

Nachhaltigkeitsbericht 2024

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

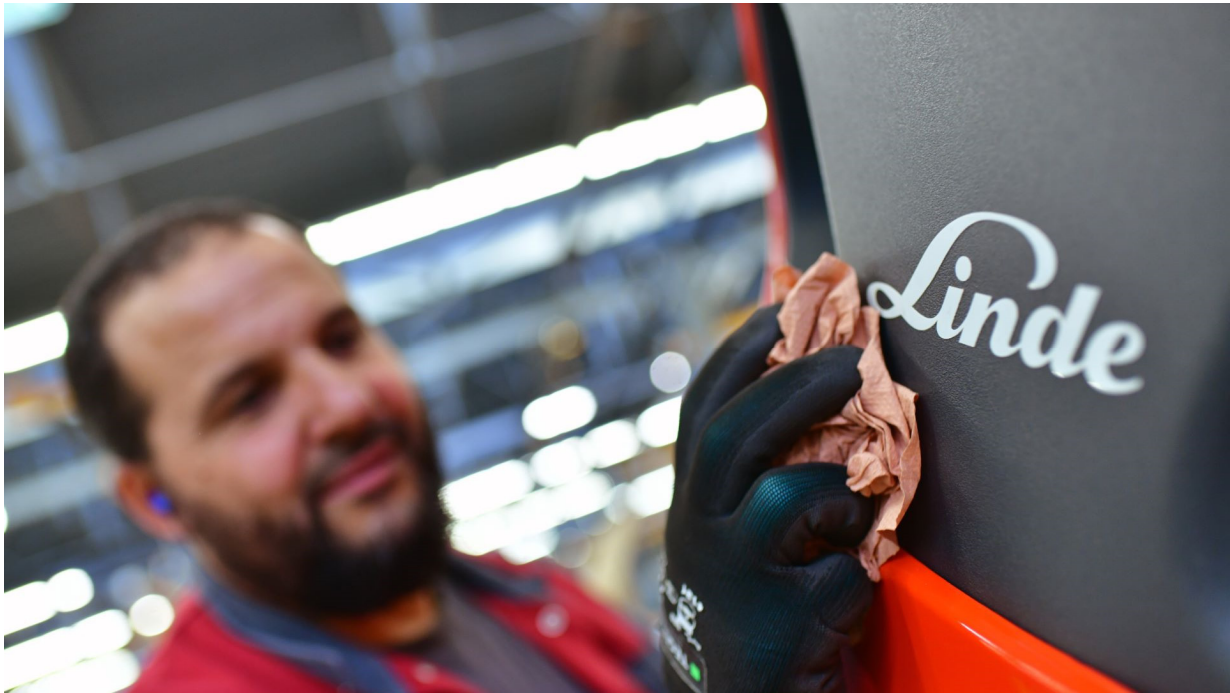
Über diesen Bericht

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 2024. 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 des Unternehmens und seiner Stakeholder gerecht zu werden:

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

Der 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

Die Daten und Fakten des Nachhaltigkeitsberichts 2024 von Linde MH beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024. Die Inhalte beleuchten die Aktivitäten aller konsolidierten Unternehmen von Linde MH in der EMEA-Region* (operative Struktur) mit Sitz in 15 Ländern, 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 2024 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 abgedeckt wird. Auf Grundlage der wesentlichen Sachverhalte der regelmäßig aktualisierten konzernumfassenden doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist die nichtfinanzielle Konzernklärung Teil des Konzern-Nachhaltigkeitsberichts im **KION Group Geschäftsbericht 2024**.

Darüber hinaus wurden die umfangreichen Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union unter Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) auf freiwilliger Basis vollständig umgesetzt. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht der KION Group ist erstmals ein integrierter Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts im Geschäftsbericht und wurde einer freiwilligen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers ist über den **KION Group Geschäftsbericht 2024** zugänglich.

Erfassung von Daten und Informationen

Die in diesem Bericht enthaltenen einheitlichen Kenngrößen (KPI) wurden grundsätzlich über 47 Berichtseinheiten erfasst. Dabei wurden die Daten für 14 Produktions- und Verwaltungsstandorte – sogenannte Werke – einzeln erhoben, während 33 Berichtspunkte für Vertriebs- und Servicegesellschaften teilweise Daten von mehreren Standorten 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 in diesem Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, wird unternehmensweit durch interne Berichtssysteme sichergestellt.

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 seinen 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 www.linde-mh.de.

Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit auf Konzernebene finden Sie auf der **Website der KION Group** und im **KION Group Geschäftsbericht 2024**.

Ziele und Kennzahlen

ZIELE UND KENNZAHLEN



Auswahl der nachhaltigkeitsrelevanten Kennzahlen

Alle Kennzahlen und Daten finden Sie in den jeweiligen Kapiteln.

Umwelt	2024	2023	2022
ISO-14001-Zertifizierungsquote ¹	99 %	94 %	85 %
Energieeinsatz	1.109.815 GJ	1.107.453 GJ	1.079.340 GJ
Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) ²	62.780 t CO ₂ e	65.086 t CO ₂ e	63.286 t CO ₂ e
Treibhausgasemissionen (Scope 3.3) ²	17.427 t CO ₂ e	16.392 t CO ₂ e	15.626 t CO ₂ e
Wasserentnahme	140.895 m ³	146.211 m ³	140.942 m ³
Abfallaufkommen	42.185 t	38.529 t	63.664 t

Beschäftigte	2024	2023	2022
Anteil weiblicher Beschäftigter	18 %	18 %	17 %
ISO-45001-Zertifizierungsquote ¹	99 %	91 %	82 %
LTI (Lost Time Injuries) ³	163	201	208
Unfallhäufigkeitsrate ⁴	6,9	8,9	9,5

[1] Oder äquivalente Standards, bezogen auf alle Standorte

[2] Scope 1 und 2 marktbasiert, Scope 3.3 standortbasiert

[3] Anzahl berichteter Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten von einem vollen Arbeitstag oder mehr

[4] Unfallhäufigkeitsrate entspricht der Anzahl der Arbeitsunfälle der aktiven Belegschaft mit einer Ausfallzeit (≥ 1 Arbeitstag) im Verhältnis zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden; jeweils im Berichtszeitraum und normiert auf eine Million Arbeitsstunden

Führende Ziele

Die Nachhaltigkeitsziele von Linde MH 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 ¹ um 5 % pro Jahr (bezogen auf das jährliche obere Limit; langfristig: keine Arbeitsunfälle)	jährlich
		100 %-Zertifizierungsquote nach ISO 45001 ² (alle Standorte)	2024
		KION HSE Assessment: durchschnittliche Erfüllungsquote des KION HSE-Standards von 100 % (alle Standorte)	2027
	Talent	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit auf einen Engagement Score von mindestens 75 und eine Teilnahmequote von mindestens 80 %, gemessen durch eine jährliche weltweite Mitarbeiterbefragung	2026
		Keine Fälle von Nichteinhaltung der KION Group Mindestbeschäftigungsstandards	laufend
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 ³ auf 92 %	2027
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit verfügbarer Ökobilanz	laufend
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit Cradle-to-Cradle-Zertifizierung	laufend
	Product and solution safety	Überprüfung des Handlungsfelds	
Processes	Climate and energy	Absolute Reduzierung der THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) in Tonnen CO ₂ e ⁴ im Vergleich zum Basisjahr 2021	
		- Near-term Scope 1 und 2 um 4,7 % pro Jahr (linear) Scope 3 um 2,8 % pro Jahr (linear)	2030

	- Long-term Netto-Null-THG-Emissionen (Net Zero) Scope 1, 2 und 3 um 100 %	Net Zero bis 2050
	Erhöhung des Anteils der Nutzung von erneuerbaren Energien ⁵ im eigenen Betrieb	laufend
	Senkung der Energieintensität ⁶ im eigenen Betrieb	laufend
	100 %-Zertifizierungsquote nach ISO 14001 ² (alle Standorte)	2024
Circularity	Erhöhung der Quote an verwerteten Abfällen im eigenen Betrieb auf ≥ 85 %	2030
Supply chain	Erhöhung des Anteils der jährlichen Ausgaben von Tier-1-Direktlieferanten der Kategorie A mit geringem ESG-Risiko ⁷	laufend
Sustainable governance	EcoVadis-Bewertung Platin für die KION Group und ausgewählte bewertete Tochtergesellschaften	2027
	S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA), Ergebnis der KION Group ≥ 70 Punkte	2027

[1] Unfallhäufigkeitsrate entspricht der Anzahl der Arbeitsunfälle der aktiven Belegschaft mit einer Ausfallzeit (≥ 1 Arbeitstag) im Verhältnis zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden; jeweils im Berichtszeitraum und normiert auf eine Million Arbeitsstunden

[2] ISO 45001, ISO 14001 oder gleichwertige Standards. Gemäß ursprünglich festgelegter Zieldefinition werden bei der Ermittlung ausgewählte Standorte, die in den beiden vorangegangenen Berichtszeiträumen neu eröffnet oder erworben wurden oder anderen im Voraus festgelegten Kriterien entsprechen, nicht berücksichtigt

[3] Anteil der elektrisch betriebenen Produkte im Segment ITS, gemessen an der Anzahl bestellter Stückzahlen (Auftragseingang) im Neugeschäft. Quelle: World Industrial Truck Statistics (WITS)/Fédération Européenne de la Manutention (FEM)

[4] Gemäß GHG Protocol und dem Ansatz operativer Kontrolle; Klassifizierung von Operating-Lease-Verträgen in der Kategorie 3.11 („Nutzung der verkauften Produkte“)

[5] Gemäß GHG Protocol und dem Ansatz operativer Kontrolle; Klassifizierung von Operating-Lease-Verträgen außerhalb der eigenen Betriebstätigkeiten; eingekaufte Energien aus erneuerbaren Quellen ohne Konkretisierung in den Verträgen, bei denen die zugrunde gelegten Bezugsquellen bekannt sind (z. B. aus Residualmischen für Strom) wird einbezogen

[6] Gemäß GHG Protocol und dem Ansatz operativer Kontrolle; Klassifizierung von Operating-Lease-Verträgen außerhalb der eigenen Betriebstätigkeiten; umfasst Energieverbrauch und Umsatzerlöse der KION Group ohne Einschränkung auf Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren

[7] Niedrig-Risiko-Lieferanten bezogen auf Branchen-, Waren-, Länder- sowie individuelle Lieferantenrisiken im Bereich Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeits- strategie und Management

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND MANAGEMENT



Die KION Group verfolgt einen systematischen, konzernweiten Ansatz zur Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei ist die Verankerung von Nachhaltigkeit in der neuen Konzernstrategie „Playing to Win“ von zentraler Bedeutung, da sie nicht nur profitables Wachstum sichert, sondern auch die Verantwortungsübernahme für Belegschaft, Umwelt und Gesellschaft stärkt.

