

# Nachhaltigkeitsbericht 2022

**Über diesen Bericht**

Ziele und Kennzahlen  
Nachhaltigkeitsstrategie und Management  
Compliance und Verantwortung  
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit  
Umwelt  
Produkte und Lösungen  
Nachhaltigkeit in der Lieferkette  
Gesellschaftliches Engagement

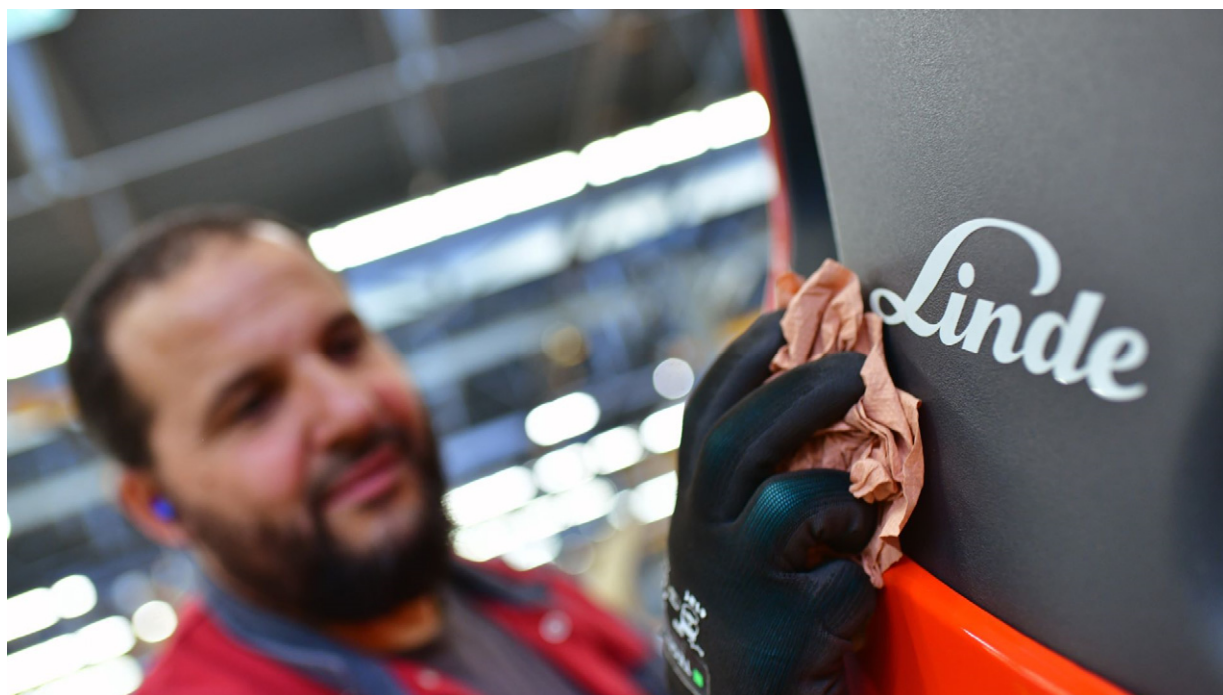
# Über diesen Bericht

## Über diesen Bericht

Ziele und Kennzahlen  
Nachhaltigkeitsstrategie und Management  
Compliance und Verantwortung  
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit  
Umwelt  
Produkte und Lösungen  
Nachhaltigkeit in der Lieferkette  
Gesellschaftliches Engagement

# ÜBER DIESEN BERICHT



Dieser Nachhaltigkeitsbericht behandelt die Nachhaltigkeitsaktivitäten von Linde Material Handling EMEA (in diesem Bericht „Linde MH“) im Geschäftsjahr 2022. Linde MH, ein Unternehmen der KION Group, ist ein weltweit führender Hersteller von Gabelstaplern und Lagertechnikgeräten sowie Anbieter von Dienstleistungen und Lösungen für die Intralogistik. Mit einem Vertriebs- und Servicenetzwerk in mehr als 100 Ländern ist das Unternehmen in allen wichtigen Regionen der Welt vertreten.

Seit 2012 arbeitet Linde MH an einer systematischen und umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie, um den aktuellen Herausforderungen, vor denen das Unternehmen und seine Stakeholder stehen, gerecht zu werden:

- Klimawandel und Ressourcenknappheit
- Wahrung der Menschenrechte
- Gesundheit und demografischer Wandel
- Gewährleistung von Vielfalt und Chancengleichheit

Der folgende Bericht stellt im Fakten- und Zahlenteil die Strategien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen von Linde MH vor, die das Unternehmen zur Steuerung und Messung seiner Nachhaltigkeitsaktivitäten einsetzt.

## Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Der Berichtsteil Daten und Fakten des Linde MH Nachhaltigkeitsberichts 2022 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022. Im Abschnitt Stories wird über Nachhaltigkeitsaktivitäten jahresübergreifend berichtet und die Inhalte werden fortlaufend ergänzt. Die Inhalte beziehen sich auf alle konsolidierten Unternehmen von Linde MH in der EMEA-Region\* (operative Struktur) mit Sitz in 18 Ländern und, einschließlich der Werke sowie der Vertriebs- und Servicegesellschaften.

\*EMEA = Europa, der Nahe Osten und Afrika

## Über diesen Bericht

Ziele und Kennzahlen  
Nachhaltigkeitsstrategie und Management  
Compliance und Verantwortung  
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit  
Umwelt  
Produkte und Lösungen  
Nachhaltigkeit in der Lieferkette  
Gesellschaftliches Engagement

---

Linde MH EMEA ist Teil der KION Group und im Geschäftsjahr 2022 eine Kernmarke innerhalb der Operating Unit KION ITS EMEA.

Als vollkonsolidierte Tochtergesellschaft der KION Group unterliegt Linde MH einer gesonderten nichtfinanziellen Erklärung gemäß § 315b und § 315c in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB (Handelsgesetzbuch), die durch die Nachhaltigkeitsberichterstattung des Mutterkonzerns KION abgedeckt wird. Auf Grundlage der wesentlichen Sachverhalte der regelmäßig aktualisierten konzernumfassenden Wesentlichkeitsanalyse ist die nichtfinanzielle Konzernklärung Teil des **KION Group Nachhaltigkeitsberichts 2022**. Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des Nachhaltigkeitsberichts nach § 315b HGB, der Verordnung (EU) 2020/852 sowie nach den Standardkriterien der GRI (Global Reporting Initiative) ist über die **Website der KION Group** zugänglich. Darüber hinaus bedient der KION Group Nachhaltigkeitsbericht 2022 die Anforderungen des SASB (Sustainability Accounting Standards Board) gemäß dem Sektorstandard „Industrial Machinery & Goods“ (Version 2018-10) und die Empfehlungen der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures).

## Erfassung von Daten und Informationen

Die einheitlichen Kenngrößen (KPI) in diesem Bericht wurden grundsätzlich über 49 Berichtseinheiten erfasst. Dabei wurden Daten für 14 Produktions- und Verwaltungsstandorte, sogenannte Werke, einzeln erhoben, während 35 Berichtspunkte für Vertriebs- und Servicegesellschaften teilweise Daten von mehreren Standorten aggregiert umfassen. Abweichende Aggregationsgrade in der Datenerfassung werden an den entsprechenden Stellen ausgewiesen, sofern im Ausnahmefall nicht die gesamte Belegschaft oder alle Tochtergesellschaften als Teil dieses Berichts enthalten sind.

Die Zahlenangaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht wurden kaufmännisch gerundet. Daher kann es zu Abweichungen zwischen den Summen der Einzelbeträge in den Tabellen und den angegebenen Gesamtgrößen sowie zwischen den Zahlen in den Tabellen und ihrer jeweiligen Analyse im Textteil des Nachhaltigkeitsberichts kommen. Alle prozentualen Veränderungen und KPIs wurden anhand der zugrunde liegenden Daten berechnet.

Die Datensammlung, die die wesentliche Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, wird unternehmensweit durch mehrere interne Berichtswege unterstützt.

## Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf gegenwärtigen Planungen, Zielen, Prognosen und Schätzungen der Geschäftsführung von Linde MH beruhen. Die Geschäftsführung übernimmt keine Garantie dafür, dass sich diese zukunftsbezogenen Aussagen auch als richtig erweisen werden. Die zukünftige Entwicklung von Linde MH EMEA und ihren Tochtergesellschaften sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse unterliegen verschiedenen Risiken und Unsicherheiten, weshalb tatsächliche Ereignisse oder Ergebnisse von den zukunftsbezogenen Aussagen abweichen können.

## Weitere Informationen und Ressourcen

Weitere Informationen zum Nachhaltigkeitskonzept von Linde MH finden Sie auf der Website des Unternehmens unter <http://www.linde-mh.com/>

Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit auf Konzernebene finden Sie auf der **Website der KION Group** und im **KION Group Geschäftsbericht 2022**.

Über diesen Bericht

**Ziele und Kennzahlen**

Nachhaltigkeitsstrategie und Management

Compliance und Verantwortung

Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit

Umwelt

Produkte und Lösungen

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Gesellschaftliches Engagement

# Ziele und Kennzahlen

## ZIELE UND KENNZAHLEN



### Auswahl der nachhaltigkeitsrelevanten Kennzahlen

Alle Kennzahlen und Daten finden Sie in den jeweiligen Kapiteln.

Umwelt	2022	2021	2020
ISO 14001 Zertifizierungsquote <sup>1</sup>	85 %	81 %	75 %
Energieeinsatz	1.079.340 GJ	1.143.040 GJ	882.211 GJ
Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und 2) <sup>2</sup>	63.286 t CO <sub>2</sub> e	67.003 t CO <sub>2</sub> e	60.404 t CO <sub>2</sub> e
Treibhausgas-Emissionen (Scope 3.3) <sup>2</sup>	15.626 t CO <sub>2</sub> e	16.173 t CO <sub>2</sub> e	13.580 t CO <sub>2</sub> e
Wasserentnahme	140.942 m <sup>3</sup>	153.409 m <sup>3</sup>	105.818 m <sup>3</sup>
Abfallaufkommen	25.245 t	28.687 t	15.296 t

**Ziele und Kennzahlen****Kennzahlen bei Linde MH EMEA**

<b>Beschäftigte</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Anteil weiblicher Beschäftigter	17 %	17 %	16 %
ISO 45001 Zertifizierungsquote <sup>1</sup>	82 %	74 %	59 %
LTI (Lost Time Injuries) <sup>3</sup>	208	255	190
Unfallhäufigkeitsrate <sup>4</sup>	9,5	11,9	10,9

<sup>1</sup> Oder äquivalente Standards, bezogen auf alle Standorte.

<sup>2</sup> Treibhausgas-Emissionen in Kilogramm CO<sub>2</sub>-Äquivalente, Scope 1 und 2 marktbasiert, Scope 3.3 standortbasiert.

<sup>3</sup> Arbeitsunfall mit mindestens einem Tag Ausfall.

<sup>4</sup> Arbeitsunfälle aktiver Beschäftigter mit einer Ausfallzeit von mindestens einem Arbeitstag, normiert auf 1 Mio. Arbeitsstunden.

**Führende Ziele**

Die Nachhaltigkeitsziele von Linde Material Handling entsprechen den führenden Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group, die sich nicht nur auf Einzelmaßnahmen der Organisationseinheiten bezieht, sondern die Anstrengungen des gesamten Konzerns umfasst.

**Konzernweite Ziele**

Dimension	Handlungsfeld	Ziele	Zieljahr
People	Occupational health and safety	Senkung der Unfallhäufigkeitsrate um 5 % pro Jahr (bezogen auf das jährliche obere Limit; langfristig: keine Arbeitsunfälle)	Jährlich
		100 % Zertifizierungsquote ISO 45001 <sup>1</sup> (alle Standorte)	2024
	Talent	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit auf einen Engagement-Score von mindestens 75 und einer Teilnahmequote von mindestens 68 %, gemessen durch eine jährliche, weltweite Mitarbeiterbefragung	2023
		Keine Fälle von Nichteinhaltung der KION Group Mindest-Beschäftigungsstandards	Kontinuierlich
Products	Product and solution sustainability	Streben nach einem elektrisch ausgerichteten Portfolio, inkl. batterie- und brennstoffzellenbetriebener Produkte, durch Steigerung des Anteils der jährlich verkauften elektrisch angetriebenen Fahrzeuge auf 90 %	2027
		Steigerung der durchschnittlichen Ladeeffizienz elektrisch angetriebener Fahrzeuge	2027
	Product and solution safety	Steigerung der durchschnittlichen Anzahl ausgewählter Sicherheitsmerkmale pro Flurförderzeug auf 4 sowie eine Ausstattungsrate mit aktiven Sicherheitsmerkmalen von 10 %	2027
Processes	Climate and energy	Absolute Reduzierung der THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) in Tonnen CO <sub>2</sub> e im Vergleich zu 2021 <sup>2</sup>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Near-term</li> <li>Scope 1 und 2 um 4,2 % pro Jahr</li> <li>Scope 3 um 2,5 % pro Jahr:</li> <li>- Long-term</li> <li>Net Zero Scope 1, 2 und 3 um 100 %</li> </ul>	2030 Vor 2050
		CO <sub>2</sub> -Neutralität von Produkten und Lösungen während der Nutzungsphase (in Tonnen CO <sub>2</sub> e Scope-3-THG-Emissionen, verursacht durch die Nutzung jährlich ausgelieferter Produkte und Lösungen)	Vor 2050



	Absolute Reduzierung der gesamten energiebezogenen THG-Emissionen der eigenen Betriebstätigkeit in Tonnen CO <sub>2</sub> e (Scope 1, 2, 3.3) um 30 % im Vergleich zu 2017	2027
	100 % Zertifizierungsquote ISO 14001 <sup>1</sup>	2024
Circularity	In Bearbeitung	
Supply chain	EcoVadis-Score oder vergleichbare Bewertung <sup>3</sup> (Corporate-Social-Responsibility-Leistung) verfügbar für:	
	25 % der Top-Ausgaben an strategische Lieferanten	2022
	100 % der strategischen und Hochrisikolieferanten <sup>4</sup>	2023
	100 % der Direktlieferanten	2025
	Definition und Kommunikation eines Minimum-EcoVadis-Scores <sup>3</sup> (oder vergleichbare Bewertung) für alle Lieferanten	2023
	Minimum-EcoVadis-Score verpflichtend für alle Lieferanten	2027
Sustainable governance	EcoVadis-Bewertung „Gold“ für alle Operating Units und die KION Group	2027
	S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA), Ergebnis der KION Group ≥ 70 Punkte	2027

<sup>1</sup> Oder gleichwertige Standards.

<sup>2</sup> Vorbehaltlich der Beschlussfassung durch die Gremien der KION GROUP AG für 2023 vorgesehen.

<sup>3</sup> Gruppen- oder Standortbewertung.

<sup>4</sup> Hochrisikolieferanten bezogen auf Branchen- und Länderrisiken im Bereich Nachhaltigkeit.

Über diesen Bericht  
Ziele und Kennzahlen

**Nachhaltigkeitsstrategie und Management**

Compliance und Verantwortung  
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit

Umwelt

Produkte und Lösungen

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Gesellschaftliches Engagement

# Nachhaltigkeits- strategie und Management

# NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND MANAGEMENT

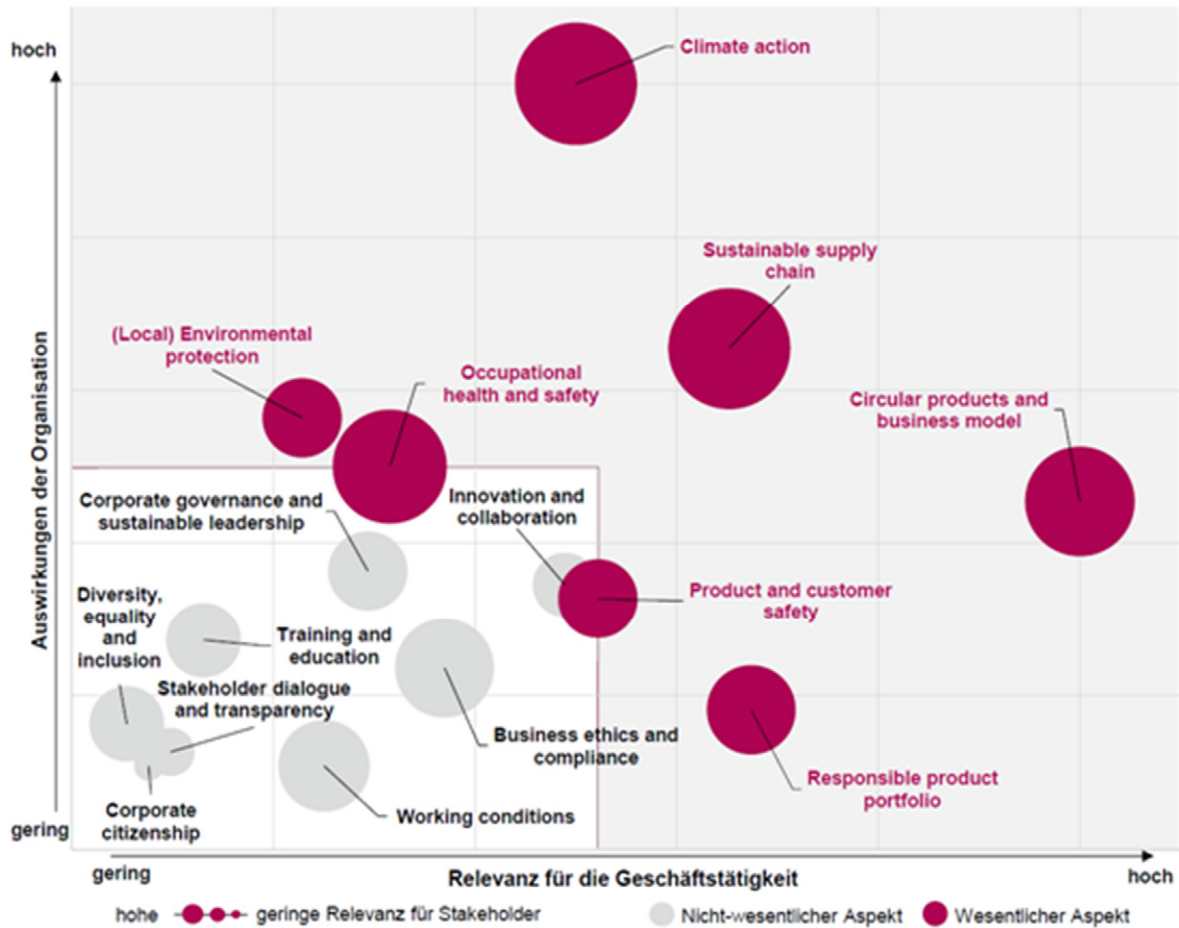


Seit Jahren ist Nachhaltigkeit als eigenständiges Handlungsfeld fest in der Unternehmensstrategie „KION 2027“ verankert. Zur operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des zugrunde liegenden Nachhaltigkeitsprogramms verfolgt die KION Group einen systematischen, konzernweiten Ansatz.

Als Teil der KION Group beachtet Linde MH die konzernweiten Regeln und Grundsätze für eine nachhaltige Unternehmensführung. Darüber hinaus stellt das Unternehmen mit unternehmensspezifischen Richtlinien und Instrumenten sicher, dass Nachhaltigkeitskriterien fest im operativen Geschäft verankert sind. Dazu gehören beispielsweise die Sustainability Policy, Richtlinien für ein integriertes HSE-Management (Health, Safety and Environment/Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz) sowie Ökobilanzen, die die Umweltauswirkungen der Produkte und Lösungen zuverlässig aufzeigen.

Der Nachhaltigkeitsansatz von Linde MH basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse der KION Group. Die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022 umfasste die Identifikation und Bewertung potenziell wesentlicher Aspekte. Diese Aspekte orientieren sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, unter anderem auf Grundlage von weltweiten Befragungen der wichtigsten Stakeholdergruppen. Die Bewertung von Themen im Hinblick auf ihre Bedeutung für die KION Group erfolgt aus drei Perspektiven: Relevanz für die Geschäftstätigkeit (Outside-in, Chancen und Risiken für die geschäftliche Entwicklung des Konzerns), Auswirkungen der Organisation (Inside-out, Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Konzerns auf Umwelt und Gesellschaft) und Relevanz für Stakeholder (Bedeutung für die Entstehung und Ausgestaltung von Erwartungen sowie die Entscheidungsfindung seitens der Stakeholder). Gestützt durch die Wesentlichkeitsanalyse der KION Group wurden im Berichtsjahr acht eng ineinandergreifende Handlungsfelder entlang der gesamten Wertschöpfungskette konsolidiert und weiterentwickelt.

