

**2020**

**Nachhaltigkeitsbericht**

# Ausgewählte Kennzahlen

## Auswahl nachhaltigkeitsbezogener Kennzahlen, unter anderem nach GRI-Standards und CSR-RUG<sup>1</sup>

Kennzahlen	2020	2019	2018	Veränderung 2020 / 2019
<b>Unternehmensprofil</b>				
Umsatzerlöse	8.341,6 Mio. €	8.806,5 Mio. €	7.995,7 Mio. €	-5,3%
Konzernergebnis	210,9 Mio. €	444,8 Mio. €	401,6 Mio. €	-52,6%
<b>Produkte und Lösungen</b>				
Ausgaben für Forschung und Entwicklung	235,3 Mio. €	237,3 Mio. €	221,7 Mio. €	-0,8%
Patentanmeldungen und erteilte Patente	2.836	2.912	2.923	-2,6%
davon Neuanmeldungen im Berichtsjahr	111	81	105	+37,0%
Anzahl Aufträge von Flurförderzeugen mit E-Antrieb	173.101	181.631	171.302	-4,7%
Anzahl von vertriebenen gebrauchten Flurförderzeugen	61.506	57.694	48.834	+6,6%
<b>Umwelt</b>				
ISO 14001 Zertifizierungsgrad <sup>2</sup> (Werke sowie Vertriebs- und Servicestandorte)	58%	52%	46%	
Energieeinsatz gesamt	2.140.723 GJ	2.403.189 GJ	2.410.519 GJ	-10,9%
Treibhausgas-Emissionen (Scope 1, 2, 3) <sup>3</sup>	172.422 CO <sub>2</sub> e	228.097 t CO <sub>2</sub> e	242.334 t CO <sub>2</sub> e	-24,4%
Wasserentnahme	437 Mio. Liter	542 Mio. Liter	552 Mio. Liter	-19,3%
Abfallaufkommen	65.695 t	77.373 t	65.695 t	-15,1%
<b>Mitarbeiter</b>				
Mitarbeiter <sup>4</sup>	36.207	34.604	33.128	4,6%
Personalaufwand	2.300,8 Mio. €	2.292,8 Mio. €	2.100,2 Mio. €	0,3%
Anteil weiblicher Beschäftigter	17,2%	16,7%	16,2%	
Anzahl Auszubildende	687	672	601	
ISO 45001 Zertifizierungsgrad <sup>2</sup> (Werke sowie Vertriebs- und Servicestandorte)	42%	49%	44%	
Krankheitsquote <sup>5</sup>	2,9%	2,8%	2,8%	
Unfallhäufigkeitsrate <sup>6</sup>	7,8	8,7	10,8	

<sup>1</sup> GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und Aufstellung eines nichtfinanziellen Konzernberichts entsprechend §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, CSR-RUG)

<sup>2</sup> Oder äquivalente Standards

<sup>3</sup> Daten sind marktbasierend

<sup>4</sup> Mitarbeiterzahl nach Vollzeitäquivalenten jeweils zum Bilanzstichtag 31.12.

<sup>5</sup> Abwesenheitstage durch Krankheit oder Arbeitsunfall im Verhältnis zu der Sollarbeitszeit aktiver Mitarbeiter

<sup>6</sup> Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens einem Arbeitstag, normiert auf eine Million Arbeitsstunden

# Inhaltsverzeichnis

2	<b>Ausgewählte Kennzahlen</b>
3	<b>Inhaltsverzeichnis</b>
4	<b>Einführung</b>
4	Vorwort
6	Über diesen Bericht
9	Unternehmensportrait
10	<b>Nachhaltige Unternehmensführung</b>
10	Nachhaltigkeitsstrategie
14	Organisation und Steuerung
16	Compliance
19	Stakeholderdialog
22	<b>Produkte, Lösungen und Lieferkette</b>
22	Produkte und Lösungen
29	Nachhaltige Beschaffung
32	<b>Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz</b>
32	Managementansatz
34	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
37	Klimaschutz
42	Weitere Informationen
44	<b>Mitarbeiter</b>
44	Managementansatz
45	Vielfalt und Chancengleichheit
47	Weitere Informationen
49	<b>Anhang</b>
49	Prüfungsvermerke
49	SASB-Inhaltsindex
50	GRI-Inhaltsindex
59	Impressum

# Einführung

## Vorwort

❁ 102-14

### Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2020 stand voll und ganz im Zeichen der Corona-Pandemie – und noch immer beschäftigen jeden von uns die Auswirkungen des Virus, beruflich und privat. Die KION Group ist bisher vergleichsweise gut durch die Pandemie gekommen. Wir haben frühzeitig und konsequent auf die neue Situation reagiert. Zunächst im Gesundheitsschutz, denn die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für uns stets höchste Priorität. Wir haben alle technischen und organisatorischen Möglichkeiten genutzt, um großen Teilen unserer Belegschaft ein mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Zugleich haben wir unsere Partner- und Zulieferbetriebe intensiv in ihrer Lieferfähigkeit unterstützt. Und nicht zuletzt haben wir die Chancen genutzt, die sich uns – verbunden mit dem boomenden Online-Handel – vor allem im Supply-Chain-Solutions-Geschäft boten.

Geleitet von unserer Strategie 2027 und angetrieben vom hohen Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt, ist es uns gelungen, die KION Group trotz schwierigen Fahrwassers auf Kurs zu halten – und ich bin zuversichtlich, dass uns dies auch weiterhin gelingen wird. Denn die KION Group ist resilient und zugleich zukunftsorientiert. Dies zeigt sich einmal mehr in unserem Nachhaltigkeitsengagement. Hier liegt einer der wesentlichen Faktoren für unseren Erfolg

– auch in einer Zeit nach Corona. Eine Zukunft, die sich schon heute abzeichnet: Mehr denn je gilt es, unternehmerisches Handeln auf Nachhaltigkeitsaspekte auszurichten – durch konsequenten Klimaschutz und energieeffiziente Produkte, aber auch durch sozial verantwortungsvolles Handeln in allen Bereichen, auch über globale Lieferketten hinweg.

Bei KION haben wir diese Zukunft fest im Blick. Nicht umsonst war Nachhaltigkeit als Handlungsmaxime wesentlicher Bestandteil in

dem Prozess, der zu unserer Unternehmensstrategie 2027 geführt hat. Unsere Unternehmenswerte – Integrity, Collaboration, Courage und Excellence – haben einen klaren Bezug zur Nachhaltigkeit. Und durch die Verankerung von Nachhaltigkeitsprinzipien im konzernweiten KION Group Code of Compliance prägen diese das Handeln jedes Einzelnen im Unternehmen.



2020 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und systematisch um quantitative Ziele sowie konkrete Leistungsindikatoren ergänzt. Detaillierte Informationen dazu finden Sie in diesem Bericht. So wollen wir unsere Aktivitäten noch stärker auf die wirklich entscheidenden Aspekte fokussieren. Jeder dieser Strategieaspekte wird

künftig von einem Vorstand betreut, denn wir sehen Nachhaltigkeit als eine der wichtigsten Führungsaufgaben im Unternehmen. Diese Überzeugung spiegelt sich – nicht zuletzt – auch in der Vergütung von Vorstand und Executives wider. 20 Prozent ihrer variablen Vergütung werden künftig unmittelbar von Nachhaltigkeitskriterien bestimmt.

Hohe Ansprüche stellen wir vor diesem Hintergrund auch an unsere Lieferanten. Bereits bei der Auswahl unserer Geschäftspartner achten wir auf deren Leistungsfähigkeit in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen. Ich bin überzeugt, dass diese konsequente Ausrichtung mit dazu beigetragen hat, die KION Group robust und krisenfest zu machen. Nachhaltigkeit prägt auch unser Produktportfolio. Schon heute fließen Aspekte wie Energieeffizienz, Sicherheit und Ergonomie in unterschiedlichen Phasen in den Produktentwicklungsprozess ein. Auch zur Nachhaltigkeit unserer Produkte wollen wir uns klare Ziele setzen, um den Erfolg unserer Aktivitäten über konkrete Leistungsindikatoren zu messen. Ein neuer Leitsatz bringt diese Ausrichtung auf den Punkt: Unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen sind leistungsstark und effizient in der Anwendung, tragen zum Klimaschutz bei und erhöhen die Sicherheit unserer Kunden.

Wir sind überzeugt: Wirtschaftlicher Erfolg und nachhaltiges Handeln schließen sich nicht aus, sondern unterstützen sich gegenseitig. An den Kapitalmärkten ist dieser Zusammenhang längst bekannt, immer öfter wird die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen bewertet und zur Grundlage von Anlageentscheidungen gemacht. Hier streben wir an, in den relevanten Nachhaltigkeitsratings auch zukünftig angemessen vertreten zu sein und durch kontinuierliche Weiterentwicklung unsere Bewertung zu verbessern. Mit dem Prime Status im ISS ESG Rating sowie einem Score von A- im CDP Climate Change Rating haben wir 2020 erneut branchenweite Top-Werte erreicht.

Um solche Bewertungen zu erzielen, gilt es, die eigene Leistung transparent und nachvollziehbar zu machen. Nicht zuletzt deshalb zeigen wir Jahr für Jahr in unserem Nachhaltigkeitsbericht, wo wir in Sachen Nachhaltigkeit stehen – und was wir uns für die Zukunft vorgenommen haben. Die aktuelle Ausgabe dieses Berichts liegt vor Ihnen. Sie werden sehen: Auch im Corona-Jahr 2020 haben wir wichtige Meilensteine gesetzt, Ziele erreicht und durch konkretes Handeln die Weichen für die weitere profitable und zugleich nachhaltige Entwicklung der KION Group gestellt.

Ich freue mich über Ihr Interesse und wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre!

Ihr




**Gordon Riske**

Vorsitzender des Vorstands  
KION GROUP AG

# Über diesen Bericht

## Berichtsinhalte

❖ 102-12, 102-54, 102-56

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht (NHB) zeigt die KION Group, welche Fortschritte sie im Berichtszeitraum im Hinblick auf nachhaltiges Wirtschaften erreicht hat. Gleichzeitig kommt die KION Group damit ihrer Verantwortung zur Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts (NfB) entsprechend §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB nach. Zur Erhöhung der Transparenz wurden die Hauptbestandteile mit dem Symbol  und der Angabe der dazugehörigen NfB-Inhalte gekennzeichnet. Auf eine vollumfängliche Kennzeichnung aller Pflichtinhalte des NfB wurde zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet. Der NHB enthält zudem über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Informationen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der KION Group. Bei der Erstellung des Berichts wendet die KION Group die GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) an. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt. GRI-relevante Informationen wurden mit dem Symbol  und der dazugehörigen GRI-Standards-Angabe gekennzeichnet, dabei sind die transparent dargestellten Angaben nicht für die Option ‚Kern‘ relevant. Der [GRI-Inhaltsindex](#) befindet sich im Anhang des vorliegenden Berichts.

Der Aufsichtsrat der KION Group hat einen Wirtschaftsprüfer mit einer externen inhaltlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit des nichtfinanziellen Konzernberichts nach § 315b HGB für das Geschäftsjahr 2020 beauftragt. Der Aufsichtsrat hat das Votum des Prüfers in seine eigenständige Prüfung des nichtfinanziellen Konzernberichts und seine entsprechende Beschlussfassung einbezogen. Ergänzend hierzu wurde eine inhaltliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit des vorliegenden Berichts nach den GRI Standards: Option ‚Kern‘ durchgeführt. Der Prüfungsauftrag und die Prüfergebnisse beider Prüfungen können den [Prüfungsvermerken](#) entnommen werden.

## Wesentlichkeitsanalyse

 **NfB: Hinweise auf im Jahresabschluss ausgewiesene Beträge, Nichtfinanzielle Risiken, Identifikation wesentlicher Sachverhalte**

❖ 102-46

Im Jahr 2018 hat die KION Group ihre Wesentlichkeitsanalyse überarbeitet und die Auswertung 2019 abgeschlossen. Im Zuge der Analyse wurden auch die für den Konzern wesentlichen Sachverhalte für den nichtfinanziellen Konzernbericht bewertet. Hierzu wurden insbesondere Chancen und Risiken für die Geschäftstätigkeit sowie positive und negative Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft betrachtet. Weitere Informationen sowie eine Übersicht der als wesentlich identifizierten Aspekte finden sich im Abschnitt [Konzernumfassende Wesentlichkeitsanalyse](#). Die für den NfB relevanten Sachverhalte zeigt Tabelle 1.

Für den Aspekt „Sozialbelange“ wurden keine wesentlichen Sachverhalte für die KION Group identifiziert, da keine damit verbundenen Angaben für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der Kapitalgesellschaft sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von KION auf Sozialbelange als erforderlich eingestuft wurden.

Nichtfinanzielle Risiken für die Geschäftstätigkeit der KION Group werden im Rahmen des Risikomanagements der KION Group adressiert, das ausführlich im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts im [KION Group Geschäftsbericht](#) erläutert wird. Es wurden gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB keine wesentlichen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die im CSR-RUG genannten Aspekte identifi-

ziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen, den Produkten und den Dienstleistungen der KION Group verknüpft sind. Hinweise auf im Konzernabschluss ausgewiesene Beträge sind nicht für das Verständnis erforderlich.

**Tabelle 1: Index zum nichtfinanziellen Konzernbericht (NfB)**

Beschreibung des Geschäftsmodells	
Umweltbelange	Treibhausgas(THG)-Emissionen der Produkte
	Treibhausgas(THG)-Emissionen an den Standorten
	Umweltverträgliche Lieferkette
Arbeitnehmerbelange	Mitarbeitergesundheit und -sicherheit
	Vielfalt und Chancengleichheit
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Vermeidung von Korruption und Bestechung
Achtung der Menschenrechte	Sozialverträgliche Lieferkette
Weitere Aspekte	Sicherheit der Produkte

## SASB-Berichterstattung

Darüber hinaus bedient der vorliegende Bericht erstmalig auch die Reporting-Anforderungen von SASB (Sustainability Accounting Standards Board) gemäß dem Standard „Industrial Machinery & Goods“ (Version 2018-10). Mit der Berücksichtigung des SASB-Standards wird insbesondere den Transparenzanforderungen des Kapitalmarkts in Bezug auf Nachhaltigkeit Rechnung getragen. Der **SASB-Inhaltsindex** im Anhang fasst die nach SASB für die KION Group wesentlichen Themen und die dazugehörigen Angaben zusammen.

## Geltungsbereich und Berichtszeitraum

❁ 102-45, 102-50

Die Berichtsinhalte beziehen sich auf die KION Group und ihre konsolidierten Tochtergesellschaften. Eine Liste der konsolidierten Einheiten kann dem Konzernanhang [49] des **Geschäftsberichts** entnommen werden. Die Kennzahlen in diesem Bericht wurden grundsätzlich über 120 Berichtseinheiten erfasst. Dabei wurden Daten für 37 Produktions- und Verwaltungsstandorte, sogenannte Werke, einzeln erhoben, während 83 Berichtspunkte für Vertriebs- und Servicegesellschaften teilweise Daten von mehreren Standorten aggregiert umfassen. Abweichende Aggregationsgrade in der Datenerfassung werden an den entsprechenden Stellen ausgewiesen, sofern im Ausnahmefall nicht alle Beschäftigten oder Tochtergesellschaften der KION Group enthalten sind. Der Bericht deckt damit alle konsolidierten Gesellschaften mit Sitz in 33 Ländern beziehungsweise ca. 400 Standorte ab. Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020 und umfasst den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020.