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

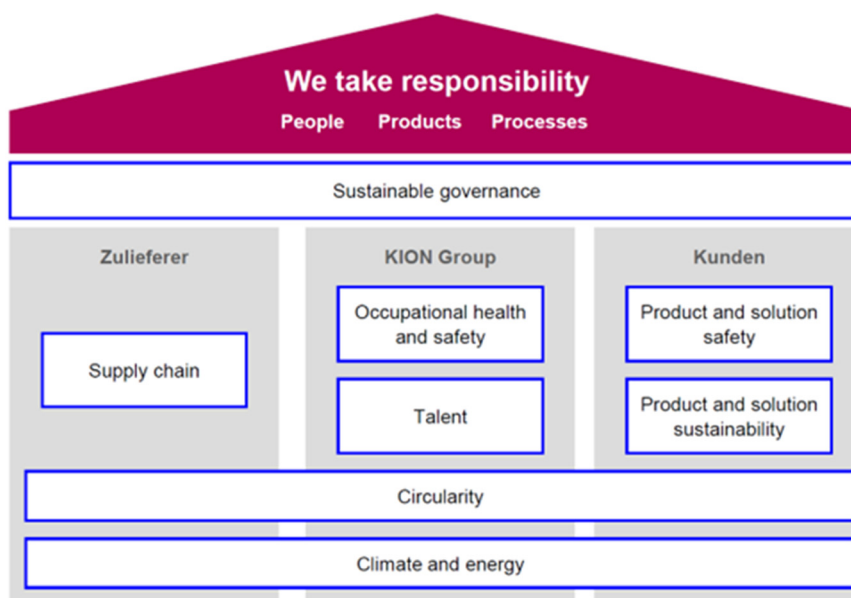
Die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsaktivitäten von Linde MH orientiert sich an den Ergebnissen der „doppelten Wesentlichkeitsanalyse“ (DMA/Double Materiality Analysis) der KION Group, die im Jahr 2023 durchgeführt und 2024 abgeschlossen wurde. Die DMA dient der Identifikation und Bewertung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs/Impacts, Risks, Opportunities) gegenüber unwesentlichen IROs.

Zur Ermittlung der IROs wurden diverse Nachhaltigkeitsaspekte aus internen sowie externen Analysen in der DMA berücksichtigt und verschiedene relevante Stakeholdergruppen direkt und indirekt einbezogen. Die Bewertung erfolgt nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit gemäß der CSRD unter Anwendung der ESRS. Dabei wurden sowohl die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der KION Group (Inside-out) als auch die finanziellen Risiken und Chancen für die Geschäftstätigkeit (Outside-in) untersucht und bewertet.

Die wesentlichen IROs in den ESRS-Themen „Klimawandel“, „Umweltverschmutzung“, „Wasser- und Meeresressourcen“, „Kreislaufwirtschaft“, „Eigene Belegschaft“, „Beschäftigte in der Wertschöpfungskette“ und „Unternehmensführung“ werden überwiegend durch die strategischen Zielsetzungen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group gesteuert oder sind in den Programmen der acht Handlungsfelder für Nachhaltigkeit auf anderer Ebene verortet. Wesentliche Ergebnisse und neu identifizierte, zusätzliche spezifische Themenfelder werden bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Festlegung von Zielen in die Betrachtung einbezogen.

Eine detaillierte Übersicht der themenspezifischen ESRS für die KION Group auf Basis der durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse ist dem **Konzern-Nachhaltigkeitsbericht** im **KION Group Geschäftsbericht 2024** zu entnehmen.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie



Linde MH folgt bei der operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie dem systematischen Ansatz der KION Group. 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 Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group und der doppelten Wesentlichkeitsanalyse verfolgt Linde MH in diesen Handlungsfeldern konkrete Programme mit Zielen, Maßnahmen und Monitoring, um die Erwartungen seiner Stakeholder sowie politische und gesetzliche Vorgaben zu erfüllen.

Die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie wird stetig und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse weiterentwickelt. Dies umfasst die Definition beziehungsweise die Konkretisierung von Zielen, den Abgleich mit externen Anforderungen sowie die Abstimmung mit internen Stakeholdern auf Konzernebene und innerhalb der Operating Units. Die strategischen Zielsetzungen, die Linde MH als Teil der KION Group verfolgt, sind unter „**Führende Ziele**“ zu finden.

Als Teil der KION Group beachtet Linde MH die konzernweiten Regeln und Grundsätze für eine nachhaltige Unternehmensführung. Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitskriterien mit unternehmensspezifischen Richtlinien und Instrumenten fest im operativen Geschäft verankert. Dazu gehören beispielsweise die Sustainability Policy,

Richtlinien für ein integriertes HSE-Management (Health, Safety and Environment/Gesundheit, Sicherheit und Umwelt) sowie Ökobilanzen, die die Umweltauswirkungen der Produkte und Lösungen aufzeigen.

Unternehmen

Linde MH blickt auf eine über 120-jährige Geschichte zurück, davon mehr als 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. Seit 2006 ist Linde MH Teil der KION Group und verantwortet 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 an, die durch ihre hohe Leistung und Robustheit eine leistungsstarke Alternative zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor bieten. Selbst bei anspruchsvollen Einsätzen können Kunden auf die leise und praktisch emissionsfreie Antriebstechnologie vertrauen, 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

Seit 2023 verantwortet die Chief People & Sustainability Officer (CPSO) innerhalb des Vorstands der KION GROUP AG den Bereich Personal sowie den Themenkomplex Nachhaltigkeit, einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheit. In dieser Rolle liegt ihre Verantwortung unter anderem darin, die Entwicklung und Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in Übereinstimmung mit den Zielen des Unternehmens sicherzustellen. Sie führt zudem den Vorsitz im Nachhaltigkeitsrat (Sustainability Council), dem auch die Verantwortlichen für die acht Handlungsfelder, die Nachhaltigkeitskoordinatoren der Operating Units und Funktionen sowie Mitglieder des zentralen Nachhaltigkeitsmanagements (Corporate Sustainability) angehören. Im Nachhaltigkeitsrat ist Linde MH als Teil der Operating Unit KION ITS EMEA entsprechend vertreten.

Die Fortschritte werden regelmäßig von den Nachhaltigkeitskoordinatoren der Operating Units, den Handlungsfeldverantwortlichen, dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement und speziellen Gremien (Komitees) überprüft. Die Fortschrittsberichte für die einzelnen Regionen und Funktionen werden an das übergeordnete zentrale Nachhaltigkeitsmanagement (Corporate Sustainability) und den Nachhaltigkeitsrat (Sustainability Council) berichtet sowie in den Vorstandssitzungen als Teil der konzernweiten Strategieentwicklung und -umsetzung der KION Group erörtert. Der Vorstand der KION GROUP AG bindet den Aufsichtsrat und insbesondere dessen Prüfungsausschuss bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein. Der Aufsichtsrat überwacht den Vorstand in Bezug auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und steht ihm beratend zur Seite.

Initiativen

Im Jahr 2023 hat sich die KION Group den Zielen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und sich auf dieser Basis das langfristige Klimaziel gesetzt, vor dem Jahr 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen entlang ihrer Wertschöpfungskette zu erreichen. Für 2030 werden bedeutende Zwischenziele angestrebt (siehe Ziele im Konzern-Nachhaltigkeitsbericht des **KION Group Geschäftsberichts 2024**). Linde MH übernimmt damit einen grundlegenden methodischen Rahmen und bekennt sich zum Ziel des Übereinkommens der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Paris im Jahr 2015, die globale Erwärmung auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Die Ziele des Klimamanagements wurden von der SBTi im Jahr 2024 formell gewürdigt. Die Selbstverpflichtung der KION Group im Rahmen der SBTi ist unter www.sciencebasedtargets.org/target-dashboard öffentlich einsehbar und wird zudem intern an die eigenen Mitarbeitenden sowie an Kunden und Lieferanten kommuniziert.

Seit 2012 wird Linde MH durch den unabhängigen Dienstleister **EcoVadis** als Lieferant regelmäßig hinsichtlich der Unternehmensverantwortung geprüft und zertifiziert. Bei der Ende 2023 erfolgten Zertifizierung erhielt Linde MH in allen vier Bewertungskategorien weit überdurchschnittliche Punktzahlen und gehört damit zum obersten ein Prozent aller im Ranking aufgeführten Unternehmen. Im Vergleich zum letzten Screening steigerte Linde MH seine „Scorecard“ in den Kategorien „Ethik“ und „Nachhaltige Beschaffung“. Das der Überprüfung zugrunde liegende 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 sowie 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.

Der Umwelt- und Klimapakt Bayern ist eine weitere Initiative, an der sich Linde MH mit qualifizierten Umweltleistungen beteiligt. 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 sowie der Kunden, der Mitarbeitenden 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 AG 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. Der Teilbereich Antikorruption hat 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.

Wie schon in den Vorjahren wurde 2024 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 Antidiskriminierung, Hinweisgeberschutz und die Pflege einer sogenannten Speak-up-Kultur – einer Unternehmenskultur, in der Fragen und Bedenken offen zur Sprache gebracht werden können – 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

2024	2023	2022
0	0	0

Viele Meldewege

Tatsächliche oder vermutete Verstöße können persönlich, per Telefon, Post, E-Mail oder über ein Webformular gemeldet werden. Alle Beschäftigten der KION Group – ebenso wie externe Stakeholder – haben rund um die Uhr die Möglichkeit, über ein Onlineformular und eine Hotline mögliche Compliance-Verstöße zu melden, auf Wunsch auch anonym. Das Hinweisgebersystem besteht weltweit, ist aber so gut wie möglich an die lokalen Gegebenheiten angepasst. Das integrierte Fallmanagementsystem ist darauf ausgelegt, sicherzustellen, dass alle eingehenden Hinweise geprüft werden und jeder einzelne Fall systematisch und im Einklang mit den Bestimmungen der EU-Hinweisgeberrichtlinie bearbeitet wird. Das System garantiert Vertraulichkeit und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

Das KION Group Compliance Committee, ein funktionsübergreifendes Gremium mit Führungskräften aus der Corporate-Compliance-Abteilung, der Internen Revision und der Rechtsabteilung, steuert die Bearbeitung von Compliance-Hinweisen, die dazugehörigen Untersuchungen und berät über Sanktionen bei festgestellten Compliance-Verstößen.

Mit dem Compliance Committee von Linde MH in Deutschland steht den Beschäftigten eine weitere unabhängige und vertrauensvolle Beratungs- und Meldestelle zur Verfügung. 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 Ländern, in denen Linde MH tätig ist, können die sogenannten Compliance Representatives jederzeit angesprochen werden.

Um die Nutzung des Hinweisgebersystems zu fördern, wird die Belegschaft über das Intranet sowie im Rahmen verpflichtender Compliance-Schulungen kontinuierlich über die verschiedenen Meldekanäle informiert.

Sämtliche gemeldeten Verdachtsfälle werden systematisch geprüft und festgestellte Verstöße mithilfe wirksamer Kontrollmaßnahmen untersucht, beispielsweise 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.

Anzahl der Meldungen im Zusammenhang mit dem Whistleblower-Verfahren

2024	2023	2022
58	33	57

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 umfassend über alle Fragen im Bereich Compliance informiert ist und sich der hohen Bedeutung des wertorientierten 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 Präsenzs Schulung. Darüber hinaus erhalten Beschäftigte mit Compliance-kritischen Aufgaben, beispielsweise aus den Bereichen Vertrieb und Einkauf, regelmäßig zielgerichtete Live-Schulungen.

