

Linde Material Handling

Linde

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Mit Sicherheit in eine nachhaltige Zukunft



Inhaltsverzeichnis

3	Über diesen Bericht	32	Gesundheit und Sicherheit
4	Berichtszeitraum und Geltungsbereich	33	Gesundheitsschutz
5	Erfassung von Daten und Informationen	33	Sicherheit: Prävention statt Reaktion
5	Zukunftsbezogene Aussagen	35	Unterweisungen
5	Weitere Informationen und Ressourcen	37	Kennzahlen im Arbeitsschutz
		38	Audits und Zertifizierungen
6	Ziele und Kennzahlen	39	Umwelt
7	Überblick Nachhaltigkeitskennzahlen	40	Zertifiziertes Umweltmanagement
8	Führende Ziele	40	Energie
		43	Wasser
10	Nachhaltigkeitsstrategie und Management	44	Klimaschutz
11	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	47	Weitere überwachte Emissionen
13	Unternehmen	48	Ressourceneffizienz
14	Nachhaltigkeitsorganisation	51	Umweltschutz im Arbeitsalltag
14	Initiativen und Ratings		
16	Compliance und Verantwortung	53	Produkte und Lösungen
17	Compliance-Management-System	54	Produktentwicklung
18	Hinweisgebersystem und Meldewege	55	Energiemanagement
19	Schulungen	56	Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien
20	Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern	57	Refurbishment und Recycling
21	Regelmäßige Risikoanalyse	59	Ökobilanzen (Life Cycle Assessments)
21	Datenschutz und Informationssicherheit		
23	Guter Arbeitgeber	60	Nachhaltigkeit in der Lieferkette
24	Great Place to Work	61	Grundsätze des Lieferantenverhaltens
27	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung	61	ESG-Lieferantenrisikomanagementprozess
27	Aus- und Weiterbildung	63	Umweltbezogene Produktanforderungen
28	Diversität	64	Emissionstransparenz in der Lieferkette
31	Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte	64	Schulungen von Mitarbeitenden und Lieferanten
		65	Konfliktmineralien und kritische Mineralien
		66	Gesellschaftliches Engagement
		67	Linde Solidaria
		68	StaplerCup hilft e. V.
		68	Linde Help



Entdecken Sie, wie wir Verantwortung übernehmen!

sustainability.linde-mh.com/report/de/services/stories [↗](#)



Über diesen Bericht

- 4 | Berichtszeitraum und Geltungsbereich
- 5 | Erfassung von Daten und Informationen
- 5 | Zukunftsbezogene Aussagen
- 5 | Weitere Informationen und Ressourcen

Als Teil von KION ist Linde Material Handling 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.

Berichtszeitraum und Geltungsbereich

Dieser Nachhaltigkeitsbericht von Linde Material Handling (in diesem Bericht „Linde MH“) bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2025 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 und behandelt die Nachhaltigkeitsaktivitäten von Linde MH im Wirtschaftsraum Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA). Der Bericht umfasst die konsolidierten Unternehmen von Linde MH in der EMEA-Region. Dazu zählen sowohl die Werke als auch die Vertriebs- und Servicegesellschaften in 15 Ländern.

Als Teil von KION ist Linde MH EMEA im Geschäftsjahr 2025 eine Kernmarke innerhalb der Operating Unit KION Industrial Trucks & Services (ITS) EMEA.

KION hat für die Erstellung des [Konzern-Nachhaltigkeitsberichts](#)  die European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) als maßgebliche Berichtsstandards vorgegeben sind, auf freiwilliger Basis herangezogen. Die Anwendung der ESRS erstreckt sich auch auf Linde MH mit allen in der EMEA-Region konsolidierten Tochtergesellschaften. Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht ist gemäß § 289b Abs. 1 und Abs. 3 sowie § 315b Abs. 1 und Abs. 3 HGB, ESRS 1.110, im zusammengefassten Lagebericht integriert und berücksichtigt zudem die geltenden Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG). Die mit der freiwilligen Umsetzung der ESRS einhergehenden Änderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß §§ 315 in Verbindung mit 289c bis 289e HGB beinhalten eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie neue oder erweiterte Angabepflichten, Kennzahlen und sonstige Leistungsindikatoren.

Der Konzern-Nachhaltigkeitsbericht wurde einer freiwilligen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (limited assurance) unterzogen. Der Prüfungsvermerk ist über den [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#)  zugänglich.

Erfassung von Daten und Informationen

Die in diesem Bericht enthaltenen einheitlichen Kennzahlen (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. Abweichungen vom beschriebenen Erfassungsumfang werden an den entsprechenden Stellen ausgewiesen, etwa wenn nicht die gesamte Belegschaft oder nicht alle Tochtergesellschaften berücksichtigt wurden.

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. Potenzielle Abweichungen zu Daten aus vorherigen Berichten können sich durch eine zwischenzeitlich aktualisierte Datenlage, eine veränderte Berechnungsmethodik und turnusmäßige Aktualisierungen von Umrechnungs- und Emissionsfaktoren ergeben. Signifikante Veränderungen zuvor berichteter Daten, die insgesamt mehr als 15 Prozent betragen, werden kenntlich gemacht.

Die Kennzahlen dieses Berichts beruhen im Wesentlichen auf Daten, die über interne Berichtssysteme unternehmensweit erhoben werden.

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 sind auf der [Website von Linde MH](#) oder übergeordnet auf Konzernebene auf der [Website von KION](#) zu finden.



Ziele und Kennzahlen

- 7 | Überblick Nachhaltigkeitskennzahlen
- 8 | Führende Ziele



Überblick Nachhaltigkeitskennzahlen

Alle Kennzahlen und Daten finden sich in den jeweiligen Kapiteln.

	2025	2024	2023
Umwelt			
ISO-14001-Zertifizierungsquote ¹	98 %	99 %	94 %
Energieeinsatz	1.091.133 GJ	1.109.815 GJ	1.107.453 GJ
THG-Emissionen (Scope 1 und 2) ²	59.131 t CO ₂ eq	62.780 t CO ₂ eq	65.086 t CO ₂ eq
THG-Emissionen (Scope 3.3) ²	17.169 t CO ₂ eq	17.427 t CO ₂ eq	16.392 t CO ₂ eq
Wasserentnahme	130.543 m ³	140.895 m ³	146.211 m ³
Abfallaufkommen	41.053 t	42.185 t	38.529 t
Beschäftigte			
Anteil weiblicher Beschäftigter	17 %	18 %	18 %
ISO-45001-Zertifizierungsquote ¹	98 %	99 %	91 %
LTI (Lost Time Injuries) ³	161	163	201
Unfallhäufigkeitsrate ⁴	7,1	6,9	8,9

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 von KION, die sich nicht nur auf Einzelmaßnahmen der Organisationseinheiten bezieht, sondern die Anstrengungen des gesamten Konzerns umfasst.

Ziele und Status der KION Nachhaltigkeitsstrategie

Dimension	Handlungsfeld	Ziele und Kennzahlen	Zieljahr	Status 2025	Status 2024
People	Occupational health and safety	Senkung der Unfallhäufigkeitsrate ¹ um mindestens 5 % pro Jahr (bezogen auf den festgelegten Jahreshöchstwert; langfristig: keine Arbeitsunfälle)	jährlich	4,2 Ziel erreicht	4,4 Ziel erreicht
		100 %-Zertifizierungsquote ISO 45001 ² (alle Standorte, mit einer Konzernzugehörigkeit von mindestens 12 Monaten)	2025	99 %	99 %
		KION HSE Assessment: durchschnittliche Erfüllungsquote des KION HSE Standards von 100 % (alle Standorte, mit einer Konzernzugehörigkeit von mindestens 12 Monaten)	2027	95,9 %	95,8 %
	Talent	Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit auf einen Engagement Score ³ von mindestens 75 und Erreichung einer Teilnahmequote ³ von mindestens 80 %, gemessen durch eine jährliche, weltweite Mitarbeiterbefragung	2026	Engagement Score: 75 Teilnahmequote: 81 %	Engagement Score: 75 Teilnahmequote: 83 %
		Keine Fälle von Nichteinhaltung der KION Mindest-Beschäftigungsstandards	Laufend	0 Fälle Ziel erreicht	0 Fälle Ziel erreicht
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 ⁴ auf 92 %	2027	92,6 %	91,7 %
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit verfügbarer Ökobilanz	Laufend	◆	◆
		Erhöhung der Anzahl an Produkten mit Cradle-to-Cradle-Zertifizierung	Laufend	◆	◆



Dimension	Handlungsfeld	Ziele und Kennzahlen	Zieljahr	Status 2025	Status 2024
Processes	Climate and energy	Absolute Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3) in Tonnen CO ₂ eq ⁵ im Vergleich zum Basisjahr 2021:	Net-Zero bis 2050		
		Bis 2030: Scope 1 + 2 um 42 % ⇒ lineare Reduktion um 4,7 % p.a. (SBTi + ESRS)		-24,8 %	-1,9 %
		Scope 3 um 25 % ⇒ lineare Reduktion um 2,8 % p.a. (SBTi + ESRS)		-37,4 %	-31,8 %
		Bis 2050: Netto-Null-THG-Emissionen (Net-Zero) Scope 1, 2, 3 um 100 %		14,8 Mio. Tonnen	16,2 Mio. Tonnen
	Circularity	Erhöhung des Anteils der Nutzung erneuerbarer Energien auf mindestens 35 % im eigenen Betrieb	2030	29,2 %	21,2 %
		Senkung der Energieintensität ⁶ im eigenen Betrieb	Laufend	55,5 MWh pro Mio. €	54,8 MWh pro Mio. €
		100 %-Zertifizierungsquote ISO 14001 ² (alle Standorte, mit einer Konzernzugehörigkeit von mindestens 12 Monaten)	2025	99 %	99 %
	Supply chain	Erhöhung des Anteils der jährlichen Ausgaben von Tier-1-Direktlieferanten der Kategorie A mit geringem ESG-Risiko auf 80 % ⁷	2030	60,9 %	60,5 %
Sustainable governance		EcoVadis-Bewertung Platin für KION und ausgewählte bewertete Tochtergesellschaften	2027	KION: Platin TU ⁸ : 2 Platin; 3 Silber; 1 unbewertet	KION: Gold TU ⁸ : 2 Platin; 2 Gold; 1 Bronze; 1 unbewertet
		S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Ergebnis der KION Group ≥ 70 Punkte	2027	69	64

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 ausgeschlossen, die in den vorangegangenen 18 Monaten neu errichtet oder erworben wurden oder auf Grundlage anderer vordefinierter Kriterien nicht berücksichtigt werden

3 Messung des Engagement Score anhand der Mitarbeiterzufriedenheit und der Zufriedenheit mit dem Unternehmen (100-Punkte-Skala). Teilnahmequote an der weltweit durchgeführten Mitarbeiterbefragung von KION

4 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)

5 Gemäß GHG Protocol

6 Gemäß GHG Protocol; umfasst Energieverbrauch und Umsatzerlöse von KION ohne Einschränkung auf Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren (ESRS-Definition abweichend)

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

8 Bezieht sich auf das letzte gültige Rating ausgewählter bewerteter Tochterunternehmen von KION im Berichtsjahr

◆ In Bearbeitung



Nachhaltigkeitsstrategie und Management

11	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse
13	Unternehmen
14	Nachhaltigkeitsorganisation
14	Initiativen und Ratings

KION verfolgt einen systematischen, konzernweiten Ansatz zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei ist die Verankerung von Nachhaltigkeit in der 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

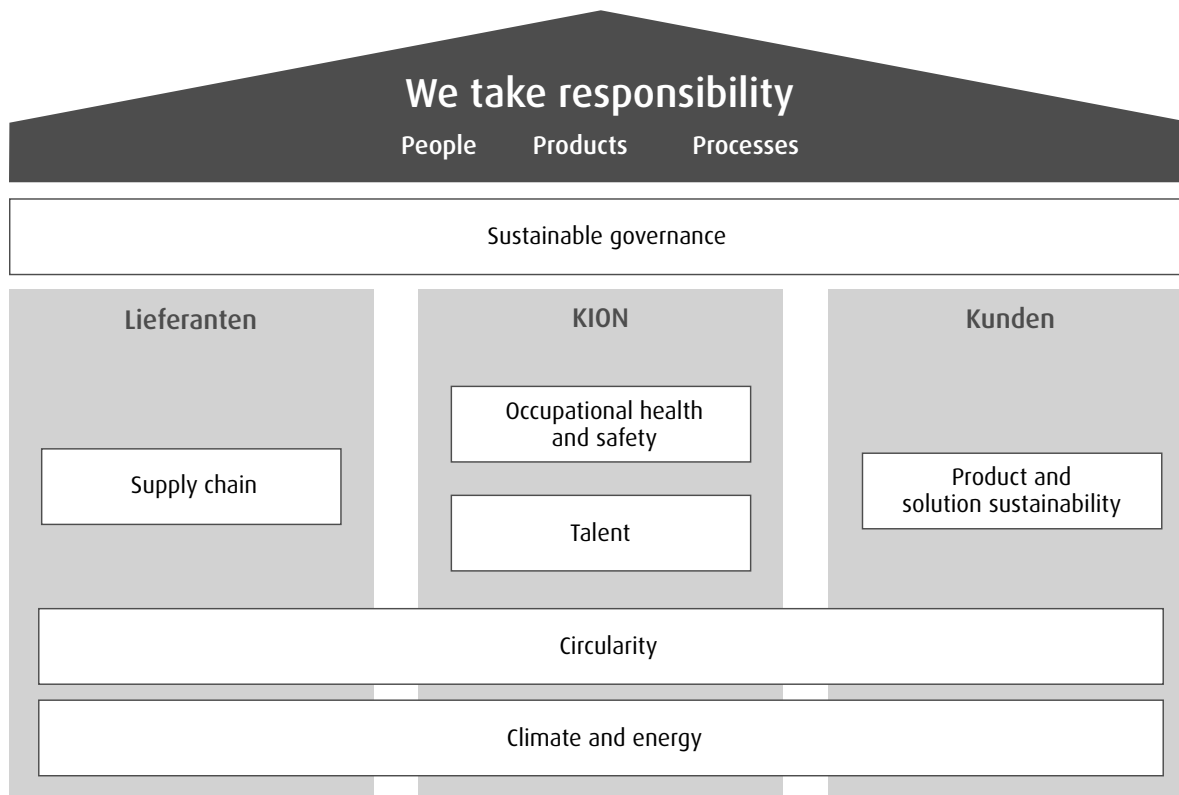
Linde MH orientiert seine Nachhaltigkeitsaktivitäten an den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA/Double Materiality Analysis) von KION, die auf dem Konzept der Unterscheidung zwischen unwesentlichen und wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs/Impacts, Risks, Opportunities) basiert. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse bewertet sowohl die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit („inside-out“) als auch die damit verbundenen finanziellen Risiken und Chancen („outside-in“).

Der vollumfängliche Prozess zur Identifikation und Bewertung der wesentlichen IROs wurde im Geschäftsjahr 2024 auf Konzernebene unter Einbindung der Operating Unit KION ITS EMEA durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2025 wurde der DMA-Prozess überarbeitet, um eine Übereinstimmung mit den vom Risikomanagement neu definierten Bewertungsgrößen zur finanziellen Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit der Risiken sicherzustellen.