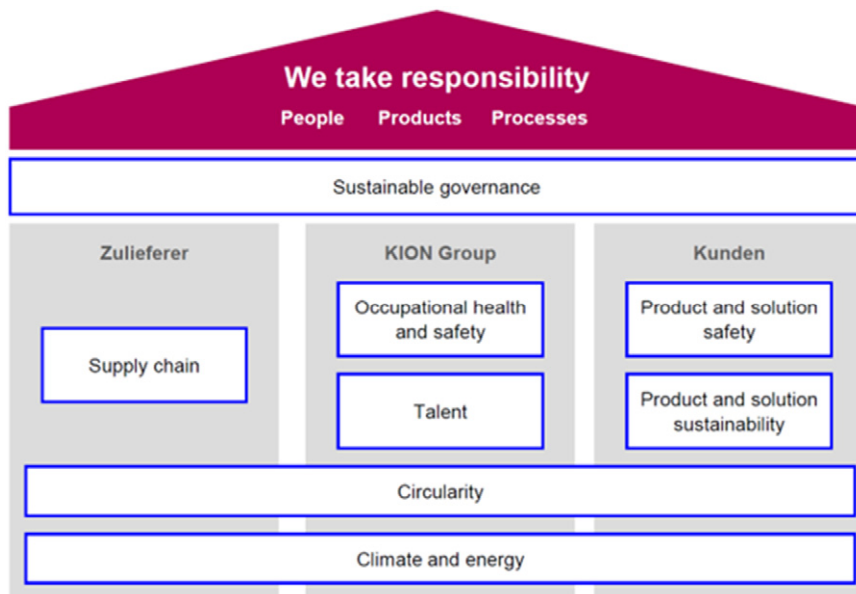
## Konzernweite Wesentlichkeitsanalyse



## Leitbild/Handlungsfelder

Nachhaltigkeit ist bei Linde MH mit übergreifenden Zielen und Initiativen in den drei strategischen Dimensionen People, Products und Processes gebündelt, die auf dem allgemeinen Grundsatz der Verantwortungsübernahme beruhen. Diese drei Dimensionen bilden den Rahmen für die acht Handlungsfelder der Nachhaltigkeit. Abgeleitet aus der KION Group Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse verfolgt Linde MH in diesen Handlungsfeldern ein konkretes Programm mit Zielen, Maßnahmen und Monitoring, um die Erwartungen seiner Stakeholder sowie politische und gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

## Konzernweite Handlungsfelder



## Unternehmen

Linde MH kann auf eine über 120-jährige Geschichte zurückblicken, davon über 50 Jahre im Bereich der Materialflusslösungen. Heute ist das Unternehmen mit Sitz in Aschaffenburg (Deutschland) einer der weltweit größten Hersteller von Gabelstaplern und Lagertechnikgeräten. Als einer der Technologieführer der Branche bietet Linde MH ein breites Spektrum an Flurförderzeugen, Lösungen für Automatisierung, Sicherheit und Energie, Software für Flottenmanagement und Lagerverwaltung sowie umfassende Serviceleistungen. Linde MH ist seit 2006 Teil der KION Group und verwaltet die Produktionsstandorte in Deutschland, Frankreich, Tschechien und Polen.

Das Unternehmen steht für Höchstleistung auch unter anspruchsvollsten Einsatzbedingungen. Neben leistungsfähigen Antriebssystemen stehen Sicherheit und Bedienerfreundlichkeit an erster Stelle: Präzises Lasthandling, herausragende Manövrierfähigkeit, intuitive Bedienung und ein ergonomischer Fahrerarbeitsplatz garantieren hohe Umschlagleistung und Produktivität. Zudem können die Fahrzeuge mittels drahtloser Datenübertragung und digitaler Schnittstellen nahtlos in Flottenmanagement- oder Lagerverwaltungssysteme eingebunden werden. Zusammen mit umfassenden Energie-, Sicherheits- und Automatisierungsangeboten und optimaler Integration in die Geschäftsprozesse der Kunden entstehen ganzheitliche Lösungen für eine vernetzte, sichere und nachhaltige Intralogistik.

Auf dem Gebiet der Elektromobilität bietet Linde MH mit den X-Modellen als bislang einziger Hersteller elektrisch betriebene Gegengewichtsstapler, die durch ihre hohe Leistung und Robustheit eine echte Alternative zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor bieten. Selbst bei anspruchsvollen Einsätzen können Kunden auf eine leise und praktisch emissionsfreie Alternative zurückgreifen, ohne dabei Leistungseinbußen in Kauf nehmen zu müssen.

---

Mit einer großen Mietflotte von fast 43.000 Fahrzeugen bietet Linde MH ein hohes Maß an Flexibilität. Das gilt sowohl für die verschiedenen Optionen – Leasing, Langzeitmiete oder Miete – als auch für gebrauchte Linde-Stapler, die europaweit nach standardisierten Vorgaben aufgearbeitet werden.

## Nachhaltigkeitsorganisation

Linde MH folgt bei der operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie dem systematischen Ansatz der KION Group. Für jedes der acht Handlungsfelder werden konkrete strategische (quantitative) Nachhaltigkeitsziele sowie die wichtigsten Hebel und relevante KPIs definiert. Diese werden durch umfassende Maßnahmenprogramme weiter detailliert und umgesetzt (mehr dazu im [KION Nachhaltigkeitsbericht 2022](#)). Die Überarbeitung der einzelnen Ziele, die weitere Untergliederung und die entsprechenden Maßnahmen werden laufend überprüft. Dies schließt auch den Abgleich mit externen Anforderungen, zwischen den Handlungsfeldern, mit internen Stakeholdern auf Konzernebene und innerhalb der Operating Units ein.

Auf Ebene der KION Group stellen die Verantwortlichen der einzelnen Handlungsfelder und die regionalen Nachhaltigkeitskoordinatoren zusammen mit dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement die konzernweit einheitliche Ausgestaltung, die kontinuierliche Weiterentwicklung sowie die Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms im Rahmen eines Steuerkreises sicher. Das zentrale KION Group Nachhaltigkeitsmanagement wiederum steuert und koordiniert das Nachhaltigkeitsprogramm konzernweit, definiert nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen und verfolgt die Zielerreichung in der Strategie und den Handlungsfeldern. Es sorgt für die Abstimmung zwischen den einzelnen Handlungsfeldern, den Operating Units sowie innerhalb des Konzerns. Darüber hinaus leistet es bei Bedarf intern und extern fachliche Unterstützung.

Die Fortschritte auf Konzernebene und in den Operating Units werden regelmäßig überprüft (z. B. im Rahmen von Steuerkreissitzungen) und an den Vorstand der KION GROUP AG berichtet. Ab 1. Mai 2023 übernahm der Chief People and Sustainability Officer als neues Vorstandsmitglied neben den Aufgaben der Arbeitsdirektorin auch den Bereich Nachhaltigkeit.

## Initiativen

Voraussichtlich 2023 wird sich die KION Group den Zielen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichten und sich auf dieser Basis das langfristige Klimaziel setzen, vor dem Jahr 2050 Netto-Null Treibhausgasemissionen entlang ihrer Wertschöpfungskette zu erreichen. Bedeutende Zwischenziele werden für 2030 angestrebt (siehe Ziele im [KION Nachhaltigkeitsbericht 2022](#)). Linde MH übernimmt damit einen grundlegenden methodischen Rahmen und bekennt sich zum Ziel des Pariser Abkommens, die globale Erwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Die Ziele des Klimamanagements werden 2023 entsprechend den SBTi-Kriterien weiterentwickelt. Die KION Group strebt die offizielle Validierung durch die SBTi für das Jahr 2024 an.

Durch den unabhängigen Dienstleister **EcoVadis** wird Linde MH seit 2012 als Lieferant regelmäßig hinsichtlich der Unternehmensverantwortung geprüft und zertifiziert. Mit der Einstufung Gold erzielt das Unternehmen seit 2019 eine überdurchschnittliche Punktzahl in der Vergleichsgruppe bewerteter Unternehmen. Das der Überprüfung zugrunde gelegte Analysesystem umfasst 21 Kriterien aus den vier Themenbereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Die Methodik basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards, wie der Global Reporting Initiative, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Nachhaltigkeitsleitlinie ISO 26000.

Linde MH ist zudem Partner der Nachhaltigkeitsinitiative **Blue Competence**. Diese Initiative des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA) hat sich das Ziel gesetzt, die Nachhaltigkeit im Maschinen- und Anlagenbau zu fördern und nachhaltige Lösungen der Branche bekannt zu machen. Im Rahmen der Partnerschaft hat sich Linde MH zur Einhaltung der zwölf Nachhaltigkeitsleitsätze des Maschinen- und Anlagenbaus verpflichtet.

Eine weitere Initiative, an der sich Linde MH mit qualifizierten Umweltleistungen beteiligt, ist der Umwelt- und Klimapakt Bayern. Teilnehmende Unternehmen verpflichten sich dazu, Ressourcen zu sparen und umweltschonende Technologien einzusetzen, um ein „umweltverträgliches Wirtschaftswachstum“ zu erreichen. Hierzu wurden themenspezifische Arbeitsgruppen gebildet, die auch mithilfe externer Experten Ziele formulieren und Empfehlungen zur Umsetzung abgeben. Zuletzt hat Linde MH das für drei Jahre gültige Zertifikat des Pakts erhalten.

# Compliance und Verantwortung



# COMPLIANCE UND VERANTWORTUNG



Mit den Unternehmenswerten Integrity, Collaboration, Courage und Excellence sowie den Prinzipien des konzernweit geltenden KION Group Code of Compliance (KGCC) stellt sich die KION Group den anspruchsvollen Erwartungen des Kapitalmarkts, der Kunden und weiterer Stakeholder.

Als Teil der KION Group teilt Linde MH diese Werte und setzt sich für die ausnahmslose Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, Richtlinien und Verhaltensregeln ein. Das umfassende Compliance-Management-System von Linde MH basiert auf dem KGCC, in dem Richtlinien für ein ethisches, wertorientiertes und rechtskonformes Handeln in der Geschäftswelt festgelegt sind. Darüber hinaus bildet der KGCC einen verbindlichen Rahmen für den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden- und Partnerunternehmen sowie der Öffentlichkeit.

Als deutsche Gesellschaft unterliegt die KION Group in erster Linie deutschem Recht. Zugleich ist die KION Group verpflichtet, an ihren Standorten die jeweiligen nationalen Gesetze zu befolgen. Falls diese von deutschem Recht abweichen, beschreibt der KGCC das Vorgehen im Konzern. Ansprechpartner in allen rechtlichen Zweifelsfällen ist die Compliance- oder die Rechtsabteilung.

Der KGCC ist in 24 Sprachen verfügbar und wird bei Bedarf aktualisiert, um neue Themen ergänzt und mit neuen Schwerpunkten versehen, um der jeweils aktuellen Rechtslage und den aktuellen Bedingungen im Unternehmen Rechnung zu tragen. Für Externe ist der **KGCC** über die Unternehmenswebsite der KION Group zugänglich.

Die Verantwortung für das konzernweite Compliance-Management-System liegt beim Vorstand der KION GROUP AG. Der Chief Compliance Officer leitet den Fachbereich und ist gemeinsam mit dem Compliance-Team für die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems, die Beratung und Information zu Compliance-Themen und die Aufklärung von Compliance-Verstößen sowie entsprechende Schulungen verantwortlich. Für die Operating Units sind Compliance Officer in Vollzeit zuständig. Diese berichten direkt an den Chief Compliance Officer und unterstützen die Geschäftsführung der jeweiligen Operating Unit bei der Umsetzung der Compliance-Vorgaben. Lokale und regionale Compliance-Beauftragte sichern die gesetztes- und regelkonformen Aktivitäten in den Tochtergesellschaften.

## Effektives Compliance-Management-System

Das Compliance-Management-System wird kontinuierlich auf seine Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt. Es ist nach dem Vorbild des Prüfungsstandards 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) aufgebaut. Der Fokus liegt auf der Prävention von Compliance-Verstößen. Im Teilbereich Antikorruption lautet das Ziel, Korruption im Unternehmen zu vermeiden, aufzudecken, zu verfolgen und zu sanktionieren. Im Rahmen regulärer Checks sowie über kurzfristig angesetzte Audits prüft die Konzernrevision die Einhaltung der Compliance-Vorgaben in der KION GROUP AG und ihren konsolidierten Tochtergesellschaften.

Im Berichtsjahr wurde die externe Prüfung des Compliance-Management-Systems im Teilbereich Antikorruption nach IDW PS 980 in Anlehnung an ISO 19600 abgeschlossen. Neben der Wirksamkeit standen dabei auch die Angemessenheit und die Konzeption des Compliance-Management-Systems im Fokus. Im Jahr 2022 wurde bestätigt, dass die Maßnahmen in Übereinstimmung mit den angewandten Grundsätzen wirksam sind, um Risiken für wesentliche Regelverstöße mit hinreichender Sicherheit rechtzeitig zu erkennen und Verstöße zu verhindern.

Wie schon in den Vorjahren wurde 2022 weiter an den Themen Antikorruption, Datenschutz und IT-Sicherheit, Außenwirtschaft und Exportkontrolle, Bekämpfung von Geldwäsche, Betrugsprävention – insbesondere im Bereich Cyberkriminalität – sowie Organhaftung und Verantwortung der Führungskräfte gearbeitet. Außerdem standen im Berichtsjahr die Integration von Compliance-Aspekten in das interne Kontrollsystem, der Whistleblower-Schutz sowie das Thema Antidiskriminierung weiterhin im Fokus.

Die KION Group unterstützt ausdrücklich den Kampf gegen jede Form der Korruption und Bestechung. Hierzu folgt sie dem Ansatz „prevent, detect, respond“. Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Fälle von Wettbewerbs- oder Kartellrechtsverstößen registriert. Ebenso wurden keine bestätigten Fälle aktiver Korruption durch Beschäftigte festgestellt.

### Anzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle:

2022	2021	2020
0	0	0

## Viele Meldewege

Tatsächliche oder vermutete Verstöße können persönlich, per Telefon, Post, E-Mail oder über ein Webformular gemeldet werden. Alle Beschäftigte der KION Group – ebenso wie externe Stakeholder – haben rund um die Uhr die Möglichkeit, über ein Whistleblowing-Tool und eine -Hotline mögliche Compliance-Verstöße zu melden – auf Wunsch auch anonym. Das Whistleblower-System besteht weltweit, ist aber so gut wie möglich auf die lokalen Gegebenheiten ausgerichtet. Überwacht und bearbeitet werden die Meldungen über das System von der Compliance-Organisation und letztlich auch vom Compliance Committee, das sich aus dem Chief Compliance Officer sowie der Revisions- und Rechtsabteilung zusammensetzt. Die Übernahme der EU-Whistleblower-Richtlinie in die deutsche Gesetzgebung wird durch eine entsprechende Anpassung des Whistleblower-Systems der KION Group berücksichtigt.

Sämtliche gemeldeten Verdachtsfälle werden systematisch geprüft und festgestellte Verstöße mit wirksamen Kontrollmaßnahmen untersucht – zum Beispiel durch regelmäßige oder spezielle Audits. Jedes Fehlverhalten wird mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet. Falls erforderlich, wird das Compliance-Management-System angepasst, um künftige Verstöße zu verhindern.

Mit den Compliance Committees von Linde MH in Deutschland wurden 2021 neue unabhängige, vertrauensvolle Anlaufstellen geschaffen. Wer Diskriminierung oder Belästigung erfährt oder beobachtet, kann sich an seine zuständige Stelle wenden – und zwar absolut vertraulich! Ähnliche Stellen gibt es entsprechend den nationalen Regularien EMEA-weit. In allen Linde MH Ländern können die sogenannten Compliance Representatives jederzeit angesprochen werden.

### Anzahl der Meldungen im Zusammenhang mit dem Whistleblower-Verfahren:

2022	2021	2020
57	55	16

## Schulungen

Neben eindeutigen Richtlinien gibt es ein großes Angebot an Informationen, Beratungsleistungen und Schulungen. Durch die Arbeit der Compliance-Officer und -Representatives stellt Linde MH sicher, dass die Belegschaft jederzeit aktuell und vollumfänglich über alle Fragen der Compliance informiert und sich der hohen Bedeutung des werteorientierten Handelns bewusst ist. Für alle neuen Beschäftigten der KION Group ist die Teilnahme an der Schulung zum KION Group Code of Compliance verpflichtend – entweder über E-Learning oder für Beschäftigte ohne PC als Arbeitsmittel im Rahmen einer Präsenzschiulung. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte mit compliancekritischen Aufgaben, beispielsweise aus dem Vertrieb, regelmäßig zielgerichtete Live-Schulungen.

---

### Durchgeführte Schulungen zu Fragen der Unternehmensethik:

---

Präsenzs Schulungen (KION Group Code of Compliance, Antikorruption, Antidiskriminierung, Antigeldwäsche, Interessenkonflikte)

---

E-Learning: KION Group Code of Compliance

---

E-Learning: Korruption in der KION Group vermeiden – die allgemeinen Regeln der ABC Policy

---

E-Learning: Professionelles Verhalten bei KION: respektvoller Umgang miteinander am Arbeitsplatz

---

E-Learning: Verhinderung von Geldwäsche und Betrug bei KION

---

E-Learning: Vermeidung von Interessenkonflikten bei KION

---

E-Learning: KION Group – wettbewerbswidriges Verhalten verhindern

---

E-Learning: General Data Protection

---

E-Learning: Information Security Employee Awareness Training

---

Ziel ist es, alle Beschäftigten der KION Group regelmäßig zu den wichtigsten Themen (Antikorruption, Vermeidung von Interessenskonflikten, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Antigeldwäsche, Datenschutz, IT-Sicherheit und Menschenrechte) zu schulen. Änderungen bei der Gesetzgebung oder bei internen Regelungen fließen ebenso in die Präsenzs Schulungen ein, wie weiterführende Erkenntnisse aus dem Compliance-Management-System. 2021 wurde das Weiterbildungsprogramm um ein E-Learning zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz (Antidiskriminierung), zu Interessenskonflikten, zum Hinweisgeberschutz sowie zu Betrug mit Fokus auf Geldwäsche erweitert. Ebenfalls neu sind E-Learnings zu den Themen Cyber Security und Kartellrecht.

### Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Fragen der Unternehmensethik geschult wurde:

2022	2021	2020
100 %	98 %	92 %

---

## Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern

Bevor KION eine neue geschäftliche Beziehung eingeht, müssen externe Geschäftspartner überprüft und entsprechende Unterlagen hinterlegt werden. Dabei wird der wirtschaftliche Hintergrund des Geschäftspartners geprüft und festgestellt, ob es darüber hinaus weitere Gründe gibt, die gegen die Aufnahme der Geschäftsbeziehung sprechen, etwa weil der Geschäftspartner auf einer Sanktionsliste steht oder es negative Berichte über ihn gibt. Falls sich Zweifel ergeben, wird KION möglicherweise von Geschäften mit diesem Partner absehen. Auch bei externen Partnern ist KION bestrebt, Audits auf der Grundlage einer Risikobewertung durchzuführen.

Die Basisprüfung erfolgt mit dem Geschäftspartner-Tool, das von Corporate Compliance verwaltet wird. Hierbei werden Kunden und Lieferanten anhand von Compliance-Listen auf Hinweise überprüft. Der Abgleich mit solchen Listen, deren Bewertung und die Einleitung gegebenenfalls erforderlicher Maßnahmen erfolgt durch Corporate Compliance. Bei externen Vertriebspartnern mit erhöhtem Korruptionsrisiko, wie z. B. Händlern, Importeuren, Distributoren, Agenten oder Integratoren, wird vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung eine mehrstufige Due-Diligence-Prüfung durch den zuständigen Compliance Officer durchgeführt. Dabei werden Informationen von den Vertriebspartnern über Due-Diligence-Fragebögen, Prüfungen mit dem Geschäftspartner-Tool und/oder über externe Due-Diligence-Anbieter eingeholt. Die Ergebnisse der Due-Diligence-Prüfung werden den verantwortlichen Stellen, wie z. B. der Geschäftsführung, zusammen mit empfohlenen Maßnahmen, wie z. B. verschärften Vertragsklauseln mit Prüfungsrechten oder einer zusätzlichen Überwachung der Zahlungsströme, übermittelt.