## Erfassung und Vergleichbarkeit von Daten und Informationen ❁ 102-48

Die Datensammlung, die die wesentliche Basis für die im Bericht enthaltenen Kennzahlen darstellt, wird unternehmensweit durch die Software WeSustain unterstützt. Aktuell werden rund 1.000 Indikatoren konzernweit erfasst. 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 Kennziffern wurden anhand der zugrunde liegenden Daten berechnet. Potentielle Abweichungen zu Daten aus vorherigen Berichten können sich durch eine zwischenzeitlich verbesserte Datenlage, eine veränderte Berechnungsmethodik und turnusmäßige Aktualisierungen von Umrechnungs- und Emissionsfaktoren ergeben. Insbesondere bei den klima- und umweltrelevanten Kennzahlen kommt es dadurch zu rückwirkenden Anpassungen. Signifikante Veränderungen zuvor berichteter Daten, das heißt größer als 15 Prozent in Gesamtmengen, sind an den entsprechenden Stellen gekennzeichnet. Auf Grund der besonderen globalen Lage im Berichtsjahr und der starken Beeinflussung insbesondere von Umweltdaten ist eine korrekte Interpretation von Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nur in Einzelfällen möglich. Sollten sich klare Aussagen ableiten lassen, wird dies an den entsprechenden Stellen kommentiert.

## Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf gegenwärtigen Planungen, Zielen, Prognosen und Schätzungen des Managements der KION Group beruhen. Das Management der KION Group übernimmt keine Garantie dafür, dass sich diese zukunftsbezogenen Aussagen auch als richtig erweisen werden. Die zukünftige Entwicklung der KION Group und ihrer nachgeordneten Konzerngesellschaften sowie die tatsächlich erreichten Ergebnisse unterliegen verschiedenen Risiken und Unsicherheiten und können daher von den zukunftsbezogenen Aussagen abweichen.

## Weitere Anmerkungen

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichtet die KION Group in diesem Bericht auf geschlechtsspezifische Mehrfachnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 kann als PDF-Bericht in deutscher und englischer Fassung über die Unternehmenswebsite heruntergeladen werden. Weiterführende und vertiefende Informationen finden Sie auf der Unternehmenswebsite [www.kiongroup.com](http://www.kiongroup.com) und im [Geschäftsbericht](#). Der nächste Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 erscheint im Frühjahr 2022.



# Unternehmensportrait

❁ 102-1, 102-2, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10

## We keep the world moving

Die KION Group ist einer der weltweit führenden Anbieter für Flurförderzeuge und Supply-Chain-Lösungen. Ihr Leistungsspektrum umfasst Flurförderzeuge wie Gabelstapler und Lagertechnikgeräte sowie integrierte Automatisierungstechnologien und Softwarelösungen für die Optimierung von Lieferketten – inklusive aller damit verbundenen Dienstleistungen. In mehr als 100 Ländern verbessert die KION Group mit ihren Logistiklösungen den Material- und Informationsfluss in Produktionsbetrieben, Lagerhäusern und Vertriebszentren. Der Konzern mit seinen mehr als 36.000 Mitarbeitern ist, gemessen an Stückzahlen im Jahr 2020, in Europa der größte Hersteller von Flurförderzeugen und zudem, gemessen am Umsatz im Jahr 2019, der führende Anbieter von Lagerautomatisierung. Weltweit sind mehr als 1,6 Mio. Flurförderzeuge und über 6.000 installierte Systeme der KION Group bei Kunden zahlreicher Branchen und Größen auf sechs Kontinenten im Einsatz.

## We are moved by sustainability

Die KION Group hat den Anspruch, die Bedürfnisse ihrer Kunden wie weltweit kein anderes Unternehmen zu verstehen und mit passgenauen Materialflusslösungen zu überzeugen. Nachhaltiges Wirtschaften ist damit auch eine logische Konsequenz dieses Anspruchs. Denn indem die KION Group ihr Handeln an ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten ausrichtet, unterstützt sie zugleich ihre Kunden bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsprogramme und schafft damit eine wichtige Voraussetzung für deren Erfolg. Damit ist Nachhaltigkeit eine Aufgabe für jeden Mitarbeiter. Jeder im Unternehmen ist aufgefordert, durch Innovationen, Ideen und konsequentes Handeln dazu beizutragen, dass die KION Group auch in Sachen Nachhaltigkeit ihrem Führungsanspruch gerecht wird. Mit einer klaren Nachhaltigkeitsstrategie, ehrgeizigen Zielen und wirkungsvollen Maßnahmen ist die KION Group auf einem guten Weg. Wie sie dabei vorgeht, dokumentiert dieser Bericht.

## Geschäftsmodell und Organisation

### 📄 NfB: Beschreibung des Geschäftsmodells

Die KION Group war im Geschäftsjahr 2020 mit ihren fünf Operating Units (OUs) LMH EMEA, STILL EMEA, KION APAC, KION Americas sowie Dematic im Markt aktiv. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Organisationsstruktur und Governance der KION Group wurden diese zum 1. Januar 2021 zu den vier Operating Units KION ITS EMEA, KION ITS Americas, KION ITS APAC und KION SCS zusammengefasst. Während die Operating Units die volle operative und wirtschaftliche Verantwortung in ihren Märkten tragen, ist die KION GROUP AG federführend für die konzernweite Strategie und die zentralen Geschäftsstandards zuständig. Dabei erfolgt die interne Unternehmenssteuerung über die beiden Segmente Industrial Trucks & Services (ITS) und Supply Chain Solutions (SCS). Das Segment Corporate Services umfasst die sonstigen Aktivitäten und Holdingfunktionen der KION Group.

Eine detaillierte Darstellung der Organisation der KION Group, ihres Geschäftsmodells sowie der wesentlichen Märkte ist im Abschnitt „Grundlagen der KION Group“ des zusammengefassten Lageberichts zu finden, der im [Geschäftsbericht](#) enthalten ist und ein detailliertes Bild der wirtschaftlichen Situation des Konzerns zeichnet. Es wird ergänzt durch die [Quartalsberichterstattung](#) sowie aktuelle Informationen im Investor-Relations-Bereich der [Unternehmenswebsite](#).

# Nachhaltige Unternehmensführung

## Nachhaltigkeitsstrategie

Die Strategie „KION 2027“ gibt über fünf klar definierte Handlungsfelder – Energie, Digital, Automation, Innovation und Leistung – die Orientierung für die strategische Weiterentwicklung in den kommenden Jahren vor (siehe [Geschäftsbericht – Strategie der KION Group](#)). Nachhaltigkeit war als Handlungsmaxime wesentlicher Bestandteil im Strategieprozess. Auch die Unternehmenswerte der KION Group (Integrity, Collaboration, Courage und Excellence) haben einen Bezug zur Nachhaltigkeit – und durch die Verankerung von Nachhaltigkeitsprinzipien im konzernweiten [KION Group Code of Compliance \(KGCC\)](#) prägen diese das Handeln jedes Einzelnen im Unternehmen.

Im Berichtsjahr wurde die seit 2017 bestehende KION Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet, um die wichtigsten Themen innerhalb der strategischen Dimensionen – People, Products und Processes – zu priorisieren und die Aktivitäten der KION Group auf die jeweils entscheidenden Aspekte zu fokussieren (Abbildung 1). Für jeden dieser Strategieaspekte werden konkrete, quantitative Ziele gesetzt und mit entsprechenden Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) hinterlegt (Tabelle 2). Zudem wurde eine verbindliche Governance-Struktur festgelegt, um die Zielerreichung sicherzustellen. Dabei wird jeder Strategieaspekt von einem Mitglied des Vorstands als Sponsor betreut, die Verantwortlichkeiten für die Zielerreichung sind ebenso festgelegt wie Informationswege, unterstützende Funktionen sowie die Zuständigkeiten für die Validierung der jeweiligen Maßnahmen.

Die überarbeitete Strategie wurde zum Jahresende 2020 vom Group Executive Committee (GEC) verabschiedet, dem neben den Mitgliedern des Vorstands auch die Presidents der Operating Units angehörten. Im Anschluss hat der Vorstand die Strategie als verbindlich beschlossen. Das GEC wurde mit Beginn des Jahres 2021 aufgelöst, zugleich wurde der Vorstand um zwei Mitglieder erweitert. Die Verantwortlichkeiten des GEC werden künftig vom

**Abbildung 1: KION Group Nachhaltigkeitsstrategie**



Tabelle 2: Ziele und Leistungsindikatoren der überarbeiteten KION Nachhaltigkeitsstrategie

Strategisches Thema	Strategieaspekt	Ziele und Leistungsindikatoren	Zieljahr
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Unfallhäufigkeit KION	Senkung der <b>Unfallhäufigkeit</b> um 5 % p.a. (zielbezogen; langfristig: keine Arbeitsunfälle)	jährlich
	Managementsysteme	100 % <b>Zertifizierungsquote ISO 45001<sup>1</sup></b> standortbasiert	2024
Arbeitgeberattraktivität	Mitarbeiterzufriedenheit	♦	♦
	Mindest-Arbeitsbedingungen	Keine <b>Fälle von Nichteinhaltung</b> der KION Group Mindest-Beschäftigungsstandards	kontinuierlich
Eindämmung des Klimawandels durch Produkte	Zusammensetzung des Produktportfolios	Entwicklung hin zu elektrisch ausgerichtetem Portfolio inkl. batterie- und brennstoffzellenbetriebenen Produkten: ITS: ♦ SCS: bereits 100 % <b>elektrifiziert</b>	♦ kontinuierlich
	CO <sub>2</sub> -Emissionen durch Produkte und Lösungen während der Nutzungsphase	CO <sub>2</sub> -Neutralität von Produkten und Lösungen während der Nutzungsphase (in <b>Tonnen CO<sub>2</sub>e Scope-3-THG-Emissionen</b> verursacht durch jährlich ausgelieferte KION Produkte und Lösungen)	♦
Produkteffizienz	Effizienz	♦	♦
Erhöhung der Sicherheit für Kunden	Unfälle bei Kunden	♦	♦
	Materialsicherheit	♦	♦
Eindämmung des Klimawandels	Gesamte energiebezogene THG-Emissionen der eigenen Betriebs-tätigkeit	<b>Absolute Reduzierung der gesamten energiebezogenen THG-Emissionen der eigenen Betriebs-tätigkeit in Tonnen CO<sub>2</sub>e um 30 % im Vergleich zu 2017</b>	2027
	Managementsysteme	100 % <b>Zertifizierungsquote ISO 14001<sup>1</sup></b> standortbasiert	2024
Umwelt- und sozialverträgliche Lieferkette	Transparenz über Nachhaltigkeit der Lieferkette	<b>EcoVadis oder vergleichbare Bewertung</b> (Corporate-Social-Responsibility-Leistung) verfügbar für: 25 % der Top-Ausgaben an strategische Lieferanten für alle OUs <sup>2</sup> 100 % der strategischen und Hochrisiko-Lieferanten <sup>2</sup> 100 % der Direktlieferanten <sup>2</sup>	2022 2023 2025
	Mindestanforderungen an Nachhaltigkeit der Lieferkette	<b>Definition und Kommunikation eines Minimum-EcoVadis-Scores</b> (oder vergleichbare Bewertung) für alle Lieferanten <sup>2</sup> Minimum-EcoVadis-Score verpflichtend für alle Lieferanten <sup>2</sup>	2023 2027
Nachhaltige Unternehmensentwicklung	Kundenanforderungen	<b>EcoVadis Bewertung „Gold“</b> für alle Operating Units und die KION Group	2027
	Investorenanforderungen	<b>S&amp;P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Bewertung</b> der KION Group ≥ 70 Punkte	2027

<sup>1</sup> oder gleichwertige Standards<sup>2</sup> Gruppen- oder Standortbewertung

♦ in Bearbeitung

Vorstand wahrgenommen. Zur operativen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des Nachhaltigkeitsprogramms wird ein systematischer, konzernweiter Ansatz verfolgt, der 14 Handlungsfelder umfasst (Abbildung 2). Abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie und den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse stehen hinter den jeweils relevanten Handlungsfeldern spezifische Programme mit Zielen, Maßnahmen und, wo sinnvoll, quantifizierbaren Leistungsindikatoren. Die Relevanz der Handlungsfelder für die einzelnen Operating Units ergibt sich aus deren spezifischen Wesentlichkeitsanalysen. Die Fortschritte, die auf Konzernebene und in den Operating Units erreicht wurden, werden jährlich beispielsweise über die Steuerkreise geprüft und an den Vorstand berichtet. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen tragen die zuständigen Führungskräfte, die auch für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Prozesse verantwortlich sind. Die konzernübergreifenden Nachhaltigkeitsziele definieren dabei einen Mindeststandard. Einzelne Organisationseinheiten dürfen in ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten über diese Standards hinausgehen beziehungsweise sie erweitern.

Die Nachhaltigkeitsleistung der KION Group spiegelt sich künftig auch in der variablen Vergütung des Vorstands und der Führungskräfte wider. Sowohl die langfristige variable Vergütung (LTI) des Vorstands als auch die kurzfristige variable Vergütung (STI) von Executives und Vorstand sind an nichtfinanzielle Ziele aus den Kernbereichen der Nachhaltigkeitsstrategie gekoppelt. Dabei stehen bei der STI die Unfallhäufigkeit sowie die Zertifizierung der Standorte nach ISO-Standards für Arbeitssicherheit und Umweltschutz im Fokus. Für die Bemessung der LTI sind die Mitarbeiterzufriedenheit und eine übergreifende externe Bewertung der Nachhaltigkeits-Performance der KION Group maßgeblich, die über ein anerkanntes Rating bewertet wird. Insgesamt werden damit 20 Prozent der variablen Vorstands- und Führungskräftevergütung von Nachhaltigkeitskriterien bestimmt.