Die wesentlichen IROs sind in den ESRS-Themen „E1 Klimawandel“, „E2 Umweltverschmutzung“, „E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“, „S1 Eigene Belegschaft“, „S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ und „G1 Unternehmensführung“ verortet. Die wesentlichen IROs werden entweder über die Ziele der KION-Nachhaltigkeitsstrategie oder über Programme in den sieben Handlungsfeldern gesteuert. Wesentliche Ergebnisse und neu identifizierte, unternehmensspezifische Themenfelder werden bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Festlegung von Zielen in die Betrachtung einbezogen.

Eine Übersicht der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte im Kontext der themenspezifischen ESRS (IROs) sowie Details zur Methodik sind dem **Konzern-Nachhaltigkeitsbericht** [☞](#) im Geschäftsbericht 2025 zu entnehmen.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie



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

Auch im Geschäftsjahr 2025 wurde die konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Das Handlungsfeld „Product and solution safety“ wird zukünftig über die Technologieorganisation (CTO/Chief Technology Officer) von KION als Bestandteil der strategischen Technologieausrichtung des Konzerns gesteuert. Alle weiteren Zielsetzungen im Rahmen der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie wurden im Vergleich zum Vorjahr unverändert weiterverfolgt. Die stetige Weiterentwicklung der KION Nachhaltigkeitsstrategie umfasst die Definition beziehungsweise die Konkretisierung von Zielen, die Berücksichtigung der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, 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 von KION verfolgt, sind unter „**Führende Ziele**“ zu finden.

Als Teil von KION beachtet Linde MH die konzernweiten Regeln und Grundsätze für eine nachhaltige Unternehmensführung. Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitskriterien mithilfe von unternehmensspezifischen Richtlinien und Instrumenten fest im operativen Geschäft verankert. Dazu gehören beispielsweise die Richtlinien für ein integriertes HSE-Management (Health, Safety and Environment/Gesundheit, Sicherheit und Umwelt) sowie Zertifizierungen in Arbeitsschutz- und Umweltschutznormen (ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001).

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 von KION und verantwortet die Produktionsstandorte in Deutschland, Frankreich, Tschechien und Polen. Die Produkte sind auf Höchstleistung auch unter anspruchsvollsten Einsatzbedingungen ausgelegt. 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 ebenso leistungsstarke Alternative zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor darstellen. 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 etwa 41.000 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.

Anzahl der Fahrzeuge in der Mietflotte

41.000



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 sieben Handlungsfelder, die Nachhaltigkeitskoordinatorinnen und -koordinatoren der Operating Units und Funktionen sowie Mitglieder des zentralen Nachhaltigkeitsmanagements angehören. Im Nachhaltigkeitsrat ist Linde MH als Teil der Operating Unit KION ITS EMEA entsprechend vertreten.

Die Fortschritte werden regelmäßig von den Nachhaltigkeitskoordinatorinnen und -koordinatoren der Operating Units, den Handlungsfeldverantwortlichen, dem zentralen Nachhaltigkeitsmanagement und speziellen Gremien (Komitees) überprüft. KION ITS EMEA und die relevanten zentralen Funktionen berichten dem Nachhaltigkeitsrat regelmäßig über ihre Fortschritte. Diese werden zudem im Rahmen der konzernweiten Strategieentwicklung und -umsetzung im Vorstand erörtert. Weitere Informationen zur Governance-Struktur sind dem [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#) im Geschäftsbericht 2025 zu entnehmen.

Initiativen und Ratings



Im Jahr 2023 hat sich KION 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 (THG-Emissionen) entlang ihrer Wertschöpfungskette zu erreichen. Für 2030 werden bedeutende Zwischenziele angestrebt (siehe Ziele im [Konzern-Nachhaltigkeitsbericht](#) des Geschäftsberichts 2025). Der Konzern folgt damit einem wissenschaftlich fundierten Rahmen und bekennt sich zum Ziel des Pariser Klimaabkommens von 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 validiert. Die Selbstverpflichtung von KION ist in der [Zielübersicht der SBTi](#) 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](#) regelmäßig hinsichtlich der Unternehmensverantwortung als Lieferant geprüft und bewertet. Nach den bereits sehr guten Gold-Bewertungen der vergangenen Jahre zeichnete die international anerkannte Ratingagentur EcoVadis Linde MH zum dritten Mal in Folge mit dem höchsten Bewertungslevel [Platin](#) aus. Mit 92 von 100 möglichen Punkten gehört Linde MH weiterhin zu den Top 1 Prozent aller bewerteten Unternehmen und übertrifft erneut sein eigenes Vorjahresergebnis. Linde MH erhielt in allen vier Kategorien „Umweltmanagement“, „Arbeits- und Menschenrechte“, „Ethik“ sowie „nachhaltige Beschaffung“ überdurchschnittlich gute Werte. Das Analysesystem von EcoVadis umfasst 21 Kriterien aus den vier Themenbereichen. Die Methodik basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative (GRI), den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO, International Labour Organization), dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie der Nachhaltigkeitsleitlinie ISO 26000.

EcoVadis-Bewertung

92/100



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 nachhaltiges, umweltverträgliches Wirtschaften zu fördern und damit zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen beizutragen. Hierzu wurden themenspezifische Arbeitsgruppen gebildet, die unter anderem mithilfe externer Expertinnen und Experten Ziele formulieren und Empfehlungen zur Umsetzung abgeben. Im Jahr 2025 wurde die Teilnahme von Linde MH erneut durch eine für drei Jahre gültige Urkunde anerkannt.



Compliance und Verantwortung

17	Compliance-Management-System
18	Hinweisgebersystem und Meldewege
19	Schulungen
20	Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern
21	Regelmäßige Risikoanalyse
21	Datenschutz und Informationssicherheit

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

Als Teil von KION 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, werteorientiertes 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 KION 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 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 von KION zugänglich.

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. 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.

Der Konzern bekennt sich ausdrücklich zur Bekämpfung jeder Form von Bestechung und Korruption. Zu diesem Zweck verfolgt KION einen Vorbeugen-Erkennen-Reagieren-Ansatz mit dem dauerhaften Ziel, Fehlverhalten zu vorzubeugen, aufzudecken und zeitnah mit geeigneten Gegenmaßnahmen zu begegnen. Neben den Verhaltens- und Korruptionsvermeidungsregeln des KGCC finden sich weitere detaillierte Vorgaben in themenspezifischen Richtlinien. Dazu zählen beispielsweise die Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie, die Richtlinie zur Vermeidung von Interessenkonflikten sowie die Spenden- und Sponsoringrichtlinie.

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Fälle von Bestechung oder Korruption festgestellt.

Anzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle in 2025

0

2024: 0, 2023: 0



Hinweisgebersystem und Meldewege

Hinweise auf tatsächliches oder vermutetes rechtswidriges oder unangemessenes Verhalten können auf verschiedenen Wegen gemeldet werden – persönlich, per Telefon, Post, E-Mail oder über ein Webformular. Alle Beschäftigten – ebenso wie externe Stakeholder – haben rund um die Uhr die Möglichkeit, mögliche Compliance-Verstöße zu melden, auf Wunsch auch anonym. Dafür stehen ein [Hinweisgeber-Tool](#) sowie eine von einem externen Anbieter betriebene Hotline zur Verfügung, die eine Kontaktaufnahme schriftlich oder telefonisch ermöglichen.

Das Hinweisgebersystem ist global ausgelegt, dabei jedoch so weit wie möglich an lokale 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.

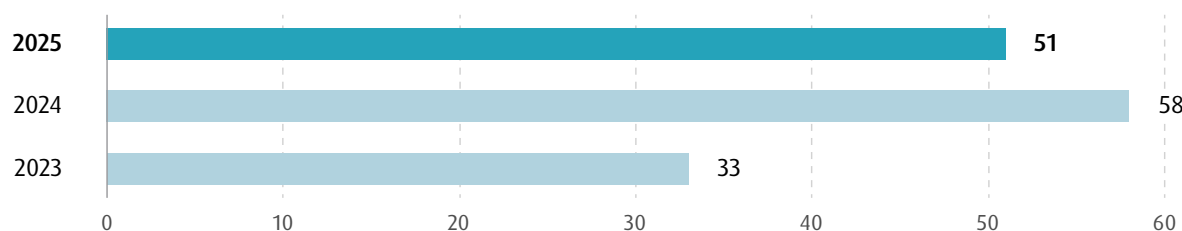
Das KION Compliance Committee, ein funktionsübergreifendes Gremium mit Führungskräften aus der Corporate-Compliance-Abteilung, der Internen Revision und der Rechtsabteilung, steuert die Bearbeitung von Compliance-Hinweisen, die dazugehörigen Untersuchungen und berät über Sanktionen bei festgestellten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

Alle gemeldeten Verdachtsfälle werden systematisch überprüft, bei belastbar eingestuften Hinweisen Untersuchungen eingeleitet. 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



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 von KION 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 Präsenzsulung. 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

- Präsenzsulungen (KION Group Code of Compliance, Antikorruption, Antidiskriminierung, Interessenkonflikte, Datenschutz, Hinweisgeberschutz, Speak-up-Kultur)
- E-Learning: KION Group Code of Compliance
- E-Learning: Korruption bei KION 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 – wettbewerbswidriges Verhalten verhindern
- E-Learning: Datenschutz-Grundlagen
- 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 von KION regelmäßig zu den wichtigsten Themen (Antikorruption, Vermeidung von Interessenkonflikten, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Antigeldwäsche, Hinweisgeberschutz, Datenschutz, IT-Sicherheit/Informationssicherheit 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.

Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Fragen der Unternehmensethik geschult wurde

2025	2024	2023
76 %	82 %	76 %

Compliance-Prüfung von Geschäftspartnern

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

Die Basisprüfung erfolgt mit dem Geschäftspartner-Tool, das von Corporate Compliance verwaltet wird. Hierbei werden Kunden und Lieferanten anhand von Compliance-Listen auf Hinweise überprüft. Der Abgleich mit diesen Listen, deren Bewertung und die Einleitung gegebenenfalls erforderlicher Maßnahmen erfolgen 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 in 2025 einem Due-Diligence-Prozess im Hinblick auf Korruption unterliegen

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



Regelmäßige Risikoanalyse

Im Zuge einer systematischen Analyse erfasst und bewertet KION in einem jährlichen Turnus im gesamten Konzern die Korruptions- und Bestechungsrisiken. Außerdem werden Geldwäsche-, wettbewerbsrechtliche, steuerrechtliche, Cybersicherheits- und Menschenrechtsrisiken erhoben. Laufend neu auftretende nichtfinanzielle Risiken werden geprüft, 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.

Prozentsatz der Standorte, für die in 2025 eine interne Prüfung/Risikobewertung in Bezug auf Fragen der Geschäftsethik durchgeführt wurde

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz und Informationssicherheit haben bei Linde MH höchste Priorität und sind in Richtlinien geregelt, die für ganz KION gelten. Während die Datenschutzrichtlinie auf die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten zielt, dient die Informationssicherheitsleitlinie der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen und damit dem Schutz von KION vor entsprechenden Angriffen. 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 von KION 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 von KION 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 Schutzvorgaben für die IT-Infrastruktur zur IT-Sicherheit bei.

Informationssicherheits-Managementsystem

Das Managementsystem von KION für Informationssicherheit (ISMS/Information Security Management System) soll sicherstellen, dass sensible Informationen weiterhin geschützt sind. Das ISMS von KION beruht auf den Vorgaben von ISO 27001 (Einrichtung, Implementierung, Aufrechterhaltung, kontinuierliche Verbesserung dokumentierter Informationssicherheits-Managementprozesse) für den gesamten Konzern. Ein Regelwerk beschreibt die Anforderungen für die Informationssicherheit.

KION 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 von KION festgestellt, wird das Risiko beschrieben und es werden entsprechende Maßnahmen 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 von KION, in 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 Headquarter in Frankfurt am Main, das Linde MH Headquarter in Aschaffenburg und die Willenbrock Fördertechnik GmbH in Burgwedel (ebenfalls eine Gesellschaft von Linde MH) sind gemäß dem TISAX-Standard zertifiziert. TISAX® ist ein unternehmensübergreifendes Prüf- und Austauschverfahren für Informationssicherheit in der Automobilindustrie. Dabei geht es um den Schutz von Daten, ihrer Integrität und Verfügbarkeit im Herstellungsprozess sowie im Betrieb von Fahrzeugen. Im Rahmen der Prüfung wurden diverse Vorkehrungen nachgewiesen, zum Beispiel Informationssicherheitsstandards, Standardarbeitsanweisungen, Sicherheitskonzepte und KPIs.

Zur Vorbereitung auf die NIS-2-Richtlinie (Network and Information Security Directive 2) wurden weitere Standorte und Gesellschaften in den Anwendungsbereich des ISMS aufgenommen. Der Schwerpunkt liegt 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, regelmäßige Bewertungen der Informationssicherheit von Dienstleistern beziehungsweise Lieferanten sowie weitere Maßnahmen.

Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle in 2025

0

2024: 0, 2023: 0





Guter Arbeitgeber

24	Great Place to Work
27	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung
27	Aus- und Weiterbildung
28	Diversität
31	Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Teamwork spielt bei Linde MH eine zentrale Rolle: Getragen von Zusammenhalt, gegenseitigem Vertrauen und starkem Teamgeist gehen die Mitarbeitenden des Unternehmens Aufgaben gemeinsam an. Chancengleichheit ist dabei zentral. Die Unternehmenswerte bilden das Fundament für einen fairen Umgang mit allen Mitarbeitenden.

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 und Umfragen in der Belegschaft. Der [KION Group Code of Compliance](#) bildet dabei den Rahmen für ein rechtskonformes und ethisches Verhalten der Belegschaft.

Für die gesamte Unternehmensgruppe wurden Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards 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 KION verpflichtet hat. Darüber hinaus bekennt sich KION 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.

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, ortsunabhängig und flexibel zu arbeiten, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten schafft dafür den rechtlichen Rahmen. Die Regelung ist bewusst flexibel gehalten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden ebenso gerecht zu werden wie denen der internen und externen Kunden.

Je nach länderspezifischen Anforderungen bietet Linde MH verschiedene Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens. Bei Fenwick-Linde in Frankreich beispielsweise gibt es einen Tarifvertrag für Telearbeit sowie eine Gleitzeitregelung mit der Option, einen halben Tag pro Monat freizunehmen. Darüber hinaus erhalten Menschen mit Behinderungen einen zusätzlichen freien Tag, und Eltern haben Anspruch auf Kinderkrankentage.

Auch in Großbritannien und Irland werden Mitarbeitende aktiv dabei unterstützt, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Dazu zählen flexible Arbeitsmodelle, familienfreundliche Freistellungsregelungen, die Anerkennung der Bedürfnisse von Pflegenden sowie ein breites Angebot zur Förderung des Wohlbefindens – darunter das Employee Assistance Programme, die Aviva Digicare-App und akkreditierte Mental-Health-First-Aider. Eltern von Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren und Pflegende können in Deutschland tarifliche Freistellungstage beantragen.