## Regelmäßige Risikoanalyse

Im Zuge einer systematischen Analyse erfasst und bewertet die KION Group in einem regelmäßigen Turnus im gesamten Konzern die Korruptions- und Bestechungsrisiken. Außerdem werden Geldwäsche-, wettbewerbsrechtliche, steuerrechtliche und Menschenrechts-Risiken erhoben. Laufend aufkommende nichtfinanzielle Risiken werden gescreent, bewertet und gesteuert. In der Folge werden adäquate Maßnahmen zur Beseitigung von Prozess- und Regelungsschwächen abgeleitet. Bei der Risikobetrachtung spielen die Ausprägung des Korruptionswahrnehmungsindex für das jeweilige Land, die Größe und Struktur der Einkaufs- oder Vertriebsorganisation vor Ort sowie die Kontakte zu Amtsträgern eine wesentliche Rolle. Für alle Linde MH Tochtergesellschaften ist die Analyse bereits abgeschlossen. Dabei zeigten sich weiterhin keine erheblichen Compliance-Risiken.

### Prozentsatz aller Betriebsstätten, für die eine interne Prüfung/Risikobewertung in Bezug auf Fragen der Geschäftsethik durchgeführt wurde:

2022	2021	2020
100 %	100 %	100 %

## Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz und Informationssicherheit haben bei Linde MH höchste Priorität und sind in für die gesamte KION Group geltenden Richtlinien geregelt. Während die Datenschutzrichtlinie auf die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten zielt, hat die KION Informationssicherheitsleitlinie die Wahrung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen – und damit den Schutz der KION Group vor entsprechenden Angriffen – im Fokus. Zu Themen wie IT-Sicherheit am Arbeitsplatz oder Management von IT-Systemen, E-Mail und Internet gibt es verschiedene Konzernbetriebsvereinbarungen und verpflichtende Standards. Darüber hinaus gibt es Muster und Vorlagen für den täglichen Umgang mit personenbezogenen Daten und sensiblen Geschäftsdaten. Für die Umsetzung der zentralen Vorgaben sind die Operating Units zuständig. Verantwortliche für Datenschutz und dessen Koordination in den einzelnen Gesellschaften berichten an die jeweilige Geschäftsführung. Auf Konzernebene berichtet der Konzerndatenschutzbeauftragte an den Chief Compliance Officer und der Chief Information Security Officer der KION Group an den dem Vorstand der KION GROUP AG unterstellten Chief Information Officer der KION Group.

Der Schutz sensibler, personenbezogener Daten ist eine große Verantwortung. Daher wurden geeignete und sichere Prozesse und Maßnahmen definiert, um diese Daten zu schützen und die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Mit Schulungen und regelmäßigen Meldungen im Social-Intranet wird die gesamte Belegschaft mit den Grundlagen des Datenschutzes, den Meldepflichten und dem konzernweiten Compliance-Meldesystem vertraut gemacht und kontinuierlich weitergebildet.

Jedes Jahr erfolgen rund 100 Millionen Angriffe auf das IT-Netzwerk der KION Group, die bislang alle abgewehrt werden konnten. Ein wichtiger Faktor für diesen Erfolg ist die kontinuierliche Überprüfung auf Schwachstellen in der gesamten Infrastruktur für IT und operative Technologie. Regelmäßige Schulungen zur IT-Sicherheit, globale Anti-Phishing-Kampagnen, eine monatliche Videoserie im Social-Intranet und Anweisungen zur Sicherung der IT-Infrastruktur tragen ebenfalls zur IT-Sicherheit bei.

### Informationssicherheits-Managementsystem

Ende 2022 startete KION die Einführung eines Informationssicherheits-Managementsystems (ISMS), um sicherzustellen, dass sensible Informationen weiterhin geschützt sind und die Wettbewerbsfähigkeit in der Branche erhalten bleibt. Das ISMS der KION Group beruht auf den Vorgaben von ISO 27001 (Einrichtung, Implementierung, Aufrechterhaltung, kontinuierliche Verbesserung dokumentierter Sicherheitsmanagementprozesse) für den gesamten Konzern. Es wurde ein Regelwerk für die Dokumentation erarbeitet, das die Anforderungen für die Informationssicherheit darlegt.

Die KION Group analysiert in diesem Zusammenhang regelmäßig potenzielle oder bestehende Risiken für die Informationssicherheit. Wird bei den Risikoanalysen ein IT-Sicherheitsrisiko oder eine Abweichung von einem Sicherheitsstandard der KION Group festgestellt, wird das Risiko beschrieben und entsprechende Maßnahmen werden festgelegt. Nach der Bewertung des Restrisikos entscheidet der Risikoeigner über die Akzeptanz des Restrisikos, das regelmäßig neu bewertet und durch eine erneute Risikoakzeptanz abgesichert werden muss.

Die Konzernrevision führt regelmäßig spezielle IT-Audits durch, die auch die Informationssicherheit berücksichtigen.

Im April und Mai 2023 durchliefen das KION Group Headquarter in Frankfurt am Main und das Linde Material Handling Headquarter in Aschaffenburg als erste Standorte das TISAX<sup>1</sup>-Assessment. Beide Standorte haben das Audit erfolgreich bestanden und sind nun offiziell für die nächsten drei Jahre TISAX-zertifiziert.

Beim Audit wurde ein Reifegrad von 2,8 (2,1 ist erforderlich, um ein vorläufiges Label zu erhalten, und 2,7, um ein dauerhaftes Label zu erhalten) erreicht. Im Rahmen der Bewertung mussten dem Prüfer rund 200 verschiedene Nachweise vorgelegt werden, z. B. Informationssicherheitsstandards, Standardarbeitsanweisungen, Sicherheitskonzepte, KPIs und mehr.

Neben der Arbeit an weiteren Standorten, die im Laufe des Jahres in einen ISMS-Umfang aufgenommen werden sollen, wird der Schwerpunkt nun auch auf der Aufrechterhaltung dieses etablierten hohen Niveaus der Informationssicherheit liegen und darauf, dass die Bausteine des Systems im Tagesgeschäft reibungslos funktionieren, zum Beispiel die Durchführung regelmäßiger interner Audits und Überprüfungen, das Informationssicherheits-Risikomanagement und die Planung und Umsetzung von Verbesserungen.

### Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle:

2022	2021	2020
1	0	0

Fußnoten:

1 TISAX® ist ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Dabei geht es um den Schutz der Daten, ihrer Integrität und Verfügbarkeit im Herstellungsprozess sowie im Betrieb von Fahrzeugen.

# Guter Arbeitgeber



## GUTER ARBEITGEBER



Die konzernweit geltenden HR-Grundsätze sind durch Vorschriften geregelt und schließen Mindeststandards für die Beschäftigung und Diversitätsgrundsätze ein. Sie steuern auch die Personalarbeit, beispielsweise bei der Gestaltung von Schulungs- und Entwicklungsprogrammen, Karrieremöglichkeiten, Umfragen in der Belegschaft und Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen. Der KION Group Code of Compliance bildet dabei den Rahmen für ein rechtskonformes und ethisches Verhalten der Belegschaft.

Die konzernweit geltenden Mindeststandards basieren auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und gewährleisten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Sie schreiben das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit vor und verbieten Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie stehen auch für die zentralen Menschenrechte, zu deren Einhaltung sich KION verpflichtet hat. Darüber hinaus bekennt sich die KION Group weltweit zu hohen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz und setzt sich für eine Vergütung ein, die den nationalen Branchenstandards angemessen ist und in jedem Fall ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet. Wie in den Vorjahren wurden auch 2022 keine Verstöße gegen die Mindeststandards für die Beschäftigung gemeldet.

## Great Place to Work

Als Top-Arbeitgeber bietet Linde MH ein spannendes Arbeitsumfeld, hervorragende internationale Karrierechancen und eine attraktive Vergütung. Allerdings ist auch klar, dass darüber hinaus interessante Projekte, langfristige Perspektiven, ein guter Teamgeist und viele individuelle Entwicklungsmöglichkeiten erforderlich sind, um Menschen zu motivieren, Tag für Tag ihr Bestes zu geben. Diversität spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Zweifellos muss hier im Unternehmen noch mehr geschehen, um noch besser zu werden – vor allem, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geht.

## Flexible Arbeitsorganisation

Die Möglichkeit, von überall aus effizient und flexibel zu arbeiten, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seit 2012 gibt es für die deutschen Standorte eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit und seit 2022 zum mobilen Arbeiten. Die Regelung ist sehr flexibel gestaltet, um sowohl den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch denen der internen und externen Kunden gerecht zu werden.

Je nach länderspezifischen Anforderungen und Vorschriften wird das mobile Arbeiten bei Linde MH unterschiedlich organisiert: So gibt es bei Fenwick-Linde in Frankreich beispielsweise einen Tarifvertrag für Telearbeit sowie eine Gleitzeitregelung mit der Möglichkeit, einen halben Tag pro Monat frei zu nehmen. Darüber hinaus können die Beschäftigten psychologische Unterstützung durch einen unabhängigen Experten in Anspruch nehmen. Menschen mit Behinderungen erhalten einen zusätzlichen freien Tag, und Eltern haben Anspruch auf Kinderkrankentage. In Großbritannien gibt es ähnliche Vereinbarungen, die in Zukunft noch ausgeweitet werden sollen. Eltern von Kindern im Alter bis zu acht Jahren und Pflegende können tarifliche Freistellungstage beantragen. In den Sommerferien bietet das Unternehmen eine finanzierte Kinderbetreuung an.

In Deutschland haben alle Mitarbeitenden des Headquartiers und des Produktionsstandortes in Aschaffenburg-Nilkheim die Möglichkeit, in den bayerischen Sommerferien ihre Kinder im Alter von drei bis 12 Jahren bei den „Sommerkindern“ anzumelden. Für die Kinder wird über den gesamten Zeitraum von jeweils 7:30 bis 17:00 Uhr ein abwechslungsreiches, buntes Programm mit Ausflügen angeboten, wobei eine pädagogische Betreuung gewährleistet ist. Für die Eltern bedeuten die flexiblen Buchungszeiträume in den Ferien eine deutliche Entlastung und ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Kosten werden aus der ehemaligen Erholungsbeihilfe getragen, sodass nur die Verpflegung der Kinder von den Eltern selbst zu begleichen ist.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Linde MH Deutschland unter anderem folgende Prämissen formuliert:

- Wir fördern Teilzeit.
- Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle.
- Wir legen Wert auf familienfreundliche Zeiten bei der Terminplanung.
- Wir gewähren Urlaub in Ferienzeiten.

Außerdem wurde im Berichtsjahr ein Co-Creation-Büroraumplanungskonzept mit Desksharing am zentralen Standort Aschaffenburg eingeführt. Damit soll eine moderne Arbeitsumgebung geschaffen werden, die den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Das reicht vom konzentrierten Erarbeiten von Inhalten bis hin zum interdisziplinären Austausch, bei dem Inspiration und Kreativität im Vordergrund stehen. Gleichzeitig soll das Büro für alle Beschäftigten noch stärker zu dem Ort werden, an dem sie regen sozialen Austausch pflegen und voneinander lernen können.

## Vergütung und zusätzliche Leistungen

Die gesamte Belegschaft erhält eine faire markt- und leistungsgerechte Vergütung. Ihre Höhe wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um die individuelle Leistung und Qualifikation sowie möglicherweise veränderte Bedingungen zu berücksichtigen. Die Vergütungsmodelle von Linde MH variieren je nach den nationalen Arbeitsmarktbedingungen und der Gesetzgebung.

### Beschäftigte mit Tarifvertrag:

2022	2021	2020
73,2 %	68,2 %	75,3 %

In vielen Ländern und für große Teile der Belegschaft sind Löhne und Gehälter tarifvertraglich geregelt, wobei die Mindestlöhne stets eingehalten werden. Da viele der Mitarbeitenden hoch qualifiziert sind, liegt die Vergütung in der Regel jedoch deutlich darüber. Gemäß den örtlichen Gegebenheiten können zusätzliche Leistungen die Vergütung ergänzen – darunter Renten-, Versicherungs- und Gesundheitsvorsorgepläne. So haben die Beschäftigten seit 2013 die Möglichkeit, über das KION Employee Equity Program, kurz KEEP, am Erfolg der KION Group teilzuhaben.

Es gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Bei Linde MH wird regelmäßig die Entgeltgleichheit geprüft. So wurde beispielsweise die Linde Material Handling Schweiz AG mit dem Zertifikat Fair-ON-Pay+ ausgezeichnet. Das Fair-ON-Pay-Verfahren überprüft anhand des in der Schweiz anerkannten Tools für Lohnvergleichsanalysen Logib, ob die aktuellen Vorgaben der Schweiz in Bezug auf Lohnvergleich eingehalten werden. Die Resultate werden mit verständlichen und aussagekräftigen Auswertungen und konkreten Handlungsempfehlungen für spezifische Verbesserungen ergänzt.

Obwohl Linde MH mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert ist, insbesondere aufgrund der globalen Beschaffungskrise, konnte das Unternehmen dank umfassender Maßnahmen zur Verbesserung der Materialversorgung und Sicherung der Lieferketten im Verlauf des Geschäftsjahres 2023 ein gesteigertes Produktionsprogramm umsetzen. Als Anerkennung für die Bereitschaft der Mitarbeitenden, gewährt das Unternehmen aktuell zusätzlich zum Arbeitsentgelt monatlich einen Sachgutschein sowie eine Erfolgsprämie.

## Psychologische Unterstützung

In Zeiten starker gesellschaftlicher Umbrüche nehmen auch persönliche oder berufliche Probleme zu. Immer häufiger finden diese ihren Niederschlag am Arbeitsplatz, wo sie allerdings in den seltensten Fällen gelöst werden können. Das Spektrum reicht dabei von Überschuldung, persönlichen Belastungen, Trauer oder Sucht einerseits bis hin zu Burnout, Unterforderung, beruflichen Konflikten oder einer aus dem Lot geratenen Work-Life-Balance andererseits.

Bei Linde MH steht Mitarbeitenden das Beratungsangebot des Integrationsfachdienstes (ifd) der Arbeiterwohlfahrt zur Verfügung. Der ifd bietet professionelle psychosoziale Dienstleistungen an und alle Mitarbeitenden können das Angebot anonym nutzen, ohne dass das Unternehmen darüber informiert wird. Linde MH übernimmt die Kosten für die Beratungsleistung. Ab 2023 soll das Angebot durch das Employee Assistance Program ersetzt werden, das rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr professionelle Hilfe in fast allen Lebenslagen telefonisch, online und persönlich in verschiedenen Sprachen anbietet.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr in einer sogenannten „Stressless“-Toolbox diverse Angebote zusammengefasst, um die Mitarbeitenden im Alltag zu unterstützen. Diese Angebote helfen, den Anforderungen gelassener entgegenzutreten, Ressourcen aufzubauen und Stress zu reduzieren. Diese reichen von Erklärungen sowohl zur Stressentstehung als auch zur -reduzierung.

Nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Führungskräfte werden besser vorbereitet: Ein externer Dienstleister führte 2023 Impulsvorträge für Führungskräfte durch, um sie dabei zu unterstützen, bei der Belegschaft psychische Belastungen zu reduzieren, und um ihre Gesundheitskompetenz zu stärken, damit sie Frühwarnsignale erkennen und entsprechend handeln können. Entscheidend ist, das Gespräch auf den Mitarbeitenden als wichtigen Bestandteil des Unternehmens auszurichten, um in allen Belangen eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten und die Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

## Feedback

Üblicherweise erhalten Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis Feedback zu ihrem beruflichen Handeln in erster Linie von ihrem Vorgesetzten. Das 360°-Feedback bei Linde MH schließt daher auch die Perspektive der Kolleginnen und Kollegen sowie – bei Führungskräften – die der Mitarbeitenden ein, indem auch diese Personenkreise in einem strukturierten Verfahren als Feedbackgeber beteiligt werden.

### Prozentsatz der Beschäftigten an allen Standorten, die regelmäßig Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilungen erhalten haben:

2022	2021	2020
84,7 %	86,8 %	95,3 %

## Konstruktive Zusammenarbeit

Die Geschäftsführung und der Betriebsrat von Linde MH tauschen sich in regelmäßigen Abständen aus, um das Tagesgeschäft zu besprechen. Der Europäische Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft EU-weit bei länderübergreifenden Themen vertritt, hält regelmäßig Treffen mit dem Vorstand der KION Group ab. Das Ziel dieser Treffen besteht darin, eine kooperative Beziehung zu Gewerkschaften und Personen aufzubauen, die die Interessen der Beschäftigten vertreten.

### Standorte, in denen eine örtliche Arbeitnehmervertretung für mehr als 75 Prozent der Beschäftigten besteht:

2022	2021	2020
59,1 %	52,2 %	60,5 %

Außerdem finden als eine weitere Transparenzmaßnahme von Linde MH halbjährlich die sogenannten Campfire-Treffen statt. Sie bieten einen vertraulichen geschützten Raum, in dem Mitarbeitende Fragen, Meinungen, aber auch Bedenken gegenüber einem Mitglied der Geschäftsführung äußern können.

Einmal im Jahr führt die KION Group zudem die weltweite Mitarbeiterbefragung KION Pulse durch. Insgesamt haben 77 Prozent aller Mitarbeitenden im Jahr 2022 die Gelegenheit genutzt, ihr Feedback zu geben. Die Ergebnisse tragen dazu bei, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Engagement und die Motivation der Belegschaft noch weiter zu stärken. Dadurch will der Konzern ein nachhaltiges Wachstum sicherstellen.

## Aus- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterförderung hat in der Personalstrategie von Linde MH einen hohen Stellenwert. Die Konzerngesellschaften arbeiten beim Talentmanagement sowie bei Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen eng zusammen. Der OCTR-Prozess (Organization Capability Talent Review) unterstützt dieses Ziel: Es handelt sich dabei um einen integrierten Prozess des Performance-, Talent- und Nachfolgemanagements, der für alle Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen gilt.

Die Identifikation und Entwicklung von Talenten und Nachfolgeplanungen verschafft dem Konzern die Möglichkeit, seinen Mitarbeitenden mehr Chancen für ihre Weiterentwicklung zu bieten. Die Entwicklungsprogramme decken alle Beschäftigungsgruppen ab und umfassen sowohl talentierte Nachwuchskräfte als auch erfahrene Führungskräfte.

So werden zahlreiche Kurse zu Methoden, Fremdsprachen und Fachthemen angeboten, die den Mitarbeitenden helfen, sich schnell und effizient auf neue Anforderungen einzustellen. Außerdem bereitet Linde MH den Rollout der neuen Weiterbildungsfunktionalitäten von Workday vor. Mit dem Online-Tool haben alle Beschäftigten dann Zugriff auf Kurse, Videos und Dateien sowie auf ihre eigene Lernhistorie und können neue Themenvorschläge einreichen.

### Durchschnittliche Stunden pro Mitarbeitende für Schulung und Entwicklung<sup>1</sup>:

2022	2021	2020
13,1 <sup>2</sup>	10,9 <sup>3</sup>	8,9 <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Gemäß den abgefragten Einheiten der KION Group, Region EMEA.

<sup>2</sup> Österreich, Tschechien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Norwegen, Slowakei, Schweden und Großbritannien.

<sup>3</sup> Deutschland, Großbritannien, Frankreich und Italien.

### Prozentsatz der Beschäftigten aller Standorte, die eine berufs- oder kompetenzbezogene Aus- oder Weiterbildung erhalten haben:

2022	2021	2020
100 %	100 %	100 %

## Diversität

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Personalarbeit bei Linde MH. Jede Person hat die gleichen Chancen verdient, um ihr Potenzial zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Wichtig ist, die Würde aller Menschen zu respektieren und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, kulturellem Hintergrund oder anderen Merkmalen wertzuschätzen. Aus diesem Grund wurden Regeln und Richtlinien aufgestellt, die deutlich machen, dass Diskriminierung, Mobbing und Belästigung im Unternehmen keinen Platz haben. Fehlverhalten wird, wie jeder andere Verstoß gegen den KION Group Code of Compliance, in jedem Fall sanktioniert.