**Abbildung 2: Handlungsfelder des KION Nachhaltigkeitsmanagements**

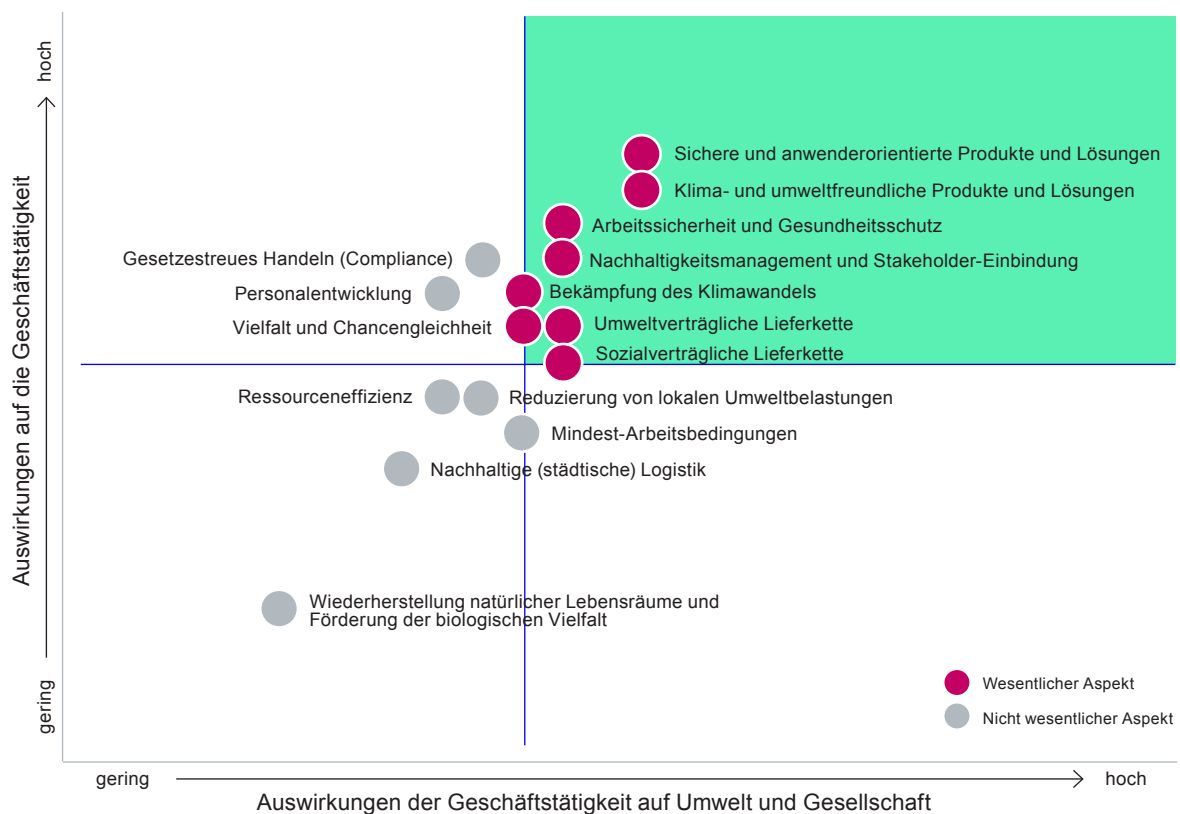


## Konzernumfassende Wesentlichkeitsanalyse 102-43, 102-46, 102-47, 102-49

Im Jahr 2018 hat die KION Group ihren Nachhaltigkeitsansatz mit einer konzernumfassenden Wesentlichkeitsanalyse überarbeitet und 2019 weiter detailliert. So wurden die konzern- und regionenübergreifend relevanten Aspekte identifiziert, die auch die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie prägten. Über eine weltweite Befragung der wichtigsten Anspruchsgruppen entstand ein umfassendes Meinungsbild. Basierend auf den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, den Sustainable Development Goals (SDGs), wurden Chancen und Risiken für die Geschäftstätigkeit ebenso betrachtet wie positive und negative Auswirkungen der Unternehmensaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft. Die Ergebnisse wurden im Steuerkreis Nachhaltigkeit sowie im GEC präsentiert und bestätigt (Abbildung 3).

Abbildung 3: Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2018/19

 102-47



## Nachhaltigkeitsleistung wird anerkannt

❁ 102-12, 102-43

Die KION Group hat den Anspruch, in den relevanten Nachhaltigkeitsratings und -rankings angemessen vertreten zu sein, und macht die jeweiligen Ergebnisse über ihre Website transparent. Von besonderer Bedeutung sind dabei das jährliche Corporate Sustainability Assessment (CSA) des Finanzdienstleistungsunternehmens S&P Global sowie das Rating von EcoVadis, einer Plattform, die sich auf die Bewertung von Lieferanten unter Nachhaltigkeitsaspekten spezialisiert hat. Beide Ratings wurden bei der Überarbeitung der KION Nachhaltigkeitsstrategie mit einbezogen und dienen als Grundlage für die Definition konkreter **Ziele und spezifischer Leistungsindikatoren**. Zudem fließt die Bewertung durch S&P Global CSA künftig auch in die variable Vergütung des Vorstands der KION Group ein. Darüber hinaus sind die aktuellen Ratings von CDP, FTSE Russell, ISS ESG, MSCI, Sustainalytics und Vigeo Eiris über die [Unternehmenswebsite](#) einsehbar.

## Organisation und Steuerung

❁ 102-16, 102-18

Für die strategische und operative Leitung der KION Group ist der Vorstand der KION GROUP AG verantwortlich. Informationen zu Aufgaben und Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat der KION GROUP AG finden sich im [Geschäftsbericht](#). Die KION Group orientiert sich an anerkannten Standards einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung. Neben den geltenden gesetzlichen Regelungen ist der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) die Richtschnur für die Ausgestaltung der Leitung und Kontrolle im Konzern. Informationen zu den angewandten Standards finden sich in der Erklärung zur Unternehmensführung wieder. Sie ist Teil des [Geschäftsberichts](#) und kann zudem über die [Unternehmenswebsite der KION Group](#) eingesehen werden. Eine konzernweite Risikoricthlinie dokumentiert das Risikomanagementsystem der KION Group. In ihr sind Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten definiert sowie Regeln für die Identifizierung, Bewertung, Berichterstattung und Steuerung der Risiken festgelegt. Weitere Informationen hierzu finden sich im [Geschäftsbericht](#).

## Nachhaltigkeitsorganisation

Klare Verantwortlichkeiten kennzeichnen das nachhaltige Handeln in der KION Group. Im Vorstand war bis zum Ende des Berichtsjahres der Finanzvorstand (CFO) für das Thema zuständig. Zum Jahresbeginn 2021 ging diese Verantwortung auf den Chief Technology Officer (CTO) über. Es ist Aufgabe des Vorstands, mit seinen Entscheidungen den Nachhaltigkeitsanspruch des Unternehmens in konkrete Maßnahmen münden zu lassen. Er steuert zudem die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Die Verantwortlichen der Handlungsfelder sowie die Nachhaltigkeitskoordinatoren der Operating Units stellen im Steuerkreis Nachhaltigkeit die konzernweit einheitliche Ausgestaltung, die kontinuierliche Weiterentwicklung sowie die Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms sicher. Der Steuerkreis befasst sich zudem regelmäßig mit den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) in Bezug auf die nichtfinanzielle Berichterstattung und den Anforderungen, die sich daraus für die KION Group ergeben (siehe [Über diesen Bericht – Berichtsinhalte](#)). 2020 tagte das Gremium zweimal zur Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Das zentrale KION Nachhaltigkeitsmanagement steuert und koordiniert das Nachhaltigkeitsprogramm im Konzern, definiert nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren und verfolgt die Zielerreichung in der Strategie und den Handlungsfeldern. Auch sichert es die Abstimmung zwischen den einzelnen Handlungsfeldern, den Organisationseinheiten sowie innerhalb des Konzerns und unterstützt in fachlicher Hinsicht.

Die Verantwortlichen für die einzelnen Handlungsfelder steuern die relevanten Programme sowie die entsprechenden Budgets und Ressourcen. Sie sind auch verantwortlich für die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmenpakete bis hin zur Ausweitung der Programme auf die Operating Units und deren Tochtergesellschaften. Auf Ebene der Operating Units werden jeweils eigene mit dem KION Group Handlungsfeldmodell korrespondierende Nachhaltigkeitsprogramme etabliert und bis auf Standortebene heruntergebrochen. Die Nachhaltigkeitsstrategie und die ent-

**Tabelle 3: Konzernweite Grundsätze und Leitlinien mit direktem Nachhaltigkeitsbezug**

Grundsatz/Leitlinie	Inhalt
Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie	Dient dazu, Korruption und den Anschein von Korruption zu vermeiden
Compliance-Grundsätze für freie Partner in der KION Sales & Service-Organisation	Verpflichtung der Vertriebs- und Servicepartner auf die Compliance-Prinzipien der KION Group
Datenschutzrichtlinie	Richtlinie zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten von Kunden, Vertragspartnern und Mitarbeitern
Einkaufsrichtlinien	Regelungen zur Bestimmung eines für die KION Group optimalen Gesamtprozesses, der den kosteneffizienten Zukauf von Gütern und Dienstleistungen gewährleistet und eine rechtssichere Zusammenarbeit mit Lieferanten sicherstellt
Grundsätze des Lieferantenverhaltens	Legt Grundsätze fest, deren Einhaltung die KION Group von ihren Lieferanten erwartet
Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards	Erklärung zu grundlegenden sozialen Rechten und Prinzipien, schließt Kinder- und Zwangsarbeit aus
KION Group Code of Compliance	Verhaltenskodex, setzt Rahmen für rechtskonformes und ethisches Handeln aller Mitarbeiter der KION Group
Notfallmanagement	Beschreibt Maßnahmen zur Vorbereitung auf Notfälle, die schnelles Handeln und intensive Kommunikation mit Behörden, dem KION Vorstand oder auch den Mitarbeitern erfordern
Qualitätsrichtlinie	Legt Grundsätze für die Qualitätssicherung in der Produktentwicklung und Produktion fest
Reiserichtlinie	Legt Grundsätze für Dienstreisen fest und zielt dabei unter anderem auf die Vermeidung von Reisetätigkeit und deren Substitution durch digitale Alternativen ab
Richtlinie für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz	Regelungen zu Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, betrifft Mitarbeiter, Kunden und das Gemeinwesen
Richtlinie zur Vermeidung von Interessenskonflikten	Definiert Grundsätze für Geschäftsbeziehungen der KION Group
Risikomanagement-Richtlinie	Definiert Aufgaben, Prozesse und Verantwortlichkeiten im Risikomanagement und gibt Regeln für die Identifikation und Bewertung der Risiken vor
Spenden- und Sponsoringrichtlinie	Grundsätze des gesellschaftlichen Engagements, definieren Schwerpunkte und Vorgaben für Spenden- und Sponsoringaktivitäten

sprechenden Ziele der KION Group setzen auf bereits vorhandenen konzernweit geltenden Standards und Verhaltensregeln auf, die die Einhaltung von Recht und Gesetz sicherstellen (Tabelle 3). Dazu zählt als konzernweite Richtschnur der KION Group Code of Compliance.

## Compliance

Die KION Group steht für die konsequente Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien sowie freiwilligen Kodizes im Unternehmen und setzt dabei auf ein umfangreiches Compliance-Management-System. Grundlage dafür ist der KION Group Code of Compliance (KGCC), der die Leitlinien für eine ethische, wertorientierte und gesetzestreue Geschäftstätigkeit definiert. Er wird ergänzt durch zahlreiche weitere konzernweit geltende Regelungen zu verschiedenen Sachthemen, die das gesamte Tätigkeitsspektrum des Unternehmens abdecken.

### Klare Regeln als Grundlage für integriertes Verhalten

Der KGCC dient allen Mitarbeitern als verbindlicher Rahmen für den richtigen Umgang mit Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Das Regelwerk ist in 24 Sprachen verfügbar und wird bedarfsabhängig aktualisiert, um stets der herrschenden Rechtslage sowie den aktuellen Rahmenbedingungen im Unternehmen zu entsprechen. Als deutsche Gesellschaft unterliegt die KION GROUP AG in erster Linie deutschem Recht. Zugleich ist das Unternehmen verpflichtet, an seinen Standorten die jeweiligen nationalen Gesetze zu befolgen. Falls diese vom deutschen Recht abweichen, beschreibt der KGCC das Vorgehen im Konzern. Ansprechpartner in allen rechtlichen Zweifelsfällen ist die Compliance- oder die Rechtsabteilung.

Das Compliance-Programm der KION Group wird kontinuierlich weiterentwickelt, um neue Themen ergänzt und mit neuen Schwerpunkten versehen. Im Berichtszeitraum stand weiterhin Antikorruption im Mittelpunkt der Compliance-Aktivitäten (siehe Abschnitt **Null Toleranz für Korruption und Bestechung**). Wie schon in den Vorjahren wurde 2020 weiter an den Themen Datenschutz und IT-Sicherheit, Außenwirtschaft und Exportkontrolle, Bekämpfung von Geldwäsche, Betrugsprävention, insbesondere im Bereich Cyberkriminalität, sowie an Organhaftung und Verantwortung der Führungskräfte gearbeitet.

### Compliance-Organisation

#### **NfB: Vermeidung von Korruption und Bestechung**

Die Gesamtverantwortung für das konzernweite **Compliance-Management-System** liegt beim Vorstand der KION GROUP AG. Organisatorisch ist das Ressort Compliance beim Finanzvorstand angesiedelt. Leiter der Abteilung ist der Chief Compliance Officer. Gemeinsam mit seinem Team ist dieser für die Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems, die Beratung und Information zu Compliance-Themen, die Aufklärung von Compliance-Verstößen sowie entsprechende Schulungen verantwortlich. Für jede Operating Unit ist ein Compliance Officer in Vollzeit zuständig. Er berichtet direkt an den Chief Compliance Officer und unterstützt die Geschäftsführung der Operating Unit bei der Umsetzung der Compliance-Vorgaben. Lokale und regionale Compliance-Repräsentanten sind für die gesetzes- und regelkonformen Aktivitäten in den Tochtergesellschaften zuständig. Sie sind Anlaufstelle



bei Fragen und möglichen Verstößen, bilden gemeinsam das konzernweite KION Compliance-Team und haben eine funktionale Berichtslinie zum Compliance Officer der Operating Unit.

Quartalsweise berichten die dezentralen Repräsentanten ihre Aktivitäten an die Compliance-Abteilung. Im Zuge der Digitalisierung der internen Prozesse wurde dieses Reporting 2020 auf eine Sharepoint-Lösung umgestellt. Die Berichte beinhalten Informationen zu den eingegangenen Anfragen, potentiellen Compliance-Verstößen sowie lokal durchgeführten Compliance-Schulungen. Auch Informationen über Spenden- und Sponsoringaktivitäten sind enthalten. Die Compliance-Abteilung der KION Group arbeitet eng mit der Rechtsabteilung, der internen Revision sowie der Personalabteilung zusammen. Als funktionsübergreifendes Gremium ist das KION Compliance Committee mit leitenden Angestellten dieser Abteilungen besetzt. Es befasst sich in erster Linie mit der Bearbeitung von Compliance-Hinweisen, der Steuerung von Untersuchungen und der Beratung über Sanktionen bei festgestellten Compliance-Verstößen.

Tatsächliche oder vermutete Verstöße können per Telefon, Post, E-Mail oder Fax gemeldet werden. Zusätzlich haben alle Mitarbeiter der KION Group, ebenso wie externe Stakeholder, rund um die Uhr die Möglichkeit, über eine Whistleblowing-Hotline mögliche Compliance-Verstöße zu melden. Auf Wunsch kann dies auch anonym geschehen. Die Kontaktinformationen zu den Meldewegen sind im **Compliance-Bereich der KION Unternehmenswebsite** zu finden. Ab dem Frühjahr 2021 wird es über ein Web-Tool auch möglich sein, Meldungen schriftlich zu übermitteln. Das Compliance-Management-System der KION Group wird kontinuierlich auf seine Wirksamkeit geprüft und weiterentwickelt. Es ist nach dem Vorbild des Prüfungsstandards 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW PS 980) aufgebaut. Der Fokus liegt auf der Prävention von Compliance-Verstößen. Im Teilbereich Antikorruption ist das Ziel, Korruption innerhalb der KION Group zu vermeiden, aufzudecken, zu verfolgen und zu sanktionieren. Im Rahmen regulärer Checks sowie über kurzfristig angesetzte Audits prüft die Konzernrevision die Einhaltung der Compliance-Vorgaben der KION Group in den Tochtergesellschaften.