In Deutschland haben alle Mitarbeitenden des Headquarters und des Produktionsstandorts in Aschaffenburg 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 ein abwechslungsreiches, buntes und pädagogisch betreutes Programm mit Ausflügen angeboten. Für die Eltern bedeuten die flexiblen

Buchungszeiträume in den Ferien eine deutliche Entlastung und sie ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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

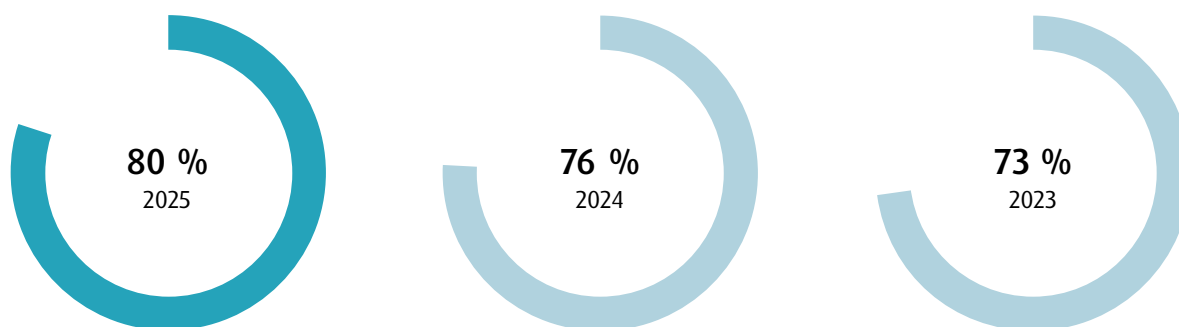
- „Wir fördern Teilzeit.“
- „Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle an.“
- „Wir legen Wert auf familienfreundliche Zeiten bei der Terminplanung.“
- „Wir gewähren Urlaub in den Ferienzeiten.“

Im Linde MH Headquarter in Aschaffenburg wurde zudem ein Co-Creation-Bürraumkonzept mit Desksharing eingeführt, das eine moderne Arbeitsumgebung schafft und den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Das Raumkonzept unterstützt sowohl konzentriertes Arbeiten als auch den interdisziplinären Austausch, bei dem Inspiration und Kreativität im Vordergrund stehen. Gleichzeitig soll das Büro für alle Mitarbeitenden noch stärker zu dem Ort werden, an dem sie regen sozialen Austausch pflegen und voneinander lernen können. Ergänzt wurde dies durch den Neubau des Headquarters West, aufgrund dessen eine Vielzahl moderner Besprechungsräume und Co-Creation-Spaces hinzugekommen ist.

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



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 MH 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 und Gesundheit am Arbeitsplatz

In Zeiten starker gesellschaftlicher Umbrüche kommt der Fürsorge des Arbeitgebers für die körperliche und psychische Gesundheit eine größere Bedeutung zu. Allen Mitarbeitenden in Deutschland steht durch das „Employee Assistance Program“ an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr professionelle Unterstützung telefonisch, online und persönlich in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Hier können Mitarbeitende über berufliche und private Probleme wie Trauer, Sucht, Überschuldung, Burn-out oder berufliche Konflikte sprechen. Alle Mitarbeitenden können das Angebot anonym nutzen, ohne dass das Unternehmen darüber informiert wird. Linde MH übernimmt die Kosten für die Beratungsleistung.

Im Jahr 2025 wurden weitere gesundheitsfördernde Angebote mit Schwerpunkt auf körperlicher Gesundheit und Prävention umgesetzt. Dazu zählen regelmäßige Gesundheitstipps, eine gesundheitsorientierte Anpassung des Kantinenangebots sowie verschiedene Gesundheitsscreenings. Ergänzend fanden zahlreiche Impulsvorträge für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Themen wie Suchtprävention, Rückengesundheit, Schichtarbeit, Ernährung und Schlaf statt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, das Gesundheitsbewusstsein zu stärken, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und die Eigenverantwortung für die persönliche Gesundheit zu fördern. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden darüber hinaus aktive Pausen, Physiotherapie und Betriebssportgruppen angeboten.

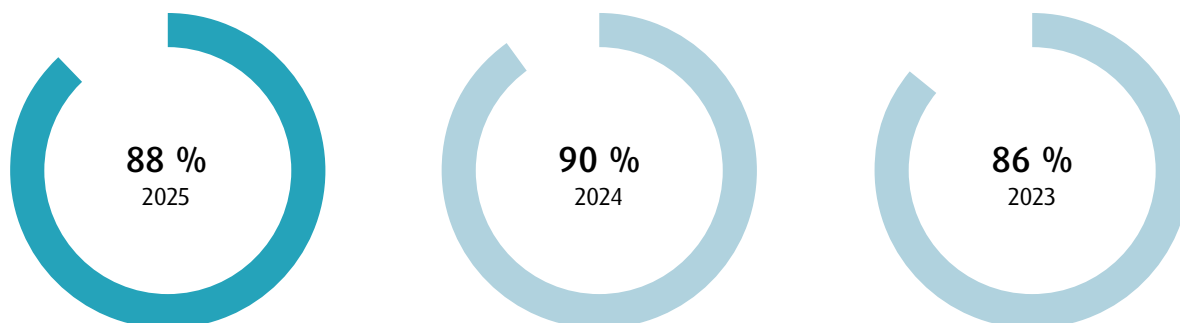
Darüber hinaus steht den Mitarbeitenden eine „Stressless-Toolbox“ zur Verfügung, die praktische Unterstützung im Umgang mit Alltagsstress bietet. Sie umfasst Erklärungen zur Stressentstehung und -reduktion sowie ein umfangreiches Schulungsangebot – mit dem Ziel, Ressourcen aufzubauen, Stress zu reduzieren und den täglichen Anforderungen gelassener zu begegnen.

Feedback-Kultur

Grundsätzlich erhalten Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis Feedback zu ihrem beruflichen Handeln in erster Linie von ihrer Führungskraft. Als Bestandteil des OCTR-Prozesses (Organization Capability Talent Review) gibt das jährliche Mitarbeitergespräch hierfür einen formalen Rahmen vor. Ergänzend erlaubt der Mid-Year-Check, die vereinbarten Ziele und Maßnahmen unterjährig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Auf diese Weise wird ein kontinuierlicher Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften sichergestellt.

Einmal im Jahr führt KION zudem die weltweite Mitarbeitendenbefragung KION Pulse durch. Insgesamt haben im Jahr 2025 81 Prozent aller Mitarbeitenden von KION die Gelegenheit genutzt, ihr Feedback zu geben (siehe [„Führende Ziele“](#)). 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 sichern.

Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte eine regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung erhalten haben



Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

Die Geschäftsführung und die örtliche Arbeitnehmervertretung 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 von KION ab. Das Ziel dieser Treffen besteht darin, eine kooperative Beziehung zu Gewerkschaften und Personen aufzubauen, die die Interessen der Beschäftigten vertreten.

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

2025	2024	2023
58 %	59 %	56 %

Aus- und Weiterbildung

Die Förderung der Mitarbeitenden 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 sowie die Nachfolgeplanung ermöglichen es dem Konzern, seinen Mitarbeitenden bessere Chancen für ihre Weiterentwicklung zu bieten. Die Entwicklungsprogramme decken alle Beschäftigungsgruppen ab und umfassen sowohl talentierte Nachwuchskräfte als auch erfahrene Führungskräfte.

Das Angebot umfasst zahlreiche Kurse zu Methoden, Soft Skills, Fremdsprachen und Fachthemen, die Mitarbeitende dabei unterstützen, sich schnell und gezielt auf neue Anforderungen einzustellen. Mit der Integration von LinkedIn Learning in Workday wurden zudem weitere Weiterbildungsfunktionalitäten ausgerollt, sodass den Mitarbeitenden von Linde MH nun tausende individuelle Lernmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Über das Online-Tool haben nahezu alle Mitarbeitenden Zugriff auf Kurse, Videos und Dateien sowie auf ihre persönliche Lernhistorie. LinkedIn Learning bietet eine umfangreiche digitale Bibliothek mit unzähligen Kursen aus technischen, geschäftlichen, softwarebezogenen und kreativen Bereichen.

Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte in 2025 eine berufs- oder kompetenzbezogene Aus- oder Weiterbildung erhalten haben

100 %

2024: 100 %, 2023: 98 %



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. Daher 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 in 2025

0

2024: 0, 2023: 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 von KION 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

Der Diversity & Inclusion (D&I) Council verfolgt als funktionsübergreifendes Gremium von KION 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 (D&I Awareness Month). Dabei geht es einen Monat lang insbesondere darum, Unterschiede zu würdigen, eine integrative und respektvolle Arbeitsplatzkultur zu schaffen und Gerechtigkeit und Fairness für alle zu unterstützen. Sämtliche Mitarbeitende sind eingeladen, sich zu engagieren und zu informieren – etwa in den weltweit ausgerollten Keynote-Vorträgen oder in den vielen lokalen Aktivitäten – oder sogar selbst eine Aktivität zu initiieren.

Auch 2025 fanden im Sensibilisierungsmonat Juni bei Linde MH in Aschaffenburg und im KION-Headoffice in Frankfurt am Main verschiedene Aktionen statt, die zu mehr Offenheit und Vielfalt im Unternehmen beitrugen. Die folgenden Themenschwerpunkte wurden mithilfe von Workshops, Artikeln und Videos behandelt:

- **„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.

Förderung von Frauen

Als Unternehmen von KION verfolgt Linde MH die konzernweite Ambition, den Frauenanteil im Unternehmen langfristig zu erhöhen. Im Fokus steht dabei, das Interesse von Frauen an technischen Berufen zu wecken und das Bewusstsein für die Bedeutung der Geschlechtervielfalt in technischen Berufsfeldern zu stärken.

Im Jahr 2025 nahm Linde MH erneut am Girls' Day teil, bei dem 30 Mädchen ab der sechsten Klasse die Möglichkeit erhielten, traditionell männerdominierte Berufsfelder hautnah kennenzulernen. Der Tag bot praxisnahe Einblicke in die Bereiche Elektro und Metall. Der Girls' Day ist dabei nicht nur für die Berufsorientierung junger Frauen von Bedeutung, sondern bietet Linde MH zugleich die Chance, frühzeitig Kontakt zu talentierten Nachwuchskräften zu knüpfen.

Darüber hinaus werden mit dem Women's Mentoring Program – einer Plattform für gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch – konzernweit gezielt Kolleginnen gefördert, die in leitender Funktion tätig sind oder es in naher Zukunft anstreben. 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

2025	2024	2023
17 %	18 %	18 %

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, Großbritannien und Irland werden seit mehreren Jahren gezielt Menschen mit Behinderung beschäftigt und bestehende Mitarbeitende mit Behinderung aktiv unterstützt. 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.

Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Im Jahr 2025 hat KION die konzernweit geltenden Internationalen Mindest-Beschäftigungsstandards überarbeitet, 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. Zur Kontrolle dienen verschiedene aktive und passive Instrumente, darunter die Auswertung personenbezogener Daten und anderer erhobener Informationen, Befragungen im Rahmen interner Audits sowie die Prüfung von Meldungen an KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower-Hotline. Alle Beschäftigten und Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind aufgerufen, alle Bedenken im Zusammenhang mit Compliance oder Verstöße 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.

Wie in den Vorjahren wurden auch im Berichtsjahr 2025 keine Verstöße gegen die Mindest-Beschäftigungsstandards gemeldet.

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. Im Berichtsjahr sowie in den Vorjahren 2024 und 2023 hat Linde MH keine Mitarbeitenden im schulpflichtigen Alter beschäftigt.

Die Einhaltung der Regeln sowie die Korrektheit der konzernweit erhobenen Daten werden jährlich von unabhängigen Auditoren im Rahmen von Besuchen wechselnder Standorte überprüft. Die Bewertung der Auswirkungen und Risiken auf die Menschenrechte umfasste 2025 – wie bereits in den Vorjahren 2023 und 2024 – erneut 100 Prozent der Standorte.

Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit in 2025

0

2024: 0, 2023: 0





Gesundheit und Sicherheit

33	Gesundheitsschutz
33	Sicherheit: Prävention statt Reaktion
35	Unterweisungen
37	Kennzahlen im Arbeitsschutz
38	Audits und Zertifizierungen

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 rechtlich eigenständige Gesellschaften sowie für Vertriebs- und Serviceunternehmen gelten darüber hinaus 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 erfüllen die rechtlichen Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz und gehen vielfach darüber hinaus. So wird gewährleistet, dass Mitarbeitende 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 Besucherinnen und Besuchern 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.

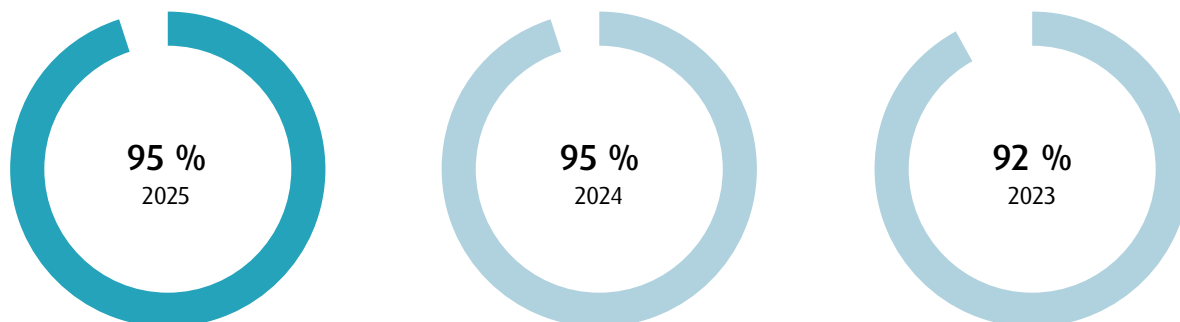
Mit „mein EAP“ (Employee Assistance Program) steht eine kostenfreie Beratung für alle Mitarbeitenden zur Verfügung. Sie ist vertraulich und kostenfrei. Sie umfasst eine lösungsorientierte Unterstützung bei der Bewältigung von Krisen, die Vermittlung an weitere Institutionen wie Ärztinnen und Ärzte, Psychotherapeutinnen und -therapeuten, Beratungsstellen und Behörden sowie eine persönliche oder telefonische Beratung.

Sicherheit: Prävention statt Reaktion

Alle relevanten Themen der Arbeitssicherheit werden im HSE-Managementsystem gebündelt, um die maßgeblichen Prozesse für die Belegschaft transparent zu gestalten. Dies schärft das Sicherheitsbewusstsein und schafft die Grundlage für sicherheitsgerechtes Verhalten aller Mitarbeitenden und Führungskräfte am Arbeitsplatz. Linde MH unterstützt dies durch vernetzte Maßnahmen – darunter Richtlinien zum Umgang mit Arbeits- und Gefahrstoffen, ein Notfallmanagement sowie ein strukturiertes Verfahren zur Analyse von Unfällen und Beinahe-Unfällen.

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 vermeidbare gesundheitliche Beeinträchtigungen sowohl während als auch am Ende ihres Arbeitslebens. Teil dieser Gefährdungsbeurteilung ist auch eine Bewertung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Mithilfe eines systematischen Fragebogens 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



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. Hierzu wurde ein 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. Bei mehreren Standorten der Linde MH 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.