Alle Personen, die Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung erleben oder beobachten, sind aufgefordert, sich an das Linde MH Compliance Committee zu wenden. Das unabhängige Gremium nimmt Meldungen entgegen, geht ihnen nach und bietet den Betroffenen Unterstützung und Hilfe an. Sein Hauptziel ist es, eine „Speak-up“-Kultur für alle Mitarbeitenden zu schaffen, die keinen Raum für Diskriminierung lässt. Alle Beschäftigten werden dazu ermutigt, Vorfälle zu melden und füreinander einzustehen.

Das Compliance Committee betreut und begleitet den betroffenen Mitarbeitenden während der gesamten Bearbeitung/Untersuchung der Meldung und auch nach deren Abschluss (z. B. durch die Vermittlung von psychologischer Hilfe). Das Committee tauscht sich dabei kontinuierlich mit der HR-Abteilung aus, empfiehlt bei Bedarf disziplinarische Maßnahmen und koordiniert die Kommunikation sowie eventuelle Schulungsmaßnahmen. Diese Thematik adressiert auch die jährlich stattfindende obligatorische Compliance-Schulung zu den Themen Respekt am Arbeitsplatz sowie Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung.

### **Vorfälle von Diskriminierung insgesamt:**

<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
0	0	0

Als weiteres Gremium steht der gewählte Betriebsrat bereit, um die Betroffenen zu unterstützen oder ihnen zu ihrem Recht zu verhelfen. Selbstverständlich stehen allen Beschäftigten auch die offiziellen Meldewege der KION Group zur Verfügung. Hierzu gehört zum Beispiel die anonyme Whistleblower-Hotline.

Bei einem Aktionstag kamen Mitarbeitende von Linde in Aschaffenburg zusammen, um als Symbol des respektvollen Miteinanders im Arbeitsalltag eine Menschenkette zu bilden und auf einem eigens mit „Respekt“ gebrandeten Fahrzeug der Hofflotte zu unterschreiben, das seither deutlich im Werk präsent ist.

### **Sensibilisierungsmonat**

Das Diversity & Inclusion Council verfolgt als funktionsübergreifendes KION-weites Gremium mit Führungskräften aus allen Gesellschaften das Ziel, nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Integration und Gleichberechtigung zu definieren, umzusetzen und den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen. Eine seiner ersten Aktionen ist der Sensibilisierungsmonat für Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion (D&I) Awareness Month). Dabei geht es einen Monat lang besonders darum, Unterschiede zu würdigen, eine integrative und respektvolle Arbeitsplatzkultur zu schaffen und Gerechtigkeit und Fairness für alle zu unterstützen. Sämtliche Beschäftigten sind eingeladen, sich zu engagieren und zu informieren – sei es in den weltweit ausgerollten Keynote-Vorträgen oder in den vielen lokalen Aktivitäten – oder sogar selbst eine Aktivität zu initiieren. Darüber hinaus sind alle Teilnehmenden aufgefordert, ihre Erfahrungen und Ideen mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den sozialen Medien unter dem Hashtag #KIONisdiverse zu teilen.

2023 fanden im Sensibilisierungsmonat Juni bei Linde MH im Aschaffener Werk und im Headoffice der KION Group in Frankfurt verschiedene Aktionen statt. Zum Beispiel wurden Äpfel mit dem gravierten D&I-Logo und eine Einladung zu einem „Blind Date“ verteilt. Dies bot allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, während der Frühstück- oder Mittagspause bisher noch unbekannte Kolleginnen oder Kollegen zu treffen. Solche Aktionen werden im Unternehmen begrüßt, da sie einen Beitrag für mehr Offenheit und Vielfalt im Unternehmen leisten.

## Erhöhung des Frauenanteils

Wie die übrige KION Group strebt auch Linde MH eine Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen an. 2022 startete daher eine neue Social-Media-Kampagne, die sich speziell an Frauen richtete. Die Kampagne zielte darauf ab, das Interesse von Frauen an technischen Berufen zu wecken und das Bewusstsein für die Bedeutung der Geschlechtervielfalt in technischen Berufsfeldern zu stärken.

Darüber hinaus werden mit dem Female Mentoring Program, einer Plattform für gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch, konzernweit gezielt Frauen gefördert, die in leitender Funktion tätig sind oder es in naher Zukunft werden sollen. Durch die individuelle Beratung und vertrauensvolle Unterstützung der Mentorinnen bietet es den Mentees die Gelegenheit, neue Einsichten zu gewinnen und sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln.

### Anteil weiblicher Beschäftigter:

2022	2021	2020
17,3 %	17 %	16,2 %

## Barrierefreiheit

Jede Person soll die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial am Arbeitsplatz zu entfalten. Daher arbeitet Linde MH kontinuierlich daran, ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die interne Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber und steht diesen beratend und helfend zur Seite. Sie sorgt dafür, dass die geltenden Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen erfüllt werden, beantragt entsprechende Maßnahmen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und wirkt im Unternehmen auf deren Erledigung hin.

So wird zum Beispiel darauf geachtet, dass das Einstellungsverfahren barrierefrei ist, und es wird geprüft, wie einzelne Stellen an individuelle Bedürfnisse angepasst werden können. Zudem wurden Methoden eingerichtet, die eine Weiterbeschäftigung im Falle von Einschränkungen gewährleisten und die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz erleichtern.

In Frankreich fördert Fenwick-Linde beispielsweise seit zwölf Jahren die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus werden nach Möglichkeit auch Aufträge an Organisationen vergeben, die geschützte Werkstätten betreiben. Mittlerweile wurde ein Leitfaden für die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung erstellt, um Stereotypen zu bekämpfen und die Führungskräfte zu sensibilisieren.

## Menschenrechte

Seit 2014 hat die KION Group mit ihrer International Minimum Employment Standards (MES) Policy Mindeststandards für die Beschäftigung festgelegt, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte und der ILO-Grundarbeitsnormen in allen Arbeitsverhältnissen verankern. Es gilt, das eigene Handeln zu hinterfragen, potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu identifizieren und die Einhaltung der gesetzten Standards zu überwachen. Diese Überwachung erfolgt mit verschiedenen Instrumenten, wie z. B. der Überprüfung von personenbezogenen Daten und abgefragten Informationen, Befragungen im Rahmen von Audits der Internen Revision und der Überprüfung von Eingaben an KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower-Hotline. Alle Beschäftigten und Personen in und außerhalb des Unternehmens sind aufgefordert, alle Fragen im Zusammenhang mit Compliance oder Verstößen gegen das Compliance-System, einschließlich Kinderarbeit, Sklaverei und/oder Menschenhandel, zu melden.

Selbstverständlich überprüft Linde MH das Alter von Bewerberinnen und Bewerbern vor der Einstellung, indem die Sozialversicherungsnummer und damit das Lebensalter abgerufen werden. Zum Schutz von jungen Beschäftigten verfügt Linde MH über entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsschutzabteilungen.

### Mitarbeitende im schulpflichtigen Alter:

2022	2021	2020
0	0	0

Unabhängige Auditoren prüfen jedes Jahr den Nachhaltigkeitsbericht und die Daten auf Ebene der KION Group. Sie führen auch Standortbesuche durch – und zwar jedes Jahr an anderen Standorten, um sicherzustellen, dass die Daten korrekt sind und alle Regeln eingehalten werden. 100 Prozent der Standorte haben im Jahr 2022 eine Menschenrechtsüberprüfung durchgeführt.

### Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit:

2022	2021	2020
0	0	0



Über diesen Bericht  
Ziele und Kennzahlen  
Nachhaltigkeitsstrategie und Management  
Compliance und Verantwortung  
Guter Arbeitgeber

**Gesundheit und Sicherheit**  
Umwelt  
Produkte und Lösungen  
Nachhaltigkeit in der Lieferkette  
Gesellschaftliches Engagement

# Gesundheit und Sicherheit

# GESUNDHEIT UND SICHERHEIT



Seit 2018 gibt es einen konzernweiten KION HSE Standard (Health Safety Environment/Gesundheit, Sicherheit, Umwelt), der als Basis für einheitliche Anforderungen und Prozesse im Konzern dient. Für Legal Entities sowie für die Vertriebs- und Serviceunternehmen gelten zusätzlich spezifische HSE-Regelungen. Die Vorgaben berücksichtigen arbeitsspezifische und regionale Besonderheiten und werden kontinuierlich an neue Bedingungen angepasst.

Bei Linde MH geben diese konzernweiten Standards die Richtlinien für die operative HSE-Umsetzung vor. Die detaillierten Vorschriften entsprechen nicht nur den rechtlichen Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz, sondern gehen sogar oft noch darüber hinaus. Denn Linde MH will stets gewährleisten, dass seine Mitarbeitenden ihre Arbeit so sicher wie möglich ausüben können und die Umwelt dabei so wenig wie möglich belastet wird.

Seit 2019 helfen dabei die konzernweit gültigen „Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ mit konkreten Handlungsanweisungen zur Unfallreduzierung für Führungskräfte und Mitarbeitende. Sie werden im gesamten Unternehmen kommuniziert und zeigen entsprechende Erfolge.

Sicherheit und Gesundheit ist Teil der Unternehmensstrategie. Dies betrifft auch Fremdfirmen, die bei Linde MH tätig sind. Wichtig ist, dass ihre Aktivitäten so gesteuert werden, dass die Sicherheit für die Mitarbeitenden des Auftragnehmers und des Auftraggebers, aber auch Besucher und Besucherinnen bei Linde MH gewährleistet ist und geltende Sicherheitsbestimmungen beachtet werden.

## Gesundheitsschutz

Die Gesundheit der Belegschaft steht bei Linde MH immer an erster Stelle. Um das Bewusstsein für eine gesunde Lebensweise zu fördern, werden daher zahlreiche Maßnahmen ergriffen. So werden neben gesundheitsbezogenen Informationen an vielen Standorten Vorsorgeuntersuchungen angeboten, Ernährungsberatungen durchgeführt oder in der Kantine vegetarische Gerichte angeboten. In Aschaffenburg können sich die Beschäftigten zum Beispiel alle drei Jahre von den Betriebsärzten untersuchen lassen.

Die betriebliche Sozialberatung ist für alle Mitarbeitenden von Linde MH vertraulich und kostenfrei. Sie umfasst eine lösungsorientierte Unterstützung bei der Bewältigung von Krisen, die Vermittlung an weitere Institutionen wie Ärzte, Psychotherapeuten, Beratungsstellen und Behörden sowie eine persönliche oder telefonische Beratung.

### Sicherheit: Prävention statt Reaktion

Auf der Grundlage der HSE-Standards werden alle Arbeitsplätze bei Linde MH regelmäßig einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung unterzogen, von der Produktion über die Büros bis hin zu den Arbeitsbedingungen der Servicetechniker bei Kunden vor Ort. Ziel ist, dass die Beschäftigten gesund zur Arbeit kommen und auch wieder gesund nach Hause gehen – ohne Berufskrankheiten am Ende des Arbeitslebens.

2017 wurde erstmals eine standortbezogene HSE-Risikobewertung durchgeführt. Dabei wurden die jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkte vor Ort, die vorhandenen Einrichtungen und das bestehende Managementsystem untersucht. Basierend auf diesen Faktoren wird die KION Group – einschließlich Linde MH – in Bezug auf HSE branchenübergreifend als mittleres Risiko eingestuft. Aus dieser einmaligen Bewertung hat sich inzwischen ein laufendes Prüfungsverfahren entwickelt. Ziel ist es, die Kriterien für die Risikobewertung kontinuierlich zu aktualisieren und für neue Standorte eine Bewertung wesentlicher Auswirkungen durchzuführen.

Teil dieser Risikobewertung ist auch eine Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Es handelt sich dabei um einen systematischen Fragebogen, um die Gefährdung der Psyche der Mitarbeitenden durch Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung zu beurteilen und konkrete Gegenmaßnahmen festzulegen.

### Standorte, die eine Risikobewertung kommuniziert haben:

2022	2021	2020
89 %	97,8 %	100 %

## Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen

Der Umgang mit Gefahrstoffen erfordert stets besondere Sorgfalt. Ein interdisziplinäres Gefahrstoffgremium überwacht daher alle gelisteten Arbeitsstoffe, deren Sicherheitsdatenblätter, rechtliche Aspekte und Anwendungsmodalitäten, regt gegebenenfalls deren Austausch gegen weniger schädliche Stoffe an, legt Schutzmaßnahmen fest und ist verantwortlich für die Zulassung neuer Stoffe.

Alle Beschäftigten, die mit einem Gefahrstoff arbeiten, und alle Personen, die damit in Kontakt kommen können, werden mindestens einmal pro Jahr mündlich über die Gefahrstoffe und die richtigen sicheren Verhaltensweisen unterrichtet. Dies umfasst mögliche Gefährdungen, Schutzmaßnahmen, Verhaltensregeln und Notfallmaßnahmen und wird eventuell durch praktische Übungen ergänzt. Wenn eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit nicht durch technische und organisatorische Maßnahmen beseitigt werden kann, ist der Einsatz einer persönlichen Schutzausrüstung erforderlich.

## Notfallmanagement

Für das Notfallmanagement (im Fall eines Unfalls, eines Brandes oder einer unvorhersehbaren Situation) ist das Verhalten der Beschäftigten entscheidend für den weiteren Verlauf. Linde MH hat hierzu einen Prozess eingeführt, der eine angemessene, schnelle und organisierte Reaktion gewährleistet.

Das kann nicht nur negative Auswirkungen auf das Unternehmen verhindern, sondern auch dessen Wahrnehmung in der Öffentlichkeit und seine Beziehungen zu Kunden, Lieferanten, Investoren und Beschäftigten positiv prägen. So schafft Linde MH Vertrauen und kann eine negative Situation, die jeden Standort und jeden Beschäftigten treffen kann, positiv nutzen.

Entsprechend sind in allen Standorten aktuelle Notfallpläne vorhanden, in denen die wichtigsten Informationen für den Ernstfall in Stichpunkten festgehalten sind. Sie werden gut sichtbar aufgehängt, z. B. in der Nähe der Eingänge oder neben den Feuerlöschgeräten. Die Ausarbeitung eines solchen Plans liegt in der Verantwortung der Standortleitung, die dabei von ihren Sicherheitsfachkräften und den Brandschutzbeauftragten (sofern vorhanden) unterstützt wird.

An allen Standorten werden Unfälle, aber auch Beinahe-Unfälle, mithilfe unterschiedlicher Tools erfasst und sorgfältig analysiert. In der Schweiz wurde zum Beispiel eine spezielle Melde-App eingeführt, um aus unsicheren oder gefährlichen Situationen zu lernen. Mitarbeitende können darüber Risikosituationen online melden, damit sie durch entsprechende Vorsorgemaßnahmen in Zukunft vermieden werden können. Die gemeldeten Situationen und die getroffenen Gegenmaßnahmen stehen im Intranet für alle Mitarbeitenden zur Verfügung.

## Unterweisungen

Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz versetzen die Beschäftigten oder beauftragte Personen (z. B. Ersthelfer, Brandschutzbeauftragte) in die Lage, in Gefahrensituationen angemessen und schnell zu reagieren. Dabei müssen alle denkbaren unternehmensspezifischen Vorfälle und Szenarien abgedeckt werden. Denn im Falle eines Unfalls oder eines Brandes ist das Verhalten der Mitarbeitenden entscheidend für den weiteren Verlauf.

Für neue Mitarbeitende ist vor dem ersten Arbeitsantritt und danach mindestens einmal jährlich eine arbeitsplatzbezogene Unterweisung zu bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sowie zu Schutzmaßnahmen und dem Verhalten im Gefahrfall obligatorisch. Die genaue Art dieser Schulung hängt von den jeweiligen Anforderungen ab.

Die Sicherheitsunterweisungen umfassen u. a. die folgenden Themen. Verantwortlich für die Durchführung ist die jeweilige Führungskraft.

- Sicherheitsbezogene Verantwortungsbereiche der Beschäftigten und Führungskräfte
- Verhalten im Notfall (Notruf, Fluchtwege, Sammelplatz, ...)
- Verfahren zur Meldung von Unfällen im Unternehmen
- Kontaktinformationen für Notfälle
- Erste Hilfe und Notfallausrüstung
- Verfahren und Ausrüstung für den Brandfall
- Allgemeine, unternehmensspezifische Sicherheitsvorkehrungen
- Richtlinien zu den Themen Rauchen und Alkohol
- Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung und deren Verfügbarkeit
- Sicherer Umgang mit Gefahrstoffen
- Sicherer Einsatz von Maschinen, Kränen und Gabelstaplern
- Umweltauflagen des Unternehmens
- Explosionsgefährdete Bereiche

- Durchführung manueller Tätigkeiten
- Wohlbefinden und Hygiene
- Sichere Verwendung von Handwerkszeug und tragbaren elektrischen Geräten
- Sicherheitsbewusstsein, Leistungsanreize und verhaltensbasierte Schulungen

Im Rahmen des KION-weiten Schulungsprogramms für HSE-Fach- und Führungskräfte wurde jetzt erstmals auch ein umfassendes Schulungspaket für mehr Eigeninitiative im Bereich HSE angeboten. Darüber hinaus sollten – insbesondere nach (Beinahe-)Unfällen – anlassbezogene Schulungen durchgeführt werden. Alle Beschäftigten, die bei einer Unterweisung fehlen, sind umgehend nachzuschulen.

### **Beschäftigte, die zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen geschult wurden:**

<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
100 %	100 %	100 %

### **Außendienst und Fremdfirmenmanagement**

Die Kundendienstmitarbeitenden sorgen dafür, dass die Linde-Stapler stets einsatzbereit sind. Reparatur- und Wartungsarbeiten werden dabei oft direkt bei Kunden vor Ort durchgeführt. Um auch außerhalb der Standorte einen optimalen Arbeitsschutz für seine Beschäftigten zu gewährleisten, wurden im Service-Kompendium und im Linde Service Guide wesentliche Aspekte und Richtlinien für sicheres Arbeiten außerhalb des Werksgeländes zusammengestellt und konkrete Hinweise für die praktische Umsetzung beim Kunden integriert. Dabei geht es neben der Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen auch um die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und Kundendienstfahrzeugen.

Ein externer Auftragnehmer ist vor Beginn von Arbeiten in den Werken von Linde MH verpflichtet, seine Mitarbeitenden sowie eventuelle Unterauftragnehmer (Subunternehmer) über die Bestimmungen des HSE-Merkblatts von Linde MH zu informieren. Auch bei jedem Personalwechsel sind erstmalig eingesetzte Beschäftigte vor Arbeitsbeginn über die besonderen Bedingungen an der Arbeits- bzw. Baustelle durch den Aufsichtführenden zu unterweisen, danach regelmäßig, mindestens einmal jährlich.

### **Kennzahlen im Arbeitsschutz**

Die zugehörige Kennzahl zum Nachhaltigkeitsziel der Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle und Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit ist die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR<sup>1</sup>), die derzeit bei 9,5 liegt und im Jahr 2023 voraussichtlich den Grenzwert von 11 nicht überschreiten wird. Künftig soll dieser Grenzwert und damit die Unfallhäufigkeit um mindestens fünf Prozent pro Jahr gesenkt werden.

#### **LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate<sup>1</sup>):**

<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
9,5	11,9	10,9

<sup>1</sup> Häufigkeit von Unfällen mit Ausfalltagen bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden.

### LTI (Lost Time Injuries<sup>2</sup>):

	2022	2021	2020
Mitarbeitende inkl. Auszubildende	208	255	190
Mitarbeitende mit Zeitvertrag	13	33	1
Auftragnehmer, Gäste, andere	5	7	3

<sup>2</sup> Anzahl von Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Ausfallzeit.

Im Rahmen der KION HSE Championship werden jährlich die besten HSE-Leistungen verschiedener Teams aus den internationalen Werken bewertet. Linde MH belegt dabei, vor allem in puncto Arbeitssicherheit, regelmäßig Spitzenplätze. Aber vor allem hat der Wettbewerb zu zahlreichen innovativen und gelungenen Sicherheitsverbesserungen geführt, die im gesamten Konzern umgesetzt werden. Die Beispiele reichen von farblich gekennzeichneten Sicherheitsbereichen über spezielle Notfall- und Kommunikationssäulen bis hin zu einem Fahrsicherheitstraining, um den Arbeitsweg der Belegschaft noch sicherer zu machen.