Im Berichtsjahr begann die externe Prüfung des Compliance-Management-Systems im Teilbereich Antikorruption nach IDW PS 980 in Anlehnung an ISO 19600. Dabei wurde die Angemessenheit und Konzeption des Compliance-Management-Systems geprüft. Zum 31. Dezember 2020 wurde bestätigt, dass die Maßnahmen in Übereinstimmung mit den angewandten Grundsätzen geeignet sind, Risiken für wesentliche Regelverstöße mit hinreichender Sicherheit rechtzeitig zu erkennen und Verstöße zu verhindern. Die anschließende Wirksamkeitsprüfung auf zentraler wie dezentraler Ebene ist für 2021 geplant.

## Null Toleranz für Korruption und Bestechung

 **NfB: Vermeidung von Korruption und Bestechung**

 **205-1, 205-2, 205-3**

Korruption und Bestechung werden von der KION Group zu keiner Zeit und in keiner Form geduldet. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, folgt das Unternehmen dem Ansatz „Prevent – Detect – Respond“. Der KION Group Code of Compliance gibt konkrete Verhaltensvorgaben zur Vermeidung von Korruption. Der Fokus liegt auf der Handhabung von Zuwendungen an und von Geschäftspartnern, dem Umgang mit Amtsträgern sowie den Themen Spenden und Sponsoring. Detaillierte Regeln sind in der KION Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie, der KION Richtlinie zur Vermeidung von Interessenskonflikten sowie in der KION Spenden- und Sponsoringrichtlinie enthalten.

Mit ihrer im September 2018 veröffentlichten Antibestechungs- und Antikorruptionsrichtlinie (Anti-Bribery and Corruption Policy, ABC-Policy) trägt die KION Group den weltweit verschärften Antikorruptionsvorschriften Rechnung. Klare und einheitliche Regeln tragen dazu bei, die entsprechenden Risiken zu minimieren. Das Regelwerk wurde aktiv an die Mitarbeiter kommuniziert, auch die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden über die Richtlinie in Kenntnis gesetzt. Sie regelt unter anderem die Zusammenarbeit mit externen Geschäftspartnern hinsichtlich der Integritätsprüfung oder Leistungsanreizen. Abhängig vom Risikoprofil des Geschäftspartners findet entweder eine Basisüberprüfung oder eine mehrstufige Due-Diligence-Prüfung statt.

Die ABC-Policy legt außerdem länderspezifische Freigabegrenzen und einen einheitlichen Freigabeprozess für den Umgang mit Geschenken und Einladungen fest und definiert Leitlinien für die korrekte Dokumentation der Vorgänge. Vor diesem Hintergrund wurde 2020 auch ein neues IT-basiertes Register eingeführt, das Einladungen und Geschenke erfasst, die Mitarbeiter der KION Group erhalten beziehungsweise an Geschäftspartner geben. Die Anwendung umfasst auch den Freigabeprozess und ist über das KION Social Intranet sowie über mobile Endgeräte nutzbar. Mit der konzernweiten Einführung, die für Anfang 2021 geplant ist, wird die Nutzung dann für alle Mitarbeiter verpflichtend. Um eine Vereinheitlichung der bestehenden Regeln im Unternehmen zu erreichen, wurde 2020 die Spenden- und Sponsoringrichtlinie der KION Group überarbeitet. Jede Spende und jede Sponsoring-Aktivität muss nun vorab von der Compliance-Abteilung geprüft und freigegeben werden. Zudem wurden die Freigabeprozesse für Spenden und Sponsoring-Aktivitäten KION-weit harmonisiert. Zusätzlich wurde eine globale Strategie für Sponsoring-Aktivitäten festgelegt. Die Schwerpunkte liegen dabei auf der Förderung sozialer Einrichtungen, den Bereichen Bildung und Wissenschaft sowie auf der Unterstützung von Umweltprojekten.

Im Zuge einer systematischen Analyse werden in einem drei- bis fünfjährigen Turnus im gesamten Konzern die Korruptions- und Bestechungsrisiken erfasst und bewertet sowie adäquate Maßnahmen zur Beseitigung von Prozess- und Regelungsschwächen abgeleitet. Bei der Risikobetrachtung spielen die Ausprägung des Korruptionswahrnehmungsindex für das jeweilige Land, die Größe und Struktur der Einkaufs- oder Vertriebsorganisation vor Ort sowie die Kontakte zu Amtsträgern eine wesentliche Rolle. Für 94 Prozent der KION Tochtergesellschaften ist die Analyse bereits abgeschlossen. Dabei zeigten sich weiterhin keine erheblichen Korruptionsrisiken.

Allen gemeldeten Verdachtsfällen wird konsequent nachgegangen. Bereits erfolgte Verstöße werden durch wirkungsvolle Kontrollmaßnahmen – beispielsweise durch Regel- oder Sonderprüfungen – untersucht. Jedes Fehlverhalten wird mit Disziplinarmaßnahmen geahndet. Bei Bedarf werden auch Anpassungen im Compliance-Management-System vorgenommen, um künftigen Verstößen entgegenzuwirken. Präventiv wirken zudem entsprechende Klauseln in den Verträgen mit Händlern, Beratern und Lieferanten. Auch die regelmäßige Schulung jener Mitarbeiter, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, dient der Vorbeugung von Bestechungs- und Korruptionsrisiken. Im Berichtsjahr gab es in der KION Group keine bestätigten Fälle von Korruption oder Bestechung.

## Umfangreiche Schulungsmaßnahmen zu Compliance-Themen

 **NfB: Vermeidung von Korruption und Bestechung**

 205-2

Für jeden neuen Mitarbeiter der KION Group ist die Teilnahme am E-Learning-Kurs zu wesentlichen Compliance-Themen verpflichtend. Mitarbeiter ohne PC als Arbeitsmittel und Mitarbeiter mit besonders Compliance-kritischen Aufgaben, beispielsweise im Vertrieb, erhalten zielgerichtete Präsenzs Schulungen. Ziel der KION Group ist es, alle

Mitarbeiter regelmäßig zu den wichtigsten Themen (Antikorruption, Vermeidung von Interessenskonflikten, Wettbewerbsrecht, Antigeldwäsche, Datenschutz, IT-Sicherheit und Menschenrechte) zu schulen. Änderungen in der Gesetzgebung oder in internen Regelungen fließen ebenso in die Präsenzs Schulungen ein wie weiterführende Erkenntnisse aus dem Compliance-Management-System. 2020 wurde das Weiterbildungsprogramm um das neue E-Learning-Angebot „Korruption in der KION Group vermeiden – Die allgemeinen Regeln der ABC-Policy“ erweitert. Zum Jahresende 2020 hatten bereits 26.513 Mitarbeiter das neue Training erfolgreich absolviert, das in 22 Sprachen verfügbar ist. Dies entspricht 73 Prozent der Mitarbeiter der KION Group.

Im Berichtsjahr absolvierten 41.061 Teilnehmer insgesamt mehr als 33.000 Trainingsstunden in Online- und Präsenzs Schulungen zum Themenkomplex Compliance, primär zu Antikorruption, Umgang mit Interessenskonflikten und Compliance als Führungsaufgabe. So wurden insgesamt 99,5 Prozent der Mitarbeiter, die 2020 eine Compliance-Schulung erhielten, auch zum Thema Bekämpfung von Korruption geschult.

## Stakeholderdialog

❖ 102-13, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Die KION Group und ihre Operating Units stehen in regelmäßigem Austausch mit den unterschiedlichsten Stakeholdergruppen, sei es in direktem Dialog, über Befragungen oder bei Veranstaltungen (Tabelle 4).

**Tabelle 4: Stakeholderdialog**

❖ 102-13, 102-40, 102-43, 102-44

Stakeholder	Format, Häufigkeit, Themen
Allgemeine Öffentlichkeit	<p><b>Format:</b> Zeitschriftenbeiträge, soziale Medien, Aktionstage, Abschnitt zum Thema <b>Nachhaltigkeit</b> im Geschäftsbericht, Nachhaltigkeitsbericht</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> Nachhaltigkeitsmanagement, soziale Themen, Umweltschutz, transparente Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit</p>
(Branchen-) Verbände	<p><b>Format:</b> Teilnahme an Fachtagungen und Arbeitsgruppen, Mitgliedschaften in zahlreichen Verbänden wie ISO, DIN, VDMA, FEM</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> Energieeffizienz, Produktspezifizierungen, Produktsicherheit, Nachhaltigkeit im Produktlebenszyklus</p>
Finanzmarkt	<p><b>Format:</b> Abschnitt zum Thema <b>Nachhaltigkeit</b> im Geschäftsbericht, Beantwortung von Fragen im Rahmen von Investorengesprächen und Anfragen von Finanzanalysten, Bewertung durch Ratingorganisationen, Online-Stakeholderbefragung, Nachhaltigkeitsbericht</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> Nachhaltigkeitsmanagement, soziale Aspekte, Umweltschutz, wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für die KION Group, Governance, transparente Berichterstattung zu ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance), zum Beispiel CDP, ISS ESG, S&amp;P Global CSA</p>
Gesetzgeber/ Politik	<p><b>Format:</b> Dialog mit Behörden, Verbandsarbeit</p> <p><b>Häufigkeit:</b> unregelmäßig nach Bedarf</p> <p><b>Themen 2020:</b> Genehmigungen, Inspektionen</p>

Stakeholder	Format, Häufigkeit, Themen
Händler	<p><b>Format:</b> Händlerbeirat, regelmäßige Vollversammlungen (Jahresauftakt- und Jahresendveranstaltungen)</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> „Zero Accident“-Philosophie bei LMH EMEA</p>
Kunden	<p><b>Format:</b> Regelmäßige Kundenbesuche, Service-Helpdesk, Kundenaudits, externe Bewertungen (zum Beispiel EcoVadis), Beschwerdemanagement, Kundenevents, Messeteilnahmen und Hausmessen, Beratung, Kundenzeitschriften, Internet, LMH Product Clinic, Image-Broschüre und One-Pager für Key Accounts, Online-Stakeholderbefragung, Nachhaltigkeitsbericht und Nachhaltigkeitsbroschüren</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> Produkteigenschaften, zum Beispiel Effizienz und Emissionen sowie Sicherheit, Serviceangebot, Ergonomie von Fahrzeugen und Anlagen, Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Standorten und Organisationen</p>
Lieferanten	<p><b>Format:</b> Lieferantenverhandlungen, Lieferantenbewertung mittels EcoVadis, Lieferantenaudits, Online-Stakeholderbefragung</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> KION Group Grundsätze des Lieferantenverhaltens, EcoVadis-Bewertungen</p>
Lokale Gemeinden	<p><b>Format:</b> Lokale Veranstaltungen, zum Beispiel Landesvorentscheidungen des StaplerCup, Tag der Ausbildung, regelmäßiger Austausch mit den kommunalen Organen an den Standorten, Teilnahme am lokalen Agenda-21-Beirat</p> <p><b>Häufigkeit:</b> unregelmäßig nach Bedarf</p> <p><b>Themen 2020:</b> Soziales und kulturelles Engagement, Produkte, Sicherheitsstandards, Umwelt, Verkehr und Verkehrssteuerung</p>
Medien	<p><b>Format:</b> Abschnitt zum Thema <b>Nachhaltigkeit</b> im Geschäftsbericht, Presseveranstaltungen, Nachhaltigkeitsbericht, soziale Medien</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> Nachhaltigkeitsmanagement, soziale Themen, Umweltschutz, transparente Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit, effiziente Energiesysteme, Sicherheitstechnologie, Nachhaltigkeitsaktivitäten</p>
Mitarbeiter	<p><b>Format:</b> Führungskräfte- und Mitarbeiterbefragung, Mitarbeiterbeteiligungsprogramm KEEP, Vorschlagswesen, Mitarbeiterzeitschriften, Intranet, Online-Stakeholderbefragung, Nachhaltigkeitsbericht, Instrumente und Gremien der Mitbestimmung für einen intensiven Austausch</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> Unternehmensentwicklung, wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für die KION Group</p>
Nicht- regierungs- organisationen	<p><b>Format:</b> Dialogforen mit NGOs (zum Beispiel Linde China)</p> <p><b>Häufigkeit:</b> unregelmäßig nach Bedarf</p> <p><b>Themen 2020:</b> Volunteering-Aktivitäten zu Umweltschutz und -bildung innerhalb und außerhalb des Unternehmens</p>
Wissenschaft und Forschung	<p><b>Format:</b> Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, Forschungsprojekte, Informationstage, Einsatz von Praktikanten, Erstellung von Abschlussarbeiten</p> <p><b>Häufigkeit:</b> kontinuierlich/fortlaufend</p> <p><b>Themen 2020:</b> Zum Beispiel alternative Antriebstechnologien</p>

So sollen die Anforderungen an das Unternehmen frühzeitig erkannt und bei Entscheidungen berücksichtigt werden. Form und Häufigkeit des Stakeholderdialogs werden nach Bedarf angepasst.

Für das Nachhaltigkeitsmanagement besonders relevante Anspruchsgruppen identifiziert die KION Group nach klaren Kriterien. Diese berücksichtigen die Bedeutung und den Beitrag der Stakeholder für den Erfolg der KION Group sowie deren spezifische Anforderungen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens. Die wichtigsten Stakeholder der KION Group sind Kunden, Mitarbeiter, der Finanzmarkt (Fremdkapitalgeber, Aktionäre) sowie Lieferanten. Darüber hinaus sind der Konzern und seine Operating Units Mitglieder in Branchenverbänden und internationalen Institutionen. So bringt sich die KION Group aktiv zu Nachhaltigkeitsthemen ein, unter anderem im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA), dessen Nachhaltigkeitsinitiative Blue Competence die KION Group als Mitglied unterstützt. Zudem ist die KION Group beispielsweise im Bundesverband der Deutschen Gießerei-Industrie (BDG) sowie in der Europäischen Vereinigung der Förder- und Lagertechnik (FEM, Fédération Européenne de la Manutention) vertreten. Auch an der Erarbeitung umweltrelevanter Normen wie ISO, CEN oder DIN ist das Unternehmen beteiligt. Entsprechend dem KION Group Code of Compliance unterhält die KION Group über die Verbandsarbeit hinaus keine Beziehungen in den politischen Sektor.

# Produkte, Lösungen und Lieferkette

Die Strategie „KION 2027“ gibt die Orientierung für die strategische Weiterentwicklung vor und setzt Schwerpunkte auf Energie, Digitalisierung, Automation, Innovation und Leistung. Nachhaltigkeitsaspekte fließen in unterschiedlichen Phasen in den Produktentwicklungsprozess der KION Group ein. Auch bei der Auswahl ihrer Lieferanten achtet die KION Group auf deren Leistungsfähigkeit in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen.

## Produkte und Lösungen

### Managementansatz

 **NfB: Treibhausgas (THG)-Emissionen der Produkte, Sicherheit der Produkte**

In der KION Nachhaltigkeitsstrategie zielen auf Konzernebene zwei Handlungsfelder (siehe Kapitel **Nachhaltige Unternehmensführung**) auf produktbezogene Nachhaltigkeitsaspekte ab. Eines dieser Handlungsfelder ist der Energie- und Ressourceneffizienz der Produkte gewidmet. Im Mittelpunkt stehen hier klima- und umweltfreundliche Produkte und Lösungen, die sich durch eine verbesserte Energieeffizienz auszeichnen und über einen geringeren Treibstoff- und Energieverbrauch auch die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren. Im Handlungsfeld Produktverantwortung liegt der Schwerpunkt auf sicheren und anwenderorientierten Produkten und Lösungen. Neben der sicheren und ergonomischen Nutzung der Produkte geht es dabei auch um die Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften und Standards sowie Anforderungen in Bezug auf Servicemöglichkeiten und (De-)Montage.