Die systematische Erfassung und Auswertung können negative Folgen für das Unternehmen verhindern und sein Ansehen bei Kunden, Lieferanten, Investoren, Beschäftigten und in der Öffentlichkeit stärken. So schafft Linde MH Vertrauen und kann negative Auswirkungen eines Vorfalls, 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 etc.)
- 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 Beschäftigte
in 2025 zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen
geschult wurden

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



Außendienst und Fremdfirmenmanagement

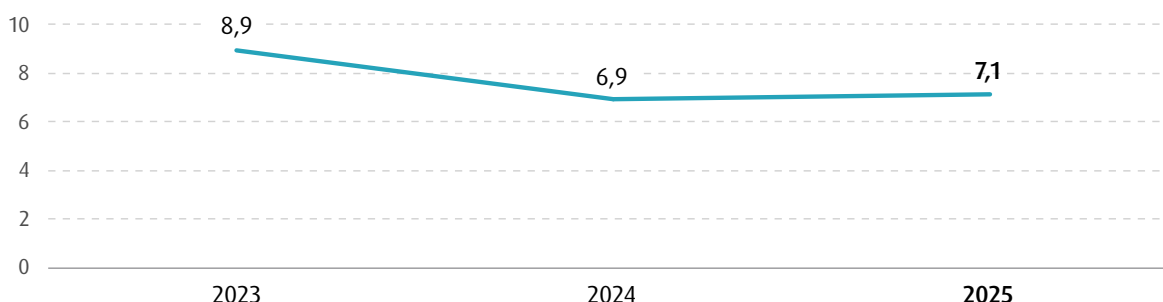
Die Kundendienstmitarbeitenden sorgen dafür, dass die Linde Stapler stets einsatzbereit sind. Reparatur- und Wartungsarbeiten werden dabei oft direkt bei Kunden vor Ort durchgeführt. Um auch außerhalb der Standorte einen optimalen Arbeitsschutz für die Beschäftigten zu gewährleisten, wurden im Service-Kompendium 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 Reduktion 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 sollen dieser Grenzwert und damit die Unfallhäufigkeit um mindestens fünf Prozent pro Jahr gesenkt werden.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate¹)



¹ Häufigkeit von Unfällen mit Ausfalltagen bezogen auf eine Million Arbeitsstunden

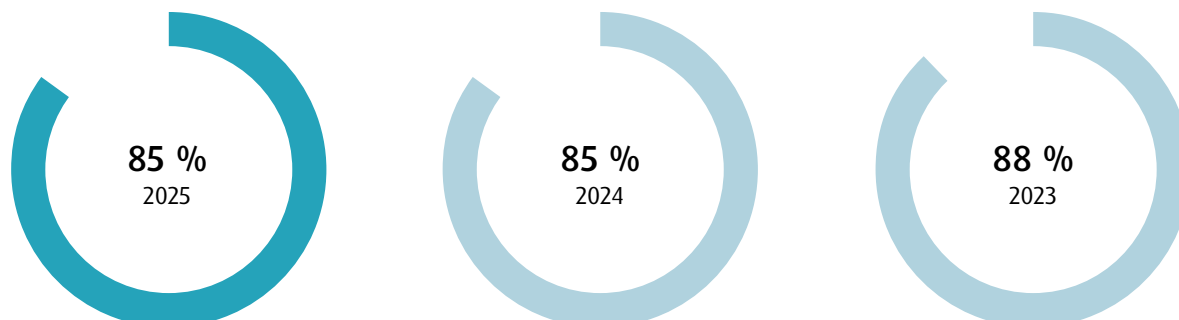
LTI (Lost Time Injuries¹)

	2025	2024	2023
Mitarbeitende inkl. Auszubildende	161	163	201
Mitarbeitende mit Zeitvertrag	0	10	13
Auftragnehmer, Gäste, andere	1	5	5

¹ 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.

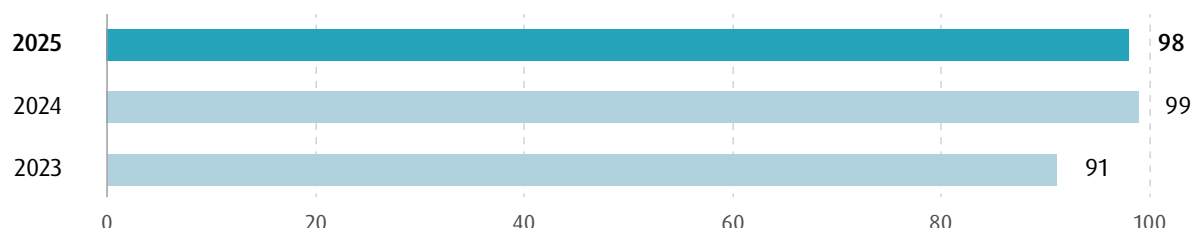
Prozentsatz der Standorte mit offiziellem gemeinsamem Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit



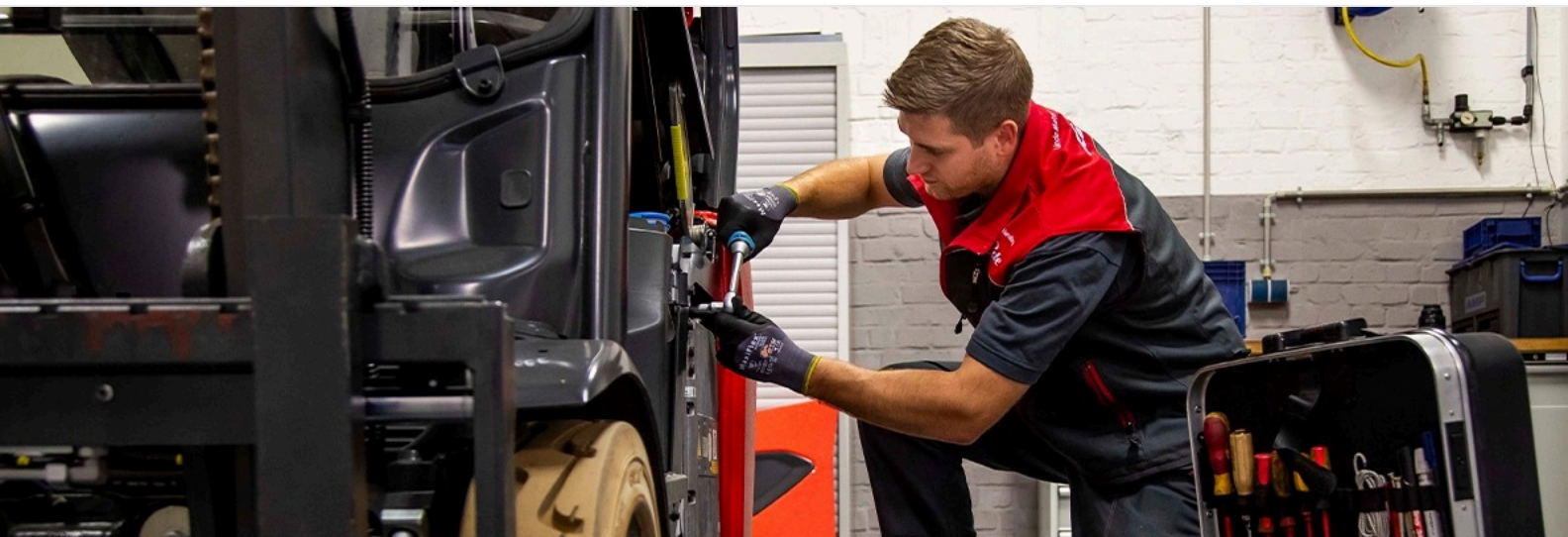
Audits und Zertifizierungen

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. So sind mittlerweile alle Produktionsstandorte und nahezu alle Vertriebsorganisationen nach ISO 45001 – der gängigen Arbeits- und Gesundheitsschutznorm – zertifiziert. Zudem ist das Energiemanagementsystem an den größten Standorten nach ISO 50001 zertifiziert. Die Bewertungsergebnisse liefern auch wichtige Anhaltspunkte für die strategische Entwicklung künftiger Aktivitäten.

Prozentsatz der Standorte, die nach ISO 45001 zertifiziert sind



Regelmäßige HSE-Audits prüfen, dass das HSE-Managementsystem wirksam ist und seine Elemente vor Ort eingehalten werden. Interne Audits werden regelmäßig – mindestens vierteljährlich – von einer sachkundigen Person durchgeführt.



Umwelt

40	Zertifiziertes Umweltmanagement
40	Energie
43	Wasser
44	Klimaschutz
47	Weitere überwachte Emissionen
48	Ressourceneffizienz
51	Umweltschutz im Arbeitsalltag

Zertifiziertes Umweltmanagement

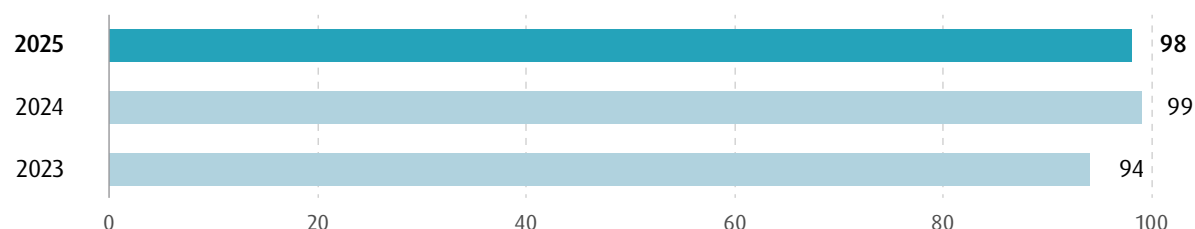
Linde MH hat es sich im Rahmen seines HSE-Managements zum Ziel gesetzt, seine Umweltauswirkungen auf ein Minimum zu reduzieren. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der verantwortungsvollen Nutzung von Ressourcen und der konsequenten Reduktion der Umweltbelastung vor Ort. Um dies zu erreichen, kommt ein indikatorbasierter Ansatz zum Einsatz, der sich auf die Bereiche Energie- und THG-Emissionen, 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 werden die Vermeidung beziehungsweise Verminderung von Emissionen in Luft, Wasser und Boden sowie die aktive Beteiligung an der Reduktion von THG-Emissionen durch die Geschäftstätigkeit gefordert und gefördert.

Zusätzlich zum konzernweiten HSE-Standard von KION entwickeln einige Standorte von Linde MH spezifische Strategien, um die lokalen Bedingungen zu berücksichtigen. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wurde für jede Landesgesellschaft eine verantwortliche Person ernannt.

Ein wesentliches Ziel im Rahmen der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie ist es, alle Standorte nach ISO 14001 (Umweltmanagementnorm) 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



Energie

Konzernweit wird bis 2030 eine vollständige Umstellung auf Ökostrom angestrebt. Im Geschäftsjahr 2025 bezog Linde MH sowohl in den Werken als auch in den Niederlassungen 99 Prozent des eingekauften Stroms 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.

Anteil des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Quellen in Werken und Niederlassungen in 2025

99 %



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.

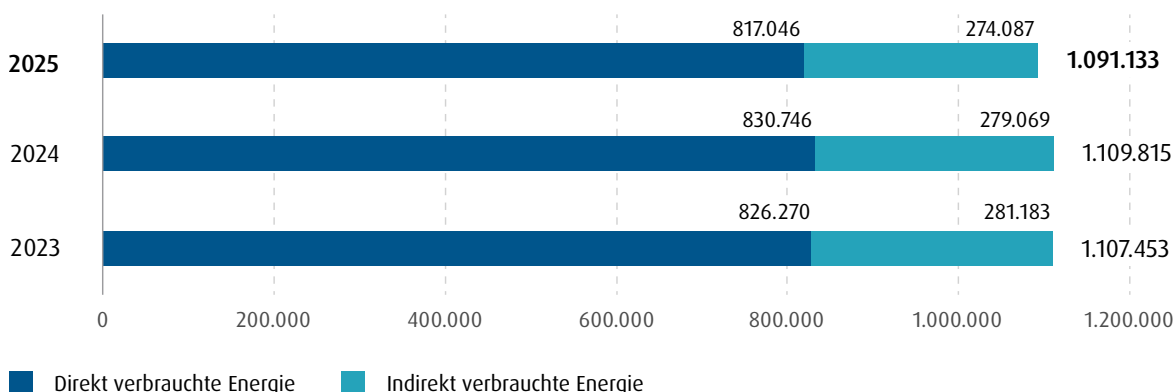
Die Zertifizierung unterstützt eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz. So werden heute zum Beispiel im Lagertechnikwerk in Châtellerauld die Betriebszeiten der Beleuchtung und Heizung dank der Gebäudetechnik in Abhängigkeit von der Außentemperatur oder der Sonneneinstrahlung gesteuert, was zu deutlichen Energieeinsparungen beiträgt. Das Team in Châtellerauld leitete schon 2013 den Zertifizierungsprozess nach ISO 50001 ein, der 2015 abgeschlossen wurde. Damit ist das Werk Vorreiter innerhalb von KION.

Für neue Vertriebs- und Servicestandorte gelten bauliche und haustechnische Standards, die den Energieverbrauch senken. 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 CO₂eq 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 CO₂eq ein.
- Reduktion 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.

Direkter und indirekter Energieverbrauch in GJ



Gesamter direkter und indirekter Energieverbrauch nach Energiequelle in GJ

	2025	2024	2023
Gesamtverbrauch an Energie, direkt + indirekt	1.091.133	1.109.815	1.107.453
Direkt verbrauchte Energie	817.046	830.746	826.270
Diesel, nicht erneuerbar	336.304	357.552	358.726
Benzin, nicht erneuerbar	51.710	33.870	28.874
Ethanol, nicht erneuerbar	34	34	34
Heizöl, nicht erneuerbar	18.262	17.307	2.299
Steinkohle, nicht erneuerbar	93	91	92
Kokskohle, nicht erneuerbar	130.917	153.045	162.344
Erdgas, nicht erneuerbar	259.537	249.698	249.476
Komprimiertes Erdgas, nicht erneuerbar	1.308	2.223	5.811
LNG, nicht erneuerbar	195	37	36
LPG, nicht erneuerbar	9.019	10.741	13.850
Andere direkt verbrauchte Energie, nicht erneuerbar	0	0	20
Biodiesel, erneuerbar	1.281	0	0
Bioethanol, erneuerbar	543	560	400
Holzschnitzel, erneuerbar	5.053	4.006	-
Wasserstoff, erneuerbar	7	8	3
Solarelekt. selbst erzeugt, erneuerbar	2.783	1.575	1.042
Indirekt verbrauchte Energie	274.087	279.069	281.183
Strom	262.070	267.572	272.388
Wärme	12.017	11.497	8.795

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 der Lösemittelausstoß ist 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 leise 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 Leichtflüssigkeitsabscheidern keine weitere Vorbehandlung der Abwässer vor der Entsorgung notwendig ist. Ungeachtet dessen lässt Linde MH seine Abwässer regelmäßig durch externe Analysen überwachen. Diese wiederum werden durch ein internes Berichtswesen, das die Mengen und Aufbereitungsmethoden erfasst, kontrolliert. Die Wasserentnahmen und Abwässer werden regelmäßig überwacht, beispielsweise durch monatliche Probenahmen und Analysen.