Durchgeführte Schulungen zu Fragen der Unternehmensethik

Präsenzschulungen (KION Group Code of Compliance, Antikorruption, Antidiskriminierung, Interessenkonflikte, Hinweisgeberschutz, Speak-up-Kultur)

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

E-Learning: Einfluss von unbewussten Vorurteilen am Arbeitsplatz

E-Learning: Speaking up – wir hören zu

Ziel ist es, alle Beschäftigten der KION Group regelmäßig zu den wichtigsten Themen (Antikorruption, Vermeidung von Interessenskonflikten, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Antigeldwäsche, Hinweisgeberschutz, Datenschutz, IT-Sicherheit und Menschenrechte) zu schulen. Änderungen bei der Gesetzgebung oder bei internen Regelungen fließen ebenso in die Schulungen ein wie weiterführende Erkenntnisse aus dem Compliance-Management-System. Im Jahr 2024 wurde eine Präsenzschulungskampagne für Beschäftigte ohne PC-Zugang zu den Themen Antidiskriminierung und Nutzung der Hinweisgeberkanäle ausgerollt. Zusätzlich wurden die Compliance-Kenntnisse der Beschäftigten mit Compliance-kritischen Aufgaben (Führungskräfte, Vertrieb, Einkauf) in Live-Schulungen aufgefrischt.

Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Fragen der Unternehmensethik geschult wurde

2024	2023	2022
82 %	76 %	100 %

Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern

Bevor die KION Group 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 weil es negative Berichte über ihn gibt. Falls sich Zweifel ergeben, wird der Konzern möglicherweise von Geschäften mit diesem Partner absehen. Auch bei externen Partnern ist die KION Group 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 diesen Listen, deren Bewertung und die Einleitung gegebenenfalls erforderlicher Maßnahmen erfolgt durch Corporate Compliance. Bei externen Vertriebspartnern mit erhöhtem Korruptionsrisiko, zum Beispiel Händlern, Importeuren, Distributoren, Agenten oder Integratoren, wird vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung eine mehrstufige Due-Diligence-Prüfung durch den zuständigen Compliance Officer durchgeführt. Dabei werden einerseits mögliche Länderrisiken anhand von Subindizes seriöser internationaler Organisationen bestimmt, andererseits 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, beispielsweise der Geschäftsführung, zusammen mit empfohlenen Maßnahmen – wie zum Beispiel verschärften Vertragsklauseln mit Prüfungsrechten oder einer zusätzlichen Überwachung der Zahlungsströme – übermittelt.

Prozentsatz der risikobehafteten Geschäftspartner, die einem Due-Diligence-Prozess im Hinblick auf Korruption unterliegen

2024	2023	2022
100 %	100 %	100 %

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, Cybersicherheits- und Menschenrechtsrisiken erhoben. Laufend neu auftretende 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 Tochtergesellschaften von Linde MH ist die Analyse bereits abgeschlossen. Dabei zeigten sich weiterhin keine erheblichen Compliance-Risiken.

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

2024	2023	2022
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 Informationssicherheitsleitlinie der KION Group 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.

Auch der Schutz sensibler, personenbezogener Daten ist eine große Verantwortung. Daher wurden geeignete und sichere Prozesse und Maßnahmen definiert, um diese Informationen zu schützen und die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten. Mithilfe von 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.

Die Zahl der Angriffe auf die globale IT-Infrastruktur von Unternehmen hat durch organisierte Kriminalität und Wirtschaftsspionage deutlich zugenommen. Verschiedene technische und organisatorische Maßnahmen wurden mit dem Ziel implementiert, die Daten der KION Group vor unberechtigtem Zugriff, Missbrauch und Verlust zu schützen. Dazu gehört eine kontinuierliche Überprüfung auf Schwachstellen in der gesamten Infrastruktur für IT und operative Technologie. Darüber hinaus tragen regelmäßige Schulungen zur IT-Sicherheit, globale Anti-Phishing-Kampagnen, eine monatliche Videoserie im Social Intranet sowie Anweisungen zur Sicherung der IT-Infrastruktur zur IT-Sicherheit bei.

Informationssicherheits-Managementsystem

Das Managementsystem der KION Group für Informationssicherheit (ISMS/Information Security Management System), soll sicherstellen, 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.

Die Unternehmensbereiche der KION Group, von denen die cloudbasierten Flottenmanagementsysteme entwickelt und betrieben werden, sind nach ISO 27001 zertifiziert. Bei Linde MH betrifft das die Linde Material Handling GmbH in Aschaffenburg und die Linde Material Handling Ibérica, S.A.U. in Spanien. Das KION Group Headquarter in Frankfurt am Main, das Linde Material Handling Headquarter in Aschaffenburg und die Willenbrock Fördertechnik GmbH in Bremen (ebenfalls eine Gesellschaft von Linde MH), sind gemäß dem TISAX¹-Standard zertifiziert. Bei den TISAX-Audits wurde jeweils direkt im ersten Assessment ein hoher Reifegrad bestätigt und ein TISAX-Label ohne Auflagen wurde erteilt. Im Rahmen der Bewertung mussten dem Prüfer rund 200 verschiedene Nachweise vorgelegt werden, zum Beispiel Informationssicherheitsstandards, Standardarbeitsanweisungen, Sicherheitskonzepte und KPIs.

Zur Vorbereitung auf die NIS-2-Richtlinie (Network and Information Security Directive 2) werden aktuell weitere Standorte in den Anwendungsbereich des ISMS aufgenommen. Zudem liegt der Schwerpunkt nun auch auf der Aufrechterhaltung des etablierten hohen Niveaus der Informationssicherheit und auf der reibungslosen Funktion der Bausteine des Systems im Tagesgeschäft. Dies umfasst unter anderem regelmäßige interne Audits und Überprüfungen, das Informationssicherheits-Risikomanagement, die Planung und Umsetzung von Verbesserungen sowie weitere Maßnahmen.

Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle

2024	2023	2022
0	0	1

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



Teamwork spielt bei Linde MH eine zentrale Rolle: Getragen von Zusammenhalt, gegenseitigem Vertrauen und starkem Teamgeist gehen die Mitarbeitenden des Unternehmens Aufgaben gemeinsam an. Sie tauschen Ideen offen aus, um stets die beste Lösung für Kunden zu finden. Gleichheit ist dabei ein zentraler Aspekt, da die Werte des Unternehmens das Fundament für eine gleiche und faire Behandlung aller Mitarbeitenden bilden. Das unternehmerische Handeln richtet sich stets nach ethischen sowie Nachhaltigkeits- und Compliance-Standards. Diese beruhen auf den Werten von Linde MH und der KION Group.

Die konzernweit geltenden HR-Grundsätze sind durch Vorschriften geregelt und schließen Mindeststandards für die Beschäftigung sowie Grundsätze für Diversität 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.

Für die gesamte Unternehmensgruppe wurden Mindeststandards definiert, die auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO/International Labour Organization) basieren. Sie gewährleisten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Sie schreiben das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit vor. Zudem verbieten sie Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie stehen auch für die zentralen Menschenrechte, zu deren Einhaltung sich die KION Group 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 2024 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. Interessante Projekte, langfristige Perspektiven, ein guter Teamgeist und viele individuelle Entwicklungsmöglichkeiten motivieren die Mitarbeitenden dazu, Tag für Tag ihr Bestes zu geben. Diversität spielt dafür ebenfalls eine wichtige Rolle. Dabei ist sich Linde MH bewusst, dass es Potenzial für Verbesserungen gibt, unter anderem bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Flexible Arbeitsorganisation

Die Möglichkeit, von überall aus effizient und flexibel zu arbeiten, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Seit 2012 gibt es für die deutschen Standorte eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit und seit 2022 zum mobilen Arbeiten. Die Regelungen sind 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 von 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 Headquarters und des Produktionsstandorts in Aschaffenburg-Nilkheim die Möglichkeit, in den bayerischen Sommerferien ihre Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren bei den „Sommerkindern“ anzumelden. Für die Kinder wird über den gesamten Zeitraum von jeweils 7:30 bis 17:00 Uhr ein abwechslungsreiches, buntes und pädagogisch betreutes Programm mit Ausflügen angeboten. 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 an.“
- „Wir legen Wert auf familienfreundliche Zeiten bei der Terminplanung.“
- „Wir gewähren Urlaub in den Ferienzeiten.“

Außerdem wurde 2023 ein Co-Creation-Büroraumplanungskonzept mit Desksharing im Headquarter Aschaffenburg eingeführt. Damit sollte 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

2024	2023	2022
76 %	73 %	73 %

In vielen Ländern und für große Teile der Belegschaft sind Löhne und Gehälter tarifvertraglich geregelt. Die Mindestlöhne werden dabei stets eingehalten. Da viele der Mitarbeitenden hoch qualifiziert sind, liegt die Vergütung in der Regel jedoch deutlich darüber. Je nach örtlichen Gegebenheiten können zusätzliche Leistungen die Vergütung ergänzen, darunter Renten-, Versicherungs- und Gesundheitsvorsorgepläne.

Es gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Bei Linde MH wird die Entgeltgleichheit regelmäßig 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 durch verständliche und aussagekräftige Auswertungen sowie konkrete Handlungsempfehlungen für spezifische Verbesserungen ergänzt.

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 bis hin zu Burnout, Unterforderung, beruflichen Konflikten oder einer aus dem Lot geratenen Work-Life-Balance.

Allen Mitarbeitenden in Deutschland steht durch das „Employee Assistance Program“ an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr professionelle Unterstützung in fast allen Lebenslagen telefonisch, online und persönlich in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Alle Mitarbeitenden können das Angebot anonym nutzen, ohne dass das Unternehmen darüber informiert wird. Linde MH übernimmt die Kosten für die Beratungsleistung.

Darüber hinaus wurden 2023 in einer sogenannten „Stressless“-Toolbox diverse Angebote zusammengefasst, um die Mitarbeitenden im Alltag zu unterstützen. Mithilfe von Erklärungen zur Stressentstehung und -reduzierung sowie einem umfangreichen Seminar- und Beratungsangebot helfen sie den Mitarbeitenden, den Anforderungen gelassener entgegenzutreten, Ressourcen aufzubauen und Stress zu reduzieren. Nicht nur Mitarbeitende, sondern auch Führungskräfte werden besser vorbereitet: So führte ein externer Dienstleister 2023 Impulsvorträge für Führungskräfte durch. Auch 2024 gab es Angebote zum Thema „gesundes Führen“. Zielsetzung war, ihre Gesundheitskompetenz zu stärken, um Frühwarnsignale bei sich und ihren Mitarbeitenden zu erkennen und entsprechend handeln zu können, und sie dabei zu unterstützen, psychische Belastungen zu reduzieren. 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 jedoch auch die Perspektive der Kolleginnen und Kollegen sowie – bei Führungskräften – die der Mitarbeitenden ein, indem auch diese Personenkreise an einem strukturierten Verfahren als Feedbackgeber beteiligt werden.

Prozentsatz aller Standorte, die regelmäßig Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilungen erhalten haben

2024	2023	2022
90 %	86 %	85 %

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 europaweit 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.

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

2024	2023	2022
59 %	56 %	59 %

Einmal im Jahr führt die KION Group zudem die weltweite Mitarbeiterbefragung KION Pulse durch. Insgesamt haben im Jahr 2024 83 Prozent aller Mitarbeitenden 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 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, Soft Skills, Fremdsprachen und Fachthemen angeboten, die den Mitarbeitenden helfen, sich schnell und effizient auf neue Anforderungen einzustellen. Am 6. Mai 2024 wurden zudem weitere Weiterbildungsfunktionalitäten von Workday mit LinkedIn ausgerollt. Den Mitarbeitenden von Linde MH stehen damit Tausende individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Über das Online-Tool haben fast alle Beschäftigten Zugriff auf Kurse, Videos und Dateien sowie auf ihre eigene Lernhistorie. Darüber hinaus können sie neue Themenvorschläge einreichen. LinkedIn Learning setzt Maßstäbe im Online-Lernen und bietet eine umfangreiche digitale Bibliothek mit unzähligen Kursen aus technischen, geschäftlichen, softwarebezogenen und kreativen Bereichen.