Nachdem bereits 2018 ein erstes ganzheitliches Verständnis von Produktnachhaltigkeit bei der KION Group erarbeitet worden war, lag 2020 der Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Schärfung der KION Produkt-Nachhaltigkeitsstrategie. Dazu wurde die Entwicklung sowohl strategischer Ziele als auch der entsprechenden Kennzahlen und Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPIs) vorangetrieben. Aufgrund der hohen Komplexität wird diese Aktivität sich bis in das Jahr 2021 erstrecken. Vor diesem Hintergrund wurde auch der Leitsatz der KION Produkt-Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet. Er lautet nun: „Unsere Produkte, Lösungen und Dienstleistungen sind leistungsstark und effizient in der Anwendung, tragen zum Klimaschutz bei und erhöhen die Sicherheit unserer Kunden.“

Aus dieser Aussage leiten sich die drei Themenbereiche ab, auf die sich die KION Group im Bereich der Produktnachhaltigkeit konzentrieren wird: Klimaschutz, Produkteffizienz und Verbesserung der Kundensicherheit. Für die jeweiligen strategischen Themen wurden Strategieaspekte formuliert, auf die sich die KION Group zukünftig fokussieren wird. In den Bereichen Klimaschutz und Produkteffizienz stehen die Zusammensetzung des Produktportfolios und die Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen während der Nutzungsphase im Fokus. Zudem wird an weiteren Effizienzverbesserungen gearbeitet, um bereits während des Produktentstehungsprozesses die Weichen für eine Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen zu stellen. Um die Kundensicherheit weiter zu verbessern, richtet die KION Group den Blick vor allem auf die Vermeidung von Unfällen bei Kunden. Weitere Informationen zu Zielen und Leistungsindikatoren der Produkt-Nachhaltigkeitsstrategie sind in den jeweiligen Unterkapiteln dieses Berichts zu finden.

### Produktstrategie und Organisation

Mit ihrem marken- und regionenübergreifenden Entwicklungsansatz verfolgt die KION Group das Ziel, einheitliche Standards und eine globale Koordination der technischen Aktivitäten zu erreichen und so künftig mehr Produkt-

varianten mit weniger Aufwand und kürzeren Entwicklungsprozessen anbieten zu können. Technische Funktionen wie Forschung und Entwicklung, Einkauf, Qualität und Produktionssystem sind dazu in einer zentralen KION Organisation unter dem Vorstandsressort des Chief Technology Officers (CTO) gebündelt. Weitere Informationen zur Forschung und Entwicklung der KION Group finden sich im [Geschäftsbericht](#).

Die konzernweite CTO-Organisation koordiniert und bündelt die Entwicklungsvorhaben, die die Produktmanagements der Operating Units bedarfsabhängig in ihren jeweiligen Märkten formulieren. Grundlage dafür sind Erkenntnisse aus Kundengesprächen, Marktforschung sowie Wettbewerbsanalysen. Innerhalb der CTO-Organisation bildet das Ressort Produktnachhaltigkeit eine wichtige Schnittstelle zum KION Sustainability Team.

Eine wesentliche Rolle für die Produktentscheidungen der KION Group spielen die Global Product Strategy Councils. Hier werden die Entwicklungsprogramme bereichs- und regionenübergreifend abgestimmt und verabschiedet. Charakteristisch für die Produktentwicklung und das Innovationsmanagement der KION Group ist zudem die enge Einbeziehung der Kunden in den Produktentwicklungsprozess. Mehr und mehr zeigt sich dabei, dass Nachhaltigkeitsaspekte wie Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu entscheidenden Kaufkriterien werden.

## Nachhaltigkeit in der Produktentwicklung

### **NfB: Treibhausgas (THG)-Emissionen der Produkte, Sicherheit der Produkte**

In den beiden Segmenten ITS und SCS gilt es, Produkte und Lösungen möglichst umweltschonend und energiesparend zu gestalten, um den Kunden ressourcen- und damit auch kosteneffiziente Lösungen anbieten zu können. Dies bezieht auch die Auswahl möglichst umweltschonender Materialien mit ein. Höchste Ansprüche an Sicherheit und Ergonomie der Produkte der KION Group ermöglichen es den Kunden zudem, ihren Mitarbeitern ein Maximum an Sicherheit zu bieten und durch ergonomische Arbeitsabläufe den betrieblichen Gesundheitsschutz zu optimieren.

Im Rahmen des Projekts KPDO (KION Product Development Optimization) wurde im Jahr 2020 der innovative Produktentstehungsprozess iPEP (innovative Product Evolution Process) neu aufgesetzt, unter anderem um Nachhaltigkeitsaspekte mit entsprechenden Zielen und Konstruktionsvorgaben noch stärker in der Produktentwicklung zu berücksichtigen. Zudem soll dem Themenfeld gleich zu Beginn des Produktentstehungsprozesses ein eigener Schwerpunkt eingeräumt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei das Teilprojekt „Requirements Management“, das innerhalb des Produktentstehungsprozesses Akzeptanzkriterien für neue Produkte definiert.

Nach der Verabschiedung der überarbeiteten Produkt-Nachhaltigkeitsstrategie zum Jahresende 2020 werden nun die entsprechenden Richtlinien der KION Group überarbeitet. Bis Ende 2021 sollen sie in neuer Form vorliegen.

## Qualität als zentrales Leistungsversprechen

### **NfB: Sicherheit der Produkte**

Qualität ist ein zentrales Leistungsversprechen der KION Group, das alle Produkte und Prozesse umfasst. Dabei verfolgt das Unternehmen ehrgeizige Ziele: die Qualitätsausfallstatistik langfristig weiter optimieren, Stillstandzeiten von Fahrzeugen minimieren und weltweit standardisierte Prozesse zur Qualitätssicherung einführen. Die Qualitätsmanagementsysteme der KION Group und ihrer operativen Einheiten sind nach ISO 9001 zertifiziert. Rund 80 Pro-



zent (2019: 80 Prozent) der Produktions- und Verwaltungsstandorte (37 Werke) sowie die gesamte CTO-Organisation sind durch die Zertifizierung erfasst. Auch bei der Auswahl von Lieferanten legt die KION Group größten Wert auf Qualität und Zuverlässigkeit (siehe Kapitel **Nachhaltige Beschaffung**).

## Energie- und ressourceneffiziente Produkte

### 🔗 NfB: Treibhausgas(THG)-Emissionen der Produkte

Die KION Group verfolgt das Ziel, für jeden Einsatzbereich die optimale Lösung im Portfolio zu haben – unabhängig von der Antriebstechnologie. Auf Kundenseite sollen dabei geringstmögliche Kosten (Total Cost of Ownership) und maximale Umweltschonung verbunden werden. Dabei richtet sich der Blick bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor vor allem auf die immer weiter sinkenden Emissionsgrenzwerte. Bei den elektrischen Antrieben liegen die zentralen Herausforderungen weiterhin in der Entwicklung von Produkten für alle Leistungsstufen sowie der Verfügbarkeit geeigneter Energiequellen wie Lithium-Ionen-Batterien oder Brennstoffzellen.

Hier setzt auch das 2019 von der KION Group und der BMZ Holding GmbH in der Region EMEA gegründete Joint Venture KION Battery Systems GmbH (KBS) an. Ziel ist es, das Lithium-Ionen-Produktangebot zu erweitern und die zur Verfügung stehenden Produktionskapazitäten zu erhöhen. Seit Juli 2020 werden bei KBS Lithium-Ionen-Batterien für die KION Group produziert. Ende 2020 wurden zwei neue Produktionslinien in Betrieb genommen. Die bisherigen Herstellungskapazitäten wurden so seit 2019 mehr als verdoppelt.

Im Rahmen der Überarbeitung der Produkt-Nachhaltigkeitsstrategie greift die KION Group das Ziel der Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen der KION Produkte in der Nutzungsphase auf. Als Messgröße dient dabei die Summe der Treibhausgasemissionen (Scope 3) der jährlich verkauften Produkte und Lösungen. Vor diesem Hintergrund soll auch die Elektrifizierung des Produktportfolios vorangetrieben werden. Diese wird durch den Anteil der elektrisch betriebenen Produkte am stückzahlenmäßigen Auftragseingang im Segment ITS gemessen. Im Berichtsjahr lag die Elektrifizierungsrate\* bei 87 Prozent (2019: 85 Prozent). Nicht zuletzt ist die Effizienz der Produkte ein wichtiger strategischer Aspekt. Die Definition eines Leistungsindikators und konkreten Zieles hierfür wird im Laufe des Jahres 2021 finalisiert.

\* Datenquelle World Industrial Truck Statistics (WITS)/Fédération Européenne de la Manutention (FEM)

Über Ökobilanzen hat LMH EMEA repräsentative Produkte entlang des Produktlebenszyklus analysiert. Die dabei angewandte Methodik ist durch den TÜV Rheinland geprüft und zertifiziert. 2020 wurde mit der erneuten Rezertifizierung begonnen, sie wird im ersten Halbjahr 2021 abgeschlossen sein. Über alle Produktgruppen hinweg erwies sich der Energie- beziehungsweise Kraftstoffverbrauch während der Nutzungsphase als größter Emissionstreiber. Die Energieeffizienz der Antriebe steht aus diesem Grund im Mittelpunkt aller Überlegungen. Das Unternehmen setzt dabei sowohl auf die Weiterentwicklung der Antriebe mit Verbrennungsmotor als auch auf die Entwicklung leistungsfähiger und effizienter elektrischer Antriebstechnologien. In der Konsequenz befasst sich aktuell eine Vielzahl von Projekten in den Operating Units mit der Reduktion von Energieverbrauch oder Emissionen.

Weiteres Potential, um auf Kundenseite Kosten zu senken und zugleich Ressourcen zu schonen, liegt in der Nutzung von Miet- oder Gebrauchtgeräten. Seit einigen Jahren schon bieten die Operating Units im Segment ITS attraktive Angebote mit Blick auf finanzielle und auch ressourcenschonende Aspekte an. Im Berichtsjahr erwirtschaftete die KION Group damit rund 364,0 Mio. € (2019: 361,1 Mio. €). Jeder fünfte im Jahr 2020 abgesetzte Stapler im Segment ITS war ein Gebrauchtgerät.



## Wachsende Bedeutung elektrischer Antriebe

Bei elektrisch betriebenen Gabelstaplern und Lagertechnikgeräten nimmt die KION Group schon heute eine weltweit führende Stellung ein und will diese Position in Zukunft noch weiter ausbauen. Durch die Lithium-Ionen-Technologie rücken dabei auch vermehrt elektrisch angetriebene Stapler hoher Tonnagen in den Fokus, die in der Vergangenheit mit Verbrennungsmotoren angetrieben wurden.

Die energieeffizienten Lithium-Ionen-Batterien stehen bei Linde und STILL über einen Großteil der Flotte zur Verfügung und sind speziell auf die Fahrzeuge abgestimmt. Zu ihren zentralen Vorteilen gegenüber herkömmlichen Blei-Säure-Akkumulatoren gehören geringere Ladezeiten, eine drei- bis viermal längere Lebensdauer und ein deutlich höherer Energiegehalt. Außerdem liegt der Wirkungsgrad von Lithium-Ionen-Batterien bei über 90 Prozent, was den Kunden im Vergleich zu einer konventionellen Batterie-Ladegerät-Kombination eine Energieeinsparung von etwa 30 Prozent und eine substantielle Reduktion der Treibhausgasemissionen ermöglicht.

Auf Kundenwunsch werden bei Flurförderzeugen von LMH EMEA und STILL EMEA auch Brennstoffzellen integriert. Dabei verfolgt LMH EMEA das Ziel, zusätzlich zur Lithium-Ionen-Technologie auch bei Brennstoffzellenfahrzeugen ein Vollsortiment anbieten zu können – schon heute lassen sich rund 80 Prozent aller Linde-Elektrostapler mit Brennstoffzellen ausrüsten. Auch in der eigenen Fertigung nutzt LMH EMEA die Brennstoffzellentechnologie. 2020 wurde im Werk Aschaffenburg das Brennstoffzellenprojekt „LMH P2 goes green“ gestartet. 21 Fahrzeuge der Flotte vor Ort werden durch Brennstoffzellengeräte ersetzt. Geplant ist, im Laufe des Jahres 2022 mit einer Wasserstoff-Tankstelle mit zugehörigem Elektrolyseur den Probebetrieb zu starten. STILL bietet Brennstoffzellen projektbezogen an und hat bei einem Kunden die größte wasserstoffbetriebene Flotte in Europa in Betrieb.

Nach wie vor stellen sich nur wenige Hersteller der Herausforderung einer Plug-and-Play-Lösung mit Brennstoffzellen in einem existierenden Seriengerät. Im Fokus der Entwickler stehen zudem die Haltbarkeit und Ausfallsicherheit der Systeme sowie die entsprechende Infrastruktur zur Betankung der Fahrzeuge. Einschränkend wirkt derzeit noch das begrenzte Angebot an Brennstoffzellen mit entsprechender Leistung. Zellen mit mehr als 10 Kilowatt sind aktuell noch immer nicht verfügbar. Gestützt durch den New Green Deal der Europäischen Union (EU) ist in jüngster Zeit jedoch eine verstärkte Nachfrage nach wasserstoffbasierten Lösungen für Flurförderzeuge zu beobachten.

Innovative energiesparende Antriebstechnologien kommen auch im Segment SCS zum Tragen. So werden Regalbediengeräte von Dematic standardmäßig mit Energierückspeisung ausgestattet. Leichtbau und Rückspeisung ermöglichen Energieeinsparungen von bis zu 29 Prozent im Vergleich zu Systemen ohne diese Charakteristika. Darüber hinaus wurde ein neues Feature eingeführt, das selten genutzte Anlagenbereiche in einen Ruhemodus versetzen kann. In diesem Fall werden nicht benötigte Sensoren abgeschaltet und Motoren aus der Regelung genommen, was ebenfalls zu Energieeinsparungen führt. Diese Funktion wurde im Jahr 2020 in den Dematic Multi Shuttle 2 E und im stationären Bereich integriert.

## Meilensteine 2020

Auch in diesem Berichtsjahr konnten in den Operating Units wieder wichtige Meilensteine erreicht werden. Bereits 2019 wurden bei LMH EMEA das Batterieportfolio für E-Stapler um Lithium-Ionen-Batterien mittlerer Kapazität erweitert und die Produktfamilie der Lithium-Ionen-Ladegeräte im 24-Volt-Bereich ergänzt. 2020 folgten bei STILL

Lithium-Ionen-Batterien in der Spannungslage 48 und 80 Volt. Jetzt haben die Kunden eine noch größere Auswahl und damit eine zusätzliche Möglichkeit, den Einsatz von Batterien bedarfsgerecht und effizient zu gestalten.

Mit den verschiedenen Möglichkeiten zur Energiebereitstellung wächst bei den Kunden auch der Beratungsbedarf. Um die Kunden bei der Wahl der für sie passenden Technologie zu unterstützen, hat LMH EMEA das bestehende Beratungsangebot um neue Lösungen und Tools ergänzt. So bietet der „Energy Quick Check“, eine webbasierte Analyse-App, nun die Möglichkeit, mit wenigen Fragen die für den Kunden am besten geeignete Technologie zu identifizieren. Der „Energy Analyzer“, ein internes Lastgang-Vergleichsportal, unterstützt zudem die Analyse, Prognose und Optimierung von Energieverbräuchen und der entsprechenden Prozesse.