Wasserentnahme in m³

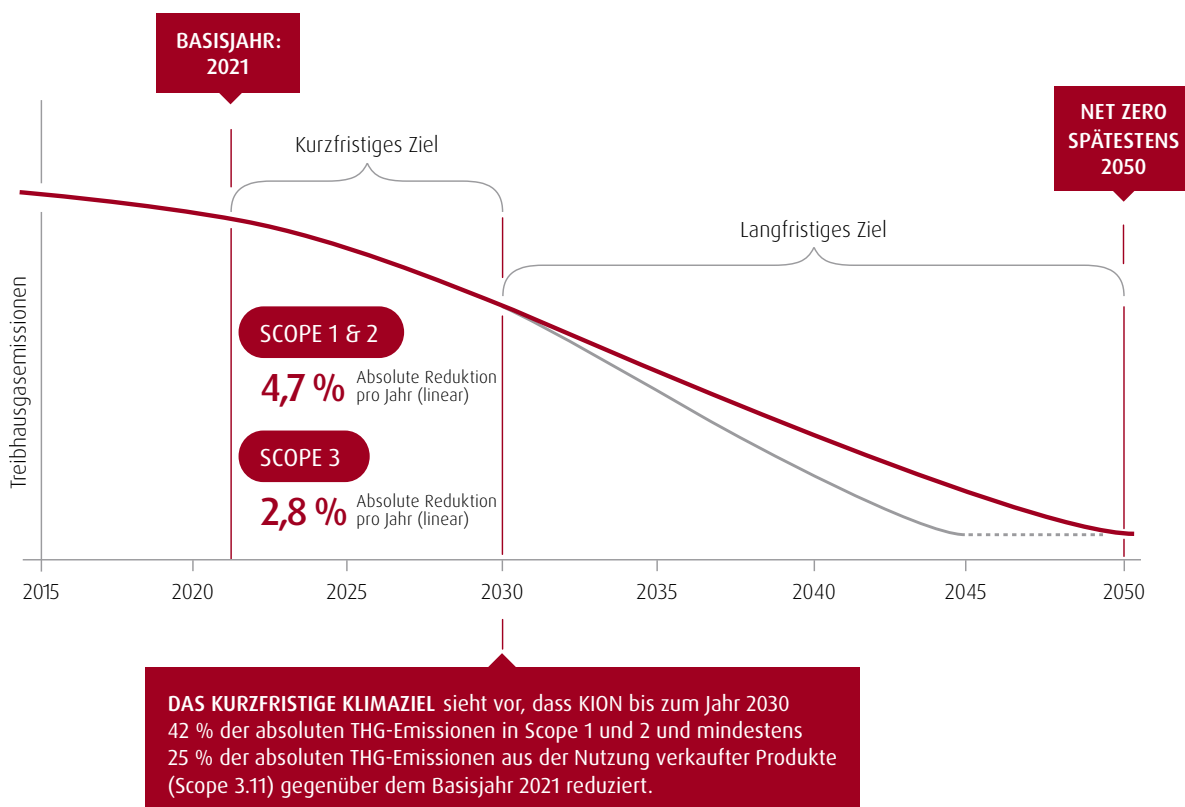
	2025	2024	2023
Gesamtmenge der Wasserentnahme	130.543	140.895	146.211
Grundwasser	9.443	9.742	11.206
Städtische Wasserversorgung	120.683	130.807	135.005
Wasserentnahme aus anderen Quellen	417 ¹	346 ¹	–

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. Über seine eigene Geschäftstätigkeit hinaus arbeitet Linde MH bei diversen Themen bezüglich Energieverbrauch, Ressourceneffizienz und Senkung von THG-Emissionen eng mit seinen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen.

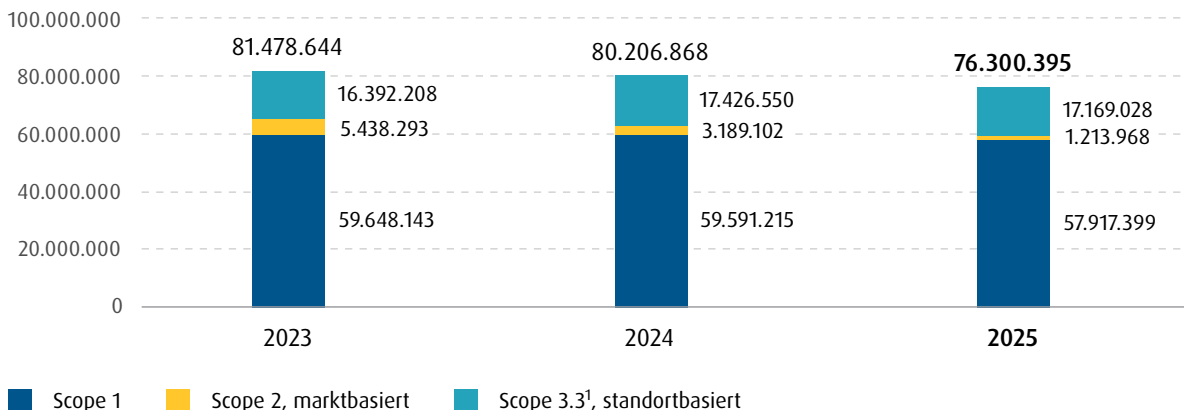
Die Grundlage des Klima- und Energiemanagements von KION bildet das Pariser Klimaabkommen von 2015 mit dem Ziel, die Erderwärmung auf einem sektorübergreifenden Pfad auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Nach ersten Klimazielen im Jahr 2018 und einer umfassenden Strategieüberarbeitung ab 2021 hat sich KION im Jahr 2023 öffentlich dazu verpflichtet, bis spätestens 2050 Netto-Null-THG-Emissionen in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat die kurzfristigen Klimaziele und das Netto-Null-Ziel von KION im Jahr 2024 formell gewürdigt (siehe „[Führende Ziele](#)“). Alle genannten THG-Ziele des Konzerns sind Bruttoziele und beziehen negative THG-Emissionen, CO₂-Kompensationen oder vermiedene THG-Emissionen als Mittel zur Erreichung der THG-Emissionsreduktionsziele nicht mit ein.



Zur effektiven Steuerung der THG-Emissionen und des Energieeinsatzes – einschließlich der Nutzung erneuerbarer Energien – hat der Konzern ein umfassendes Klimamanagementsystem etabliert. Es umfasst sowohl die eigene Betriebstätigkeit als auch vor- und nachgelagerte Aktivitäten in der Wertschöpfungskette – vom Einkauf über die Produktion bis hin zur Nutzung und Wiederverwendung am Ende des Lebenszyklus. Als methodische Grundlage für die Erfassung und Steuerung der THG-Emissionen dienen die international anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Um die strategischen Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel zu erreichen, beabsichtigt KION zukünftige Investitionen zu tätigen, deren Zeitpunkt und Umfang sich in der Planung befinden. Eine Konkretisierung ist mit einem Übergangsplan für das Geschäftsjahr 2026 angestrebt.

THG-Emissionen in kg CO₂eq



¹ Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene THG-Emissionen

	2025	2024	2023
Scope 1	57.917.399	59.591.215	59.648.143
Scope 2, marktbasiert	1.213.968	3.189.102	5.438.293
Scope 3.1 ¹ , standortbasiert	17.169.028	17.426.550	16.392.208
Gesamtemissionen	76.300.395	80.206.868	81.478.644

¹ Indirekte (vorgelagerte) brennstoff- und energiebezogene THG-Emissionen

Klimaschutzmaßnahmen zur CO₂-Reduktion

Zur Reduktion von Emissionen im eigenen Betrieb verfolgt Linde MH verschiedene Maßnahmen – von der Elektrifizierung der Fahrzeugflotte und nachhaltigeren Mobilitätsangeboten für Mitarbeitende bis hin zur umfassenden Transformation des Werks Aschaffenburg-Nilkheim mit dem Ziel, Energieeffizienz und Dekarbonisierung voranzutreiben.

Zur Reduktion der THG-Emissionen aus der eigenen Betriebstätigkeit (Scope 1) ersetzt Linde MH schrittweise Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor in der Service- und Dienstwagenflotte durch Elektrofahrzeuge. Im Geschäftsjahr 2025 wurde dieses Konzept für eine saubere, geräuscharme und nachhaltige Mobilität in der gesamten EMEA-Region systematisch vorangetrieben. Ziel ist die flächendeckende Elektrifizierung der Fahrzeugflotte – vom Firmenwagen bis zum Service-Van. Dafür wurde zunächst für Deutschland ein praxisnahes und zukunftsfähiges E-Mobilitätskonzept erarbeitet, das 2026 flächendeckend umgesetzt werden soll und als Blaupause für die gesamte EMEA-Region dient. Als Grundlage wurden die Lademöglichkeiten zu Hause, am Arbeitsplatz, unterwegs und beim Kunden sowie die dafür erforderliche Infrastruktur detailliert analysiert. Um die Einsatzfähigkeit elektrischer Transporter insbesondere im Servicegeschäft sicherzustellen, wurden technische und regionale Anforderungen hinsichtlich Reichweite, Zuladung und Ladezeiten der relevanten Fahrzeugtypen sorgfältig geprüft. Dieser Dekarbonisierungsansatz in Scope 1 ist eng mit der Reduktion der THG-Emissionen in Scope 2 verknüpft, da die Elektrifizierung der Flotte Hand in Hand geht mit einem verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien im eigenen

Betrieb (siehe „[Energie](#)“). Bei Linde MH Nordic Markets (Dänemark, Schweden, Norwegen) gilt bereits eine Dienstwagenregelung, die ausschließlich Hybrid- und Elektrofahrzeuge zulässt.

Um nachhaltige Mobilität darüber hinaus zu fördern, ermöglichen alle deutschen Gesellschaften von KION ihren Beschäftigten, ihr Bruttoentgelt für ein Fahrradleasing umzuwandeln. Die Diensträder können die Mitarbeitenden auch privat nutzen.

Für das Werk in Aschaffenburg-Nilkheim wird ein umfassendes energiebezogenes Transformationskonzept weiter umgesetzt, dessen Erarbeitung 2023 begann und 2024 präsentiert wurde. Das Konzept verfolgt drei zentrale Zielsetzungen: Erstens soll Transparenz über Energieverbräuche und Emissionsquellen im Werk geschaffen werden. Zweitens werden Einspar- und Substitutionspotenziale identifiziert, um den Einsatz fossiler Brennstoffe wie Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin schrittweise zu reduzieren. Drittens bildet das Konzept die strategische Grundlage für eine Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1 und 2) um mindestens 40 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2021 – innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren.

Im Bereich Wärme wurden Heizkreispumpen bereits 2024 schrittweise durch elektronisch geregelte Pumpen ersetzt, um die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern. Darüber hinaus wurde ein neuer Heizkessel installiert, der den Einsatz alternativer Brennstoffe wie Wasserstoff und Biodiesel (FAME) ermöglicht und damit eine wichtige Voraussetzung für die Dekarbonisierung schafft. Die Nutzung von Abwärmepotenzialen aus Kühlturm und Dieselkühlung sowie deren Einbindung in das zentrale Wärmenetz ist Teil eines weiterführenden Wärmekonzepts. Hierzu wurde im Jahr 2025 der erste Kühlturm komplett saniert und den aktuellen Bedarfen angepasst. Ergänzend wurden verschiedene Sanierungs- und Optimierungsmaßnahmen weitergeführt, die bereits 2023 und 2024 initiiert wurden.

Wie für die gesamte EMEA-Region geplant, liegt ein weiterer Fokus des Transformationskonzeptes auf der Elektrifizierung der Fahrzeugflotte in Aschaffenburg. Im Berichtsjahr wurde mit dem Ausbau der Ladeinfrastruktur für die Elektrifizierung von Pendel-Lkw sowie der Firmenfahrzeuge begonnen, dessen Abschluss für 2026 vorgesehen ist. Während die E-Lkw im Pendelverkehr zwischen Gießerei und Montagewerk für den Transport von Gegengewichten eingesetzt werden, übernehmen die elektrischen Transporter emissionsfrei die Logistik zwischen den regionalen Standorten. Mit der neuen elektrischen Flotte strebt Linde MH an, rund 180 Tonnen CO₂eq an diesem Standort pro Jahr einzusparen.

Insgesamt konnten durch die im Berichtsjahr umgesetzten Maßnahmen über 843 MWh Strom und Gas sowie rund 157 Tonnen CO₂eq eingespart werden. Die Umsetzung weiterer Einsparmaßnahmen erfolgt sukzessive in den kommenden Jahren.

Kompensation über zertifizierte Klimaschutzprojekte

Neben der Emissionsreduktion setzt die Gesellschaft von Linde Material Handling in der Schweiz ergänzend auf die Kompensation von Transportemissionen: Seit 2022 werden die bei der Inlandsauslieferung von Produkten anfallenden Emissionen über zertifizierte Klimaschutzprojekte ausgeglichen. Beim Kauf von Emissionszertifikaten und bei der Unterstützung ausgewählter Projekte arbeitet das Unternehmen mit Swiss Climate zusammen.

Bei dem unterstützten Projekt wird erneuerbare Energie aus Sägemehl gewonnen, das durch die Produktion von Rohmaterial für die Papierherstellung entsteht. Das Sägemehl 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.

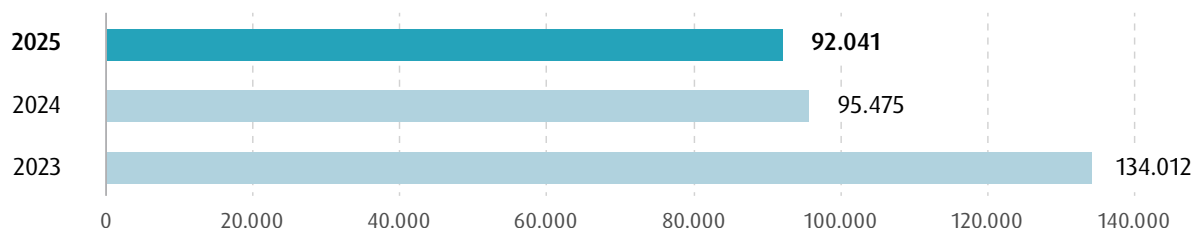
Ab 2026 plant die Schweizer Gesellschaft, bei der Auslieferung an Kunden Elektro-Lkw einzusetzen und damit die bisherige Kompensation über Klimaschutzzertifikate durch eine direkte Emissionsreduktion im eigenen Betrieb abzulösen.

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 Einhausungen 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.