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

2024	2023	2022
100 %	98 %	100 %

Diversität

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Personalarbeit bei Linde MH. Jede Person verdient die gleichen Chancen, um ihr Potenzial zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Wichtig ist, die Würde aller Menschen zu respektieren und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Sexualität, 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. Dies steht im Einklang mit den Werten „Mut“, „Integrität“ und „Zusammenarbeit“, die zentral für ein ethisches Handeln in der gesamten Unternehmensgruppe sind.

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 betroffene Mitarbeitende während der gesamten Bearbeitung und Untersuchung der Meldung sowie auch nach deren Abschluss, beispielsweise durch die Vermittlung von psychologischer Hilfe. Das Gremium 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

2024	2023	2022
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. Dazu gehört zum Beispiel die anonyme Whistleblower-Hotline.

Bei einem Aktionstag kamen Mitarbeitende von Linde MH 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 zu sehen ist.

Sensibilisierungsmonat

Das Diversity & Inclusion Council verfolgt als funktionsübergreifendes Gremium der KION Group 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 war der Sensibilisierungsmonat für Vielfalt und Integration (Diversity & Inclusion (D&I) Awareness Month). Dabei geht es einen Monat insbesondere 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 aufgerufen, ihre Erfahrungen und Ideen mit ihren Kolleginnen und Kollegen in den sozialen Medien unter dem Hashtag #KIONisdiverse zu teilen.

Auch 2024 fanden im Sensibilisierungsmonat Juni bei Linde MH im Werk in Aschaffenburg und im Headoffice der KION Group in Frankfurt am Main verschiedene Aktionen statt, die einen Beitrag zu mehr Offenheit und Vielfalt im Unternehmen leisteten. Es fanden interaktive Workshops mit folgenden Schwerpunkten statt:

„Vom Bewusstsein zum Handeln: Aus Vorurteilen wird Inklusion“: Hier lag der Fokus auf konkreten Schritten, die Mitarbeitende unternehmen können, um Vorurteile abzubauen und ein integrativeres Umfeld zu schaffen.

„Zugehörigkeit jenseits der Grundlagen: Echte Verbindungen fördern“: Dabei ging es darum, die Elemente kennenzulernen, die zu einem echten Zugehörigkeitsgefühl beitragen, und die Verbindungen zwischen den Mitarbeitenden durch Teambuilding-Aktivitäten und Engagement in der Gemeinschaft zu fördern.

Erhöhung des Frauenanteils

Wie die übrigen Unternehmen der KION Group strebt auch Linde MH eine Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen an. 2022 wurde daher eine Social-Media-Kampagne gestartet, die sich speziell an Frauen richtet. Die Kampagne zielt 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 Kolleginnen gefördert, die in leitender Funktion tätig sind oder es in naher Zukunft werden sollen. Durch die individuelle Beratung und vertrauensvolle Unterstützung der Mentorinnen haben die Mentees die Gelegenheit, neue Einsichten zu gewinnen und sich persönlich sowie fachlich weiterzuentwickeln.

Anteil weiblicher Beschäftigter

2024	2023	2022
18 %	18 %	17 %

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 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 in ihrer International Minimum Employment Standards (MES) Policy Mindeststandards für die Beschäftigung festgelegt, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen (International Labour Organization) in allen Arbeitsverhältnissen verankern. Es gilt, das eigene Handeln zu hinterfragen, potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu identifizieren und die Einhaltung der festgelegten Standards zu überwachen. Diese Kontrolle erfolgt mithilfe verschiedener Instrumente, wie zum Beispiel 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 innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind aufgerufen, alle Fragen im Zusammenhang mit Compliance oder Verstößen gegen das Compliance-System, einschließlich Kinderarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, zu melden. 2024 fand außerdem eine verpflichtende E-Learning-Schulung für alle Mitarbeitenden von Linde MH weltweit statt. Dabei wurden insbesondere die Themen „Gesundheit und Arbeitsschutz“, „Angemessene Entlohnung“, „Deutsches Lieferkettengesetz“ und „Meldung von Verstößen“ behandelt.

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

Mitarbeitende im schulpflichtigen Alter

2024	2023	2022
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 2024 eine Menschenrechtsüberprüfung durchgeführt.

Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit

2024	2023	2022
0	0	0

Gesundheit und Sicherheit

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT



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

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

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind 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 von Besuchern und Besucherinnen bei Linde MH gewährleistet ist und geltende Sicherheitsbestimmungen eingehalten 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.

Mit „mein EAP“ steht eine kostenfreie Beratung für alle Mitarbeitenden zur Verfügung. Sie ist 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

Alle Arbeitsplätze bei Linde MH werden 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 – und zwar ohne am Ende ihres Arbeitslebens unter Berufskrankheiten zu leiden.

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, das darauf abzielt, 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. Mithilfe eines systematischen Fragebogen werden dabei Gefährdungen der Psyche der Mitarbeitenden durch Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung beurteilt, um konkrete Gegenmaßnahmen festzulegen.

Prozentsatz der Standorte, die eine Risikobewertung kommuniziert haben

2024	2023	2022
95 %	92 %	89 %

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. Das Gremium regt gegebenenfalls den 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 sowie Notfallmaßnahmen und wird eventuell durch praktische Übungen ergänzt. Wenn eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen beseitigt werden kann, ist der Einsatz einer persönlichen Schutzausrüstung erforderlich.

Notfallmanagement

Für das Notfallmanagement im Fall eines Unfalls, eines Brands 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.

Entsprechend sind an allen Standorten aktuelle Notfallpläne vorhanden, in denen die wichtigsten Informationen für den Ernstfall in Stichpunkten festgehalten sind. Sie werden gut sichtbar aufgehängt, zum Beispiel 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 – sofern vorhanden – den Brandschutzbeauftragten 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.

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 negative Auswirkungen eines Vorfalles, der jeden Standort und jeden Beschäftigten treffen kann, mindern.

Unterweisungen

Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz versetzen die Beschäftigten oder beauftragte Personen (zum Beispiel Ersthelfer, Brandschutzbeauftragte) in die Lage, in Gefahrensituationen angemessen und schnell zu reagieren. Dabei müssen alle denkbaren unternehmensspezifischen Vorfälle und Szenarien abgedeckt werden.

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

Verantwortlich für die Durchführung ist die jeweilige Führungskraft. Die Sicherheitsunterweisungen umfassen unter anderem die folgenden Themen:

- 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 konzernweiten Schulungsprogramms für HSE-Fach- und Führungskräfte wurde jetzt erstmals auch ein umfassendes Schulungspaket für mehr Eigeninitiative im Bereich HSE angeboten. Darüber hinaus sollen – insbesondere nach (Beinahe-)Unfällen – anlassbezogene Schulungen durchgeführt werden. Alle Beschäftigten, die bei einer Unterweisung fehlen, müssen die Schulung umgehend nachholen.

Prozentsatz der Standorte, an denen Mitarbeitende zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen geschult wurden

2024	2023	2022
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 die 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 erstmals eingesetzte Beschäftigte vor Arbeitsbeginn über die besonderen Bedingungen an der Arbeits- beziehungsweise 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 Unfällen mit Ausfallzeiten von mehr als einem Tag ist die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR¹). Künftig soll dieser Grenzwert und damit die Unfallhäufigkeit um mindestens fünf Prozent pro Jahr gesenkt werden.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate¹):

2024	2023	2022
6,9	8,9	9,5

[1] Häufigkeit von Unfällen mit Ausfalltagen bezogen auf eine Million Arbeitsstunden

LTI (Lost Time Injuries²):

	2024	2023	2022
Mitarbeitende inkl. Auszubildende	163	201	208
Mitarbeitende mit Zeitvertrag	107	13	13
Auftragnehmer, Gäste, andere	5	5	5

[2] Anzahl von Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Ausfallzeit.

Der KION Board OHS Award wurde ins Leben gerufen, um Standorte auszuzeichnen, die herausragende Leistungen im Bereich Gesundheits- und Sicherheitsmanagement erbringen. Gleichzeitig soll damit eine Kultur der Best Practices, der kontinuierlichen Verbesserung und des gesteigerten Bewusstseins für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (OHS) im gesamten Konzern gefördert werden. Durch die Förderung des Wissensaustauschs zwischen den Standorten dient die Auszeichnung zudem als Plattform für den Transfer von Fachwissen und Best Practices und trägt so zur Schaffung einer sicherheitsorientierten Kultur in allen Einheiten bei. Der Gewinn dieser Auszeichnung stärkt nicht nur das Vertrauen der Stakeholder, sondern unterstreicht auch das Engagement eines Standorts für robuste OHS-Managementsysteme.

Prozentsatz der Standorte mit offiziellem gemeinsamem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit

2024	2023	2022
85 %	88 %	88 %

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 Ausrichtung künftiger Aktivitäten. Die aktuelle Strategie der KION Group sieht vor, dass alle Standorte nach ISO 45001 zertifiziert werden sollen. Die Führungskräfte sollten sich jedoch darüber im Klaren sein, dass für diese Zertifizierung ein höherer Standard erforderlich ist als jener, den die lokale Gesetzgebung vorgibt.

Prozentsatz der Standorte, die nach ISO 45001 zertifiziert sind

2024	2023	2022
99 %	91 %	82 %

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 – von einer sachkundigen Person durchgeführt.

Umwelt

UMWELT



Zertifiziertes Umweltmanagement

Linde MH hat es sich im Rahmen seines HSE-Managements zum Ziel gesetzt, seine Umweltauswirkungen auf ein Minimum zu reduzieren. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der verantwortungsvollen Nutzung von Ressourcen und der konsequenten Reduzierung der Umweltbelastung vor Ort. Um dies zu erreichen, kommt ein indikatorenbasierter Ansatz zum Einsatz, 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“ verpflichtet das Unternehmen die Geschäftsführung und alle Führungskräfte, auf umweltschonende und energieeffiziente Prozesse und Produktionsverfahren zu setzen. Zudem sollen Abfälle so weit wie möglich vermieden und natürliche Ressourcen wie Wasser, Boden und Rohstoffe sparsam und verantwortungsvoll genutzt werden. Darüber hinaus wird die Vermeidung beziehungsweise Verminderung von Emissionen in Luft, Wasser und Boden sowie die aktive Beteiligung an der Reduzierung von Treibhausgasemissionen durch die Geschäftstätigkeit gefordert und gefördert.

Zusätzlich zum konzernweiten HSE-Standard der KION Group entwickeln einige Standorte von Linde MH 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 es, 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.

Prozentsatz der Standorte, die nach ISO 14001 zertifiziert sind

2024	2023	2022
99 %	94 %	85 %

Energie

Seit 2020 beziehen alle Werke von Linde MH in Deutschland ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen. Die Umstellung auf Ökostrom hat nicht nur positive Auswirkungen auf die Umwelt, sondern führte auch zu erheblichen Kosteneinsparungen. In dieser Hinsicht gehen die Standorte in Deutschland und Tschechien beispielhaft voran und demonstrieren, wie die Nutzung von erneuerbaren Energien sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich sinnvoll sein kann.

Die deutschen Produktionsstandorte sowie weitere Linde MH Standorte im In- und Ausland sind nach ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert und werden regelmäßig im Rahmen des aktuellen Zertifizierungszyklus überprüft.