STILL brachte 2020 ein weiteres Modell aus der erfolgreichen RX20/RX60-Serie auf den Markt. Damit bietet STILL jetzt eines der modernsten und effizientesten Gegengewichtstaplerportfolios in der Region EMEA. Im Bereich der Lagertechnik wurden mit dem EXH-S und dem EXD-S zwei weitere effiziente Fahrzeuge eingeführt. Zudem steht den Kunden mit dem ECH 15 nun auch ein Niederhubwagen mit integrierter Lithium-Ionen-Batterie zur Verfügung.

Im Segment SCS setzte Dematic auch 2020 seine Bestrebungen fort, einen komplett neuen Fördertechnik-Baukasten zu entwickeln, der zugunsten elektrisch betriebener Aktuatoren komplett auf Pneumatik-Komponenten verzichtet. Ziel ist ein Beta-Release im Jahr 2021. SCS setzt die Energieeffizienzvorgaben entsprechend der Norm IEC 60034-30-1 um und implementiert Antriebe der IE3 Effizienzklasse.

## Kontinuierliche Optimierung der Antriebe mit Verbrennungsmotor

Neben dem Engagement für elektrische Antriebe treibt die KION Group auch Verbesserungen der Diesel- oder Flüssiggas-Verbrennungsmotoren voran, die für bestimmte Einsatzbereiche immer noch eine wichtige industrielle Anforderung darstellen. Hier liegt der Fokus auf einer kontinuierlichen Verringerung der Umweltauswirkungen. Seit vielen Jahren zählen Gabelstapler der Marken Linde und STILL in allen Traglastklassen zu den emissionsärmsten Fahrzeugen. Jüngstes Beispiel sind die als Dieselstapler und Treibgasstapler verfügbaren Modelle H20-H35. Diese erfüllen bereits die strengen Anforderungen der Abgasgesetzgebung Stufe V der EU-Verordnung 2016/1628, die die Schadstoffgrenzwerte um bis zu 98 Prozent verschärft. Die gesetzliche Frist zur Umstellung auf diese Werte wurde bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Linde und STILL arbeiten an der entsprechenden Umrüstung weiterer Fahrzeuge.

## Produktverantwortung

 **NfB: Sicherheit der Produkte**

 **403-7, 416-1, 416-2**

Der sichere und ergonomische Betrieb aller Produkte der KION Group ist seit jeher ein Schwerpunkt der Produktentwicklung im Konzern. Im Produktentstehungsprozess werden alle Produkte entsprechend den gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft. Alle Produkte müssen den Gesetzen und Vorgaben in den jeweiligen Ländern entsprechen. Darüber hinaus werden im Rahmen des Produktentwicklungsprozesses iPEP alle neuen Entwicklungsprojekte im Segment ITS unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus vorherigen Projekten auf mögliche Verbesserungspotentiale hin überprüft. Hier fließen auch Erkenntnisse aus Kundenbefragungen ein.

Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle und keine erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen sowie deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit bekannt.

Die Substitution chemischer Stoffe, die auf Mensch oder Umwelt eine schädliche Wirkung entfalten können, ist eine kontinuierliche Herausforderung und zugleich ein zentraler Aspekt der Produktverantwortung der KION Group. Bereits im Jahr 2016 hat sich die KION Group dem Ziel verpflichtet, auf den Einsatz Chrom-VI-haltiger Komponenten zu verzichten und in den vergangenen Jahren wichtige Schritte hierfür umgesetzt. Derzeit werden lediglich noch geringe Altbestände verbraucht sowie einige wenige Materialien, für die noch Abnahmeverpflichtungen bestehen. Aus Sicht der Produktentwicklung ist die technische Umstellung in Europa damit vollständig abgeschlossen, in den weiteren Operating Units dauert sie an.

## Verbesserung der Kundensicherheit

### **NfB: Sicherheit der Produkte**

Um insbesondere die Kundensicherheit weiter zu verbessern, wurde dem Thema bei der Überarbeitung der KION Produkt-Nachhaltigkeitsstrategie ein Schwerpunkt eingeräumt. Hier steht vor allem die Vermeidung von Unfällen bei Kunden im Fokus. Ziel der KION Group ist es, schwere oder gar tödliche Unfälle bei Kunden vollständig zu vermeiden. Um dieses Ziel zu erreichen, werden aktuell noch entsprechende Maßnahmen geprüft. Die Bewertung wird im Laufe des Jahres 2021 abgeschlossen werden.

Seit jeher setzen die Produkte der KION Group, insbesondere die der Premiummarken Linde und STILL, Maßstäbe in Sachen Sicherheit. Weltweit bilden die jeweiligen nationalen Gesetze den Rahmen, der jeweils zuständige Vertriebsbereich ist für die Einhaltung verantwortlich. Zudem wird jede Betriebsanleitung mit einem Hinweis auf die Befolgung nationalen Rechts ausgegeben. Neben der Maschinenrichtlinie und der Norm EN ISO 3691, welche die sicherheitstechnischen Anforderungen an Flurförderzeuge regelt, finden in der EU weitere Gesetze und Vorgaben Anwendung. Dazu zählen beispielsweise Richtlinien zur elektromechanischen Verträglichkeit und dem Explosionsschutz, die Outdoor Noise Directive zum Lärmschutz und die deutsche Straßenverkehrszulassungsverordnung (StVZO).

Um ein Höchstmaß an Sicherheit für Bediener und Umfeld zu gewährleisten, übertreffen die Ansprüche der KION Group meist die gesetzlichen Anforderungen und werden durch zahlreiche Tests und Versuchsreihen mit Flurförderzeugen untermauert. Neben Verfahren wie der Simulation verschiedener Fahrsituationen oder Belastungstests kommen im Produktentwicklungsprozess selbst entwickelte Testverfahren mit zum Teil deutlich höheren Anforderungen zum Einsatz als in den einschlägigen Standards formuliert.

Aktive und passive Sicherheitssysteme bieten bestmögliche Sicherheit für die Bediener und reduzieren so das Unfallrisiko. Hinzu kommen Assistenzsysteme zur Unterstützung in kritischen Situationen. Diese Systeme sind sowohl bei Linde (Safety Guard, Safety Pilot, Speed Assist) als auch bei STILL (OPTISAFE, OPTISPEED 4.0, Dynamic Load Control 1/2) Teil des Angebots. Verschiedene Sicherheitspakete sorgen dafür, dass die Fahrzeuge den Anforderungen in ihren jeweiligen Einsatzbereichen optimal entsprechen.

Um den Kunden die verfügbaren Lösungen am Objekt vorstellen zu können, hat STILL im Jahr 2020 ein Vorführmodell mit allen verfügbaren Sicherheitsfeatures vorgestellt. Unter anderem verfügt der Stapler über weiter verbesserte Warnschutzeinrichtungen, sodass die Umgebung noch besser auf das Fahrzeug aufmerksam wird. Hinzu kommen Ausstattungen wie Dynamic Load Control 1 und 2, die verhindern, dass Fahrer und Fahrzeug in kritische Situationen kommen – eine wirksame Vorbeugung gegen Kippunfälle, die ein hohes Risiko für schwerwiegende Verletzungen darstellen.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hat LMH EMEA im Berichtsjahr eine Lösung entwickelt, um den empfohlenen Mindestabstand zwischen Mitarbeitern sicherzustellen. Wird dieser unterschritten, warnt der Distance Beeper durch ein akustisches Signal sowie durch Vibration. Zudem blinkt an der Secure Distance Vest ein Leuchtbereich und macht den Träger so auf den Mindestabstand aufmerksam. Über die connected:cloud Contact Tracing Software lassen sich zudem im Fall einer Infektion Kontaktketten nachverfolgen. Ein entsprechendes Datenschutzkonzept stellt sicher, dass nur Berechtigte personenbezogene Daten einsehen und auswerten können. Für weitere Anwendungen (wie beispielsweise Mitarbeitertrainings) werden nur anonymisierte Daten zur Verfügung gestellt.

Im Segment SCS spielen Sicherheitsaspekte bei der Entwicklung innovativer Logistiklösungen von Dematic eine wichtige Rolle. Intelligente Steuerungssoftware erhöht nicht nur die Effizienz, sondern hilft zudem, durch optimierte Koordination und Steuerung Gefährdungssituationen zu vermeiden. Auch nach einer Installation der Supply-Chain-Lösung steht Dematic den Kunden durch entsprechende Beratungsdienstleistungen bei der Optimierung in Sachen Sicherheit zur Seite. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Reduzierung von Lärm, zum Beispiel durch die geräuschreduzierende Tragrolle, insbesondere in Bereichen, in denen die Benutzer direkt mit SCS-Geräten interagieren.

Dematic hat für sich die europäische CE und die US-amerikanische UL-Zertifizierung sowie die australische C-Tick-RCM-Norm als Standard definiert. Dadurch entsprechen die Produkte stets höchsten Sicherheitsstandards – auch in Regionen, wo dies nicht ausdrücklich gefordert ist.

Alle Operating Units bieten ihren Kunden umfassende Schulungsmaßnahmen und Einweisungen zu den Produkten an. LMH EMEA etablierte über den Linde Safety Scan eine Beratungsdienstleistung, um Erfahrungen zum Thema Sicherheit auch für die Gestaltung interner Logistikprozesse von Kunden zugänglich zu machen. Somit unterstützt LMH EMEA die Kunden bei der Analyse und Beseitigung von Sicherheitsrisiken. Insgesamt hat LMH EMEA seit 2017 bereits 90 Safety-Scan-Projekte in Europa durchgeführt.

## Ergonomie als Entwicklungsziel

Über eine möglichst ergonomische Bedienung der Produkte will die KION Group die Belastungen für die Menschen auf ein Minimum reduzieren. Den Kunden bietet sich eine Vielzahl an Ausstattungsvarianten und Serienausstattungen, die kontinuierlich weiterentwickelt werden: vielfach verstellbare Arbeitsplätze mit Elementen wie ergonomisch geformte Joysticks, höhenverstellbare Sitze, Federung der Arbeitsplätze, Displays zur Visualisierung und Bedienung von Fahrzeugfunktionen, patentierte besonders ergonomische Arbeitsplätze auf Niederhubwagen – all das soll zu einer möglichst optimalen Bedienung der Fahrzeuge beitragen und ist auf das perfekte Zusammenspiel von Mensch und Technik ausgerichtet.

Einen besonderen Schwerpunkt setzen die Operating Units im Segment ITS bei der Verringerung von Human-schwingungen, also mechanischen Schwingungen und Vibrationen, denen Fahrer und Bediener von Gabelstaplern

und Lagertechnikgeräten im Arbeitsalltag ausgesetzt sind. Ziel ist auch hier, die geltenden Normen zum Wohl der Bediener zu übertreffen. Für den Großteil des Produktportfolios im Segment ITS sind daher heute entkoppelte Kabinen, schwingungsgedämpfte Sitze oder gedämpfte Fahrerarbeitsplätze als Serienausstattung oder Zusatzoption verfügbar.

Über Prozessoptimierungen, die Verminderung der Anzahl benötigter Prozessschritte sowie die zunehmende Automatisierung und die damit verbundene Reduktion manueller Prozesse tragen auch die Intralogistiklösungen im Segment SCS dazu bei, ergonomisch besonders nachteilige Tätigkeiten in den Arbeitsabläufen zu reduzieren. So wurde beispielsweise das System AMCAP mit einem Standardmodul ausgestattet, welches das Depalletieren im Wareneingang – ein körperlich sehr belastender Prozess – robotergestützt automatisiert und durch den Wegfall manueller, unergonomischer Arbeit die Bediener spürbar entlastet. Die robotergestützte Depallettierung kann in allen automatisierten Systemen eingesetzt werden.

## Nachhaltige Beschaffung

❖ 102-9

Die Einkaufsorganisation der KION Group wird strategisch zentral geführt und arbeitet mit einer marken- und regionenübergreifenden Materialgruppenstruktur. Wo es sinnvoll ist, werden regionale und segmentbezogene Schwerpunkte gesetzt. Ziel ist es, übergreifende Synergien zu identifizieren, etwa durch die Bündelung von Einkaufsvolumina, Know-how oder Ressourcen.

Abhängig von der jeweiligen Fertigungstiefe ihrer Produkte bezieht die KION Group nicht nur Rohstoffe und Vormaterialien, sondern auch einfache bis komplexe Komponenten und Anlagen sowie geprüfte fertige Produkte von strategischen Partnern. Die fertigen Produkte haben, in Folge der strategischen Ausrichtung der KION Group, einen immer größeren Anteil an den Zukaufteilen.

Der größte Teil des Einkaufsvolumens entfällt auf den Materialaufwand, der 2020 4,0 Mrd. € (2019: 4,1 Mrd. €) umfasste. Elektronik- und Hydraulikkomponenten sind mengenmäßig die größte Materialfraktion, gefolgt von Fließbändern und -komponenten, Strukturstahl- und Stahlblechkomponenten sowie Antriebseinheiten und Rädern. Im indirekten Bereich entfällt der größte Teil der Ausgaben auf Finanz- und Logistikdienstleistungen, Instandhaltungsmaßnahmen sowie Personaldienstleistungen. Wesentliche Komponenten der Gabelstapler und Lagertechnikgeräte im Segment ITS werden selbst produziert, insbesondere Hubgerüste, Achsen, Gegengewichte und Chassis. Mit der Gründung von KBS im Jahr 2019 werden auch Batterien und Ladegeräte vermehrt selbst gefertigt (siehe **Energie- und ressourceneffiziente Produkte**). Im Segment SCS stammen die für jedes Kundenprojekt exakt spezifizierten Systemkomponenten überwiegend aus eigener Fertigung, teilweise auch von qualitätsgeprüften und von der KION Group freigegebenen Drittanbietern.

Den größten Anteil am Einkaufsvolumen der KION Group (74 Prozent) haben Waren aus Europa, gefolgt von Nord- und Südamerika (14 Prozent) und Asien-Pazifik (11 Prozent). Vergleichbare Produkte werden stets aus dem Land mit dem günstigsten Paket aus Kosten, Technik, Innovation und Leistung bezogen. Auch Transportkosten oder Zölle sind Teil der Betrachtung. Vor diesem Hintergrund ist die KION Group bestrebt, durch lokale Lieferantenstrukturen Transportwege zu reduzieren und die Verfügbarkeit von Materialien und Teilen zu optimieren. Nicht zuletzt können so auch die Umweltauswirkungen beim Transport der Güter verringert werden.

Weltweit steigen die Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeitskriterien sowohl bei Rohstoffen (zum Beispiel besonders kritische Gefahrstoffe oder Konfliktmineralien) als auch bei Produkten (zum Beispiel CO<sub>2</sub>-Fußabdruck). In Verbindung mit der großen Anzahl an Warengruppen und unterschiedlichen Fertigungstiefen ist dies eine große Herausforderung für die KION Group, da Systeme und Prozesse oft nur schwer zu harmonisieren sind. Weitere Informationen dazu finden sich im [Geschäftsbericht – Beschaffungsrisiken](#).