Sonstige signifikante Luftschadstoffemissionen in kg



1 SO_x-Werte basieren seit 2024 auf einer neuen Messmethode

Sonstige signifikante Luftschadstoffemissionen nach Emissionsart in kg

	2025	2024	2023
Gesamtmenge sonstiger signifikanter Luftschadstoffemissionen	92.041	95.475	134.012
Kohlenmonoxid (Luftemissionen, CO)	14.621	19.571	18.347
Stickstoffoxide (NO _x)	19.697	20.286	18.318
Schwefeloxide (SO _x)	5.028 ¹	5.095 ¹	34.009
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	42.795	40.749	41.425
Feinstaub (PM)	3.723	3.505	3.492
Sonstige Emissionen in die Luft	6.178	6.269	18.421

1 SO_x-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.

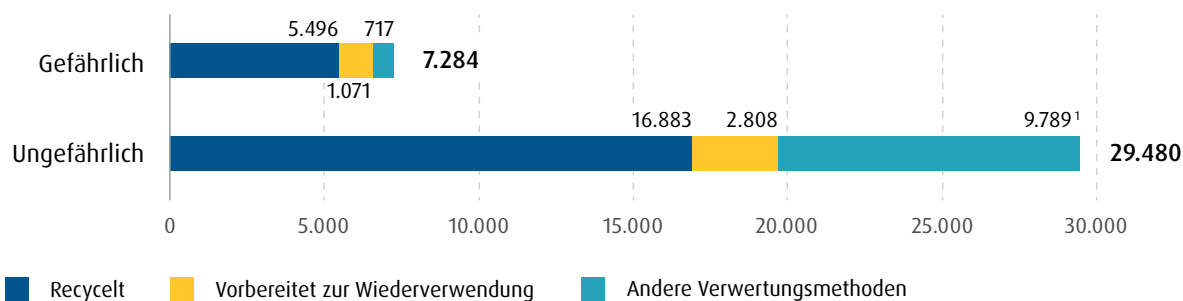
Ein weiteres Beispiel für eine effizientere Nutzung von Ressourcen ist die gemischte Produktionslinie in Aschaffenburg, in der verschiedene Fahrzeugmodelle auf demselben Fließband montiert werden. Neben den ökonomischen Vorteilen ist diese Produktionsweise auch aus ökologischer Sicht ein großer Gewinn: 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 das Transportvolumen der Abfälle sinkt. 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 wird über eine Turbine in Strom umgewandelt und in das Netz eingespeist.

Im Headquarter in Aschaffenburg sowie im 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.

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall zur Verwertung in t in 2025

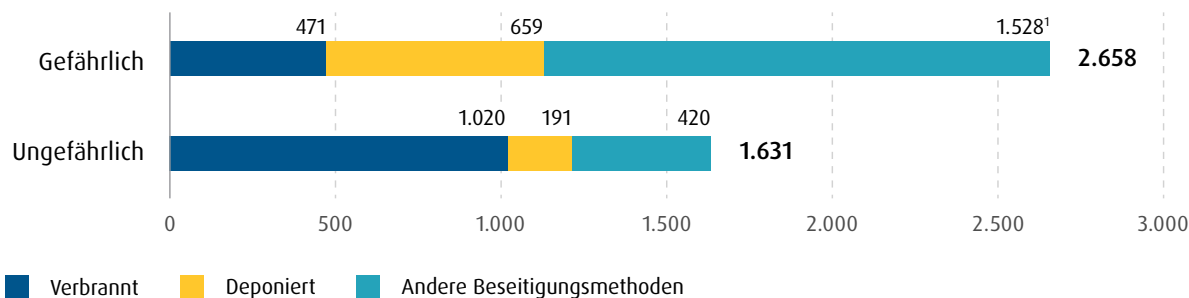


¹ Geänderte Datenerfassung gemäß Entsorgerberichten

	2025	2024	2023
Gefährlicher Abfall zur Verwertung	7.284	6.603	5.534
Recycelt	5.496	4.872	4.550
Vorbereitet zur Wiederverwendung	1.071	922	646
Andere Verwertungsmethoden	717	809	338
Ungefährlicher Abfall zur Verwertung	29.480	30.700	28.177
Recycelt	16.883	16.641	24.326
Vorbereitet zur Wiederverwendung	2.808	2.940	3.532
Andere Verwertungsmethoden	9.789 ¹	11.119 ¹	319

¹ Geänderte Datenerfassung gemäß Entsorgerberichten

Gefährlicher und ungefährlicher Abfall zur Beseitigung in t in 2025



¹ Erhöhte Abfallmengen aufgrund eines technischen Defekts und baubedingter Entsorgungen

	2025	2024	2023
Gefährlicher Abfall zur Beseitigung	2.658	2.503	1.668
Verbrannt	471	423	675
Deponiert	659	599	511
Andere Beseitigungsmethoden	1.528 ¹	1.482 ¹	482
Ungefährlicher Abfall zur Beseitigung	1.631	2.379	3.150
Verbrannt	1.020	1.492	1.817
Deponiert	191	428	802
Andere Beseitigungsmethoden	420	459	530

¹ Erhöhte Abfallmengen aufgrund eines technischen Defekts und baubedingter Entsorgungen

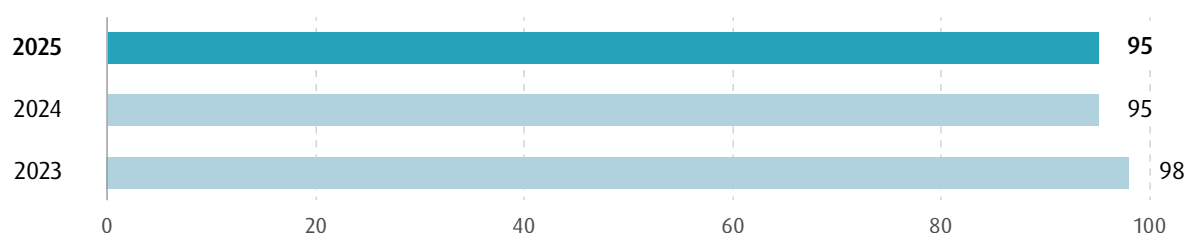
Gesamter Abfall in t

	2025	2024	2023
Gefährlicher Abfall	9.942	9.106	7.202
Ungefährlicher Abfall	31.111	33.079	31.327
Gesamtabfall zur Beseitigung	4.288	4.882	4.817
Gesamtabfall zur Verwertung	36.764	37.303	33.711

Umweltschutz im Arbeitsalltag

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 Beschäftigte im Rahmen einer HSE-Schulung zu Umweltthemen geschult wurden



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

- In der Schweiz kommt regelmäßig zu Ostern der „Recycling Bunny“ mit Ideen, Tipps oder Anregungen rund um die Themen Nachhaltigkeit und Gesundheit zu den Mitarbeitenden.
- 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 Reduktion von zehn Tonnen CO₂eq führte.

Ideenmanagement

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 Punktbewertung honoriert.

Eine neue Idee eines Mitarbeitenden wird künftig den Wertstoffkreislauf direkt stärken: Gebrauchte Strahlmittel (Stahlschrott) aus der Produktion, die bislang extern recycelt wurden, sollen im Zuge neuer Lieferungen direkt an den Lieferanten zurückgeführt und unmittelbar für die Wiederverwendung aufbereitet werden. Dies reduziert Transport- und Entsorgungskosten, senkt CO₂-Emissionen und den Bedarf an Primärstahl und erhöht zugleich die

Ressourceneffizienz entlang der Lieferkette. Nach erfolgreicher Testphase im Jahr 2025 ist die vollständige Umsetzung im Geschäftsjahr 2026 geplant.

Im Rahmen einer auf ökologische Nachhaltigkeit ausgerichteten Ideenmanagement-Kampagne wurde 2023 eine sensorgestützte Analyse zur Steuerung des Druckluftnetzes eingeführt. Die daraus gewonnenen Optimierungspotenziale ermöglichten auch im Geschäftsjahr 2025 eine Einsparung von 300 MWh am Produktionsstandort Aschaffenburg-Nilkheim. Aufbauend darauf wurde 2025 eine KI-gestützte Druckluft-Leckagedetektion implementiert, die eine bedarfsgerechte statt zyklische Erkennung von Leckagen ermöglicht und damit die Effizienz weiter steigert.

Darüber hinaus wurden die Teileproduktion und das Ersatzteildistributionszentrum in Kahl am Main sowie die Gießerei in Weilbach als geeignete Standorte für die Ausweitung dieser Maßnahme identifiziert. Die Umsetzung in beiden Werken ist für 2026 geplant.

Eine weitere Maßnahme, die 2024 initiiert wurde und sich 2025 in der Umsetzungsphase befand, betrifft die gezielte Steuerung der Hallenbeleuchtung in der Teileproduktion und im Ersatzteildistributionszentrum in Kahl am Main. Während der regulären Pausenzeiten wird die Beleuchtung auf bis zu 50 Prozent abgedimmt – eine Lösung, die täglich rund 9 kWh Energie einspart und den Beschäftigten zugleich den Beginn der Pause signalisiert. Für 2026 ist die Ausweitung dieser Maßnahme auf den Produktionsstandort Aschaffenburg-Nilkheim geplant.

Mit diesen Maßnahmen verringert Linde MH seinen ökologischen Fußabdruck und unterstreicht sein Engagement für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Die erzielten Einsparungen sollen dazu motivieren, vergleichbare Maßnahmen auch an weiteren Standorten umzusetzen.

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 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.

Ab Beginn des Jahres 2026 werden zwei Elektro-Lkw den Transport von Staplergegengewichten aus der 35 Kilometer entfernten Gießerei ins Montagewerk Aschaffenburg übernehmen. Zudem kommen weitere zehn elektrische Transporter bei den Zentralen Diensten zum Einsatz und leisten einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung von Fahrten innerhalb und zwischen den Standorten in der Region Aschaffenburg.



Produkte und Lösungen

54	Produktentwicklung
55	Energiemanagement
56	Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien
57	Refurbishment und Recycling
59	Ökobilanzen (Life Cycle Assessments)

Leistung, Effizienz, Zuverlässigkeit, Benutzerfreundlichkeit und Vielseitigkeit bestimmen das Portfolio von Linde MH. Auch Nachhaltigkeit und der schonende Umgang mit Ressourcen gehören seit Langem zum Markenversprechen, denn Effizienz muss die gesamten Betriebskosten berücksichtigen. Daher unterstützt Linde MH seine Kunden mit ganzheitlichen Lösungen dabei, Energie zu sparen, Emissionen zu reduzieren und ihren ökologischen Fußabdruck zu optimieren.

Produktentwicklung

Der Entwicklungsansatz von KION ist auf Effizienz ausgerichtet – mit einheitlichen Standards und einer globalen Koordination der technischen Aktivitäten, um die Entwicklungszeiten trotz der wachsenden Produktvariantenvielfalt zu verkürzen. Produktentwicklungsprojekte, die das Produktmanagement der Operating Unit KION ITS EMEA bedarfsgerecht initiiert, werden von der konzernweiten CTO-Organisation koordiniert und gesteuert.

Der innovative Product Evolution Process 2 (iPEP2) ist das Framework von KION für die Produktentwicklung im ITS-Segment. Der Grundgedanke besteht darin, den Prozess auf ein bestimmtes Projekt zuzuschneiden. Jedes Projekt hat spezifische Parameter und Anforderungen, 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.

Im Jahr 2025 wurden ausgewählte iPEP2-Produktentwicklungsprozesse gezielt aktualisiert, um Nachhaltigkeitsaspekte strukturiert zu integrieren. Während bestehende Deliverables in definierten Bereichen weiterentwickelt wurden, stellt der vollständig neu eingeführte Prozess „Product Sustainability Alignment“ eine grundlegende Ergänzung dar. Die Anpassungen betreffen Prozessanforderungen, Bewertungsschritte und Datenflüsse mit dem Ziel, Umwelt- und Kreislaufwirtschaftsaspekte frühzeitig zu identifizieren, zu dokumentieren und konsistent über das Lifecycle-Management-System zu steuern.

Im Einklang mit der Gesamtstrategie von KION ist es auch für Linde MH von entscheidender Bedeutung, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit bei seinen Produkten zu priorisieren. Dies umfasst die Reduktion von THG-Emissionen während des Betriebs der Produkte sowie die Erhöhung des Einsatzes von recycelbaren und recycelten Materialien.

Linde MH setzt dabei auf agile Methoden, um Arbeitsergebnisse und Ziele schneller zu erreichen. 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. So führte Linde MH 2019 mit dem Linde H20 – H35 die erste Baureihe der neuen Gegengewichtsstapler-Generation ein, in der alle verbrennungsmotorischen und elektrisch angetriebenen Stapler konstruktiv auf einer gemeinsamen Plattform basieren. Dadurch können deutlich mehr Gleichteile verbaut werden als in den Vorgängerbaureihen. Das wiederum reduziert einerseits die Anzahl der für die Montage notwendigen Werkzeuge und andererseits mittelfristig die Menge an Ersatzteilen, die in den in ganz Europa eingesetzten Servicefahrzeugen vorgehalten wird. Somit sinken Produktions- und Logistikkosten und die Effizienz in der Montage ebenso wie im Service steigt.

Das Plattformkonzept ermöglichte zudem, mit den X-Modellen eine neue Klasse von Elektrostaplern zu entwickeln, die verbrennungsmotorischen Staplern in Sachen Leistung und Robustheit nicht nachstehen und diese in jeder Anwendung ersetzen können. Damit erleichtert Linde MH seinen Kunden die Transformation hin zu nachhaltigeren Antrieben und trägt als Teil von KION dazu bei, für die Gruppe bis 2027 einen Anteil von 92 Prozent an jährlich verkauften elektrisch angetriebenen Produkten zu erreichen. Im Berichtsjahr waren bereits über 91 Prozent der verkauften Fahrzeuge von Linde MH mit einem Elektroantrieb ausgestattet.

Die Ende 2024 vorgestellten und im Berichtsjahr auf den Markt gebrachte Baureihe in der Traglastklasse von ein bis zwei Tonnen umfasst die Xi- und E-Modelle und repräsentiert die aktuellsten elektrischen Gegengewichtsstapler der neuen Generation. Da in dieser Traglastklasse kaum noch Diesel- oder Gasstapler nachgefragt werden, gibt es kein neues H-Modell. Die für besonders anspruchsvolle Anwendungen ausgelegten Xi-Modelle wurden mit einer integrierten Lithium-Ionen-Batterie konstruiert, wodurch der Fußraum größer und ergonomischer gestaltet werden konnte. Die E-Modelle wiederum folgen ebenfalls dem Plug-and-Play-Prinzip und ermöglichen den kosteneffizienten Wechsel von Blei-Säure- auf Lithium-Ionen- oder Brennstoffzellen-Technologie.

Alle Stapler der neuen Generation verfügen zudem über eine moderne elektrisch-elektronische Systemarchitektur und Datentransfer per Mobilfunk und WLAN. Das ist die Grundlage für Telematik-Anwendungen, Remote-Updates, Ferndiagnose und vorausschauende Wartung und die Einbindung der Fahrzeuge in digitale Prozesse wie Flotten- und Warehouse-Management – mit dem Ziel die Nutzungsdauer der Geräte zu verlängern und den Ressourcenverbrauch zu senken.

Zusammen tragen die Vorteile des Plattformkonzept und Konnektivität zu geringeren Emissionen in der Herstellungs- und Nutzungsphase bei und unterstützen die Dekarbonisierungsziele der Kunden.

Anteil der verkauften elektrisch angetriebenen
Fahrzeuge in 2025

91 %

basierend auf der Anzahl bestellter Stückzahlen im
Auftragseingang des Neugeschäfts



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.

Mit datengestützten Beratungstools unterstützt Linde MH seine Kunden dabei, das ideale Antriebs- und Energiesystem für ihre Flotte zu finden und ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Im Vertrieb nutzen Mitarbeitende diese Tools in der Beratung, um gemeinsam mit dem Kunden alle relevanten Kriterien für die Wahl eines Energiesystems zu erfassen. Auf dieser Grundlage bewertet eine Software prozentual, welche Energielösung – Diesel, Gas oder Biokraftstoff, Blei-Säure-Batterie oder Lithium-Ionen-Antrieb – unter Kosten- und Nachhaltigkeitsgesichtspunkten am besten zu den Betriebsbedingungen und Zielen des Kunden passt. In die Entwicklung der Software und der zugehörigen Datenbank sind Fachkenntnisse und Testdaten aus verschiedenen Kundenprojekten eingeflossen.