Die Zertifizierung unterstützt eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz. So werden heute zum Beispiel im Lagertechnikwerk in Châtellerault die Betriebszeiten der Beleuchtung und Heizung dank der Gebäudetechnik in Abhängigkeit von der Außentemperatur oder der Sonneneinstrahlung gesteuert, was zu deutlichen Energieeinsparungen beiträgt. Das Team in Châtellerault leitete schon 2013 den Zertifizierungsprozess nach ISO 50001 ein, der 2015 abgeschlossen wurde. Damit ist das Werk 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, wie 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 Anlage. Bei der Prozessanalyse zeigte sich, dass so viele 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 circa 25 Prozent für diesen Prozess.
- Eigene erneuerbare Energieerzeugung bei Linde MH Ibérica Spanien: Die Installation von 252 Solarmodulen auf dem Dach in Verbindung mit zwei Wechselrichtern mit Fernsteuerung und Überwachung führte zu Einsparungen von 380.000 Euro und circa 10,5 Tonnen CO₂e jährlich.
- Die Umstellung des Stroms vom Strommix auf 100 Prozent erneuerbare Energieträger bei Jetschke Industrie in Deutschland sparte jährlich 1.100 Euro und 19 Tonnen CO₂e ein.
- 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 durch verschwendete 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.

Energieverbrauch (GJ):

	2024	2023	2022
Gesamtverbrauch an Energie, direkt + indirekt	1.109.815	1.107.453	1.079.340
Direkt verbrauchte Energie	830.746	826.270	812.178
Diesel, nicht erneuerbar	357.552	358.726	332.040
Benzin, nicht erneuerbar	33.870	28.874	27.011
Ethanol, nicht erneuerbar	34	34	20
Heizöl, nicht erneuerbar	17.307	2.299	6.371
Steinkohle, nicht erneuerbar	91	92	83
Kokskohle, nicht erneuerbar	153.045	162.344	141.279
Erdgas, nicht erneuerbar	249.698	249.476	280.223
Komprimiertes Erdgas, nicht erneuerbar	2.223	5.811	7.124
LNG, nicht erneuerbar	37	36	18
LPG, nicht erneuerbar	10.741	13.850	14.074
Andere direkt verbrauchte Energie, nicht erneuerbar	0	20	0
Bioethanol	560	400	0
Holzschnitzel, erneuerbar	4.006	–	3.455
Wasserstoff, erneuerbar	8	3	0
Solarelekt. selbst erzeugt, erneuerbar	1.575	1.042	477
Indirekt verbrauchte Energie	279.069	281.183	267.162

Strom	267.572	272.388	258.485
Wärme	11.497	8.795	8.677

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 können 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 die Außenbereiche täglich reinigt. Die Maschine verfügt über wirkungsvolle Filter, sodass die Staubemissionen durch den Kehrprozess signifikant gesenkt werden konnten. Außerdem benötigt die superleise Maschine nur 40 Prozent der Wassermenge des davor eingesetzten Geräts 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 beziehungsweise Entsalzung und Chemikaliendosierung. Das heißt, nur wenn der Salzgehalt einen bestimmten Wert erreicht, wird Wasser abgestoßen.
- Willenbrock Fördertechnik setzt beim Wassersparen auf eine Zisterne zur Regenwassersammlung. Mit einem Volumen von 20.000 Litern kann diese bei 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 – das die Mengen und Aufbereitungsmethoden erfasst – 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 (m³):

	2024	2023	2022
Gesamtmenge der Wasserentnahme	140.895	146.211	140.942
Grundwasser	9.742	11.206	9.575
Städtische Wasserversorgung	130.807	135.005	131.367
Wasserentnahme aus anderen Quellen	346 ¹	–	–

[1] Oberflächenwasser

Klimaschutz

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

Basis des Klima- und Energiemanagements der KION Group ist das Übereinkommen der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Paris von 2015 (Übereinkommen von Paris). Nach ersten Klimazielen im Jahr 2018 und einer umfassenden Strategieüberarbeitung ab 2021 hat sich die KION Group 2023 öffentlich verpflichtet, bis spätestens 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat die kurzfristigen Klimaziele und das Netto-Null-Ziel der KION Group im Jahr 2024 offiziell anerkannt (siehe Tabelle „Konzernweite Ziele“ auf Seite 7).

Die Strategie berücksichtigt Kohlenstoffdioxid (CO₂), das den größten Anteil hat, aber auch andere Treibhausgase wie Methan, Stickstoffdioxid, 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.

Die KION Group steuert ihre THG-Emissionen und ihren Energieeinsatz, einschließlich der Nutzung erneuerbarer Energien, effektiv und effizient mit einem umfassenden Klimamanagementsystem. Dieses System deckt die eigene Betriebstätigkeit sowie andere Teile der Wertschöpfungskette von der Produktion bis zur Nutzung und Wiederverwendung am Ende des aktuellen Produktlebenszyklus ab. Die international anerkannten Regeln des Greenhouse Gas Protocol dienen dabei als Grundlage für die Ermittlung und Darstellung der Daten zu den THG-Emissionen.

Die KION Group arbeitet an einem umfassenden Übergangsplan für den Klimaschutz, der voraussichtlich im Jahr 2025 fertiggestellt wird. Dieser Plan wird auf bestehenden Machbarkeitsstudien aufbauen und die Grundlage für zukünftige Klimaschutzmaßnahmen bilden.

Treibhausgasemissionen (kg CO₂e):

	2024	2023	2022
Scope 1, marktbasiert	59.591.215	59.648.143	57.728.410
Scope 2, marktbasiert	3.189.102	5.438.293	5.557.200
Scope 3.3 ¹ , standortbasiert	17.426.550	16.392.208	15.626.026
Gesamtemissionen	80.206.868	81.478.644	78.911.636

[1] Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene Treibhausgasemissionen

CO₂-Kompensation über Zertifikate

Neben eigenen Emissionsreduzierungen ist der Ausgleich von unvermeidlichen Emissionen über Klimaschutzzertifikate eine Hilfe, um dem Klimawandel wirkungsvoll entgegenzuwirken. So liefert die Linde Material Handling (Schweiz) AG seit Juli 2022 Geräte CO₂-neutral an Kunden im Inland aus und ist damit eines der ersten Intralogistikunternehmen, das mit klimafreundlichen Transporten unterwegs ist. Beim Kauf von Emissionszertifikaten und bei 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 CO₂ über ein Klimaschutzprojekt kompensieren. Bei dem unterstützten Projekt wird erneuerbare Energie aus Sägemehl gewonnen, das durch die Produktion von Rohmaterial für die Papierherstellung entsteht. Das Holzmehl 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“ von Swiss Climate ausgezeichnet wurde.

Alle deutschen Gesellschaften des Konzerns bieten ihren Beschäftigten zudem die Möglichkeit, Bruttoentgelt zum Zweck des Fahrrad-Leasings umzuwandeln. Das Dienstrad können die Mitarbeitenden auch privat nutzen. Damit kommt Linde MH dem Wunsch vieler Kolleginnen und Kollegen nach und fördert zugleich eine nachhaltige Mobilität. Außerdem gilt mittlerweile bei Linde MH Nordic Markets (Dänemark, Schweden, Norwegen) eine Dienstwagenregelung, 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, zum Beispiel Einhausung der jeweiligen Arbeitsplätze, Rollläden in Werkstätten oder persönliche Schutzausrüstung.

In mehreren Betrieben verfügt Linde MH über Anlagen zur Abluftreinigung – beispielsweise Abgase, Lacke, Schweißrauch – und über Entstaubungsanlagen in Lkw. Insbesondere in den Gießereien sind hochwirksame Filtersysteme installiert, um den Eintrag von Feinstaub in die Atmosphäre und Umgebung zu minimieren. Dort, wo durch die Lackier- und Heizanlagen Emissionen entstehen, setzt Linde MH hocheffektive Verbrennungsprozesse ein, die Schadstoffe in den abgegebenen Gasen minimieren und die dabei entstehende Wärme in die Gebäude oder Herstellungsprozesse zurückführen.

Weitere überwachte Emissionen in die Luft (kg)

	2024	2023	2022
Gesamtmenge sonstiger signifikanter Luftemissionen	95.475	134.012	119.406
Kohlenmonoxid (Luftemissionen, CO)	19.571	18.347	11.034
NOx	20.286	18.318	18.097
SOx	5.095 ¹	34.009	34.068
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	40.749	41.425	36.836
Feinstaub (PM)	3.505	3.492	3.389
Sonstige Emissionen in die Luft	6.269	18.421	15.982

[1] SOx-Werte basieren seit 2024 auf einer neuen Messmethode

Ressourceneffizienz

In fast allen Sales- und Service-Einheiten hat Linde MH ressourcensparende Maßnahmen eingeführt, wie beispielsweise Möglichkeiten der Stapleraufbereitung, 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, zum Beispiel die Kohlenstoffbilanz, den Energieaufwand und die VOC-Emissionen. Der Gesamtbedarf an Energie und Rohstoffen, aber auch die Abfallmenge werden damit erheblich reduziert.

Ein weiteres Beispiel für eine effizientere Nutzung von Ressourcen 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 den Bau, den Betrieb und die Instandhaltung der Infrastruktur. Die auf der gemischten Modellreihe gebauten Stapler haben zudem den Automatisierungsgrad der Produktion erhöht, zum Beispiel durch Roboterschweißen. Dies hat nicht nur ökologische Vorteile, wie beispielsweise 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 etabliert: Seit 1975 werden hier Teile gegossen, die für alle Gabelstapler unverzichtbar sind. Das Team in der Gießerei stellt Gegengewichte her, die komplett aus geschmolzenem Schrott aus ganz Europa bestehen und 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 vergangenen Jahren das gefährliche Methylenchlorid, das üblicherweise zur Reinigung von Farbspritzpistolen verwendet wurde, durch einen weniger gefährlichen Stoff ersetzt. Auch für die Spülung von Lackieranlagen wird inzwischen ein weniger gefährliches Produkt eingesetzt.

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 CO₂-Emissionen, da weniger Abfälle entsorgt werden müssen. Zudem sind sie abgedeckt, um eine 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 seine Abfälle komplett zu recyceln. Das Material wird in einer Feuerungsanlage verwertet, die dabei entstehende Wärme über eine Turbine in Strom umgewandelt und in das Netz eingespeist.

Im Headquarter in Aschaffenburg und in unserem Produktionswerk in Nilkheim wird der Abfall auch in einem individuellen Bereich reduziert: Mit RECUP beziehungsweise REBOWL mit mehr als 13.900 Mitnahme- und Rückgabestellen vermeidet das Unternehmen 30 Kilogramm Abfall pro Tag und spart 30.000 Euro pro Jahr.