### Standorte mit offiziellem gemeinsamem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit:

2022	2021	2020
88,2 %	89,1 %	89,7 %

## Audits und Zertifizierungen

HSE-Zertifizierungen stellen sicher, dass alle relevanten HSE-Daten stets in der erforderlichen Qualität vorliegen, sodass bei Bedarf rasch Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können. Die Bewertungsergebnisse liefern auch wichtige Anhaltspunkte für die strategische Entwicklung künftiger Aktivitäten. Die aktuelle Strategie der KION Group lautet, dass alle Standorte nach ISO 45001 zertifiziert werden sollen. Die Manager sollten sich jedoch darüber im Klaren sein, dass für diese Zertifizierung ein höherer Standard erforderlich ist als der, der von der lokalen Gesetzgebung vorgegeben wird.

### Standorte nach ISO 45001 zertifiziert:

2022	2021	2020
81,5 %	74,3 %	59,2 %

Regelmäßige HSE-Audits sind für die lokalen Organisationen ebenfalls essenziell, da sie das HSE-Managementsystem in verschiedenen Abständen auf den Prüfstand stellen. Darüber hinaus sind sie unerlässlich, um sicherzustellen, dass alle Elemente des HSE-Systems vor Ort beachtet werden. Interne Audits werden regelmäßig, mindestens vierteljährlich, und von einer sachkundigen Person durchgeführt.

Über diesen Bericht  
Ziele und Kennzahlen  
Nachhaltigkeitsstrategie und Management  
Compliance und Verantwortung  
Guter Arbeitgeber

Gesundheit und Sicherheit  
**Umwelt**  
Produkte und Lösungen  
Nachhaltigkeit in der Lieferkette  
Gesellschaftliches Engagement

# Umwelt

# UMWELT



## Zertifiziertes Umweltmanagement

Linde MH hat sich im Rahmen seines HSE-Managements zum Ziel gesetzt, seine negativen Umweltauswirkungen auf ein Minimum zu reduzieren. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die verantwortungsvolle Nutzung von Ressourcen und die konsequente Reduzierung der Umweltbelastung vor Ort gelegt. Um dies zu erreichen, wird ein indikatorenbasierter Ansatz angewendet, der sich auf die Bereiche Energie- und Treibhausgasemissionen, Wasser und Abfall konzentriert.

Mit der integrierten Management-Richtlinie „Qualität – Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – Umwelt – Energie“ nimmt das Unternehmen die Geschäftsführung und alle Führungskräfte in die Pflicht, umweltschonende und energieeffiziente Prozesse und Produktionsverfahren sowie die Vermeidung von Abfällen soweit wie möglich zu gewährleisten, natürliche Ressourcen wie Wasser, Boden und Rohstoffe sparsam und verantwortungsvoll zu nutzen und Emissionen in Luft, Wasser und Boden zu vermeiden bzw. zu vermindern und sich aktiv an der Reduzierung von Treibhausgasemissionen durch die Geschäftstätigkeit zu beteiligen.

Die Standorte von Linde MH haben sich verpflichtet, den konzernweiten KION HSE Standard (Health, Safety, Environment/Gesundheit, Sicherheit, Umwelt) umzusetzen. Darüber hinaus entwickeln einige Linde MH Standorte auch spezifische Strategien, um die lokalen Bedingungen zu berücksichtigen. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wurde für jede Landesgesellschaft ein HSE-Verantwortlicher ernannt.

Ein wesentliches Nachhaltigkeitsziel im Rahmen der Unternehmensstrategie ist, alle Standorte bis 2024 nach ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifizieren zu lassen. Regelmäßige Audits machen die Leistung transparent und schaffen die Voraussetzungen, um auch in Bezug auf die Nachhaltigkeitsleistung immer besser zu werden.



### Standorte nach ISO 14001 zertifiziert:

2022	2021	2020
84,8 %	80,5 %	75,2 %

## Energie

Seit 2020 beziehen alle Werke von Linde MH in Deutschland Strom aus erneuerbaren Quellen. In Bezug auf Linde MH lässt sich sagen, dass eine Umstellung auf Ökostrom nicht nur positive Auswirkungen auf die Umwelt hat, sondern auch erhebliche Kosteneinsparungen mit sich bringen kann. Ein Stromvertrag für die Standorte in Deutschland und Tschechien der KION Group ist ein Beispiel dafür, wie die Nutzung von erneuerbaren Energien sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich sinnvoll sein kann.

Die Produktionsstandorte mit dem höchsten Energieverbrauch von Linde MH sind mittlerweile nach ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert und werden regelmäßig im Rahmen des aktuellen Zertifizierungszyklus überprüft. Damit erübrigt sich auch das alle vier Jahre vorgeschriebene Energieaudit, da die Zertifizierung die Einführung eines Energiemanagementsystems – einschließlich einer regelmäßigen Überprüfung aller Kennzahlen und der Durchführung interner Audits – voraussetzt. Die Zertifizierung ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz nach bestimmten Regeln. So werden heute zum Beispiel im Lagertechnikwerk in Châtellerauld die Betriebszeiten dank der Gebäudetechnik in Abhängigkeit von der Außentemperatur oder der Sonneneinstrahlung gesteuert, was zu deutlichen Energieeinsparungen beiträgt. Das Team in Châtellerauld leitete schon 2013 den Zertifizierungsprozess ein, der 2015 abgeschlossen wurde. Damit ist das Werk bis heute Vorreiter innerhalb der KION Group.

Bei neuen Vertriebs- und Servicestandorten von Linde MH tragen entsprechende technische Standards für Bau- und Haustechnik dazu bei, Energie zu sparen. Dazu zählen – zum Beispiel bei Willenbrock Fördertechnik in Burgwedel – energieeffiziente Fassaden und alternative Heizsysteme (z. B. Luftwärmepumpen) sowie LED-Beleuchtung mit Tageslichtsteuerung, begrünte Dächer, insektenfreundliche Anlagen und Vorbereitungen zur Realisierung von Photovoltaikanlagen.

Im Unternehmen gibt es zahlreiche weitere Beispiele für Energieeinsparungen durch Prozessoptimierungen:

- Dank einer genauen Prozessanalyse konnten in der Pulverlackieranlage im größten Werk von Linde MH in Aschaffenburg erhebliche Energieeinsparungen erzielt werden. Dort sorgten insgesamt 20 Ventilatoren und vier Kühltürme für die Mastkühlung der Lackieranlage. Bei der Prozessanalyse zeigte sich, dass so viel Ressourcen gar nicht nötig waren und damit der Energieverbrauch zu hoch war. Durch die Optimierung der Kühlzonen konnten ein Kühlturm und vier Ventilatoren abgeschaltet werden. Dies führte zu einer Energieeinsparung von ca. 25 Prozent für diesen Prozess und zu einem reduzierten Stromverbrauch von ca. 210.000 kWh pro Jahr.
- LED-Beleuchtung statt Leuchtstoffröhren: Durch die Umstellung der Hallenbeleuchtung von Neonröhren auf LED-Beleuchtung in Aschaffenburg werden jährlich etwa 1.211 Tonnen CO<sub>2</sub>e eingespart.
- Eigene erneuerbare Energieerzeugung bei LMH Ibérica Spanien: Die Installation von 252 Solarmodulen (je 440 Wp) auf dem Dach in Verbindung mit zwei Wechselrichtern mit Fernsteuerung und Überwachung führte zu Einsparungen von 380.000 Euro und ca. 10,5 Tonnen CO<sub>2</sub>e jährlich.
- Die Umstellung des Stroms vom Strommix auf 100 Prozent erneuerbare Energieträger bei Jetschke Industrie in Deutschland ermöglichte jährliche Einsparungen von 1.100 Euro und 19 Tonnen CO<sub>2</sub>e.
- Reduzierung von Druckluft-Leckagen zur Senkung des Energieverbrauchs: Leckagen führen zu höherem Energieverbrauch und höheren Kosten, was aus wirtschaftlichen und ökologischen Gründen vermieden werden sollte. Ein einziges Leck von einem Millimeter kostet rund 500 Euro pro Jahr an verschwendeter Energie. Deshalb sucht das Team bei Linde MH Aschaffenburg akribisch nach Leckagen im Druckluftnetz und beseitigt sie, zum Beispiel durch den Austausch von Wartungseinheiten, Werkzeugen, Absperrventilen und Entlüftungen oder durch den Austausch von porösen Druckluftschläuchen. So konnten durch die Optimierung des Drucklufteinsatzes in Aschaffenburg jährlich bis zu ca. 51 Tonnen CO<sub>2</sub>e eingespart werden.

## Energieverbrauch (GJ):

	2022	2021	2020
<b>Gesamtverbrauch an Energie, direkt + indirekt</b>	<b>1.079.340</b>	<b>1.143.040</b>	<b>882.211</b>
<b>Direkt verbrauchte Energie</b>	<b>812.178</b>	<b>871.715</b>	<b>705.359</b>
Diesel, nicht erneuerbar	332.040	345.620	322.359
Benzin, nicht erneuerbar	27.011	23.307	23.433
Ethanol, nicht erneuerbar	20	620	20
Heizöl, nicht erneuerbar	6.371	2.459	2.609
Steinkohle, nicht erneuerbar	83	65	66
Kokskohle, nicht erneuerbar	141.279	158.171	123.324
Erdgas, nicht erneuerbar	280.223	316.201	214.341
Komprimiertes Erdgas, nicht erneuerbar	7.124	7.889	8.124
LNG, nicht erneuerbar	18	0	0
LPG, nicht erneuerbar	14.074	12.775	11.083
Holzsplit, erneuerbar	3.455	5.166	0
Solarelekt. selbst erzeugt, erneuerbar	477	0	0
<b>Indirekt verbrauchte Energie</b>	<b>267.162</b>	<b>271.325</b>	<b>176.853</b>
Gekaufte Elektrizität	258.485	262.359	168.686
Gekaufte Heizung	8.677	8.966	8.166

## Wasser

Linde MH und seine Produktionsstätten liegen in Regionen mit ausreichenden Wasservorräten und guter örtlicher Infrastruktur. Selbstverständlich stellt das Unternehmen sicher, dass alle Anlagen auf den Geländen den geltenden Sicherheits- und Umweltvorschriften entsprechen und regelmäßig auf ihre Funktionsfähigkeit hin überprüft werden.

In den Werken wurden Maßnahmen ergriffen, um den Wasserverbrauch zu reduzieren, wie zum Beispiel die Anweisung, Firmenfahrzeuge nur bei Bedarf zu waschen. Bei Gebäudeumbauten, Anlagenerneuerungen oder Neuanlagen werden bestehende Anlagen auf den neuesten Stand gebracht:

- Seit 2019 ist die Pulverlackieranlage im Werk Aschaffenburg auf dem neuesten Stand der Technik. Der Prozess ist voll automatisiert und dank der eingesetzten Technologien konnten Umweltverschmutzung, Wasseraufbereitung und Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) vollständig vermieden werden. Allein die Lösemittlemissionen sind um fast 25 Tonnen pro Jahr gesunken.
- Am Produktionsstandort Weilbach wurde eine spezielle Kehrmaschine in Betrieb genommen, die den Feinstaub in der Gießerei effektiv herausfiltert. Ausgestattet mit modernster Filtertechnik beseitigt die Maschine die Feinstaubemissionen fast vollständig – selbst Partikel, die kleiner als 1 µm sind, werden entfernt, sodass selbst Bakterien in den Filtern hängen bleiben. Außerdem benötigt die superleise Maschine nur 40 Prozent der alten Wassermenge und hat eine höhere Energieeffizienz.
- Am gleichen Standort kommen zur Verringerung des Wasserverbrauchs auch geschlossene Kühlkreisläufe bei der Sandaufbereitung und im Kupolofen zum Einsatz. Bei diesen Systemen liegt das Hauptaugenmerk der Kühlwasseraufbereitung auf der Verhinderung von Korrosion mithilfe von Enthärtung bzw. Entsalzung und Chemikaliendosierung. Das heißt, nur wenn der Salzgehalt einen bestimmten Wert erreicht, wird ausgesalztes Wasser abgestoßen.
- Willenbrock Fördertechnik setzt beim Wassersparen auf eine Zisterne zur Regenwassersammlung. Mit einem Volumen von 20.000 Litern kann diese bei einem starken Regen eine große Menge an Wasser auffangen, das dann für die Toilettenspülungen im Gebäude und die Bewässerung der Grünflächen im Außenbereich genutzt wird.
- Am Standort in Barcelona wurde eine Waschanlage mit Wasseraufbereitung installiert, um Wasser wiederzuverwenden und den Wasserverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren.

Die Geschäftstätigkeit von Linde MH beeinträchtigt die Wasserqualität nur in sehr geringem Umfang, sodass bis auf den Einsatz von Leichtflüssigkeitswasserabscheidern keine weitere Vorbehandlung der Abwässer vor der Entsorgung notwendig ist. Ungeachtet dessen lässt Linde MH seine Abwässer regelmäßig durch externe Analysen überwachen, die wiederum durch ein internes Berichtswesen (Mengen, Aufbereitungsmethoden) kontrolliert werden. Die Wasserentnahmen und Abwässer werden regelmäßig durch beispielsweise monatliche Probenahmen und Analysen überwacht.

Kennzahlen zu Wasserentnahme und Abwasser finden sich in der Tabelle.

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

	2022	2021	2020
Gesamtmenge der Wasserentnahme	140.942	153.409	105.818
Grundwasser	9.575	9.046	7.417
Städtische Wasserversorgung	131.367	143.863	97.901
Wasserentnahme aus anderen Quellen	–	500	500

## Klimaschutz

Die weltweiten Anstrengungen zur Begrenzung der Erderwärmung und die damit einhergehenden Herausforderungen verlangen auch von Linde MH und ihren Partnern aktive und zukunftsgerichtete Klimaschutzmaßnahmen. Über ihre eigenen direkten Aktivitäten hinaus arbeitet die KION Group bei verschiedenen Themen wie Energieverbrauch, Ressourceneffizienz, Senkung von THG-Emissionen und Anpassungsmaßnahmen eng mit ihren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

Basis des Klima- und Energiemanagements von KION ist das Übereinkommen der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Paris 2015 (Übereinkommen von Paris). 2017/2018 wurde über ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel der Anspruch formuliert, die durch den Konzern verursachten energiebezogenen Emissionen (Scope 1, 2 und 3) bis zum Jahr 2027 um 30 Prozent gegenüber 2017 zu reduzieren. 2021 wurde eine umfassende Überarbeitung der bestehenden Klimastrategie begonnen.

Als ein wesentliches Zwischenergebnis wurden neue strategische Zielsetzungen erarbeitet, die sich vollständig an den aktuellen Kriterien der Science Based Targets initiative (SBTi) orientieren. Neben einer Erweiterung des Geltungsbereichs der Klimaziele auf weitere Scope-3-Emissionen wird der Net-Zero-Standard für Unternehmen zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C gegenüber vorindustriellem Niveau in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen von Paris zugrunde gelegt. Der entsprechende abschließende Beschluss durch die Gremien der KION Group ist für 2023 vorgesehen.

Demnach plant das Unternehmen eine klare Reduzierung der THG-Emissionen in der Wertschöpfungskette bis 2030 (kurzfristig, near-term) und das Verfolgen eines Pfads hin zu Net Zero bis spätestens 2050 (langfristig, long-term, Scope 1, 2 und 3). Die Strategie berücksichtigt Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>), das den weit größten Anteil hat, aber auch andere Treibhausgase (THG) wie Methan, Stickstoffoxid, Fluorkohlenwasserstoffe, Schwefelhexafluorid und Stickstofftrifluorid, soweit möglich und relevant. Mit diesen Zielen stellt sich der Konzern darüber hinaus auf neue Regularien wie den Europäischen Green Deal und die EU-Taxonomie ein.

Für die effektive und effiziente Steuerung ihrer THG-Emissionen und ihres Energieeinsatzes hat die KION Group ein umfassendes Klimamanagementsystem eingerichtet, das die eigene Betriebstätigkeit sowie andere Teile der Wertschöpfungskette von der Produktion bis zur Nutzung und Wiederverwendung am Ende des aktuellen Produktlebens abdeckt. Die international anerkannten Regeln des Greenhouse Gas Protocol dienen dabei als Grundlage für die Ermittlung und Darstellung der Daten zu den THG-Emissionen.

Mit Blick auf Scope 1 und 2 werden die THG-Emissionen und der Energieverbrauch im Unternehmen durch die Verbesserung von Prozessen und die Nutzung energieeffizienterer Technologien weiter reduziert. Kontinuierliche Maßnahmen, die über die lokalen Energie- bzw. Umweltmanagementsysteme auf den Weg gebracht werden (zum Beispiel Umstellung auf energieeffiziente Motoren und Abwärmenutzung in der Produktion, Optimierung von Heizungsanlagen und Gebäudeinfrastruktur, LED-Technik und Transportoptimierung in Vertrieb und Service), werden mit zentralen Initiativen kombiniert, wie beispielsweise der Umstellung der eigenen Fahrzeugflotte auf treibhausgasarme Antriebstechnologien oder der Förderung des verstärkten Bezugs von Energie aus erneuerbaren Quellen und weiteren Optionen zur Eigenerzeugung auf Basis erneuerbarer Energien.

In Scope 3 werden relevante Kategorien auf Grundlage einer Wesentlichkeitsanalyse der THG-Emissionen berücksichtigt. Dabei wird die mit Abstand größte Kategorie – die Emissionen von Produkten in der Nutzenphase – priorisiert. Neben der Produktgestaltung werden Kunden sensibilisiert, Lösungen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten auszuwählen und diese zunehmend energieeffizient und auf Basis erneuerbarer Energiequellen zu nutzen. Ebenso werden die Emissionen von eingekauften Gütern und Dienstleistungen, das heißt material- und lieferantenspezifische THG-Emissionen, als zweitgrößte Emissionskategorie neben Scope 1 und 2 besonders berücksichtigt. Für die beiden wichtigen Kategorien von Scope 3 erfolgt eine schrittweise Integration von Erkenntnissen aus Lebenszyklusanalysen, von Material-, Lieferanten- und Kundendaten sowie Maßnahmen zur Einbindung der Partner in der Wertschöpfungskette (mehr dazu im [KION Nachhaltigkeitsbericht 2022](#)).

### Treibhausgasemissionen (kg CO<sub>2</sub>e):

	2022	2021	2020
Scope 1, marktbasierend	57.728.410	61.558.646	56.144.275
Scope 2, marktbasierend	5.557.200	5.443.837	4.260.048
Scope 3.3 <sup>1</sup> , standortbasiert	15.626.026	16.173.164	13.579.963
Gesamtemissionen	78.911.636	83.175.647	73.984.287

<sup>1</sup> Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene Treibhausgas-Emissionen.

### CO<sub>2</sub>-Kompensation über Zertifikate

Neben eigenen Emissionsreduzierungen ist der Ausgleich von unvermeidlichen Emissionen über Klimaschutzzertifikate eine Hilfe, um dem Klimawandel wirkungsvoll entgegenwirken zu können. So liefert die Linde Material Handling (Schweiz) AG seit Juli 2022 Geräte CO<sub>2</sub>-neutral an Kunden im Inland aus und ist damit eines der ersten Intralogistikunternehmen, das mit klimafreundlichen Transporten unterwegs ist. Beim Kauf von Emissionszertifikaten und der Unterstützung ausgewählter Klimaschutzprojekte arbeitet das Unternehmen mit Swiss Climate zusammen.

Die Linde Material Handling (Schweiz) AG konnte in diesem Zusammenhang nachgewiesen 32,4 Tonnen CO<sub>2</sub> über ein Klimaschutzprojekt kompensieren. Bei dem unterstützten Projekt wird erneuerbare Energie aus Sägemehl gewonnen, das durch die Produktion von Rohmaterial für die Papierherstellung entsteht. Es wird als Biomasse für die Erzeugung von Wasserdampf wiederverwendet, der wiederum die Energiequelle für die Produktion von Rohmaterial ist. Mit diesem regenerativen System können folglich fossile Energiequellen als Wärmequelle abgelöst werden. Das Biomasseprojekt ist eines der einzigen Klimaschutzprojekte in Europa, das mit dem „Gold-Standard“ ausgezeichnet wurde.