Im Berichtsjahr führte Linde MH den Energy Calculator 2.0 ein. Die kundenorientierte Anwendung simuliert die Nutzung verschiedener Kombinationen aus Batterien und Ladegeräten basierend auf kundenspezifischen Eingaben. Zu den wichtigsten Funktionen gehören ein Energieverbrauchsrechner, ein CO₂-Vergleichstool und ein Vergleich der relevanten Kosten verschiedener Energiesystemkombinationen – als Entscheidungshilfe für die Auswahl des optimalen Energiesystems. Der Energy Calculator 2.0 ist eine bedeutende Weiterentwicklung seines Vorgängers und berücksichtigt neben den Kosten ausdrücklich auch die Umweltbelastung. Seit seiner ersten Veröffentlichung im Februar 2025 ist die Nutzerbasis kontinuierlich gewachsen, und der Zugang wurde schrittweise auf Vertriebskolleginnen und -kollegen und Händler ausgeweitet. Durch die Unterstützung fundierterer und individuell zugeschnittener Kundenberatungen trägt der Energy Calculator 2.0 zur Einführung energieeffizienter Lösungen bei und kann das Engagement von KION für klimafreundliche Technologien und verantwortungsvollen Ressourceneinsatz stärken.

Alternative Kraftstoffe und Antriebstechnologien

Auch für Flurförderzeuge mit Verbrennungsmotoren bietet Linde MH Alternativen: Bereits im Jahr 2022 erhielt KION 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 diesen alternativen Diesel-Kraftstoff tanken und so gegenüber herkömmlichem Diesel bis zu 90 Prozent THG-Emissionen 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 THG-Emissionen 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 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 THG-Emissionen. In diesem Sinne hat Linde MH am Produktionsstandort eines bekannten deutschen Automobilkonzerns bereits eine der größten Brennstoffzellen-Flotten im Einsatz.

Refurbishment und Recycling

Seit mehreren Jahren bietet Linde MH attraktive Angebote für Miet- und Gebrauchtgeräte an, die auf Kundenseite Kosten senken und zugleich wertvolle Primärressourcen schonen. Im Berichtsjahr ermöglichte Linde MH in der Region EMEA 32.168 Gebrauchtfahrzeugen ein neues Leben – erfasst sind dabei alle verkauften Gebrauchtfahrzeuge, sowohl an Endkunden als auch an Händler. Damit leistet Linde MH einen konkreten Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.

Anzahl der wiederaufbereiteten Gebrauchtfahrzeuge
in 2025

32.168



Mit dem Konzept der „Approved Trucks“ hat Linde MH einen einheitlichen, hohen Standard gesetzt. An Kunden übergeben werden ausschließlich Flurförderzeuge, die einen klar definierten Prozess nach strengsten Richtlinien durchlaufen haben. Dabei legt Linde MH großen Wert auf eine einwandfreie Fahrzeughistorie: Die Gebrauchtgeräte stammen entweder aus der unternehmenseigenen Mietflotte oder sind Leasingrückläufer.

Ein weiterer Baustein der Kreislaufwirtschaft ist der verantwortungsvolle Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien. KION produziert nicht nur eigene Lithium-Ionen-Batterien, sondern legt dabei besonderen Wert auf Refurbishment und Recycling. Eine zentrale Zukunftsfrage ist, was mit diesen Batterien nach Erreichen der garantierten Ladezyklen geschieht. 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. 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. Zellen und Module werden in einem zweistufigen Verfahren recycelt und darin enthaltene Ressourcen können zurückgewonnen werden. Seit dem Jahr 2023 unterhält KION eine strategische Partnerschaft mit Li-Cycle Holdings Corporation, die 2025 von der Glencore Battery Recycling GmbH (GBR) übernommen wurde. Die Partnerschaft wird jedoch unverändert fortgeführt und ermöglicht es dem Konzern, zurückerhaltene Lithium-Ionen-Module zur Verarbeitung an GBR zu senden. Im Jahr 2025 wurden knapp 10 Tonnen Batteriemodule, was 343 Batterien entspricht, an Linde MH zurückgegeben und durchliefen den etablierten Recyclingprozess bei der GBR.

Anzahl der Li-Ionen-Batteriemodule, die in 2025 zum Recycling an die Glencore Battery Recycling GmbH übergeben wurden

knapp **10** Tonnen



Die Fortschritte wurden durch eine 2025 implementierte webbasierte Applikation unterstützt, die den Rückgabeprozess europaweit standardisiert und digitalisiert. Dies verkürzt Durchlaufzeiten, steigert die Effizienz und fördert die Kreislaufwirtschaft bei gleichzeitiger Reduktion von Primärrohstoffbedarf und Umweltauswirkungen.

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

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 (Life Cycle Assessments)

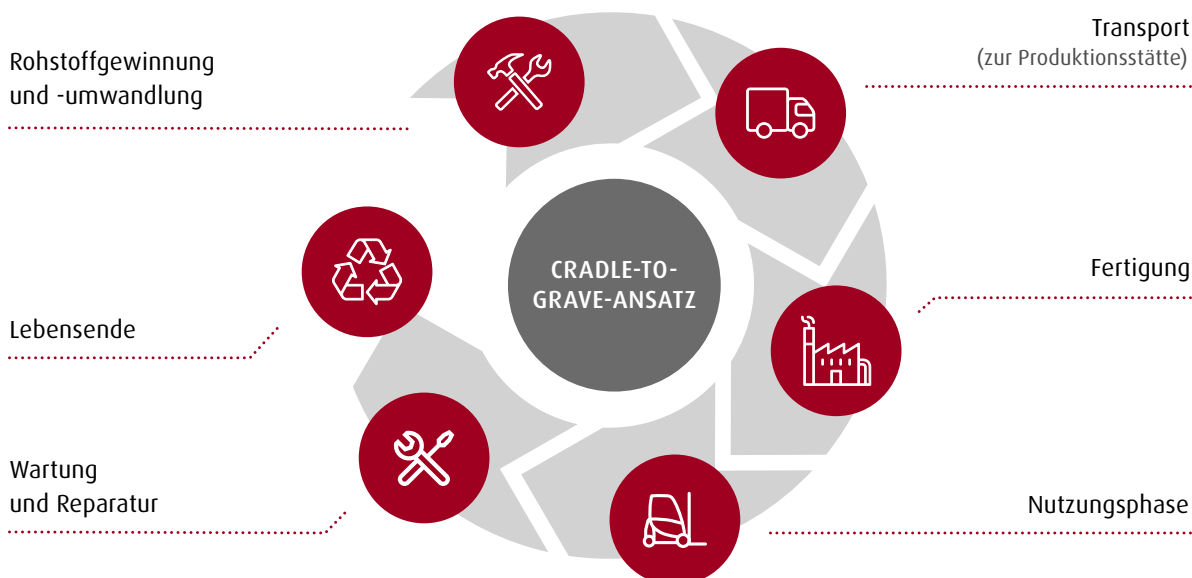
Die für Linde MH Produkte erstellten Ökobilanzen (LCAs/Life Cycle Assessments) zeigen, dass die Nutzungsphase die Hauptquelle von THG-Emissionen ist, sofern Kunden einen traditionellen Energiemix verwenden. Daher steht die Energieeffizienz der Antriebe – sowohl bei verbrennungsmotorischen Antrieben als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

Um konsistente und zuverlässige Umweltdaten zu gewährleisten, hat KION 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.

Seit 2024 bietet Linde MH, als Teil von KION, allen Mitarbeitenden LCA-Schulungen an – von Führungskräften bis hin zu Technikerinnen und Technikern. Aufbauend darauf stellte KION 2025 allen Mitarbeitenden entsprechende Schulungen auf ihrer E-Learning-Plattform zur Verfügung, die sowohl theoretische Grundlagen als auch praktische Anwendungen abdecken. Sie befähigen Produktentwicklerinnen und Produktentwickler sowie alle Interessierten dazu, fundiertere Entscheidungen hinsichtlich Materialien, Design und Komponentenlebensdauer zu treffen. Ergänzt wurde dies durch ein strukturiertes, mehrstufiges Programm, das allen interessierten Mitarbeitenden ein Grundlagenverständnis der ISO 14040/14044 vermittelt und Spezialistinnen sowie Spezialisten weiterführende technische Module bietet, um lebenszyklusorientiertes Denken nachhaltig in den Produktentscheidungsalltag zu integrieren.

Im Berichtsjahr 2025 wurden darüber hinaus Ökobilanzen für vier Linde-Staplerbaureihen neu erstellt – ein zentraler Schritt zur systematischen Erfassung und Steuerung des ökologischen Fußabdrucks des Produktportfolios. Ein weiterer Meilenstein wurde mit dem produktbezogenen CO₂-Fußabdruck des Linde N20 Kommissionierers (SV Typ 1115 N20) erreicht, der im Dezember 2024 erstmals unabhängig gemäß ISO 14067 verifiziert und im Juni 2025 aktualisiert wurde.

Cradle-To-Grave-Ansatz





Nachhaltigkeit in der Lieferkette

61	Grundsätze des Lieferantenverhaltens
61	ESG-Lieferantenrisikomanagementprozess
63	Umweltbezogene Produkthanforderungen
64	Emissionstransparenz in der Lieferkette
64	Schulungen von Mitarbeitenden und Lieferanten
65	Konfliktmineralien und kritische Mineralien

KION hat die Beschaffung – den sogenannten „Einkauf“ – in einer zentral verwalteten globalen Organisation zusammengefasst, welche die Lieferanten von Linde MH umfasst. Um das Lieferkettenmanagement nachhaltig zu gestalten, sind eine geeignete Governance-Struktur, eine hohe Prozessstandardisierung, eine verlässliche Datenqualität sowie angemessene und operativ umsetzbare Richtlinien erforderlich, die für jede geschäftliche und rechtliche Einheit von Linde MH gelten. Dies wird durch eine zentrale Lieferanten-Nachhaltigkeitsabteilung von KION sichergestellt, die über alle Organisationseinheiten hinweg die Verantwortung trägt.

Das Lieferanten-Nachhaltigkeitsprogramm ist in die KION-Nachhaltigkeitsstrategie eingebettet und misst die Effektivität der Aktivitäten anhand von KPIs. Die zentrale Einkaufsorganisation gestaltet und steuert den Material- und Informationsfluss des gesamten Wertschöpfungsprozesses somit nicht nur auf Basis wirtschaftlicher Kriterien, sondern berücksichtigt auch Nachhaltigkeitsaspekte. Über die nachhaltige Ressourcennutzung der Zukaufteile und eingekauften Dienstleistungen hinaus strebt Linde MH an, dass die Bestandteile der Wertschöpfungskette bestimmten Standards im Hinblick auf Menschenwürde, Arbeitsbedingungen und Umweltverträglichkeit entsprechen. Hierfür hat KION 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 Linde MH 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.

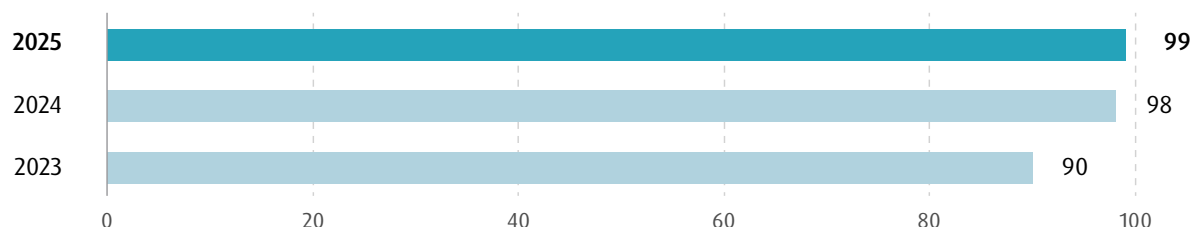
Die [Allgemeinen Einkaufsbedingungen](#) von KION sowie individuell vereinbarte Verträge geben zudem detailliert vor, wie Verpflichtungen, geltende Gesetze und der Verhaltenskodex für Lieferanten von KION einzuhalten sind und wie die Transparenz in der gesamten Lieferkette sicherzustellen ist. Alle diese konzernweiten Regelungen sind selbstverständlich für KION insgesamt mit allen Rechtseinheiten der Linde MH verbindlich und werden regelmäßig auf ihre Aktualität und Vollständigkeit überprüft.

ESG-Lieferantenrisikomanagementprozess

Um die Nachhaltigkeitsrisiken und -leistungen der wichtigsten Lieferanten objektiv und belastbar zu bewerten, hat KION einen ESG-Bewertungsprozess (Environmental, Social, Governance) eingeführt, welcher die SaaS-Plattformen (Software as a Service) von EcoVadis und IntegrityNext nutzt. Seit 2022 unterzieht KION 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.

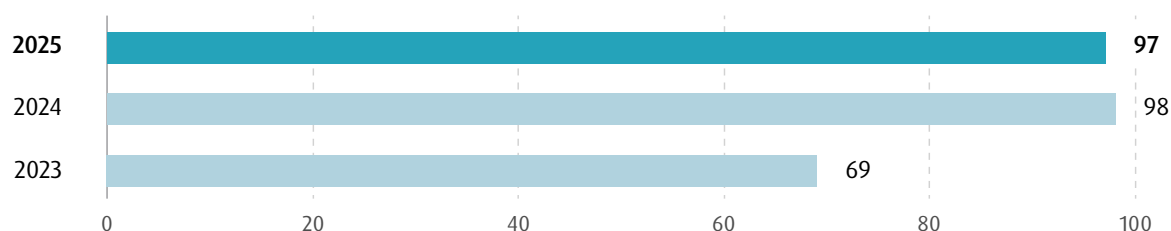
Mithilfe dieses mehrstufigen Ansatzes wird die Einhaltung spezifischer Standards durch die Lieferanten in den Bereichen HSE, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sowie Überwachung der vorgelagerten Lieferketten validiert. Im Fokus stehen hier die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsstandards. Die KION GROUP AG erfüllt damit gesetzliche Anforderungen, wie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, aber auch Gesetze wie den UK Modern Slavery Act oder den Canadian Modern Slavery Act. Das System ist flexibel ausgelegt und lässt sich an veränderte Anforderungen anpassen.

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



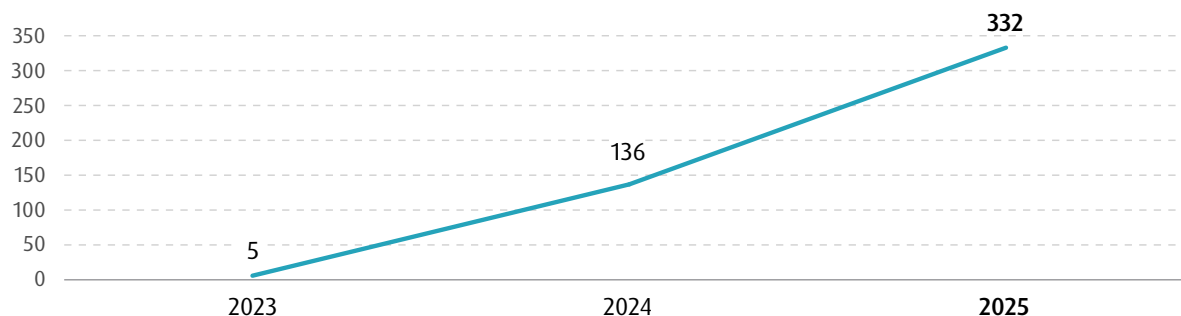
Darauf aufbauend wird eine individuelle Lieferantenselbstauskunft über die Plattformen IntegrityNext und EcoVadis eingeholt. Mithilfe von Fragebögen zur Selbstbeurteilung wird dabei der Reifegrad der Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz ermittelt. Diese Bewertung wird für strategische Lieferanten (A-Lieferanten) sowie für die im ersten Schritt als Hochrisiko-Lieferanten identifizierten Geschäftspartner durchgeführt. Wenn Lieferanten sich für die Bewertung über EcoVadis entscheiden, führt der Anbieter eine unabhängige Verifizierung der Antworten durch.