Abfall (t):

	2024	2023	2022
Gefährlicher Abfall zur Beseitigung	2.503	1.668	1.996
Verbrannt	423	675	961
Deponiert	599	511	543
Andere Beseitigungsmethoden	1.482 ¹	482	492
Ungefährlicher Abfall zur Beseitigung	2.379	3.150	2.018
Verbrannt	1.492	1.817	360
Deponiert	428	802	1.048
Andere Beseitigungsmethoden	459	530	611
	2024	2023	2022
Gefährlicher Abfall zur Verwertung	6.603	5.534	5.365
Recycelt	4.872	4.550	4.519
Vorbereitet zur Wiederverwendung	922	646	521
Andere Verwertungsmethoden	809	338	325
Ungefährlicher Abfall zur Verwertung	30.700	28.177	54.285¹
Recycelt	16.641	24.326	50.123
Vorbereitet zur Wiederverwendung	2.940	3.532	3.810
Andere Verwertungsmethoden	11.119 ²	319	353

	2024	2023	2022
Gefährlicher Abfall	9.106	7.202	7.361
Ungefährlicher Abfall	33.079	31.327	56.303
Gesamtabfall zur Beseitigung	4.882	4.817	4.014
Gesamtabfall zur Verwertung	37.303	33.711	59.649 ¹

[1] Erhöhte Abfallmengen aufgrund eines technischen Defekts und baubedingter Entsorgungen
[2] Geänderte Datenerfassung gemäß Entsorgerberichten

Gemeinsame Bemühungen

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

Prozentsatz der Standorte, an denen Mitarbeitende geschult wurden

2024	2023	2022
95 %	98 %	93 %

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

- In der Schweiz kommt jedes Jahr zu Ostern der „Recycling Bunny“ mit Ideen, Tipps oder Anregungen rund um die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit zu den Mitarbeitenden. Je mehr wiederverwertet wird, desto weniger muss neu produziert werden. Das verhindert einerseits Unmengen an Emissionen und spart andererseits eine Vielzahl an natürlichen Ressourcen.
- Speziell zum Schutz von Bienen und Insekten wurde bei Willenbrock Fördertechnik ein sogenanntes „Grünes Dach“ eingerichtet: Das Dach eines Bürogebäudes mit einer Fläche von 1.087 m² wurde mit Gras, Sträuchern und Blüten bepflanzt, um Bienen und anderen Insekten eine Nahrungsquelle zu bieten. Solche „Grünen Dächer“ fördern nicht nur die lokale Artenvielfalt, sondern verbessern auch die Luftqualität, senken die Umgebungstemperatur und speichern Regenwasser. In Zukunft soll auf dem Hallendach mit einer Gesamtfläche von 9.304 m² eine wirtschaftlich sinnvolle Anzahl an PV-Anlagen installiert werden, um erneuerbare Energie zu produzieren und die Abhängigkeit des Unternehmens von fossilen Brennstoffen zu reduzieren.
- In den Gebäuden der Niederlassungen von Fenwick-Linde in Frankreich wurden Informationen zur möglichen Senkung des Energieverbrauchs ausgehängt, was schon 2022 zu Einsparungen von rund 5.100 Euro und einer Reduzierung von zehn Tonnen CO₂e führte.

Ideenmanagement bei Linde MH

Das Ideenmanagement ist bereits seit Jahren eine feste Institution bei Linde MH und unterstützt durch die Vorschläge aller Mitarbeitenden die stetige Weiterentwicklung des Unternehmens. Qualität, Produktivität und Arbeitszufriedenheit werden somit auf Basis der Kenntnisse und Erfahrungen der gesamten Belegschaft verbessert. Ungenutzte Potenziale sollen aktiviert und in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung des gesamten Produkt- und Dienstleistungsportfolios einfließen. Das umfasst auch Produktions- und Arbeitsabläufe sowie Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes. Verbesserungsideen werden durch einen Gutachter des betreffenden Fachbereichs mithilfe festgelegter Bewertungskriterien beurteilt und anhand einer sich daraus ergebenden Punktebewertung honoriert.

Im Rahmen der ökologischen Nachhaltigkeitskampagnen des Ideenmanagements reichen die Mitarbeitenden ihre Ideen ein, wie Linde MH nachhaltiger werden kann. Fragestellungen sind 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 bewertet jeweils die zehn besten Vorschläge und prämiiert die drei Ideen mit dem höchsten ökologischen Effekt. Zahlreiche Ideen, die direkt von Mitarbeitenden stammen, wurden bei Linde MH bereits umgesetzt.

Ein Beispiel ist die Nutzung von Mehrwegverpackungen auf kurzen Transportwegen: Bisher erreichten Produkte aus dem Lager das Werk in Aschaffenburg in einheitlich großen Kartons mit Füllmaterial. Inzwischen kommen für diese Lieferungen unterschiedlich große Mehrwegkisten zum Einsatz.

Ebenso positiv hat sich die Idee eines Mitarbeitenden 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 Umstellung reduzierte die Abfallmenge und die Freisetzung von Treibgasen wie CO₂ und Propan, ohne dass es zu negativen Auswirkungen auf die Qualität kam. Die Aerosole werden jetzt in großen Kanistern geliefert und in die Mehrwegdosen umgefüllt, die darüber hinaus durch mit Ökostrom erzeugter Druckluft betrieben werden. 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 werden die Mehrwegdosen auch im Werk in Stribro eingesetzt. Im Werk in Kolbaskowo und bei Willenbrock Fördertechnik werden Einsatzmöglichkeiten aktuell geprüft.

Weiterhin wurde basierend auf einer Idee aus der Kampagne eine sensorgestützte Analyse des Druckluftnetzes durchgeführt. Somit konnten dessen Steuerung optimiert und jährlich 300 MWh an Energie eingespart werden. Weitere Maßnahmen, wie beispielsweise eine KI-gestützte Druckluft-Leckagedetektion, werden derzeit bearbeitet. Parallel dazu identifiziert Linde MH weitere Werke, in denen Potenziale zur Optimierung der Druckluftnetzeffizienz erkennbar sind.

Mit diesen Maßnahmen hat Linde MH seinen ökologischen Fußabdruck verringert und sein Engagement für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen unterstrichen. Die Erfolge dieser Initiativen sind eine Motivation, ähnliche nachhaltige Praktiken in allen Werken einzuführen und somit einen bedeutenden Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft für das Unternehmen zu leisten.

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 ersetzte Jetschke Industriefahrzeuge – eine Tochtergesellschaft von Linde MH – in Deutschland bereits zwei Dieseltransporter durch zwei E-Transporter und tauschte zwei Dieselfahrzeuge gegen reine E-Fahrzeuge sowie acht Dieselfahrzeuge gegen Plug-in-Benzin-Hybridfahrzeuge aus.

In allen Niederlassungen von Fenwick-Linde in Frankreich wurde zudem das Gebietsmanagement der Servicetechniker neu aufgestellt, um den Fuhrpark und die Fahrten zu optimieren. Ebenfalls in Frankreich wurde bei Loire Océan Manutention die Routenplanung optimiert, indem die Sektoren der Kundendiensttechniker durch die Bildung von Zweiergruppen nach Kunden und geografischen Gebieten besser verteilt wurden.

Durch den Einsatz der neuen Software Area Reform konnte zudem der Kraftstoffverbrauch bei Linde Magyarországi Anyagmozgatási (Ungarn) gesenkt werden, indem die Fahrstrecken und damit die Emissionen der Servicewagen optimiert wurden.

Bei Willenbrock Fördertechnik wurden 14 neue E-Ladestationen – acht in Bremen und sechs in Großburgwedel – eingerichtet, um die E-Mobilität der Beschäftigten zu fördern. Die Dienstwagenflotte der Gesellschaft besteht derzeit aus 26 Hybrid- und zwei E-Fahrzeugen.

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&D¹-Organisation koordiniert und gebündelt.

Der innovative Product Evolution Process 2 (iPEP 2) ist das Framework der KION Group für die Produktentwicklung im ITS-Segment. Der Grundgedanke besteht darin, den Prozess auf ein bestimmtes Projekt zuzuschneiden. Jedes Projekt hat spezifische Parameter und Anforderungen, wie beispielsweise die Notwendigkeit der Nachhaltigkeit, die im Projektmanagement berücksichtigt werden müssen. Die Umsetzung dieser Anforderungen wird über eine Life-Cycle-Management-Software gesteuert, die die Anforderungen organisiert und die Zielerreichung dokumentiert.

In den letzten Jahren hat das iPEP-Framework eine bewusste und strukturierte Weiterentwicklung durchlaufen. Zu Beginn stand die Etablierung einer umfassenden Produktstrategie im Vordergrund. Auf dieser Grundlage konzentrierte sich die Initiative dann auf die Verfeinerung und Stärkung des Produktentwicklungsprozesses, um die Nachhaltigkeit der Produkte noch stärker zu fördern. Derzeit liegt der Schwerpunkt auf der weiteren Definition spezifischer Nachhaltigkeitskriterien, die dabei zu berücksichtigen sind. Das übergeordnete Ziel ist es, einen strukturierten Ansatz zu entwickeln, der Nachhaltigkeitsaspekte bereits in der frühen Produktdesignphase integriert.

Im Einklang mit der Gesamtstrategie der KION Group ist es auch für Linde MH von entscheidender Bedeutung, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit bei seinen Produkten zu priorisieren. Dies umfasst die Reduzierung von Treibhausgasemissionen während der Produktverwendung sowie die Erhöhung des Einsatzes von recycelbaren und recycelten Materialien. Linde MH zielt darauf ab, umweltfreundliche und energieeffiziente Produkte und Lösungen zu entwickeln, die für die Kunden sowohl ressourceneffizient als auch kosteneffektiv sind. Dazu gehört die Auswahl umweltfreundlicher Materialien und die Gewährleistung, dass Produkte einfach wiederverwendet, repariert und wiederaufbereitet werden können. Darüber hinaus ermöglichen Big-Data-Analysen die Spezifikation und Konfiguration von Produkten ohne unnötigen Sicherheitspuffer und mit optimalem Lebenszyklusverbrauch.

Linde MH nutzt dafür agile Methoden. 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 von 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. Die KION Group hat sich das Ziel gesetzt, bis 2027 einen Portfolioanteil von 92 Prozent an elektrisch betriebenen Produkten zu erreichen, einschließlich batterie- und brennstoffzellenbetriebener Produkte. Im Berichtsjahr hat Linde MH zu diesem Ziel beigetragen, indem 90,7 Prozent der verkauften Produkte mit einem Elektroantrieb ausgestattet waren.

Ausgezeichnet für exzellente Leistungen in der Intralogistik

Im März 2024 wurde Linde MH in der Kategorie „Flurförderzeuge und Zubehör“ des Wettbewerbs „materialfluss PRODUCT OF THE YEAR 2024“ mit dem ersten Platz ausgezeichnet. Die Elektrostapler-Serie Linde X35 bis X50 überzeugte die Fachjury und erhielt die meisten Stimmen. Diese Auszeichnung unterstreicht die bedeutenden Fortschritte in der Elektrostapler-Technologie, die hohe Leistung mit geringeren Emissionen verbindet. Die batteriebetriebenen Gegengewichtsstapler bieten die für anspruchsvolle Außenanwendungen erforderliche Leistung, Robustheit und Komfort und tragen gleichzeitig zu einer nachhaltigen Intralogistik bei.

Darüber hinaus erzielte Linde MH einen weiteren Erfolg mit seiner KI-basierten Lösung „Linde Energy Manager“, die den zweiten Platz in der Kategorie „Logistik und Transport“ belegte. Ziel des Preises ist es, Innovationen in der Logistik- und Intralogistikbranche zu würdigen. Das intelligente System optimiert den Energieverbrauch der Gabelstapler von Linde MH und ermöglicht es Kunden, ihre Effizienz zu steigern und ihre Betriebskosten zu senken.

Energiemanagement

Nicht nur neue Antriebstechnologien können den Energieverbrauch senken; auch eine bessere Nutzung von Energie kann signifikante Einsparungen ermöglichen. Um die Produkteffizienz weiter zu verbessern, entwickelt Linde MH daher beispielsweise Lösungen zur vernetzten Steuerung von Ladegeräten. Ziel ist es, teure Lastspitzen zu vermeiden und die Lastaufnahme der einzelnen Ladegeräte effizient zu steuern. Zusätzlich bietet eine datenbasierte Analysesoftware den Kunden die Möglichkeit, sämtliche Energieverbräuche 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 – 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

Auch für Flurförderzeuge mit Verbrennungsmotoren bietet Linde MH umweltfreundliche Alternativen: Bereits 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. Die Stapler mit Brennstoffzellentechnologie sollen den Kunden eine umweltfreundliche Energiealternative 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 bekannten deutschen Automobilkonzerns bereits eine der größten Brennstoffzellen-Flotten im Einsatz.