Alle deutschen Gesellschaften des Konzerns bieten ihren Beschäftigten zudem die Möglichkeit, Brutto-Entgelt zum Zweck des Fahrrad-Leasings umzuwandeln. Dieses Dienstrad können sie dann auch privat nutzen. Damit kommt Linde MH dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach und fördert zugleich eine nachhaltige Mobilität. Außerdem wurde im Jahr 2022 bei Linde MH Nordic Markets (Dänemark, Schweden, Norwegen) eine neue Dienstwagenregelung eingeführt, nach der nur noch Hybrid- und reine Elektroautos zugelassen sind.

## Weitere überwachte Emissionen

Die Gebäude von Linde MH befinden sich in der Regel in Industriegebieten, in denen keine Anwohner leben. Laufende Kontrollen und Messungen haben ergeben, dass Lärmschutzwände nicht notwendig sind. Demgegenüber verfügt das Unternehmen über interne Lärmschutzmaßnahmen, z. B. Einhausung der jeweiligen Arbeitsplätze, Rollläden in Werkstätten oder persönliche Schutzausrüstung.

In mehreren Betrieben verfügt Linde MH über Anlagen zur Filterung von Abluft (z. B. Abgase, Lacke, Schweißrauch) sowie über Entstaubungsanlagen in Lkw. Insbesondere in den Gießereien sind hochwirksame Filtersysteme installiert, um den Eintrag von Feinstaub in die Atmosphäre und in die Umgebung zu minimieren. Dort, wo durch die Lackier- und Heizanlagen Emissionen entstehen, setzt Linde MH hocheffektive Verbrennungsprozesse ein, die die in die Atmosphäre abgegebenen Gase minimieren und die Wärme in die Gebäude zurückpumpen.

### Weitere überwachte Emissionen in die Luft (kg):

	2022	2021	2020
<b>Gesamtmenge sonstiger signifikanter Luftemissionen</b>	<b>119.406</b>	<b>133.19</b>	<b>97.588</b>
Kohlenmonoxid (Luftemissionen, CO)	11.034	10.300	5.352
NOx	18.097	27.641	19.227
SOx	34.068	29.861	22.831
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	36.836	41.699	38.448
Feinstaub (PM)	3.389	2.504	1.528
Sonstige Emissionen in die Luft	15.982	21.192	10.202

## Ressourceneffizienz

Um Ressourcen zu sparen, gibt es bei Linde MH in fast allen Sales-und-Service-Einheiten Möglichkeiten der Stapleraufbereitung sowie Rücknahmesysteme für Batterien und Partnerschaften für die Recycling-Rücknahme von Reifen. Der Prozess der Aufarbeitung verlängert die Lebensdauer der Stapler und verbessert die Materialeffizienz und die Umweltbilanz (z. B. Kohlenstoffbilanz, Energieaufwand, VOC-Emissionen). Der Gesamtbedarf an Energie und Rohstoffen, aber auch die Abfallmenge werden damit erheblich reduziert.

Eine weitere Möglichkeit, Ressourcen effizienter zu nutzen, ist die gemischte Produktionslinie in Aschaffenburg, in der mehrere verschiedene Fahrzeugmodelle auf demselben Fließband montiert werden. Neben den ökonomischen Vorteilen ist diese Produktionsweise auch aus ökologischer Sicht ein großer Gewinn: Die verringerte Produktionsfläche senkt den Bedarf an Rohstoffen und Energie für Bau, Betrieb und Instandhaltung der Infrastruktur. Die auf der gemischten Modellreihe gebauten Stapler haben auch den Automatisierungsgrad der Produktion erhöht, zum Beispiel durch Roboterschweißen. Dies hat nicht nur ökologische Vorteile, wie z. B. die Verringerung von Stromspitzen, sondern auch gesundheitliche Vorteile, da die Mitarbeitenden in vielen Bereichen nicht mehr direkt den Gefahren des Schweißprozesses, wie Hitze und Rauch, ausgesetzt sind.

Auch am Standort Weilbach ist der möglichst sparsame Einsatz von Ressourcen Standard: Seit 1975 werden hier Teile gegossen, die für alle Gabelstapler unverzichtbar sind. Das Team in der Gießerei stellt Gegengewichte her, die zu 100 Prozent aus geschmolzenem Schrott aus ganz Europa bestehen und dann in Aschaffenburg montiert werden. Je nach Produktlinie kann ein Gegengewicht zwischen 700 und 3.300 Kilogramm wiegen.

Das Ersetzen von kritischen oder gefährlichen Stoffen durch weniger kritische ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil des bewussten Umgangs mit Ressourcen. Dies gilt sowohl für Rohstoffe als auch für Betriebsstoffe, die für die Produktion benötigt werden und nicht Teil des Endprodukts sind. So wurde beispielsweise in den letzten Jahren das gefährliche Methylenchlorid, das üblicherweise zur Reinigung von Farbspritzpistolen verwendet wurde, durch einen weniger gefährlichen Stoff ersetzt. Auch für die Spülung von Lackieranlagen wurde ein weniger gefährliches Produkt gefunden.

Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen erfordert auch eine sorgfältige Entsorgung von Abfällen. Bei Linde Pohony in der Tschechischen Republik sind zum Beispiel Abfallpressen im Einsatz, die für Kunststoff- und Papierabfälle geeignet sind. Sie reduzieren den Kraftstoffverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen, da weniger Abfälle entsorgt werden müssen. Zudem sind sie abgedeckt, um die Verschmutzung des Regenwassers zu verhindern.

In Frankreich wiederum entsorgt Fenwick-Linde seit Februar 2023 keine Industrieabfälle mehr auf Deponien und arbeitet mit dem Müllheizkraftwerk in Limoges zusammen, um 100 Prozent seiner Abfälle zu recyceln. Die Industrieabfälle werden in einer Feuerungsanlage verwertet. Die dabei entstehende Wärme wird über eine Turbine in Strom umgewandelt und in das Netz eingespeist.

Im Headquarter in Aschaffenburg beispielsweise wird der Abfall auch in einem individuellen Bereich reduziert: RECUP bzw. REBOWL ist Deutschlands größtes Mehrwegsystem für Getränke und Speisen zum Mitnehmen und mittlerweile gibt es mehr als 13.900 Mitnahme- und Rückgabestellen. Jetzt wird es auch bei Linde eingeführt. Das spart 30 kg Abfall pro Tag und 30.000 Euro pro Jahr.



## Abfall (t):

	2022	2021	2020
<b>Gefährlicher Abfall zur Beseitigung</b>	<b>1.996</b>	<b>1.672</b>	<b>1.554</b>
Verbrannt	961	734	650
Deponiert	543	482	406
Andere Beseitigungsmethoden	492	456	488
<b>Ungefährlicher Abfall zur Beseitigung</b>	<b>2.018</b>	<b>2.963</b>	<b>3.125</b>
Verbrannt	360	419	662
Deponiert	1.048	1.886	2.065
Andere Beseitigungsmethoden	611	658	397
	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Gefährlicher Abfall zur Verwertung</b>	<b>5.365</b>	<b>5.729</b>	<b>5.541</b>
Recycelt	4.519	5.023	4.875
Vorbereitet zur Wiederverwendung	521	432	430
Andere Verwertungsmethoden	325	274	235
<b>Ungefährlicher Abfall zur Verwertung</b>	<b>54.285<sup>1</sup></b>	<b>23.773</b>	<b>18.952</b>
Recycelt	50.123	19.192	15.100
Vorbereitet zur Wiederverwendung	3.810	4.383	3.407
Andere Verwertungsmethoden	353	198	445

	2022	2021	2020
Gefährlicher Abfall	7.361	7.401	7.085
Ungefährlicher Abfall	56.303	26.736	22.076
Gesamtabfall zur Beseitigung	4.014	4.635	4.669
Gesamtabfall zur Verwertung	59.649 <sup>1</sup>	29.502	24.492

<sup>1</sup> Der Anstieg der verwerteten Abfälle ist auf den Rückbau von Gebäuden an einem deutschen Standort zurückzuführen.

## Gemeinsame Bemühungen

Im Rahmen der obligatorischen jährlichen HSE-Schulung (Health, Safety and Environment/Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz) werden auch Themen im Zusammenhang mit dem Umwelt-, Klima- und Energiemanagement des Unternehmens behandelt, wie z. B. Energie- und Wasserverbrauch, Abfalltrennung, Klimarisiken.

### In Umweltthemen geschulte Mitarbeitende:

2022	2021	2020
92,9 %	89,1 %	84,6 %

Den Erfolg der Sensibilisierung der Beschäftigten für Umweltfragen belegen zahlreiche unterschiedliche Umweltschutzaktionen im Unternehmen:

- In der Schweiz kommt jedes Jahr um Ostern herum der „Recycling-Bunny“ mit Ideen, Tipps oder Anregungen rund um das Thema Nachhaltigkeit und Gesundheit zu den Mitarbeitenden. Wie oft heißt es: „Was kann ich schon allein gegen die Auswirkungen auf das Klima tun?“ Die Antwort ist: „Gemeinsam sind wir stark! Jeder von uns kann schon einen Beitrag leisten, indem wir konsequent unsere Abfälle richtig recyceln.“ Und wo mehr wiederverwertet wird, muss weniger neu produziert werden. Das verhindert einerseits Unmengen an Emissionen und spart andererseits eine Vielzahl an natürlichen Ressourcen. Der Recycling-Bunny freut sich über weitere Ideen von Mitarbeitenden.
- Im März 2023 waren Mitarbeitende von Linde MH Deutschland aufgerufen, ihre alten Handys, Tablets und deren Zubehör im Zuge des „World Recycling Day“ zu spenden. Immerhin können rund 80 Prozent der Bestandteile eines Handys wiederverwertet werden und ersetzen Material, das sonst aus der Natur abgebaut werden müsste. Linde MH unterstützt damit die Initiative „Handys für Hummel, Biene & Co“ des Naturschutzbundes Deutschland (NABU). Der NABU setzt sich seit 2006 dafür ein, Handys fachgerecht zu recyceln und die Materialien von Elektrogeräten in den Materialkreislauf zurückzuführen. Insgesamt wurden an den deutschen Standorten über 500 Geräte (Handys, Tablets, Kopfhörer und Netzteile) in die Boxen des NABU geworfen. Bei der Sammelaktion ging es speziell um Privathandys, aber auch mit Blick auf Diensthandys und -geräte ist Linde MH aktiv. Seit mehreren Jahren schon sammelt der Onsite-Support veraltete oder defekte Diensthandys an den deutschen Standorten. Diese werden in Kisten gesammelt und, wenn diese voll sind, an einen Dienstleister geschickt, der die Geräte recycelt oder „refurbished“.

- Das Ersetzen von kritischen oder gefährlichen Stoffen durch weniger kritische ist ein wichtiger Bestandteil des bewussten Umgangs mit Ressourcen. Dies gilt sowohl für Rohstoffe als auch für Betriebsstoffe, die für die Produktion benötigt werden und nicht Teil des Endprodukts sind. So wurde beispielsweise in den letzten Jahren das gefährliche Methylenchlorid, das üblicherweise zur Reinigung von Farbspritzpistolen verwendet wurde, durch einen weniger gefährlichen Stoff ersetzt. Sogar für die Spülung von Lackieranlagen wurde ein weniger gefährliches Produkt gefunden.
- Speziell zum Schutz von Bienen und Insekten wurde bei Willenbrock Fördertechnik GmbH ein sogenanntes „Grünes Dach“ eingerichtet: Das Dach eines Bürogebäudes auf dessen Gelände mit einer Fläche von 1087 m<sup>2</sup> wurde mit Gras, Sträuchern und Blüten bepflanzt, um Bienen und anderen Bestäubern eine Nahrungsquelle zu bieten. Solche „Grünen Dächer“ fördern nicht nur die Artenvielfalt in Industriegebieten, sondern verbessern auch die Luftqualität, senken die Umgebungstemperatur und dienen als Puffer für Regenwasser. In Zukunft soll ein wirtschaftlich sinnvoller Teil des Hallendaches (Gesamtfläche von 9.304 m<sup>2</sup>), mit PV-Anlagen bedeckt werden, um erneuerbare Energie zu produzieren und die Abhängigkeit des Unternehmens von fossilen Brennstoffen zu reduzieren.
- In den Niederlassungen von Fenwick-Linde in Frankreich wurden in den Gebäuden Informationen zur möglichen Senkung des Energieverbrauchs ausgehängt, was zu Einsparungen von rund 5.100 Euro und einer Reduzierung von zehn Tonnen CO<sub>2</sub>e im Jahr 2022 führte.

## Linde MH Ideenmanagement

Das Linde MH Ideenmanagement ist bereits seit Jahren eine feste Institution und unterstützt durch die Vorschläge aller Mitarbeitenden die stetige Weiterentwicklung des Unternehmens. Ziel ist, Qualität, Produktivität und Arbeitszufriedenheit im Unternehmen auf Basis der Kenntnisse und Erfahrungen aller Mitarbeitenden zu verbessern. Noch ungenutzte Verbesserungspotenziale sollen aktiviert und in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung des gesamten Produkt- und Dienstleistungsportfolios und der Produktions- und Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes zum Nutzen des Unternehmens und seiner Belegschaft eingebracht werden. Verbesserungsideen werden durch einen Gutachter des die Idee betreffenden Fachbereichs mittels festgelegter Bewertungskriterien beurteilt und anhand der sich daraus ergebenden summarischen Punktbewertung honoriert.

2022 organisierte das Ideenmanagement erstmals eine Ökologische Nachhaltigkeitskampagne. Die Mitarbeitenden waren aufgerufen, im Zeitraum von drei Wochen ihre Ideen einzureichen, wie Linde MH nachhaltiger werden kann. Fragestellungen waren beispielsweise: „Wie können wir unseren Energieverbrauch reduzieren, Rohstoffe und Bauteile einsparen oder sie in einer Kreislaufwirtschaft besser wiederverwenden?“ oder „Wie können wir unsere Lieferketten und Transportwege ökologisch optimieren und Abfälle reduzieren oder besser recyceln?“ Eine Jury bewertete die zehn besten Vorschläge und prämierte die drei Ideen mit dem höchsten ökologischen Effekt. Sechs Ideen, die direkt von Mitarbeitenden stammten, wurden bei Linde MH im Anschluss umgesetzt.

Ein Beispiel ist die Nutzung von Mehrwegverpackungen auf kurzen Transportwegen: Bisher wurden Produkte aus dem Lager nach Aschaffenburg in einheitlich großen Kartons mit Füllmaterial geliefert. Diese wurden jetzt durch verschiedene große Mehrwegkisten ersetzt. Ebenso positiv hat sich die Idee eines Mitarbeiters ausgewirkt, in der Qualitätssicherung von Einweg-Aerosoldosen auf mehrfach befüllbare und damit wiederverwendbare Dosen umzustellen. Im Werk in Aschaffenburg wurden jährlich etwa 3.000 bis 4.000 dieser Dosen verbraucht. Die Abfallmenge wurde reduziert und die Freisetzung von Treibgasen wie CO<sub>2</sub> und Propan minimiert, ohne dass es zu negativen Auswirkungen auf die Qualität kam. Die Medien werden nun in großen Kanistern geliefert, wobei die Aerosoldosen mehrfach nachgefüllt und wiederverwendet werden können. Darüber hinaus werden die wiederverwendbaren Aerosoldosen jetzt mit durch Ökostrom erzeugter Druckluft betrieben. Diese saubere Energiequelle verbessert die Nachhaltigkeit der Prozesse insgesamt und verringert die Abhängigkeit von konventionellen fossilen Brennstoffen. Nach einer erfolgreichen Erprobungsphase im Werk in Aschaffenburg ist Linde MH bestrebt, diesen umweltfreundlichen Ansatz auf andere Werke innerhalb der Organisation auszuweiten.

Diese Umstellungen haben nicht nur den ökologischen Fußabdruck verringert, sondern zeigen auch das Engagement des Unternehmens für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und die Veränderung von Managemententscheidungen im Bereich der Nachhaltigkeit. Die positiven Auswirkungen dieser Initiativen sind eine Motivation, ähnliche nachhaltige Praktiken in allen Werken einzuführen und so einen bedeutenden Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft für das Unternehmen zu leisten.

## **Wasserstoff**

Wasserstoff bildet voraussichtlich einen festen Baustein im Energiemix der Zukunft. Linde MH sieht darin eine vielversprechende Alternative für den Einsatz in großen, rund um die Uhr arbeitenden Flotten – vor allem, weil sich die Fahrzeuge binnen weniger Minuten betanken lassen. Seit Frühling 2023 wird auf dem Werksgelände mit einer eigenen Infrastruktur grüner Wasserstoff produziert, mit dem 21 Brennstoffzellenstapler der Werksflotte mit Energie versorgt werden. Herzstück der Anlage ist ein Elektrolyseur, in dem Wasser (H<sub>2</sub>O) mithilfe von Strom in die Bestandteile Sauerstoff (O<sub>2</sub>) und eben Wasserstoff (H<sub>2</sub>) zerlegt wird. Damit das Ganze auch klimatechnisch Sinn ergibt, kommt hierfür ausschließlich Grünstrom aus Wind, Wasser, Sonne und weiteren erneuerbaren Energieträgern zum Einsatz. Diesen grünen Wasserstoff wird Linde MH in naher Zukunft entsprechend zertifizieren lassen.

## **Flotten- und Transportmanagement**

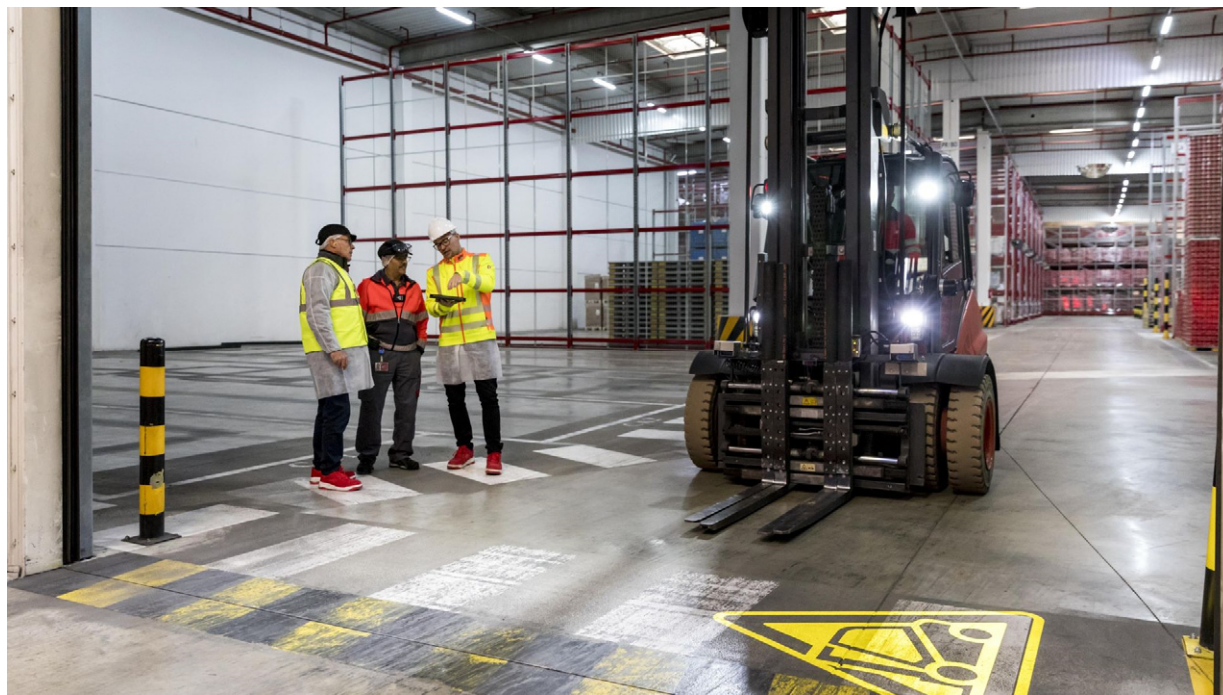
Im Hinblick auf den Wechsel zu umweltschonenderen Antrieben verfolgt das Flotten- und Transportmanagement die Strategie, eigene Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor durch Elektrofahrzeuge zu ersetzen. So wurden bei Jetschke in Deutschland im zweiten Quartal 2022 zwei Dieseltransporter gegen zwei E-Transporter und im dritten Quartal zwei Dieselfahrzeuge gegen zwei reine E-Fahrzeuge sowie acht Dieselfahrzeuge gegen acht Plug-in-Benzin-Hybridfahrzeuge getauscht.