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



Im Ergebnis wird für jeden Lieferanten ein individuelles Risiko ermittelt, anhand dessen die Lieferanten in eine der drei folgenden Kategorien eingeteilt werden: „geringe ESG-Risiken“, „mögliche ESG-Risiken bis zu einem gewissen Grad“ oder „hohe ESG-Risiken“. Anschließend werden Lieferanten mit bestehendem Risiko 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 sowie dem Kenntnisstand der Lieferanten definiert und können Lieferantenaudits, Korrekturmaßnahmenpläne, Lieferantentrainings, individuelle Gespräche, verschiedene Zertifizierungen oder weitere Maßnahmen umfassen. Im Idealfall verringern die Korrekturmaßnahmen das Risiko einer Rechtsverletzung.

Anzahl der Lieferanten von Linde MH, die eine Korrekturmaßnahme erhalten haben¹



¹ Korrekturmaßnahmen beinhalten alle Arten von Maßnahmen, einschließlich Trainings

Sollte ein Lieferant beim ESG-Risikomanagementprozess die Zusammenarbeit verweigern, keine Informationen bereitstellen oder Initiativen verhindern, wird ein Eskalationsprozess gemäß den Vorgaben von KION eingeleitet. Linde MH verfolgt den Ansatz, möglichst kooperativ mit den Lieferanten zusammenzuarbeiten, Wissenslücken zu beseitigen und Unterstützungsangebote zu machen. Letztlich räumt sich Linde MH das Recht ein, eine Geschäftsbeziehung zu beenden, wenn ein Lieferant die Zusammenarbeit im ESG-Risikomanagementprozess dauerhaft verweigert.

Die Ergebnisse der Lieferantenbewertung fließen in verschiedene Einkaufsprozesse ein – darunter Vergabeentscheidungen ab bestimmten Volumina, Materialgruppenstrategien sowie die Lieferantenentwicklung. Im Rahmen des strategischen Handlungsfelds „Supply chain“ finden sie ebenfalls Berücksichtigung in den konzernweiten Nachhaltigkeitszielen, die unter „Führende Ziele“ zu finden sind.

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

Umweltbezogene Produkthanforderungen

Bereits seit 2022 werden systematisch Daten über die Einhaltung von Umweltprodukthanforderungen bei Lieferanten mithilfe des Softwareanbieters Assent erhoben. Der Fokus liegt derzeit auf der Operating Unit ITS EMEA, zu der auch Linde MH gehört. Das Programm erfasst Compliance-Daten zu besonders besorgniserregenden Stoffen (SVHC/ Substances of Very High Concern) gemäß Artikel 33 der europäischen REACH-Verordnung, zur Beschränkung gefährlicher Stoffe gemäß EU-RoHS-Richtlinie, zu Chemikalien gemäß dem Toxic Substances Control Act (US-TSCA), zu Artikel 9 der europäischen Waste Framework Directive (WFD), zu kritischen Rohstoffen gemäß EU-Verordnung 2024/ 1252 sowie zu persistenten organischen Schadstoffen (Persistent Organic Pollutants, POPs) und per- und polyfluorierten Alkylsubstanzen (PFAS). Die Wirksamkeit des Programms wird anhand der Lieferanten-Rücklaufquote sowie des von Assent bereitgestellten Lieferanten-Feedback-Berichts überwacht, der der Einkaufsorganisation als Grundlage für Nachverfolgungsmaßnahmen dient. Die Berichterstattung erfolgt über den Konzern-Nachhaltigkeitsbericht [↗](#) im Geschäftsbericht.

Emissionstransparenz in der Lieferkette

Mit der Verpflichtung von KION, bis 2050 das Net-Zero-Ziel gemäß SBTi-Standard zu erreichen, ist auch die kontinuierliche Reduktion der CO₂-Emissionen innerhalb der Lieferketten zu einem verbindlichen Ziel geworden. CO₂-Reduktions-Anforderungen fließen seitdem in die taktische Gestaltung der Lieferkette ein. Um die eigenen Klimaziele in der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3.1) zu erreichen, werden ausgewählte Geschäftspartner zur Erfassung von Emissionsdaten und zur Ausarbeitung von Reduktionsplänen motiviert und befähigt. Mithilfe externer Unterstützung wurde ein Projekt aufgesetzt, das einen ganzheitlichen Ansatz zur Messung und Reduktion von CO₂-Emissionen in der Lieferkette sowie zur Einbindung dieser Themen in die Einkaufsprozesse zum Ziel hat.

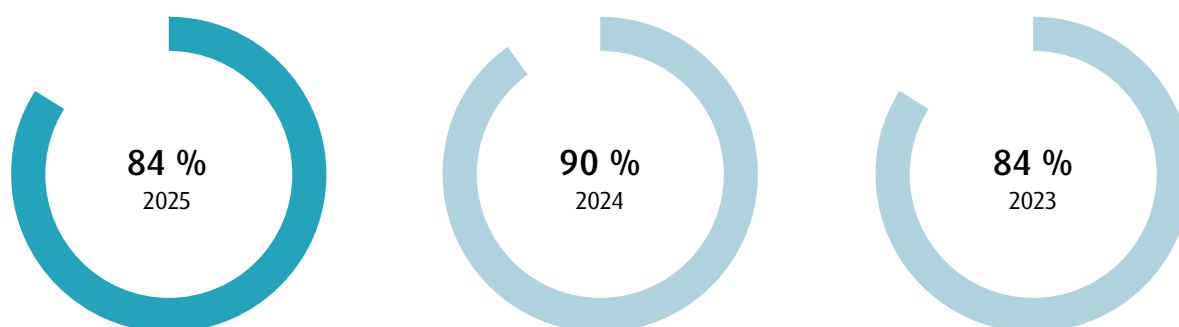
Die Berechnung für Scope-3.1-Emissionen erfolgt derzeit noch auf Basis von Umsatz- und Emissionsdurchschnittswerten. Im Jahr 2025 wurden die im Projekt entwickelten Konzepte weiter erprobt und vertieft. Strategische Lieferanten wurden mithilfe standardisierter Fragebögen kontaktiert, um deren Kenntnisstand zur CO₂-Berechnung, zu Dekarbonisierungsplänen und zu Reduktionszielen zu erfassen. Lagen bereits Primärdaten von Lieferanten oder produktbezogene Berechnungen vor, wurden diese zum Anlass genommen, individuell über Ergebnisse, Dekarbonisierungspläne und bestehende Hemmnisse zu sprechen. Bei Bedarf wurden den Lieferanten gezielte Unterstützungsangebote unterbreitet – darunter Online-Trainings und technische Fachdiskussionen. Durch die schrittweise Befähigung der Lieferanten strebt Linde MH langfristig an, die Berechnung überwiegend auf Primärdaten zu stützen.

Schulungen von Mitarbeitenden und Lieferanten

KION 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 von KION.

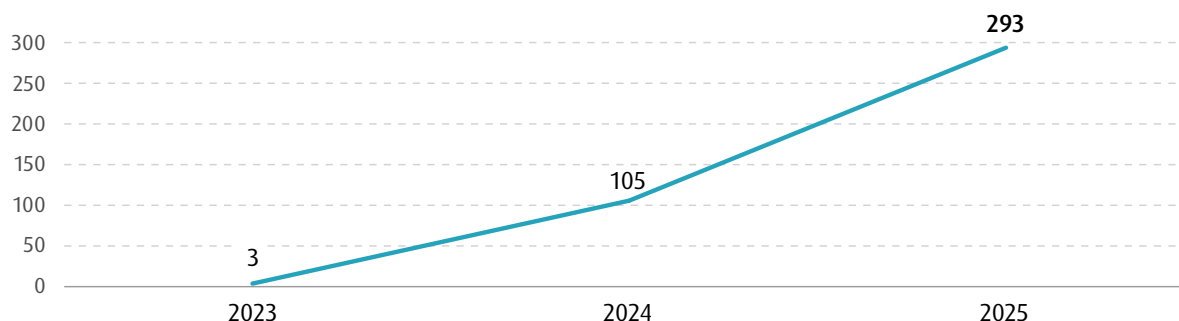
Darüber hinaus wurden mehrere themenspezifische Schulungen eigens für Lieferanten entwickelt. Diese vermitteln, warum Nachhaltigkeit zunehmend an Bedeutung gewinnt, welche Anforderungen KION aktuell an Lieferanten stellt und welche Hintergründe diesen zugrunde liegen. Die Schulungen stehen auf der Website von KION zur Verfügung und wurden in Englisch sowie mit chinesischen Untertiteln erstellt. Außerdem werden sie bei Bedarf über das Sourcing-Portal gezielt an Lieferanten versendet.

Prozentsatz der Einkäufer von Linde MH, die mind. eine Schulung zu Nachhaltigkeit in der Lieferkette erhalten haben¹



¹ basierend auf der Beschäftigtenzahl zum Geschäftsjahresende am 31.12.

Anzahl der Lieferanten von Linde MH, die mind. eine Schulung zu Nachhaltigkeit in der Lieferkette erhalten haben



Konfliktmineralien und kritische Mineralien

Im Berichtsjahr 2025 wurde der Konfliktmineralstandard von KION durch den [Standard für verantwortungsvolle Mineralstoffbeschaffung](#) abgelöst. Beide orientieren sich an dem Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) sowie an weiteren einschlägigen Richtlinien und Regulierungen. Der Standard für verantwortungsvolle Mineralstoffbeschaffung stellt insofern eine Weiterentwicklung dar, als er nicht nur die Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold, sondern auch weitere kritische Mineralien wie Kobalt, Glimmer (Mica), Kupfer, natürliches Grafit, Nickel und Lithium einbezieht. Damit verfolgt er einen ganzheitlichen Ansatz für eine verantwortungsvolle Beschaffung kritischer Mineralien und schafft zugleich eine klare Governance-Struktur für dieses Themengebiet.

Für das Berichtsjahr hat KION darüber hinaus erstmalig einen [Due Diligence Report](#) veröffentlicht, der ebenfalls auf der Website einsehbar ist und das Vorgehen sowie die Ergebnisse im Detail erläutert. Er beschreibt, wie KION mithilfe des Plattformanbieters Assent anhand von Vorlagen – dem sogenannten Extended Minerals Reporting Template (EMRT) sowie dem Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) – der Responsible Minerals Initiative (RMI) Lieferanten von Linde MH zu ihren Vorlieferanten, Ursprungsländern der Mineralien, Minen, Schmelzen und Raffinerien befragt. Im Jahr 2025 lagen für 57 Prozent der Lieferanten von Linde MH entsprechende Informationen zu Konfliktmineralien (z. B. CMRT) vor. Die Angaben der Lieferanten werden hinsichtlich potenzieller Menschenrechtsverletzungen und eines möglichen Beitrags zu bewaffneten Konflikten bewertet und auf entsprechende Risiken geprüft.

Darüber hinaus wird jährlich an einer von Assent koordinierten Industrieinitiative teilgenommen, im Rahmen derer Schmelzwerke und Raffinerien gezielt dazu aufgefordert werden, sich durch branchenweit anerkannte Auditierungsprogramme bewerten zu lassen.



Gesellschaftliches Engagement

- 67 | Linde Solidaria
- 68 | StaplerCup hilft e. V.
- 68 | Linde Help

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 von KION, die das gesellschaftliche Engagement, die Zuständigkeitsbereiche und die entsprechenden Entscheidungsprozesse regelt. 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 von KION sowie den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmen.

Bei jedem gesellschaftlichen Engagement trennt KION 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 von KION vereinbar ist.

Mit einer Vielzahl von Initiativen wie Linde Solidaria, StaplerCup hilft e. V. und Linde Help leistet Linde MH aktive Unterstützung im sozialen und humanitären Bereich.

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 19 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 erhöhen. 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. An Freiwilligentagen können Mitarbeitende und ihre Familien sich aktiv an Wohltätigkeitsaktivitäten und sozialen Veranstaltungen beteiligen.

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.

StaplerCup hilft e. V.

Mit einer Spende von 12.000 Euro unterstützte StaplerCup hilft e. V. im Jahr 2025 das Projekt „Inklusion leben“ von One Day e. V. in Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Schmerlenbach. Die Spendenübergabe fand im Linde Experience Hub in Aschaffenburg statt. Den Scheck übergaben Mitglieder von StaplerCup hilft e. V. gemeinsam mit den Auszubildenden von Linde MH. Die Mittel stammen aus dem Erlös der Charity-Tombola des StaplerCup 2025, die traditionell von den Auszubildenden bei Linde MH organisiert und durch zahlreiche Partnerunternehmen und Unterstützerinnen und Unterstützer ermöglicht wird.

Im Mittelpunkt des Projekts stehen Menschen mit Behinderung – ihre Stärken, ihre Individualität und ihre gesellschaftliche Teilhabe. „Inklusion leben“ schafft Räume, in denen Fähigkeiten entdeckt, weiterentwickelt und sichtbar gemacht werden können – und zeigt eindrucksvoll, wie bereichernd Vielfalt für die gesamte Gesellschaft ist.

Neben der Spende an One Day e. V. unterstützte StaplerCup hilft e. V. zwei weitere regionale Einrichtungen: der Gesellschaft für Mukopolysaccharidosen e. V. sowie der Bahnhoßmission Aschaffenburg wurden Schecks über jeweils 2.000 Euro überreicht. Damit setzt der Verein erneut ein klares Zeichen für regionale Verbundenheit und gelebte soziale Verantwortung.

**Spende von StaplerCup hilft e. V. für das Projekt
„Inklusion leben“ von One Day e. V. in
Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Schmerlenbach**

12.000 €



Linde Help

Bei der Arbeit mit Flurförderzeugen kommt es jährlich zu zahlreichen Verletzungen – einige davon schwerwiegend, wenige mit tödlichem Ausgang. Vor diesem Hintergrund hat Linde MH Tschechien im Jahr 2025 die Initiative Linde Help ins Leben gerufen. Sie sammelt Spenden, um verletzte Mitarbeitende und die Familien von Menschen, die bei Arbeitsunfällen ums Leben gekommen sind, zu unterstützen, etwa beim Kauf medizinischer Geräte sowie bei der Finanzierung von Rehabilitation und Therapie.

Die Initiative ist vom Leitbild „Zero Accidents“ von Linde MH inspiriert – einer Sicherheitsphilosophie, die das konsequente Ziel verfolgt, Unfälle in der Intralogistik vollständig zu verhindern.



Linde Material Handling GmbH | Carl-von-Linde-Platz | 63743 Aschaffenburg
Telefon +49 6021 99 0 | Fax +49 6021 99 1570 | www.linde-mh.de | info@linde-mh.de