Refurbishment und Recycling

Auch für die Phase nach der langjährigen Nutzung der Produkte entwickelt Linde MH Konzepte zur Schonung der Umwelt. Das Unternehmen 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 beziehungsweise 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 (zum Beispiel Zellmodule in stationären Anwendungen oder 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. Seit 2023 hat die KION Group eine strategische Partnerschaft mit Li-Cycle Holdings Corp. in Europa zur Umsetzung von Recycling-Initiativen aufgebaut. Die Partnerschaft ermöglicht es dem Konzern, zurückgewonnene Lithium-Ionen-Module zur Verarbeitung an Li-Cycle-Einrichtungen zu senden. Während des Recyclingprozesses werden die Batterien zerkleinert, wobei die Auswirkungen auf die Umwelt minimal sind. Die zurückgewonnenen Materialien werden dann zu Ressourcen verarbeitet, die zur Herstellung neuer Batterien verwendet werden können. Im Jahr 2024 wurden rund 15,8 Tonnen Batteriemodule, was 442 Batterien entspricht, an Linde MH zurückgegeben und durchliefen den etablierten Lebenszyklusprozess des Unternehmens

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

Seit einigen Jahren schon bietet Linde MH attraktive Angebote für Miet- und Gebrauchtgeräte an, die auf Kundenseite Kosten senken und zugleich wertvolle Primärressourcen einsparen. Im Berichtsjahr hat Linde MH in der Region EMEA rund 30.312 Gebrauchtfahrzeugen ein neues Leben ermöglicht². So trägt Linde MH bereits heute zur Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft bei.

Mit dem Konzept der „Approved Trucks“ hat Linde MH im Hinblick auf die Aufbereitung die bisherigen Stufen „Plus“, „Super“ und „Ultra“ durch einen einheitlichen hohen Standard ersetzt. 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

Die für Linde MH Produkte erstellten Lebenszyklusanalysen (LCAs) zeigen, dass die Nutzungsphase die Hauptquelle von THG-Emissionen ist, sofern Kunden einen traditionellen Energiemix verwenden. Daher steht die Energieeffizienz der Antriebe – sowohl bei verbrennungsmotorischen Antrieben als auch bei der Weiterentwicklung leistungsfähiger und effizienter elektrischer Antriebstechnologien – stets im Vordergrund.

Um konsistente und zuverlässige Umweltdaten zu gewährleisten, hat die KION Group in robuste Ökobilanz-Methoden investiert, die als Grundlage für Entscheidungen während des gesamten Produktlebenszyklus dienen. Das LCA-Team stellt diese Analysen zur Verfügung, um interne Umweltmanagementstrategien zu steuern und Möglichkeiten für weitere Emissionsreduktionen aufzuzeigen.

Um diesen Prozess weiter zu verbessern, wurden 2024 LCA-Schulungen für Mitarbeitende angeboten, von Führungskräften bis hin zu Technikern. Die Schulungen umfassten sowohl theoretische als auch praktische Aspekte und zielten insbesondere darauf ab, Produktentwickler zu befähigen, fundierte Entscheidungen in Bezug auf Design, Materialauswahl und Haltbarkeit von Komponenten zu treffen. Dies spiegelt sich auch in den Bemühungen von Linde MH wider, bereits in der Designphase erhebliche Einsparungen bei den Scope-3-Emissionen zu erzielen. Die Werksstandards der KION Group verfolgen dasselbe Ziel. Im Berichtsjahr wurde zudem ein weiterer Meilenstein erreicht: Der produktbezogene CO₂-Fußabdruck des Kommissionierers Linde N20, SV-Typ 1115 N20, wurde erstmals nach ISO 14067 durch unabhängige Dritte verifiziert und validiert.

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] Die angegebene Anzahl bezieht sich auf alle verkauften Gebrauchtfahrzeuge, sowohl an Endkunden als auch an Händler

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

NACHHALTIGKEIT IN DER LIEFERKETTE



Die KION Group hat die Beschaffung – den sogenannten „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-Funktion¹ soll diese globale Einkaufsorganisation dank Kategorienkompetenz und eines optimierten geografischen Einkaufs Mehrwert schaffen sowie globale Synergien und lokale Flexibilität nutzen, um eine nachhaltige, skalierbare Beschaffungsbasis aufzubauen. Ziel ist ein hervorragendes Management der Lieferantenbeziehungen und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit anderen KION Group Geschäftsbereichen.

Die KION Group hat im Einkauf globale Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, Zielsetzungen, Modelle, Mandate, KPIs, Entscheidungsgremien, Ausschüsse, Schnittstellen und Eskalationsmodelle definiert, um optimale Ergebnisse zu erzielen, Risiken in der Lieferkette zu reduzieren und strategisches Wachstum sowie Kosteneinsparungen voranzutreiben. Das Ergebnis ist eine zielgerichtete globale Einkaufsorganisation für die gesamte KION Group und ihre Tochtergesellschaften.

Um das Lieferkettenmanagement 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. Dies wird durch eine zentrale Lieferanten-Nachhaltigkeitsabteilung sichergestellt, die über alle Organisationseinheiten hinweg die Verantwortung trägt.

Die Einkaufsorganisation soll alle mit Einkaufstätigkeiten betrauten Personen im Konzern über die zu befolgenden Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferantenauswahl und -bewertung informieren. Um die Bedeutung des Themas innerhalb der KION Group und damit organisationsübergreifend zu unterstreichen, misst der Konzern die Effektivität der Nachhaltigkeitsstrategie anhand von KPIs, die ebenfalls eine 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. Alle wichtigen Prozesse von der Beschaffung des benötigten Materials über die Fertigstellung der Endprodukte bis hin zu deren Bereitstellung beim Kunden werden dadurch sozialverträglich und umweltfreundlich gestaltet. Die globale Einkaufsorganisation ist innerhalb dieser Prozesse und Abläufe allerdings ausschließlich mit der Beschaffung des benötigten Materials 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 Zukaufteile und eingekauften Dienstleistungen hinaus will der Konzern sicherstellen, dass die Bestandteile der Wertschöpfungskette bestimmten Standards im Hinblick auf Menschenwürde, Arbeitsbedingungen und Umweltverträglichkeit entsprechen. Hierfür hat die KION Group ein Informations- und Analysesystem eingerichtet, das für das effektive Lieferkettenmanagement relevante Daten und Informationen mit Blick auf die wichtigsten Einkaufs- und Materialposten erfasst.

Grundsätze des Lieferantenverhaltens

Der Konzern hat im KION Group Code of Compliance und im **Verhaltenskodex für Lieferanten** spezifische Vorgaben und Verhaltensregeln zur verantwortungsvollen Beschaffung festgehalten und verpflichtet seine Lieferanten, diese bei Geschäftsabschlüssen mit Unternehmen der KION Group zu beachten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten enthält klare ökologische und ethische Leitlinien im Hinblick auf Umwelt-, Arbeits- sowie Menschenrechtsstandards und liegt entsprechend in den wichtigsten Beschaffungsmärkten in mehreren Sprachen vor.

Die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der KION Group sowie individuell vereinbarte Verträge geben zudem detailliert vor, wie Verpflichtungen, geltende Gesetze und der Verhaltenskodex für Lieferanten 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 die Nachhaltigkeitsrisiken und -leistungen der wichtigsten Lieferanten objektiv und belastbar zu bewerten, hat die KION Group ein dreistufiges ESG-Bewertungsprogramm (Environmental, Social und Corporate Governance) eingeführt, das die SaaS-Plattformen (Software as a Service) von EcoVadis und IntegrityNext nutzt. Seit 2022 unterzieht die KION Group alle Lieferanten – unabhängig vom Umsatz oder dem gelieferten Produkt – einer Branchen- und Länderrisikoanalyse mithilfe der Plattform „IQ“ von EcoVadis, um ihr nachhaltigkeitsbezogenes Risikoprofil zu ermitteln.

Im nächsten Schritt des Bewertungsprogramms kommt die Plattform von IntegrityNext zum Einsatz. Mithilfe eines Fragebogens zur Selbstbeurteilung wird dabei der Reifegrad der Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz ermittelt. Diese Bewertung wird mit strategischen Lieferanten (A-Lieferanten) sowie mit den im ersten Schritt als Hochrisiko-Lieferanten identifizierten Geschäftspartnern durchgeführt. Alternativ erfolgt die Bewertung über EcoVadis. Dabei werden die Lieferanten aufgefordert, sich einer Nachhaltigkeitsbewertung anhand einer Dokumentenprüfung zu unterziehen. Das Ergebnis der Bewertung wird ausgewertet und die Lieferanten mit bestehendem Risiko werden entsprechend der Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit eines möglichen Risikos priorisiert. Auf Basis dieser Priorisierung werden Lieferanten angesprochen, um individuell sogenannte Korrekturmaßnahmen durchzuführen. Diese Maßnahmen werden basierend auf dem bestehenden Risiko definiert und können Lieferantenaudits,

Korrekturmaßnahmenpläne, Lieferantentrainings, individuelle Gespräche oder verschiedene Zertifizierungen umfassen (Liste nicht vollständig). Im Idealfall verringern die Korrekturmaßnahmen das Risiko einer Rechteverletzung.

Die Ergebnisse dieser Lieferantenbewertung werden als „ESG-KPI“ zusammengefasst und in verschiedenen Einkaufsprozessen, wie der Lieferantenbewertung, der Neuvergabe von Projekten oder der Warengruppenstrategie, berücksichtigt.

Mithilfe dieses mehrstufigen Bewertungsansatzes wird die Einhaltung spezifischer Standards durch die Lieferanten in den Bereichen HSE, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sowie Überwachung der vorgelagerten Lieferketten validiert. Vor allem wird damit die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsstandards geprüft. Die KION Group erfüllt damit verschiedene gesetzliche Anforderungen, wie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, aber auch lokale Gesetze, wie den UK Modern Slavery Act oder den Canadian Modern Slavery Act. Das System ist flexibel und kann an sich wandelnde Anforderungen angepasst werden.

Neue Lieferanten werden im Rahmen des Lieferanteneinführungsprozesses zu ihrer Nachhaltigkeitsbewertung befragt und durchlaufen das oben genannte dreistufige ESG-Bewertungsprogramm. Bestandslieferanten werden fortlaufend überprüft. Mithilfe dieser Ansätze kann die KION Group die Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferanten transparent nachvollziehen und Risiken sowie Chancen in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Lieferketten gezielt steuern.