Aufgrund des hohen technischen Spezialisierungsgrads der Produkte bezieht die KION Group viele kundenspezifische Komponenten, die über einen Single-Sourcing-Ansatz beschafft werden. Dadurch kann ein Risiko in Bezug auf die Verfügbarkeit von Komponenten entstehen. Über das Risiko- und Kapazitätsmanagement werden gemeinsam mit den Lieferanten potentielle Risiken beleuchtet und kapazitätssichernde Konzepte erarbeitet und umgesetzt. Hierzu steht die KION Group unter anderem monatlich mit den Lieferanten im Austausch. Zusätzlich werden wöchentlich Liefer- und Qualitätskennzahlen bei den Lieferanten erhoben. Produkte der KION Group bestehen darüber hinaus aus Materialien, deren Inhaltsstoffe oft einem umweltregulatorischen Rahmen (beispielsweise EU-Chemikalienverordnung REACH) unterliegen. Diesen Vorgaben begegnet die KION Group proaktiv durch die frühzeitige Kenntnisnahme geplanter regulatorischer Änderungen sowie durch die aktive Kommunikation der Anforderungen an ihre Lieferanten.

## Lieferantenmanagement

🔗 **NfB: Sozial- und umweltverträgliche Lieferkette**

📍 **102-16, 407-1, 408-1, 409-1**


Gegenüber den Lieferanten formuliert die KION Group ihren Nachhaltigkeitsanspruch durch konkrete Vorgaben und Regelwerke. So enthalten der KION Group Code of Compliance und die Allgemeinen Einkaufsbedingungen spezifische Vorgaben und Verhaltensregeln zur verantwortungsvollen Beschaffung. Den maßgeblichen Rahmen setzen aber die 2015 vom Vorstand verabschiedeten [KION Group Grundsätze des Lieferantenverhaltens](#) (Principles of Supplier Conduct), die – entsprechend den wichtigsten Beschaffungsmärkten – in sieben Sprachen vorliegen und klare ökologische und ethische Leitlinien aufstellen. Diese umfassen auch die Erwartungen an alle Lieferanten, die Menschenrechte zu achten und internationale Sozialstandards einzuhalten. Dazu gehören insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit gemäß den Vorgaben der International Labour Organization (ILO) sowie Mindeststandards im Bereich Arbeitsschutz (siehe [KION Group Grundsätze des Lieferantenverhaltens](#)). Im Berichtsjahr ist der KION Group kein signifikanter Verstoß gegen diese Prinzipien bekannt geworden. Zudem hat das Unternehmen keine Anhaltspunkte, dass bei einzelnen Lieferanten Menschenrechte verletzt werden könnten, insbesondere bezüglich des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit. Werden der KION Group Verstöße gegen diese Prinzipien bekannt, beispielsweise durch Audits oder entsprechende Meldungen, kann dies zu einer Sperrung des betreffenden Lieferanten führen.

Um Nachhaltigkeit noch stärker in der Lieferkette zu verankern, werden derzeit verschiedene Kerndokumente im Einkauf überarbeitet, um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt, verabschiedet und veröffentlicht. So wurde im Jahr 2020 beispielsweise der Auditfragebogen für Lieferanten um den Nachweis einer EcoVadis-Scorecard erweitert. Diese ist außerdem in den Bewertungsprozess für strategisch wichtige Lieferanten integriert, um bei Entscheidungen die Nachhaltigkeitsleistung und gegebenenfalls den Umfang der notwendigen Verbesserungsmaßnahmen berücksichtigen zu können. Auch bei Informations- und Angebotsanfragen sowie in Vertragsdokumenten sollen künftig vermehrt Nachhaltigkeitsaspekte verankert werden.

Für die Einhaltung der Richtlinien sind die jeweiligen Einkaufsabteilungen verantwortlich. Die Commodity Manager achten auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und erarbeiten im Fall abweichender Standards bei Lieferanten konkrete Lösungen. Zudem gibt es eine eigene Funktion im zentralen technischen Einkauf, die sich schwerpunktmäßig mit Nachhaltigkeitsthemen befasst.

## Lieferantenbewertung

 **NfB: Sozial- und umweltverträgliche Lieferkette**

 **308-1, 414-1**

Für die objektive und belastbare Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung ihrer wichtigsten Lieferanten setzt die KION Group auf EcoVadis als Instrument für das Lieferantenmanagement. Über diese Bewertungsplattform wird geprüft, ob strategisch wichtige Lieferanten effektive Managementsysteme zur Sicherstellung internationaler Standards in den Bereichen Health, Safety, Environment (HSE), Antikorruption und Antibestechung, im produktbezogenen Umweltschutz sowie bei der Überwachung der vorgelagerten Lieferketten implementiert haben. Auch die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Beschäftigungsstandards bei den Lieferanten wird so überprüft. Falls Schwächen auffallen, werden Korrekturen angestoßen und die Fortschritte bei der nächsten EcoVadis-Bewertung überprüft. So will die KION Group die Transparenz über die Nachhaltigkeitsleistung ihrer Lieferanten erhöhen sowie Risiken und Chancen in Bezug auf die Nachhaltigkeit von deren Lieferketten gezielter steuern. Ein Beleg für die Wirksamkeit dieser Strategie: Im Geschäftsjahr 2020 konnten 65 Prozent der überprüften Lieferanten im Vergleich zum Vorjahr ihre EcoVadis-Bewertung verbessern.

Ziel der KION Group ist es, bis zum Jahr 2022 mindestens 25 Prozent des Einkaufsvolumens jeder operativen Operating Unit durch die EcoVadis-Bewertung abzudecken. 2020 konnte LMH EMEA beispielsweise eine Abdeckung von mehr als 20 Prozent erreichen. Zudem hat bereits ein Drittel der Top-100-Lieferanten der KION Group den Bewertungsprozess durchlaufen.

2020 wurde eine Bewertung und Kategorisierung der weltweiten Lieferantenbasis aus Nachhaltigkeitsicht durchgeführt, um besonders risikobehaftete Lieferanten zu identifizieren. Hierbei wurde die EcoVadis-Bewertung der Länder- und Branchenrisiken angewandt und auf die KION-Warengruppen übertragen. Im nächsten Schritt sollen die Ergebnisse der Kategorisierung in die allgemeine Risikobewertung von Serienlieferanten einfließen. Unabhängig von der EcoVadis-Systematik hat die KION Group 2020 die konzernweite Kategorisierung der Lieferanten in Bezug auf ihre kommerzielle, qualitative, logistische und technische Leistungsfähigkeit fortgeführt. Ziel ist es weiterhin, über entsprechende Prozesse die Leistungsfähigkeit der Lieferanten abzusichern. Bisher wurde so die Mehrheit der strategisch wichtigen Lieferanten überprüft. Die Erkenntnisse über die ermittelten Risiken wurden in Aktionspläne zur Risikominimierung umgesetzt.



# Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Belastungen für Mensch und Umwelt zu vermeiden oder, wo dies nicht möglich ist, zu verringern – dafür hat die KION Group ein umfassendes Health, Safety, Environment (HSE)-Management entwickelt. Es deckt alle Aspekte der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheits- und Umweltschutzes ab und umfasst alle Mitarbeiter im Konzern. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist die KION Group bestrebt, Unfälle und arbeitsbezogene Krankheiten möglichst vollständig zu vermeiden und die individuelle Arbeitskraft der Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind daher als strategische Themen in der überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group in der Dimension „People“ verankert.

Umweltverantwortung umfasst für die KION Group zwei Aspekte: Zum einen sollen die Umweltauswirkungen des eigenen Handelns so weit wie möglich minimiert werden. Zum anderen sollen die Produkte und Lösungen der KION Group auch die Kunden in die Lage versetzen, Energie zu sparen, Emissionen zu senken sowie Potentiale für mehr Effizienz- und Leistungsfähigkeit zu heben (siehe Kapitel **Produkte und Lösungen**).

Umweltaspekte stehen bei fünf der insgesamt 14 Handlungsfelder des Nachhaltigkeitsmanagements von KION im Fokus (siehe Kapitel **Nachhaltige Unternehmensführung**). Auf Konzernebene hat dabei der Klimaschutz – und hier insbesondere der Energieeinsatz – die höchste Priorität. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und die Vermeidung lokaler Umweltauswirkungen sind für die KION Group primär auf Ebene der operativen Einheiten relevant.

## Managementansatz

**NfB: Mitarbeitergesundheit und -sicherheit, Treibhausgas(THG)-Emissionen an den Standorten**

Die KION HSE Policy setzt den Rahmen für alle HSE-Aktivitäten der KION Group. Sie ist abgeleitet aus dem KION Group Code of Compliance. Darin verpflichtet sich das Unternehmen,

- alle nationalen Gesetze und Normen einzuhalten, denen der Konzern im Rahmen seiner weltweiten Tätigkeit unterliegt,
- Energie und Rohstoffe effizient zu nutzen,
- Materialien, Produkte und Verfahren einzusetzen, die der jeweils besten Umweltpraxis entsprechen,
- durch bessere Rohstoffnutzung und die Verwendung recyclingfähiger Materialien die Abfallmenge zu reduzieren und
- Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeiter zu übernehmen, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen und die Mitarbeiter entsprechend zu schulen.

Angesichts mehrerer hundert Standorte in über 30 Ländern und sich ständig verändernder gesetzlicher Rahmenbedingungen ist die Einhaltung einschlägiger Gesetze für die KION Group eine wichtige und kontinuierliche Aufgabe.

Seit 2018 gilt ein konzernweit etablierter HSE-Mindeststandard. Über das KION Social Intranet und eine HSE-Wissensplattform ist dieser jederzeit einsehbar. Darüber hinaus wurden weitere HSE-Regelwerke speziell für die operativen Einheiten sowie die Vertriebs- und Servicegesellschaften etabliert. Diese berücksichtigen – im Rahmen der konzernweiten Standards – regionale und lokale Spezifika. Ebenso wie der Konzernstandard werden auch diese



Regelwerke kontinuierlich an neue Rahmenbedingungen angepasst. 2020 wurden die Mindeststandards weiter in die lokalen Managementsysteme integriert, deren Validität durch externe Audits bestätigt wird.

Unverändert verfolgt das HSE-Management das Ziel, die Maßnahmen an den Standorten von einem reaktiven zu einem proaktiven Ansatz weiterzuentwickeln. Dabei fällt der internen Kommunikation eine entscheidende Rolle zu: Im gesamten Konzern werden Mitarbeiter kontinuierlich über zahlreiche Initiativen informiert und so für den hohen Stellenwert von Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz sensibilisiert. Die Maßnahmen reichen dabei vom umfassenden HSE-Intranet-Angebot bis hin zur unternehmensweiten KION HSE Championship, bei der jährlich die besten Teams ausgezeichnet werden. Im Jahr 2020 nahmen situationsbedingt die Verhaltensweisen zum Schutz vor Corona-Infektionen einen breiten Raum in der Kommunikation ein.

Systematisch wird über interne und externe Audits die Anwendung der entsprechenden Richtlinien überprüft. Der fachliche Austausch im HSE-Expertennetzwerk stellt zudem sicher, dass Erfahrungen geteilt und erfolgreiche Maßnahmen im Konzern verbreitet werden (Best Practice). So treffen sich einmal jährlich die HSE-Verantwortlichen der Werke sowie der Sales- und Serviceeinheiten. Regelmäßige Telefonkonferenzen sowie eine konzernweite HSE-Wissensplattform ergänzen den Informationsaustausch. Für die Experten aus den Werken gibt es zudem einen festen Regeltermin, bei dem die aktuelle Unfallsituation besprochen wird. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden alle notwendigen Treffen im Jahr 2020 virtuell durchgeführt.

## Konzernweite Zertifizierung als Ziel

**NfB: Mitarbeitergesundheit und -sicherheit,  
Treibhausgas(THG)-Emissionen an den Standorten**

**403-1, 403-8**

Über HSE-Zertifizierungen und kontinuierliche Audits wird sichergestellt, dass alle relevanten Daten zu Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltthemen jederzeit zugänglich sind und in der benötigten Qualität vorliegen, damit bei Bedarf schnell korrigierend eingeschritten werden kann. Die Ergebnisse der Bewertung werden genutzt, um die Aktivitäten gezielt weiterzuentwickeln. Im Jahr 2020 wurde in einem externen Assessment zudem der Reifegrad des KION HSE-Management-Systems überprüft.

Die Ausweitung der HSE-Zertifizierungen ist eine zentrale Zielsetzung im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der KION Group. Jahr für Jahr wächst der Kreis der zertifizierten Standorte (Tabelle 5). 2024 sollen alle Fertigungsstätten sowie Vertriebs- und Servicestandorte nach ISO 14001 und ISO 45001 oder äquivalenten Systemen zertifiziert sein. Im selben Jahr soll in den TOP 25 der Berichtseinheiten mit dem höchsten Energieeinsatz ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 etabliert werden. Unter anderem aufgrund der Corona-Pandemie musste ressourcenbedingt die Planung angepasst werden, beispielsweise bei KION APAC. Dies führte zu einer erneuten Verschiebung der ursprünglich für 2020 vorgesehenen Meilensteine.

Über ein konzernweites Auditprogramm wird die Einhaltung der Gesetze sowie der unternehmenseigenen HSE-Standards überprüft. Die Ergebnisse dienen den Einheiten als Orientierung bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung ihrer HSE-Leistung. Aufgrund der pandemiebedingten Reisebeschränkungen im Jahr 2020 wurden anstehende Audits primär in den lokal erreichbaren Einheiten durchgeführt. Eine 2019 begonnene inhaltliche Überarbeitung des internen HSE-Fragebogens wurde nach einer Validierung in ersten Audits im Jahr 2020 abgeschlossen. Damit wird auch bei externen Zertifizierungen die operative Ausrichtung gewährleistet.

**Tabelle 5: Zertifizierungsstatus Managementsysteme**

Zertifizierungsgrad nach Standorten (nach Mitarbeitern)	ISO 14001*		ISO 45001*	
	2020	2019	2020	2019
Werke	76 % (85 %)	83 %	46 % (79 %)	58 %
Vertriebs- und Servicestandorte	55 % (55 %)	48 %	41 % (42 %)	47 %
<b>Gesamt</b>	<b>58 % (66 %)</b>	<b>52 %</b>	<b>42 % (56 %)</b>	<b>49 %</b>

Mitarbeiterabdeckung durch veränderte Erfassungsmethode ab 2020 verfügbar.  
Ein im Verhältnis zu neuen Zertifizierungen höherer Anstieg der Anzahl der Standorte führt zu einer Verringerung der ISO 45001 Zertifizierungsrate (gesamt).

\* Oder äquivalente Standards

## Internes Reporting und Risikobewertung

Die Aktivitäten der HSE-Abteilungen in den operativen Einheiten der KION Group werden jährlich in einem Management-Review zusammengefasst. Monatlich erscheint zudem ein Bericht zu den Fortschritten bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. So wird einerseits das Management über die erzielten Fortschritte informiert, andererseits dienen die Berichte als Basis für die Festlegung angemessener Ziele und Maßnahmen. Diese fließen dann in das HSE-Auditprogramm ein.

Auf Basis des internen Reportings erfolgte auch die 2017 erfolgreich abgeschlossene Bewertung möglicher HSE-Risiken an den Standorten. Dabei wurden die jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkte vor Ort, die vorhandenen Anlagen und nicht zuletzt das etablierte Managementsystem berücksichtigt. Auf Grundlage dieser Fakten ist die KION Group im Bereich HSE branchenübergreifend im mittleren Risikobereich einzustufen.

Ziel ist es, die Kriterien für die Risikobewertung kontinuierlich zu aktualisieren und auch für neue Standorte eine aussagekräftige Bewertung vorzunehmen. 2019 wurde dazu die Methodik überprüft und verfeinert. Vor diesem Hintergrund wurde 2020 zunächst mit der Risikobewertung begonnen. Die endgültige Bewertung der Ergebnisse zum Status 2020 wird bis 2021 andauern.