Des Weiteren wurde in allen Niederlassungen von Fenwick-Linde in Frankreich das Gebietsmanagement der Servicetechniker neu aufgestellt, um den Fuhrpark und die Fahrten zu optimieren. Ebenfalls in Frankreich wurde bei Loire Océan Manutation die Routenplanung optimiert, indem die Sektoren der Kundendiensttechniker durch die Bildung von Zweiergruppen nach Kunden und nach geografischen Gebieten besser verteilt wurden. Durch den Einsatz der neuen Software Area Reform konnte zudem 2022 der Kraftstoffverbrauch bei Linde Magyarországi Anyagmozgatási (Ungarn) gesenkt werden, indem die Fahrstrecken und damit die Emissionen der Servicewagen optimiert wurden.

Im Jahr 2022 wurden zudem neue E-Ladestationen – acht in Bremen und sechs in Großburgwedel – eingerichtet, um die E-Mobilität der Beschäftigten zu fördern. Die Dienstwagenflotte von Willenbrock besteht derzeit aus 26 Hybridfahrzeugen und zwei Elektrofahrzeugen, Tendenz steigend.

# Produkte und Lösungen

# PRODUKTE UND LÖSUNGEN



Leistung, Effizienz, Zuverlässigkeit, Benutzerfreundlichkeit und Vielseitigkeit: Dafür stehen die Lösungen und Dienstleistungen von Linde MH, darauf vertrauen die Kunden und dafür begeistern sie sich. Auch Nachhaltigkeit und der schonende Umgang mit Ressourcen gehören seit langem zum Markenversprechen. Denn echte Effizienz muss die gesamten Betriebskosten berücksichtigen – und die sparsamste Ressource ist immer noch die, die nie verbraucht wird. Aus diesem Grund unterstützt Linde MH seine Kunden mit ganzheitlichen Lösungen dabei, Energie zu sparen, Emissionen zu reduzieren und ihren ökologischen Fußabdruck zu optimieren.

## Produktentwicklung

Der Entwicklungsansatz der KION Group ist auf Effizienz ausgelegt – mit einheitlichen Standards und einer globalen Koordination der technischen Aktivitäten zur Verkürzung der Entwicklungsprozesse bei mehr Produktvarianten. Entwicklungsprojekte, die vom Produktmanagement der Operating Units je nach Kundenbedarf initiiert werden, werden von der konzernweiten R&D<sup>1</sup>-Organisation koordiniert und gebündelt.

Im Jahr 2020 wurde der innovative Produktentstehungsprozess iPEP (innovative Product Evolution Process) im Rahmen des Projekts KPDO (KION Product Development Optimization) neu aufgesetzt., um Nachhaltigkeitsaspekte mit entsprechenden Zielen und Designvorgaben noch stärker in der Produktentwicklung zu berücksichtigen.

Im iPEP wird die Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen bei Linde MH zudem über eine Life-Cycle-Management-Software gesteuert, die die Anforderungen und die Zielerreichung organisiert und dokumentiert.

Nachdem 2021 der Fokus des iPEP auf der weiteren Detaillierung der Produktstrategie lag, wurde 2022 damit begonnen, weitere Verbesserungen im Produktentstehungsprozess vorzubereiten, um die Nachhaltigkeit in den Produkten in noch größerem Umfang zu stärken. Diese sollen 2023 abgeschlossen werden und schließen auch die Überarbeitung der Richtlinien ein, nach denen die Produkte auf Nachhaltigkeitskriterien geprüft werden.

Bei Linde MH gilt es, Produkte und Lösungen möglichst umweltschonend und energiesparend zu gestalten, um den Kunden ressourcen- und damit auch kosteneffiziente Lösungen anbieten zu können. Dies bezieht auch die Auswahl möglichst umweltschonender Materialien mit ein und ermöglicht eine einfache Wiederverwendung, Reparatur und Wiederaufarbeitung.

Dabei kommen konsequent agile Methoden zum Einsatz. Arbeitsergebnisse stehen damit schneller zur Verfügung und Ziele können früher erreicht werden. Ein hoher Grad an Modularität trägt dazu bei, den Materialeinsatz zu optimieren und erzielt positive Effekte in Logistik, Produktion und Service. Ein wichtiges Element dabei sind intelligente Plattformkonzepte. Für die neue Generation der Gegengewichtsstapler von Linde MH werden zum Beispiel weniger Teile als für den Vorgänger benötigt. Das senkt die Logistikkosten, steigert die Effizienz und reduziert mittelfristig den Ersatzteilbedarf in den mehr als 8.500 Servicewagen, die in ganz Europa im Einsatz sind.

Wichtig ist auch, dass die Fahrzeuge eine maximale Fahrleistung bei minimalem Verbrauch bieten. Sämtliche Elektrostapler, die in Zukunft entwickelt werden, werden daher sowohl Li-Ionen- als auch brennstoffzellenfähig sein. Und mit den X-Modellen wurden Elektrostapler entwickelt, die einen verbrennungsmotorischen Stapler in fast jeder Anwendung ersetzen können. Sie bieten zudem eine deutliche Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und benötigen weniger Teile als frühere Stapler. 87,5 % der von Linde MH verkauften Produkte waren Ende 2022 bereits mit einem Elektroantrieb ausgestattet.

## **Finalist im Deutschen Nachhaltigkeitspreis Design 2023**

Im November 2022 wurden die Elektrostapler X20-X35 von Linde MH von der Jury des Deutschen Nachhaltigkeitspreises Design 2023 für die Finalrunde nominiert: Die Stapler sind so leistungsstark und robust wie herkömmliche verbrennungsmotorische Modelle, verursachen keine klimaschädliche CO<sub>2</sub>-Emissionen, wenn sie mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben werden. Darüber hinaus werden sie ressourcenschonend hergestellt, vermeiden den Einsatz von Verbundwerkstoffen und erleichtern die Demontage und das Recycling. Die Lithium-Ionen-Batteriesysteme können nach ihrem Einsatz im Fahrzeug als statische Stromspeicher weiterverwendet und anschließend recycelt werden. Noch nachhaltiger werden die Fahrzeuge dadurch, dass sie insgesamt auf eine hohe Lebensdauer ausgelegt sind und sich dank austauschbarer Komponenten leicht reparieren lassen.

## **Energiemanagement**

Um die Produkteffizienz weiter zu verbessern, entwickelt Linde MH beispielsweise Lösungen zur vernetzten Steuerung von Ladegeräten, um teure Lastspitzen zu vermeiden und die Lastaufnahme der einzelnen Ladegeräte effizient zu steuern. Zusätzlich bietet eine datenbasierte Analysesoftware den Kunden die Möglichkeit, sämtliche Energiebräuche im Unternehmen transparent zu machen, Einsparpotenziale zu identifizieren und anhand von Verbrauchsprognosen Energie kostengünstiger einzukaufen. Dafür können beispielsweise die Ladezeiten der Staplerflotte an die Stromverfügbarkeit aus werkseigenen Photovoltaikanlagen angepasst werden.

Mit datengestützten Beratungstools unterstützt Linde MH Kunden dabei, das ideale Antriebs- und Energiesystem für ihre Flotte zu finden und dadurch ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. So nutzen Vertriebskolleginnen und -kollegen den Linde Energy Manager, um gemeinsam mit dem Kunden alle für die Auswahl eines Energiesystems relevanten Kriterien zu erfassen. Die Software liefert auf dieser Grundlage eine prozentuale Bewertung, welche Energielösung – Diesel, Gas oder Bio-Treibstoff, Blei-Säure-Batterie, Lithium-Ionen-Antrieb oder Wasserstoff-Brennstoffzelle – ihren Einsatzbedingungen und Zielvorgaben mit Blick auf Kosten und Nachhaltigkeit am besten entspricht. In die Entwicklung der Software und den Aufbau der notwendigen Datenbasis sind Know-how und Testdaten aus verschiedenen Abteilungen eingeflossen.

## Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien

Im Jahr 2022 erhielt die KION Group die Freigabe für den Treibstoff Hydrotreated Vegetable Oil (HVO) für verbrennungsmotorische Stapler von Linde MH. HVO-Diesel wird je nach Hersteller zu einem hohen Anteil aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt. Kunden, die Dieselstapler einsetzen, können somit diesen umweltfreundlicheren alternativen Diesel-Kraftstoff tanken und so gegenüber herkömmlichem Diesel bis zu 90 Prozent Treibhausgasemissionen einsparen.

Für den Großteil des Fuhrparks von Linde MH stehen energieeffiziente Lithium-Ionen-Batterien zur Verfügung. Sie bieten gegenüber herkömmlichen Blei-Säure-Batterien entscheidende Vorteile wie schnellere Ladezeiten und einen höheren Wirkungsgrad sowie eine drei- bis viermal längere Lebensdauer und einen deutlich höheren Energiegehalt. Darüber hinaus liegt die Energieeffizienz von Lithium-Ionen-Batterien bei über 90 Prozent. Im Vergleich zu einer herkömmlichen Batterie-Ladegerät-Kombination können Anwender somit rund 30 Prozent ihres Energieverbrauchs einsparen und zugleich die Treibhausgasemissionen deutlich reduzieren.

### Wasserstoff

Auf Kundenwunsch bietet Linde MH die werkseitige Integration von Brennstoffzellen in seine Flurförderzeuge sowie die Option „Fuel Cell Ready“ an. Ziel ist es, den Kunden mit den Staplern mit Brennstoffzellentechnologie eine umweltfreundliche Energiealternative zu bieten. Wenn zudem aus erneuerbaren Energien gewonnener Wasserstoff zum Einsatz kommt, arbeitet die Flotte praktisch emissionsfrei und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Einsparung von Treibhausgasemissionen. In diesem Sinne hat Linde MH am Produktionsstandort eines deutschen Automobilkonzerns bereits eine der größten Brennstoffzellen-Flotten im Einsatz.

Kunden, die eine wasserstoffbetriebene Gabelstaplerflotte erwerben möchten, stehen vor einer wichtigen Entscheidung, da in vielen Fällen zunächst die gesamte Infrastruktur dafür aufgebaut werden muss. Dies erfordert Technikspezialisten, die dem Kunden beratend zur Seite stehen, Machbarkeitsstudien durchführen und das Projektmanagement bis zur Implementierung übernehmen. Linde MH kooperiert mit entsprechenden Partnern, um seinen Kunden die beste Brennstoffzellenlösung bereitstellen zu können. Darüber hinaus entwickelt das Unternehmen derzeit im Rahmen eines konzernübergreifenden Projekts in Aschaffenburg unter der Bezeichnung KION HyPower Brennstoffzellensysteme mit 24 Volt und 48 Volt.

Des Weiteren hat Linde MH 2022 eine Wasserstoff-Infrastruktur bestehend aus Elektrolyseur, Kompressor, Tank und Betankungssystem am Standort in Aschaffenburg eingerichtet, die seit Mai 2023 für den Betrieb von 21 Brennstoffzellen-Gabelstaplern in der Werksflotte eingesetzt wird.



## Refurbishment und Recycling

Linde MH produziert nicht nur eigene Lithium-Ionen-Batterien, sondern legt auch ein besonderes Augenmerk auf die Aspekte Refurbishment und Recycling. Denn was mit den Batterien nach Erreichen der garantierten Ladezyklen geschieht, ist eine entscheidende Zukunftsfrage.

Hier kommt die Rücknahmegarantie von Linde MH zum Tragen: Der jeweils nächste Netzwerkpartner des Unternehmens im jeweiligen Land nimmt die Batterien zurück. Damit erfüllt Linde MH seine gesetzliche Verpflichtung der Rücknahme. Lithium-Ionen-Batterien von Linde MH durchlaufen einen Lebenszyklusprozess mit dem Ziel, die außergewöhnliche Lebensdauer dieser Technologie voll auszunutzen:

Schritt 1 = Refurbishment: Dank der hohen Lebensdauer von Lithium-Ionen-Batterien können Batterien, die einen bestimmten SoH (State of Health bzw. Alterungszustand) erreicht haben, gereinigt, aufgearbeitet und wieder in ein neues oder gebrauchtes Fahrzeug eingesetzt werden. Je nach Nutzung der Batterie kann dieser Zyklus in der Regel mehrmals wiederholt werden.

Schritt 2 = Remanufacturing: Wenn die gebrauchte Batterie die Anforderungen für die Wiederverwendung in einem Gabelstapler nicht mehr erfüllt, aber immer noch funktional ist, werden Teile für andere Anwendungen wiederverwendet (z. B. Zellmodule in stationären Anwendungen/aufgearbeitete Stahlträger für neue Batterien).

Schritt 3 = Recycling: Wenn eine Batterie ihr Lebensende erreicht hat, wird sie in ihre Bestandteile zerlegt und werkstoffgerecht recycelt. Zelle und Module werden in einem zweistufigen Verfahren recycelt und darin enthaltene Ressourcen können zurückgewonnen werden.

Beim Recycling von Blei-Säure-Batterien setzt Linde MH auf einen bewährten Kreislauf, bei dem die Hersteller das Recycling übernehmen.

Seit einigen Jahren schon bietet Linde MH attraktive Angebote zu Miet- und Gebrauchtgeräten an, die auf Kundenseite Kosten senken und zugleich wertvolle Primärressourcen einsparen. Im Berichtsjahr hat Linde MH in der Region EMEA rund 15.000 Gebrauchtfahrzeugen ein neues Leben ermöglicht. So trägt Linde MH bereits heute zur Entwicklung zu einer Kreislaufwirtschaft bei.

Mit dem neuen Konzept der „Approved Trucks“ ersetzt Linde MH im Hinblick auf die Aufbereitung die bisherigen Stufen „Plus“, „Super“ und „Ultra“ durch einen einheitlichen, hohen Standard. Das bedeutet, dass nur Flurförderzeuge, die einen klar definierten Prozess nach strengsten Richtlinien durchlaufen haben, wieder an die Kundenunternehmen übergeben werden. Dabei legt Linde MH großen Wert auf eine einwandfreie Historie der Gebrauchtgeräte, die entweder aus der unternehmenseigenen Mietflotte stammen oder sich aus Leasingrückläufern rekrutieren.

Die Entsorgung von alten Staplern ist in der Richtlinie 2000/53/EG des Europäischen Parlaments und des Rates geregelt. Linde MH stellt daher detaillierte Informationen über die Entsorgung der Stapler in zugelassenen Recyclinganlagen zur Verfügung.

## Ökobilanzen

Seit 2013 stehen Kunden, die ihre eigene Umweltleistung bewerten und optimieren wollen, zuverlässige Daten aus Ökobilanzen zur Verfügung, die für repräsentative Produkte entlang des Produktlebenszyklus erstellt wurden. Die angewandte Methode wurde vom TÜV Rheinland geprüft und zertifiziert.

In den von Linde MH für jede Produktgruppe erstellten Ökobilanzen erweist sich – unter der Annahme, dass Kunden einen traditionellen Energiemix verwenden – die Nutzungsphase als Hauptquelle von THG-Emissionen. Daher steht die Energieeffizienz der Antriebe stets im Vordergrund, sowohl bei verbrennungsmotorischen Antrieben als auch bei der Weiterentwicklung leistungsfähiger und effizienter elektrischer Antriebstechnologien.

Die KION Group ist zudem bestrebt, vor allem bei Produkten und Lösungen deutliche Einsparungen bei den Scope-3-Emissionen zu erzielen, auch in der Designphase. Als wichtigste Hebel dienen hierfür Energieeffizienz und Materialauswahl. Dies spiegelt sich auch in den KION Werknormen wider.

Ökobilanzen sind ein wirksames Instrument, um Umweltaspekte systematisch in den Entwicklungsprozess neuer Produkte zu integrieren und umweltgerechte Verbesserungen vorzunehmen. Darüber hinaus gewährleisten sie, dass die Optimierung einzelner Systemkomponenten nicht zu einer Beeinträchtigung der Gesamtökobilanz führt. Mit diesem Wissen können Unternehmen ihre Produkte und Prozesse nachhaltiger gestalten und somit einen positiven Beitrag zur Umwelt leisten.

### Fußnoten:

1 Mit ihrem marken- und regionenübergreifenden Entwicklungsansatz verfolgt die KION Group das Ziel, einheitliche Standards und eine globale Koordination der technischen Aktivitäten zu erreichen. Funktionsbereiche wie Forschung und Entwicklung, Einkauf, Qualität und Nachhaltigkeitsmanagement sind dazu unter dem KION GROUP AG Vorstandsressort des Chief Technology Officers (CTO) gebündelt.

# Nachhaltigkeit in der Lieferkette

## NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE



Die KION Group hat die Beschaffung (sogenannter „Einkauf“) in einer zentral verwalteten globalen Organisation zusammengefasst, die sowohl die Aktivitäten des Flurförderzeug- (ITS) als auch des Supply-Chain-Solutions-Geschäfts (SCS) unterstützt. Als Teil der CTO-Funktion<sup>1</sup> soll diese globale Einkaufsorganisation dank Kategorienkompetenz und optimiertem geografischen Einkaufs Mehrwert schaffen, globale Synergien und lokale Flexibilität nutzen und eine nachhaltige, skalierbare Beschaffungsbasis aufbauen. Ziel ist ein hervorragendes Management der Lieferantenbeziehungen sowie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen KION-Geschäftsbereichen.

Um optimale Ergebnisse zu erzielen, Risiken in der Lieferkette zu reduzieren und strategisches Wachstum und Kosteneinsparungen voranzutreiben, entwickelt und implementiert KION im Einkauf derzeit globale Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, Zielsetzungen, Modelle, Mandate, Abteilungs-KPIs, Entscheidungsgremien, Ausschüsse, Schnittstellen und Eskalationsmodelle. Das Ergebnis ist eine zielgerichtete globale Einkaufsorganisation für die gesamte KION Group und damit für jede Tochtergesellschaft. Eine ihrer Kernaufgaben ist das Lieferkettenmanagement. Um dieses nachhaltig zu gestalten, sind eine geeignete Governance-Struktur, hohe Prozessstandardisierung, gute Datenqualität sowie angemessene und umsetzbare Richtlinien erforderlich, die für jede geschäftliche und rechtliche Einheit der KION Group gelten sollen.

Im Idealfall soll die globale Einkaufsorganisation alle Funktionseinheiten der KION Group in die Umsetzung der Nachhaltigkeit innerhalb der Lieferkette einbinden. Um die Bedeutung des Themas innerhalb von KION und damit organisationsübergreifend zu unterstreichen, misst der Konzern die Effektivität der Nachhaltigkeitsstrategie anhand von Nachhaltigkeits-KPIs, die ebenso eine große Rolle für die Lieferantenbeziehung spielen und Teil der Einkaufsentscheidungen sind.

Das Lieferkettenmanagement der KION Group gestaltet und steuert den Material- und Informationsfluss des gesamten Wertschöpfungsprozesses somit nicht nur auf Basis wirtschaftlicher Kriterien, sondern berücksichtigt auch Nachhaltigkeitsaspekte. Ziel ist es, alle wichtigen Prozesse von der Beschaffung des benötigten Materials über die Fertigstellung der Endprodukte bis hin zu deren Bereitstellung beim Kunden auch sozialverträglich und umweltfreundlich zu gestalten. Die globale Einkaufsorganisation ist innerhalb dieser Prozesse und Abläufe allerdings ausschließlich mit der Beschaffung des benötigten Materials (dem Einkauf) und dem damit verbundenen Lieferantenmanagement beschäftigt. Die Bereiche der Fertigstellung bis hin zur Bereitstellung der Endprodukte beim Kunden werden von anderen Bereichen der KION Group und ihren Tochtergesellschaften verantwortet.