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

2024	2023	2022
98 %	90 %	87 %

Prozentsatz der direkten Beschaffungsausgaben von Linde MH von sogenannten Tier-1-A-Lieferanten, die von einer individuellen Risikobewertung (EcoVadis oder IntegrityNext) abgedeckt werden

2024	2023	2022
98 %	69 %	55 %

Emissionstransparenz in der Lieferkette

Im Juli 2023 hat sich die KION Group den Zielen der SBTi (Science Based Target initiative) verpflichtet. Damit wurde die kontinuierliche Reduzierung der CO₂-Emissionen innerhalb der Lieferketten der KION Group zu einem verbindlichen Ziel. CO₂-Reduzierungs- sowie Net-Zero-Anforderungen fließen seitdem in die Lieferantenbeziehungen und die taktische Gestaltung der Lieferkette ein. Mithilfe externer Unterstützung hat die KION Group ein Projekt aufgesetzt, das einen ganzheitlichen Ansatz zur Messung und Reduzierung von CO₂-Emissionen in der Lieferkette (Scope-3.1-Emissionen) sowie zur Einbindung dieser Themen in die Einkaufsprozesse zum Ziel hat. Im Jahr 2024 wurden Workshops mit ausgewählten Lieferanten durchgeführt, um den Reifegrad der Lieferanten in verschiedenen Materialkategorien festzustellen. Je nach Wissensstand der Lieferanten wurden in diesen Workshops Basisschulungen zur Berechnung der CO₂-Emissionen durchgeführt. Bei bereits vorliegenden Berechnungen wurde individuell über Ergebnisse sowie Dekarbonisierungspläne und -hindernisse gesprochen. Die Workshops haben der Gruppe wertvolle Erkenntnisse geliefert, die nun im Rahmen weiterer Schritte berücksichtigt werden können. Darüber hinaus befasste sich das Projekt mit der Einbindung von CO₂-Transparenz in die Einkaufsprozesse, besonders in den Ausschreibungs- und Vergabeprozess, aber auch in die Strategien der Materialkategorien und Lieferantenbewertungen. Im Jahr 2024 wurde hierfür der prozessuale Grundstein gelegt. In den kommenden Jahren wird die Gruppe an der Gewinnung von Primärdaten für die bessere Transparenz von CO₂-Emissionen in der Lieferkette arbeiten.

Schulungen von Mitarbeitern und Lieferanten

Die KION Group hat verschiedene Schulungen entwickelt, um die eigenen Mitarbeitenden zu den Themen Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette zu schulen. Mit dieser Maßnahme möchte der Konzern seine Mitarbeitenden dahingehend sensibilisieren, welchen Beitrag sie zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsrechten und Beschäftigungsstandards sowie zum Umweltschutz in der Lieferkette leisten können. Weitere Schulungen umfassen die Umweltprodukthanforderungen und generelle Hintergründe zum Nachhaltigkeitsprogramm der KION Group.

Zusätzlich wurde eine Schulung speziell für Lieferanten entwickelt. Darin wird die Frage erörtert, warum auch sie sich mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen sollten, welche Themen die KION Group aktuell an Lieferanten weitergibt und warum. Die Schulung steht auf der Website der KION Group zur Verfügung und wurde in Englisch sowie mit chinesischen Untertiteln erstellt. Außerdem wird sie über unser Sourcing-Portal gezielt an Lieferanten versendet.

Konfliktmineralien und Konfliktgebiete

Die Strategie der KION Group bringt wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte in Einklang. 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 Konfliktmineralien Bericht zu erstatten, dennoch erkennt er die Vorschriften an und arbeitet daran, Konfliktmineralien 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 Bereitstellung der standardisierten Berichtsvorlage Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) durch die Lieferanten in ihre Allgemeinen Einkaufsbedingungen aufgenommen. Ebenso hat sich die KION Group entschieden, mit dem SaaS-Plattformanbieter Assent zusammenzuarbeiten. Über dessen Compliance-Portal, das mehr als 800 Unternehmen nutzen, analysiert die KION Group nicht nur produktspezifische Daten der Lieferanten, sondern identifiziert auch Schmelzwerke oder Raffinerien in ihrer Lieferkette anhand der abgegebenen CMRTs. Diese CMRTs müssen von den Lieferanten jährlich an die KION Group kommuniziert werden.

Seit 2022 nimmt die KION Group an einer von Assent koordinierten jährlich stattfindenden Industrieinitiative teil. Sie fordert gezielt Schmelzwerke und Raffinerien dazu auf, sich durch branchenweit anerkannte Auditierungsprogramme bewerten zu lassen. Über 200 Unternehmen beteiligen sich daran, indem sie einen gemeinsamen Brief unterzeichnen und mit einer Verlinkung zu den Auditierungsinstituten versehen. Damit wird die Bedeutung der Auditierung gegenüber noch nicht bewerteten Unternehmen nochmals verdeutlicht.

Im Jahr 2023 trat der konzernweit geltende Standard Responsible Minerals Sourcing in Übereinstimmung mit der von der OECD herausgegebenen Due Diligence Guidance für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konfliktregionen und Hochrisikogebieten, der europäischen Konfliktmineralien-Verordnung (EU) 2017/821 und 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 ihren Prinzipien für das Lieferantenverhalten festgelegt. Dieser Standard gilt für alle Gesellschaften der KION Group weltweit sowie für alle Mitarbeitenden – insbesondere für diejenigen, die in die Entwicklung und den Einkauf von Waren und Dienstleistungen 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

Gesellschaftliches Engagement

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Nachhaltigkeit bedeutet auch gesellschaftliche Verantwortung. Als vorbildlicher Corporate Citizen leistet Linde MH einen Beitrag zur positiven und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft – insbesondere dort, wo Kunden, Beschäftigte 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. Zuletzt wurde die Richtlinie 2020 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; sie erfolgen ohne Erwartung einer Gegenleistung. Sponsoring hingegen ist mit einer Gegenleistung verbunden, zum Beispiel Werbung oder Marketing. Wichtig ist daher, 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-, Wissenschafts- und Umweltschutzprojekte.

Les Restaurants du Cœur

Im Januar 2024 unterstrich Fenwick-Linde, Spezialist für interne Logistikprodukte und -dienstleistungen, sein soziales Engagement durch eine Spende von 15 Hubwagen an die Restos du Cœur in Yvelines. Diese großzügige Geste unterstützt die Optimierung der Lagerverwaltung der Organisation, deren Lagerzentren oft durch enge Flächen und Gänge eingeschränkt sind. Da Palettenhubwagen für die Logistikaktivitäten der Restos du Cœur unverzichtbar sind, tragen sie wesentlich zur Erleichterung der Warenannahme und des Warentransfers bei.

Linde Solidaria

Linde Material Handling Ibérica beweist seit 2006 mit seinem Programm Linde Solidaria ein starkes soziales Engagement, mit dem Ziel, die Lebensqualität von Menschen mit besonderen Bedürfnissen und von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen zu verbessern. In den vergangenen 18 Jahren haben sich Wirkung und Reichweite des Programms stetig erhöht und die Zusammenarbeit mit lokalen Verbänden und NGOs wurde intensiviert, um dort zu helfen, wo es am dringendsten benötigt wird. Das Wachstum des Programms spiegelt sich in der zunehmenden Beteiligung von Mitarbeitenden, Familienangehörigen und Freunden wider, die sich freiwillig engagieren und somit die Anzahl der Solidaritätsaktionen und der Begünstigten erweitern. Die Zusammenarbeit mit Einrichtungen wie CEPRI, Fundació Arc de Sant Martí, AFADI, Banc dels Aliments de Barcelona und dem Roten Kreuz ist dabei von zentraler Bedeutung.

Zu den Kernaktivitäten von Linde Solidaria gehören jährliche Spenden zur Finanzierung von Projekten in spezialisierten Zentren, die zur Verbesserung der Einrichtungen und zur Bereitstellung wichtiger Ressourcen beitragen. Darüber hinaus stellt das Programm Einrichtungen wie dem Banc dels Aliments und dem Roten Kreuz Fahrzeuge zur Verfügung, um die Logistik bei wichtigen Solidaritätskampagnen wie der Gran Recogida de Alimentos zu unterstützen. Freiwilligentage bieten Mitarbeitenden und ihren Familien die Möglichkeit, sich aktiv an Wohltätigkeitsaktivitäten und sozialen Veranstaltungen zu beteiligen. Ein Beispiel hierfür ist die Teilnahme an Solidaritätsveranstaltungen wie dem Marcha 15, der von Pelican Catchy organisiert wird und rund 450 Teilnehmer mobilisierte, um Spenden für die Schule CEPRI und die Stiftung Quinta zu sammeln.

Aktuell engagiert sich Linde Solidaria in einer Notsituation. Nach den Verwüstungen durch das DANA-Unwetter in Valencia arbeitet das Linde Team intensiv daran, Kunden und Mitarbeitenden die notwendige Unterstützung zu bieten, damit sie ihre Tätigkeit schnellstmöglich wieder aufnehmen können. Diese prompte und engagierte Reaktion unterstreicht den Solidaritätsgeist, der Linde Material Handling Ibérica antreibt. Insgesamt haben die Unternehmen der KION Group für Valencia einen Betrag von 257.025 Euro gesammelt.

Der Erfolg von Linde Solidaria basiert maßgeblich auf dem Engagement seiner Mitarbeitenden, das durch Freiwilligentage, eine kontinuierliche interne Kommunikation über die Projekte sowie Vorschlagsforen für neue Solidaritätsinitiativen gefördert wird. Auch in Zukunft wird Linde Solidaria die bestehenden Partnerschaften mit Vereinen pflegen und seine Aktivitäten auf weitere Regionen Spaniens ausweiten, um einen positiven Beitrag in den Gemeinden zu leisten, in denen das Unternehmen tätig ist.

Stapeln für einen guten Zweck

2024 fand im Linde Experience Hub in Aschaffenburg eine feierliche Spendenübergabe statt, bei der 12.000 Euro an die Gesellschaft für Mukopolysaccharidosen (MPS) e. V. übergeben wurden. Die Spende stammt aus dem Erlös der Charity-Tombola und weiterer Spendenaktionen, die im Rahmen des letztjährigen StaplerCup beeindruckende 16.000 Euro einbrachten.

Den Scheck übergaben Mitglieder von StaplerCup hilft e. V. gemeinsam mit engagierten Auszubildenden von Linde MH. Mit der Spende kann MPS e. V. wichtige Projekte weiterführen, Aufklärungsarbeit leisten und betroffene Familien gezielt unterstützen. Ein besonderer Dank gilt allen, die diese Spende ermöglicht haben, insbesondere den Auszubildenden von Linde MH, die mit viel Energie und Engagement zum Erfolg der Aktion beigetragen haben.

Katastrophenhilfe

Die KION Group hat dem Spanischen Roten Kreuz (Cruz Roja Española) 257.000 Euro zur Unterstützung der Hilfs- und Wiederaufbaumaßnahmen nach den verheerenden Überschwemmungen in den spanischen Regionen Valencia, Murcia und Andalusien Ende Oktober 2024 gespendet. Diese Spende soll die wichtige Arbeit des Spanischen Roten Kreuzes in den betroffenen Gebieten unterstützen.

Die Niederlassung von Linde Material Handling in Valencia erlitt strukturelle Schäden, die in den letzten Wochen jedoch behoben wurden. Das Team arbeitet mit großem Engagement daran, den normalen Betrieb wieder aufzunehmen und die Aktivitäten in der Region geregelt fortzusetzen.

Im Rahmen einer internen Spendenaktion spendeten Mitarbeitende der KION Group aus aller Welt 9.500 Euro, die von der KION Group auf 250.000 Euro aufgestockt wurden. Carelsa, ein Händler aus dem Netzwerk von Linde Material Handling Spanien spendete zusätzlich 4.000 Euro, sodass sich die Gesamtsumme auf 257.000 Euro belief. Darüber hinaus gewährte die KION Group spanischen Mitarbeitenden, die einen persönlichen Bezug zu der betroffenen Region haben und sich an humanitären Hilfsaktionen beteiligen wollten, bezahlten Urlaub.