundinnen und Kunden nach und nach auch aktiv zu Umweltthemen zu beraten.

WIR SETZEN UNS EIN FÜR EINE KULTUR DER VIELFALT

Die ROTH GRUPPE ist in mancherlei Hinsicht bereits sehr divers: So arbeiten beispielsweise Menschen aus 26 verschiedenen Nationen täglich zusammen. Unser Ziel ist es, eine Kultur zu leben, in der Menschen unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Fähigkeiten, Religion oder anderer individueller Merkmale ihr Potenzial voll entfalten können. Eine solche Kultur fördert Innovation und macht die ROTH GRUPPE attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber.

Die Verpflichtung zu einem respekt- und vertrauensvollen Umgang miteinander ist in den ROTH-Werten und in unserem Verhaltenskodex verankert. Die Werte haben wir, wie die Vision und die Mission, Anfang 2024 überarbeitet und schweizweit in allen Geschäftsstellen kommuniziert. Trotzdem sehen wir im Bereich der Bewusstseinsbildung für das Thema

Vielfalt und Inklusion weiteres Potenzial. Eine interne Arbeitsgruppe arbeitet derzeit an den Grundlagen, um in Zukunft messbare Verbesserungsziele für diesen Bereich zu definieren. Dafür müssen wir die Vielfalt innerhalb der Gruppe zunächst systematischer erfassen und auswerten. Bezüglich Inklusion gilt es zudem, ein Verständnis dafür zu entwickeln, welche Einschränkungen es für unsere Mitarbeitenden gibt und wie die einzelnen Geschäftsstellen, beispielsweise bezüglich Barrierefreiheit, aufgestellt sind. Als eine erste Massnahme werden wir im Jahr 2024 Richtlinien für den Rekrutierungsprozess definieren, die für das Thema Diversität sensibilisieren. So können wir daran arbeiten, eine «unbewusste Voreingenommenheit», also die Bevorzugung von Bewerbern aufgrund bestimmter, nicht leistungsbezogener Eigenschaften zu vermeiden. Darüber hinaus sollen auch Geschäftsleitung und Geschäftsstellenleitung regelmässig zu Diversität und Inklusion geschult und sensibilisiert werden.

Unsere Massnahmen im Bereich Inklusion sind bisher eher reaktiv – fallen Mitarbeitende aufgrund von Krankheit und Unfällen länger aus, so erarbeiten wir gemeinsam Möglichkeiten zum Wiedereinstieg am Arbeitsplatz. Ziel ist, dass Mitarbeitende, wenn immer möglich und gewünscht, weiter für die ROTH GRUPPE tätig sein können – zum Beispiel durch einen Wechsel von Tätigkeiten auf der Baustelle in die Administration. In der Rekrutierung arbeiten wir erfolgreich mit regionalen Arbeitsvermittlungszentren zusammen.

Wir werden ab dem Jahr 2025 analysieren, ob wir weitere Partnerschaften mit auf Inklusion spezialisierten Anbietern eingehen können. Unser HR wird auf dieser



Basis zusammen mit einer internen Arbeitsgruppe weiter am Thema Inklusion arbeiten und stetig Verbesserungspotenziale identifizieren und in Zukunft auch quantifizieren.

An der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden lässt sich messen, inwiefern unsere Kultur gesund ist, und unsere Werte widerspiegelt. Ab Ende 2024 möchten wir die Mitarbeiterzufriedenheit regelmässig messen. So sehen wir, an welchen Punkten wir noch arbeiten müssen und können uns Verbesserungsziele setzen. Wir werden ausserdem den Onboarding-Prozess zwischen den Geschäftsstellen vereinheitlichen, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende von Beginn an gut im Unternehmen ankommen können. Mit einem einheitlichen Austrittsprozess identifizieren wir in Zukunft die Ursachen für Kündigungen besser. Diese Erkenntnisse schaffen die Grundlage, um in Zukunft auch unsere Fluktuation zu senken. Wir haben im HR eine Software eingeführt (Personio) welche sämtliche HR Prozesse systematisch erfasst, automatisiert und professionalisiert. Der Rollout ist 2025 geplant.

UNSERE QUALITÄTSSTANDARDS