Über die nachhaltige Ressourcennutzung der Endprodukte und Dienstleistungen hinaus will der Konzern sicherstellen, dass die Bestandteile der Wertschöpfungskette bestimmten Standards im Hinblick auf Menschenwürde, Arbeitsbedingungen und Umweltverträglichkeit entsprechen. Hierfür richtet die KION Group derzeit ein Informations- und Analysesystem ein, das für das effektive Lieferkettenmanagement relevante Daten und Informationen mit Blick auf die wichtigsten Einkaufs- und Materialposten erfasst.

## Grundsätze des Lieferantenverhaltens

Die KION Group hat im KION Group Code of Compliance und in den Grundsätzen des Lieferantenverhaltens (Principles of Supplier Conduct) spezifische Vorgaben und Verhaltensregeln zur verantwortungsvollen Beschaffung festgehalten und verpflichtet ihre Lieferanten, diese bei Geschäftsabschlüssen mit Unternehmen der KION Group zu beachten. Die Grundsätze des Lieferantenverhaltens enthalten klare ökologische und ethische Leitlinien im Hinblick auf Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsstandards und liegen entsprechend den wichtigsten Beschaffungsmärkten in drei Sprachen vor.

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der KION Group sowie individuell vereinbarte Verträge geben zudem detailliert vor, wie Verpflichtungen, geltende Gesetze und die Grundsätze des Lieferantenverhaltens der KION Group einzuhalten sind, und wie die Transparenz in der gesamten Lieferkette sicherzustellen ist. Alle diese Regelungen sind selbstverständlich für die gesamte KION Group mit all ihren Rechtseinheiten verbindlich und werden regelmäßig auf ihre Aktualität und Vollständigkeit überprüft.

## Dreistufiges ESG-Bewertungsprogramm

Um Nachhaltigkeitsrisiken und -leistung der wichtigsten Lieferanten objektiv und belastbar zu bewerten, hat die KION Group ein dreistufiges ESG-Bewertungsprogramm (Environmental, Social and Corporate Governance) eingeführt, das die SaaS-Plattformen (Software as a Service) von EcoVadis und IntegrityNext nutzt. 2022 hat KION begonnen, alle Lieferanten, die Materialien für die Produktion herstellen (sogenannte „Direct-Procurement-Lieferanten“) und einen jährlichen Umsatz von über 100.000 Euro mit der KION Group aufwiesen, einer Branchen- und Länderrisikoanalyse mithilfe der Plattform „IQ“ von EcoVadis zu unterziehen, um ihr nachhaltigkeitsbezogenes Risikoprofil zu ermitteln („Phase 1“). In der zweiten Stufe des Bewertungsprogramms kommt die Plattform von IntegrityNext zum Einsatz, bei der mittels eines Fragebogens zur Selbstbeurteilung der Reifegrad der Direct-Procurement-Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz ermittelt wird („Phase 2“). Die dritte und strengste Bewertung erfolgt über die Lieferantenbewertung von EcoVadis. Hier werden die Lieferanten aufgefordert, sich einer Nachhaltigkeitsbewertung zu unterziehen („Phase 3“). Mit diesem mehrstufigen Bewertungsansatz wird die Einhaltung spezifischer Standards durch Lieferanten in den Bereichen HSE, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, produktbezogener Umweltschutz sowie Überwachung der vorgelagerten Lieferketten validiert. Auch und vor allem die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsstandards bei den Lieferanten wird so nachgeprüft.

Neue Lieferanten werden im Rahmen des Lieferanteneinführungsprozesses zu ihrer Nachhaltigkeitsbewertung befragt und durchlaufen das oben genannte dreistufige ESG-Bewertungsprogramm. Bestandslieferanten werden regelmäßig (jährlich) überprüft. Ziel der KION Group ist es, die Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferanten transparenter nachvollziehen und Risiken sowie Chancen in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Lieferketten gezielter steuern zu können.

Im Falle von identifizierten Schwachstellen bei Lieferanten werden Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen angestoßen und deren Fortschritte unter anderem über die EcoVadis-Plattform überprüft. Die finale Bewertung der Verbesserungsmaßnahmen wird in einem nachfolgenden Assessment durchgeführt.

**Prozentsatz der direkten Beschaffungsausgaben von Linde MH von sogenannten Tier-1-Lieferanten, die von der globalen ESG-Risikobewertung in Phase 1 (EcoVadis IQ) abgedeckt werden:**

2022 <sup>2</sup>	2021	2020
87 %		

Von 2020 bis 2022 wurden Lieferantenaudits und die Umsetzung effektiver Kontrollen besonders durch die weltweit verhängten Beschränkungen im Rahmen der Coronapandemie erschwert. Mit Ausnahme einiger weniger Länder ist zu erwarten, dass diese Beschränkungen im Verlauf von 2023 deutlich reduziert werden können, sodass voraussichtlich mehr Vor-Ort-Prüfungen und Kontrollen der Lieferketten möglich sind. Mit der kontinuierlichen Implementierung und Nutzung dieses Programms ist die KION Group in der Lage, Risiken und Chancen in ihrer weltweiten Lieferantenbasis für alle rechtlichen Einheiten effizient zu managen, Doppellösungen vor Ort zu reduzieren und konzernweit ein Höchstmaß an Synergien zu ermöglichen.

**Anzahl der überprüften/beurteilten Lieferanten von Linde MH, die Abhilfemaßnahmen ergriffen haben:**

2022	2021	2020
18	6	0

**Anzahl der geprüften/beurteilten Lieferanten von Linde MH, die ihre Bewertung/ihren Score verbessert haben:**

2022	2021	2020
126	92	69

Im Juli 2023 hat sich die KION Group den Zielen der SBTi (Science Based Target initiative) verpflichtet. Damit wird die kontinuierliche Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen innerhalb der KION Lieferketten zu einem verbindlichen Ziel und CO<sub>2</sub>-Reduzierungs- sowie Net-Zero-Anforderungen fließen in die Lieferantenbeziehungen und die taktische Gestaltung der Lieferkette ein. Die globale Einkaufsorganisation entwickelt und implementiert die entsprechenden Methoden, Prozesse und Strategien, um dieses Ziel erfolgreich zu erreichen.

## Diversität in der Lieferkette

Der Konzern ist überzeugt, dass Diversität im Lieferantenstamm gefördert werden sollte, um davon im gleichen Maß wie von der Vielfalt der Belegschaft zu profitieren. Denn ein vielfältiger Lieferantenpool kann neue und frische Perspektiven in das Produkt- und Dienstleistungsangebot einbringen. Die KION Group setzt daher bewusst auf leistungsstarke kleine und vielfältige Lieferanten (Unternehmen, die staatlich zertifiziert sind und daher die Kriterien „klein und unterrepräsentiert“ erfüllen oder sich im Besitz von Frauen, Minderheiten oder Militärdienstveteranen befinden und von diesen betrieben werden). Die KION Group arbeitet daran, starke und für beide Seiten gewinnbringende Beziehungen zu diesen Unternehmen und den durch sie repräsentierten Gemeinschaften aufzubauen. Darüber hinaus ist der Konzern bestrebt, die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsvertretern, kommunalen Organisationen und Branchenverbänden zu vertiefen, die die Interessen verschiedener Unternehmen vertreten.

## Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Die KION GROUP AG hat die Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) aus dem Jahr 2021 zum Anlass genommen, das Programm zur Lieferantenevaluierung und -bewertung in allen Regionen für direkte und indirekte Einkaufskategorien genauer zu untersuchen. Daraus ist das bereits beschriebene dreistufige ESG-Bewertungsprogramm entstanden. Die neuen Prozesse zur Lieferantenbewertung wurden um zusätzliche Nachhaltigkeitsanforderungen ergänzt.

Ein zentrales Element des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes von 2021 ist die Schulung der eigenen Mitarbeitenden zum Thema Menschen- und Umweltrechte in der Lieferkette. In diesem Zusammenhang haben die Beschäftigten in der Beschaffung (KION) eine Schulung zu den Maßnahmen absolviert, die die KION Group umsetzt, um Lieferanten zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsrechten und Beschäftigungsstandards sowie zum Umweltschutz zu verpflichten. Weitere Schulungen und die Abdeckungsverfolgung sind im Rahmen des umfassenden, dreistufigen ESG-Bewertungsprogramms und der aktiven Nachhaltigkeitsinitiativen für 2023 geplant.

## Konfliktminerale und Konfliktgebiete

Die Strategie der KION Group zielt darauf ab, wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte in Einklang zu bringen. Alle internationalen Gesetze und Vorschriften einzuhalten und gleichzeitig die Kundenerwartungen zu übertreffen, hat dabei auch für die globale Einkaufsorganisation oberste Priorität. Gemäß den entsprechenden Vorschriften der Europäischen Union ist der Konzern zwar nicht verpflichtet, über Konfliktminerale Bericht zu erstatten, dennoch erkennt er die Vorschriften an und arbeitet daran, Konfliktminerale und Konfliktgebiete in das Modell zur Bewertung und Verbesserung der nachhaltigen Lieferkette aufzunehmen. Um die Transparenz bezüglich dieser Themen in der Lieferkette zu verbessern, hat die KION Group die standardisierte Berichtsvorlage Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) in ihre Allgemeinen Einkaufsbedingungen aufgenommen. Ebenso hat sich KION entschieden, mit dem SaaS-Plattformanbieter Assent zusammenzuarbeiten. Über dessen Compliance-Portal, das mehr als 200 Unternehmen nutzen, kann KION nicht nur produktspezifische Daten der Lieferanten analysieren, sondern auch Schmelzwerke oder Raffinerien in ein branchenweit anerkanntes Audit-/Bewertungsprogramm einbinden.

Im Jahr 2023 trat der konzernweit geltende Conflict-Minerals-Standard in Übereinstimmung mit der OECD Due Diligence Guidance für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konfliktregionen und Hochrisikogebieten, der europäischen Konfliktmineralien-Verordnung (EU) 2017/821 sowie dem US-amerikanischen Dodd-Frank-Gesetz in Kraft. Mit diesem Standard hat die KION Group ihr eigenes Engagement klar formuliert und ihre Erwartungen an ihre globalen Lieferanten hinsichtlich Konfliktmineralien in den KION-Prinzipien für Lieferantenverhalten festgelegt. Dieser Standard gilt für alle Gesellschaften der KION Group weltweit und für alle Mitarbeitenden, insbesondere für diejenigen, die in die Entwicklung und den Einkauf von Waren und Dienstleistungen für die KION Group oder eine ihrer Gesellschaften involviert sind.

Fußnoten:

1 Mit ihrem marken- und regionenübergreifenden Entwicklungsansatz verfolgt die KION Group das Ziel, einheitliche Standards und eine globale Koordination der technischen Aktivitäten zu erreichen. Funktionsbereiche wie Forschung und Entwicklung, Einkauf, Qualität und Nachhaltigkeitsmanagement sind dazu unter dem KION GROUP AG Vorstandsressort des Chief Technology Officers (CTO) gebündelt.

2 ESG-Bewertung (Phase 1 und 2) erst seit 2022 vorhanden.

3 EcoVadis wurde bereits im Jahr 2019 eingeführt.



# Gesellschaftliches Engagement

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Nachhaltigkeit umfasst auch gesellschaftliche Verantwortung. Als Corporate Citizen möchte Linde MH einen Beitrag zur positiven und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft leisten – insbesondere dort, wo seine Kunden, Beschäftigten und deren Familien leben und arbeiten. Der Fokus liegt dabei auf sozialen und humanitären Themen, allerdings sollen auch Bildung, Wissenschaft und Umweltschutz gefördert werden. Der CSR-Ansatz (Corporate Social Responsibility) konzentriert sich dabei auf die lokale Ebene. Denn die Teams vor Ort wissen am besten, welche lokalen Projekte förderwürdig sind. Die Mitarbeitenden von Linde MH bringen sich hier mit hohem Engagement aktiv ein.

Linde MH orientiert sich an der Spenden- und Sponsoringrichtlinie der KION Group, die das gesellschaftliche Engagement, die Zuständigkeitsbereiche und die entsprechenden Entscheidungsprozesse regelt. 2020 wurde die Richtlinie überarbeitet und konzernweit optimiert. Sie deckt sowohl finanzielle Spenden als auch gemeinnütziges ehrenamtliches Engagement ab. So kann vor Ort schnell und pragmatisch entschieden und im Notfall, zum Beispiel bei Naturkatastrophen, geholfen werden.

Auch der KION Group Code of Compliance enthält relevante Informationen und schafft Rechtssicherheit für die Verantwortlichen vor Ort. Alle Spenden und Sponsoringaktivitäten werden im Vorfeld von der Compliance-Abteilung geprüft und genehmigt. Spenden müssen immer transparent sein, festen Grundsätzen folgen und mit den Werten und Regeln der KION Group sowie den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmen.

Bei jedem gesellschaftlichen Engagement trennt die KION Group klar zwischen Spenden und Sponsoring. Spenden sind freiwillige Geld- oder Sachleistungen an eine gemeinnützige Organisation, und sie erfolgen ohne die Erwartung einer Gegenleistung. Sponsoring hingegen ist mit einer Gegenleistung verbunden, z. B. Werbung oder Marketing. Wichtig ist daher auch, dass der Verwendungszweck des Empfängers mit den Werten und Grundsätzen der KION Group vereinbar ist.

Mit einer Vielzahl von Initiativen wie „Linde Solidaria“, „Les Restaurants du Cœur“ und „StaplerCup hilft e. V.“ leistet Linde MH aktive Unterstützung im sozialen und humanitären Bereich. Gefördert werden auch Bildungs- und Wissenschafts- sowie Umweltschutzprojekte.

## Linde Solidaria

Das 2006 ins Leben gerufene Programm Linde Solidaria stützt sich auf zwei Grundpfeiler: die ehrenamtliche Tätigkeit von Mitarbeitenden von Linde Material Handling Ibérica sowie jährliche Spenden. Diese erfolgen in Zusammenarbeit mit anerkannten Institutionen überall dort, wo Linde MH mit seinem Niederlassungsnetz vertreten ist. Unterstützt werden Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder solche, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Auf vielfältige Weise tragen Linde Material Handling Ibérica und sein Händlernetz durch Spenden und Freiwilligentage zur Unterstützung von Initiativen aller Art bei. Das Solidaritätsprogramm von Linde beteiligt sich auch an konkreten Projekten, indem es zum Beispiel Fahrzeuge an Institutionen wie die Food Banks oder das Rote Kreuz ausleiht.

Jedes Jahr beteiligen sich Dutzende von Beschäftigten aus den Niederlassungen zusammen mit ihren Familien und Freunden an der Organisation von Wohltätigkeitsveranstaltungen in Einrichtungen, die eine wichtige Rolle im sozialen Bereich spielen und einen großen Einfluss auf die Gemeinschaft haben, in der sie angesiedelt sind. Anlässlich dieser Veranstaltungen spendet Linde Material Handling Ibérica einen Betrag, der das ganze Jahr über für den Einkauf von Materialien und die Verbesserung der Ausstattung und der Einrichtungen der Zentren verwendet wird. Dies trägt dazu bei, die Lebensqualität der Menschen, die diese Zentren besuchen, zu verbessern.

## Stapeln für einen guten Zweck

Jedes Jahr unterstützt StaplerCup hilft e. V. gemeinnützige Organisationen und Einrichtungen aus der Aschaffener Region mit Geldspenden. 2022 sind 8.000 Euro zusammengekommen, von denen 3.000 Euro an den Kinderschutzbund Aschaffenburg e.V. und 5.000 Euro an den Förderkreis für die Kinderklinik Aschaffenburg e.V. gingen. Die Summe soll in den Neubau eines Hospizzentrums in der Schweinheimer Straße investiert werden, in dem schwerstkranken Menschen eine würdevolle Begleitung und Betreuung und Angehörigen ein geschützter Raum geboten werden soll.

Auch im Jahr 2023 kommt der gesamte Erlös aus den Startgeldern des StaplerCups einer sozialen Einrichtung aus der Region zugute. So konnte die Essener Elterninitiative zur Unterstützung krebskranker Kinder e. V. bereits im Vorfeld des StaplerCups einen Spendenscheck in Höhe von 1.000 Euro entgegennehmen. Der 1983 gegründete Verein, der sich überwiegend aus Spenden finanziert, hat es sich zur Aufgabe gemacht, kleine und große Sorgen gemeinsam zu bewältigen und Eltern zu helfen, denen während der Erkrankung ihres Kindes oft die Kraft für die alltäglichen Dinge fehlt. Dank der zahlreichen Stapler-Fahrerinnen und -Fahrern, die in diesem Jahr am StaplerCup teilgenommen haben, konnte Linde Material Handling Rhein-Ruhr auch einen kleinen Beitrag zur Förderung des wohltätigen Vereinsprojekts „Elternhaus für Betroffene“ leisten.

## Katastrophenhilfe

Das verheerende Erdbeben vom 6. Februar 2023 konfrontierte Millionen von Menschen im türkisch-syrischen Grenzgebiet mit den Folgen einer Jahrhundertkatastrophe. Tausende Todesopfer sind zu beklagen und hunderttausende Menschen können weiterhin nicht in ihre Häuser zurück, weil diese einsturzgefährdet oder bereits eingestürzt sind. Wer sich solidarisch mit den Betroffenen vor Ort zeigen wollte, konnte zum Beispiel eine beliebige Anzahl von Gutzeit-Stunden benennen und über die Personalabteilung als Spende an das Deutsche Rote Kreuz (DRK) weiterleiten lassen. Das DRK war aktiv an der Rettung verschütteter Menschen sowie der Versorgung und Unterbringung von Betroffenen vor Ort beteiligt. Die Erdbebenhilfe der KION Group insgesamt hat mittlerweile die beachtliche Spendensumme von einer Viertelmillion Euro überschritten – die anhaltende Solidarität von Mitarbeitenden aus aller Welt ist beeindruckend.

Angesichts der großen Not unmittelbar nach der Flutkatastrophe in West- und Mitteleuropa im Jahr 2021 war zunächst finanzielle Unterstützung der schnellste und wirksamste Weg, um zu helfen. Deswegen spendete die KION Group eine Million Euro an das DRK. Die Soforthilfe wurde für die Rettung, Versorgung und Unterbringung der Hilfsbedürftigen eingesetzt. Ein wichtiger Teil der Maßnahmen war auch die praktische Unterstützung mit passenden Gerätschaften. Gabelstapler und andere Flurförderzeuge von Linde MH wurden zur Verfügung gestellt, um Trümmerstücke zu beseitigen, Hilfsgüter zu verladen und die Versorgungsprozesse aufrecht zu erhalten. So transportierte beispielsweise ein Schwergewichtstapler von Linde MH beim **DRK in Koblenz sperriges Material wie Stromaggregate**. Als besonders heikel erwies sich der Einsatz bei einem mittelständischen Betrieb, der Gefahrstoffe gelagert hatte und dessen Lager und Produktionsanlagen die hereinbrechenden Wassermassen komplett zerstört hatten. Hier brachte Linde MH in kürzester Zeit **ein passendes Ex-Schutz-Gerät auf den Weg zum Einsatzort**, das bei den Aufräumarbeiten half.

Zuletzt haben die Kolleginnen und Kollegen von Linde MH und der KION Group IT ihre Hilfsbereitschaft auch **mit einer umfangreichen Zeitguthabenspende** unter Beweis gestellt. Durch die Umwandlung von Überstunden in Spendengelder kamen über 280.000 Euro für das Deutsche Rote Kreuz zusammen.

## Ukraine-Krieg

Der Einmarsch der russischen Truppen in die Ukraine und das damit verbundene menschliche Leid der ukrainischen Bevölkerung ging den polnischen Kolleginnen und Kollegen im wahrsten Sinne des Wortes ganz nah – die Ukraine ist Nachbarstaat, die Sprachen sind eng miteinander verwandt. Demzufolge war Polen das Hauptzielland der Flüchtenden: Mehr als vier Millionen Menschen kamen über die Grenze. Für die polnischen Gesellschaften von Linde MH war es selbstverständlich, den Nachbarn in dieser schwierigen Zeit zu helfen. Das Allerwichtigste war und ist die Beschaffung von Wohnraum. Daher unterstützt die polnische Landesgesellschaft die Lena-Grochowska-Stiftung, die genau das tut: Unterkünfte organisieren. Sechs Monate lang erhielt die Stiftung monatlich 50.000 Złoty, umgerechnet etwa 10.500 Euro. Aber Geld ist nur das eine: Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen nahmen spontan Geflüchtete bei sich auf – teilweise leben sie bis heute mit ihnen zusammen.