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

 **NfB: Mitarbeitergesundheit und -sicherheit**

 **403-1, 403-2, 403-7**

Den Vorgaben der HSE-Minimumstandards der KION Group entsprechend, führen alle Standorte regelmäßig eigene Gefährdungsbeurteilungen durch, wobei sie von HSE-Experten unterstützt werden. Relevant ist dabei eine angemessene Qualität der Gefährdungsbeurteilungen, insbesondere bei Tätigkeiten mit erhöhtem Risikopotential in Bereichen wie Gießerei, Anlagenmontage, Lackiererei oder bei bestimmten Kundeneinsätzen. Aber auch Tätigkeiten mit geringerem Risikopotential wie Dienstreisen oder Büroarbeit werden dabei nicht vernachlässigt. Die angewandten Prozesse werden durch interne und externe Audits überprüft. Um vergleichbare und qualifizierte Ergebnisse zu gewährleisten, werden die verantwortlichen Mitarbeiter über spezielle Trainingsunterlagen geschult.

Bei der Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen verfolgt die KION Group einen dezentralen Ansatz, um die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen vor Ort zu berücksichtigen. Eine konzernweit einheitliche Vorgehensweise ist daher nicht zielführend. Die Standorte stellen sicher, dass Vorfälle registriert, weiterverfolgt und berichtet werden. Über interne und externe Audits wird der folgerichtige Umgang mit den Erkenntnissen sichergestellt. Schwere Unfälle werden innerhalb eines Arbeitstages gemeldet (Serious Incident Report, SIR), zudem ist ein detaillierter Unfallbericht zu erstellen. Kommt es zu lebensbedrohlichen oder gar tödlichen Unfällen, nimmt das zentrale HSE-Team zusätzliche Ermittlungen auf.

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter gemäß der KION Sicherheitskultur das Recht und die Pflicht, sich aus gefährlichen Arbeitssituationen zurückzuziehen und erkannte Risiken zu melden. Für die Meldung bestehen verschiedenste Möglichkeiten: Mitarbeiter können sich direkt an ihren Vorgesetzten oder den Sicherheitsbeauftragten wenden, auch der Betriebsrat steht hierfür zur Verfügung. Zusätzlich können Mitarbeiter der KION Group dem HSE-Team Meldung erstatten. Das Whistleblower-System der KION Group kann ebenfalls genutzt werden. Die Bearbeitung der Meldungen erfolgt lokal, fallspezifisch werden auch zentral Maßnahmen verabschiedet.

Auch Geschäftspartner, Lieferanten und Gäste sind in die jeweiligen Maßnahmen einbezogen. Das gilt sowohl für die Anwendung der HSE-Mindeststandards als auch für die Überprüfung der entsprechenden Prozesse durch Audits. Darüber hinaus werden unternehmensfremden Personen, die einen KION Standort betreten, Sicherheitshinweise bekannt gemacht. Diese betreffen Notfallpläne, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Arbeitsgenehmigungen oder die sichere Handhabung von Maschinen und Anlagen. An den Standorten tätige Lieferanten sind Teil des „Serious Incident Reportings“ der KION Group und werden entsprechend unterwiesen, kontrolliert sowie – etwa im Rahmen eines ISO-Audits – auditiert. Damit ist sichergestellt, dass auch bei Lieferanten mögliche schwerwiegende Vorkommnisse erfasst und dokumentiert werden. Sicherheitsaspekte, wie etwa das Vorhandensein eines entsprechenden Managementsystems, werden bereits bei der Lieferantenauswahl berücksichtigt.

## Zentrale Unfallkennzahlen als Grundlage

❁ 403-9

Die Krankheitsquote (Illness Rate\*) und die Unfallhäufigkeitsrate (Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR\*\*) sind zentrale Kennzahlen im Nachhaltigkeitsprogramm von KION und dienen als Grundlage für die Definition klarer Ziele. So soll sich die LTIFR bis 2027 im Rahmen einer Null-Unfall-Strategie kontinuierlich verbessern. In der überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie wird eine jährliche Verbesserung der LTIFR um künftig 5 Prozent angestrebt (oberes Limit 2020: 8,2). Der obere Grenzwert von 3,3 Prozent (2020) für die Krankheitsquote wird auf Konzernebene bereits seit mehreren Jahren unterschritten und liegt zukünftig bei 3,0 Prozent. Aktuell wird verstärkt darauf geachtet, dass dieser Grenzwert auch auf Ebene der einzelnen Gesellschaften und Produktionsstandorte konsequent eingehalten wird. Dies wird über eine monatliche Berichterstattung nachverfolgt und über die Aufnahme der Zielgrößen in die jährlichen Management-Reviews abgesichert. Mehrere Standorte haben zudem spezifische Programme zur Verbesserung der Unfallhäufigkeitsrate oder der Krankheitsquote implementiert.

\* Berechnung basiert auf den Fehlzeiten durch Arbeitsunfälle oder Krankheit und Sollarbeitszeit aktiver Mitarbeiter, ohne Langzeitkrankheiten.

\*\* Berechnung basiert auf der Anzahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von einem Arbeitstag oder mehr und der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden in der Berichtsperiode, normiert auf eine Million Arbeitsstunden.

2020 verzeichnete die gesamte KION Group 253.162 krankheits- oder unfallbedingte Ausfalltage (2019: 238.128). Die Krankheitsquote belief sich damit auf 2,9 Prozent (2019: 2,8 Prozent). Mit einem Wert von 7,8 reduzierte sich im Jahr 2020 die Unfallhäufigkeitsrate im Vorjahresvergleich weiter (2019: 8,7). Die Statistik weist für das Berichtsjahr in der KION Group insgesamt 473 Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens einem Arbeitstag (Lost Time Injuries, LTI) aus (2019: 532). Tödliche Arbeitsunfälle waren nicht zu beklagen. Es wurden 1.206 kleinere Verletzungen (2019: 1.416) sowie 146 Wegeunfälle (2019: 233) registriert. Zu den typischen Arbeitsunfällen zählen Verletzungen der Extremitäten durch Stürze oder das Einwirken von Werkzeugen. Unter Leiharbeitnehmern kam es im Berichtszeitraum zu 45 Arbeitsunfällen, die zu einer Abwesenheit vom Arbeitsplatz von mindestens einem Tag führten (2019: 59).

## Erfolgsfaktor Praxisnähe

 **NfB: Mitarbeitergesundheit und -sicherheit**

 **403-4, 403-5**

In Fragen der Arbeitssicherheit werden stets auch die Mitarbeiter eingebunden, beispielsweise bei Risiko- und Unfallanalysen oder in den verschiedenen Ausschüssen zur Arbeitssicherheit. In 106 Berichtseinheiten des Konzerns werden die Mitarbeiter durch Arbeitnehmergremien im Bereich Arbeitssicherheit vertreten. Dies entspricht 86 Prozent der Mitarbeiter im Konzern. Die Funktionsweise und die Verantwortlichkeiten der Arbeitnehmergremien variieren dabei je nach lokalen Gegebenheiten, beispielsweise der landesspezifischen Gesetzgebung, weswegen die KION Group keine konzernweite Regelung verfolgt.

99 Prozent der Mitarbeiter wurden 2020 in insgesamt 116 Berichtseinheiten zum Thema Arbeitssicherheit geschult. Ziel ist es, dass alle neu ins Unternehmen eingetretenen Mitarbeiter schon an ihrem ersten Arbeitstag eine entsprechende Unterweisung erhalten und danach mindestens einmal jährlich zum Thema Sicherheit geschult werden. Je nach Bedarf kommen für die Trainings unterschiedliche Schulungsformen zum Einsatz. 2020 wurde im Rahmen des Trainingsprogramms für HSE-Experten und bestimmte Managementbereiche erstmals ein umfassendes HSE-Trainingspaket angeboten, das proaktives Handeln mehr in den Vordergrund stellt. Zudem erhalten die Mitarbeiter über das KION Social Intranet praktische Hinweise, werden für die Wichtigkeit von Arbeitssicherheit sensibilisiert und über aktuelle Entwicklungen (Safety Alerts) informiert. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie lag 2020 der Fokus der Informationen sowie des eingesetzten Schulungsmaterials auf dem Thema „Sicherheit am Heimarbeitsplatz“.

Seit 2019 geben die „Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ Führungskräften in der KION Group zentrale Handlungsanweisungen, um den Arbeitsschutz in ihrem Verantwortungsbereich weiter zu verbessern. 2020 wurden die Regeln auf Basis des eingegangenen Feedbacks sowie im Rahmen der vorgenommenen Audits überprüft. Spezifische Maßnahmen in den operativen Einheiten unterstützen die Kommunikation der „Goldenen Regeln“ im Unternehmen.

## Gesundheitsschutz

 **NfB: Mitarbeitergesundheit und -sicherheit**

 **403-3, 403-6**

Der Gesundheitsschutz war 2020 in erster Linie vom Schutz der Mitarbeiter vor Corona-Infektionen geprägt. Neben der allgemeinen Aufklärung zur Pandemie lag der Fokus insbesondere auf der Etablierung von Kontrollmecha-

nismen sowie der Versorgung der Belegschaft mit entsprechender persönlicher Schutzausrüstung und Mund-Nasen-Bedeckungen.

Zusätzlich fanden 2020 in nahezu allen operativen Einheiten weiterhin gezielte, bedarfsorientierte und nach Möglichkeit präventive Gesundheitsmaßnahmen statt. So wurden die Mitarbeiter über die jährlich stattfindenden Gesundheitstage zum Thema Gesundheitsschutz sensibilisiert. Rückenschulungen sollen die Ergonomie am Arbeitsplatz fördern. Maßnahmen wie Grippeimpfungen oder Schulungen zum Umgang mit Jetlag sowie zur Fitness am Fließband rundeten das Spektrum ab. Die KION Group fördert darüber hinaus, wo immer möglich, sportliche Aktivitäten ihrer Mitarbeiter.

Ziel der KION Group ist es, möglichst vielen Mitarbeitern einen schnellen und unkomplizierten Zugang zu medizinischer Versorgung zu ermöglichen. Dies wird insbesondere auch im Rahmen des Auditprogramms angestrebt, sodass eine kontinuierliche Verbesserung der Situation an den einzelnen Standorten zu erwarten ist.

Zum Ende des Berichtsjahres hatten die Mitarbeiter in 83 Berichtseinheiten Zugang zu einem Arbeitsmediziner (75 Prozent der Mitarbeiter). In 102 Berichtseinheiten konnten sich die Mitarbeiter arbeitsmedizinisch untersuchen lassen (85 Prozent der Mitarbeiter). Den Mitarbeitern in 68 Berichtseinheiten (64 Prozent der Mitarbeiter) standen weitere freiwillige gesundheitsbezogene Maßnahmen offen, vergleichbar vielen Mitarbeitern (68 Prozent der Mitarbeiter) wurden gesundheitsbezogene Trainings angeboten.

## Klimaschutz

### NfB: Treibhausgas(THG)-Emissionen an den Standorten

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse hat die KION Group den Klimaschutz als das zentrale wesentliche Thema im Umweltbereich identifiziert. Das Unternehmen will auch in Zukunft seine Auswirkung auf die globale Erderwärmung so gering wie möglich halten. Im KION Nachhaltigkeitsprogramm ist dieser Herausforderung ein eigenes Handlungsfeld gewidmet.

Die KION Group orientiert sich dabei am Vertrag der Pariser Klimaschutzkonferenz und an dem darin formulierten Ziel, die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius im Vergleich zur vorindustriellen Zeit zu beschränken. Über ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel formuliert die KION Group den Anspruch, die durch den Konzern verursachten energiebezogenen Emissionen (Scope 1, 2 und anteilig 3) bis zum Jahr 2027 um 30 Prozent zu reduzieren. Als Vergleichsgröße dient dabei der Corporate Carbon Footprint aus dem Jahr 2017, der sich aus dem Energieeinsatz in der Produktion sowie bei Vertrieb und Service ergab. Bei der Analyse wurden Scope-1- und -2-Emissionen vollumfänglich untersucht und Scope-3-Emissionen im Zusammenhang mit dem eigenen Energieeinsatz ausgewertet.

Das konzernweite Klimaziel definiert auch klare CO<sub>2</sub>-Einsparungsvorgaben für die Operating Units. Eine im Rahmen der jährlichen Berichterstattung durchgeführte Datenabfrage erfasste 2020 auch die Reduktionsmengen, die aus der Umsetzung aktueller Maßnahmen resultierten. Als Ergebnis der Abfrage bestätigte sich unter anderem, dass das Reduktionsziel der KION Group in realistischer Reichweite ist.

Die Erfassung der einzelnen CO<sub>2</sub>-Einsparungsmaßnahmen an den Standorten wurde im Berichtszeitraum weiter vorangetrieben. 70 Berichtseinheiten haben sich eigene Ziele zur Verringerung von Energie oder Emissionen gesetzt. Konkrete Prozessoptimierungen erfolgten in 46 Einheiten, in 30 Einheiten sind bereits Technologien zur Reduktion von Treibhausgasen im Einsatz.

Im Jahr 2019 befanden sich in der KION Group insgesamt 19 Initiativen mit einem jährlichen Gesamteinsparpotential von ca. 19.764 t CO<sub>2</sub>e in der Umsetzung\*. Sieben davon waren zu Jahresbeginn 2020 bereits umgesetzt. Weitere Informationen und Details zu den jeweiligen Initiativen sind im [Fragebogen des Carbon Disclosure Project \(CDP\)](#) zu finden, der regelmäßig zur Jahresmitte aktualisiert wird.

\* Daten werden über das regelmäßige weltweite interne Reporting an den Standorten abgefragt. Die Berechnungen basieren auf verfügbaren Informationen oder Beispielen, sind teilweise geschätzt und sollten als Indikation ohne Anspruch auf Vollständigkeit betrachtet werden.

Die Maßnahmen der KION Group zur Reduktion von Treibhausgasemissionen folgen klaren Handlungsprinzipien. Stoßen die Anstrengungen für eine möglichst signifikante Verminderung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes an Grenzen, so wird eine Substitution durch emissionsärmere Energieträger angestrebt. Erst wenn sich dies als nicht sinnvoll realisierbar herausstellt, sollen Kompensationsmaßnahmen eingeleitet werden, um den Auswirkungen des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes entgegenzuwirken. Intern relevant sind vor allem Emissionen aus produktionsbezogenen Energieverbräuchen (zum Beispiel durch Gießerei, Heizung, Lüftung, Beleuchtung) sowie aus transportbezogenen Verbräuchen, etwa für den Betrieb von Servicefahrzeugen oder die interne Logistik. Darüber hinaus entsteht der Großteil der CO<sub>2</sub>-Emissionen während der Nutzungsphase der Produkte. Hier sollen daher in Zukunft verstärkt Maßnahmen identifiziert werden (siehe Kapitel [Produkte und Lösungen](#)). Dazu wurde der Thematik produktbezogener Scope-3-Emissionen in der überarbeiteten KION Nachhaltigkeitsstrategie ein eigener Schwerpunkt gewidmet. Bereits realisiert wurden beispielsweise produktspezifische Lebenszyklusanalysen sowie die Bewertung der Gesamtflotte von LMH EMEA. Auch für ausgewählte Produkte von Dematic wurde mit einer entsprechenden Analyse begonnen. Sie wurde im Berichtsjahr fortgeführt.

Die Bereiche Logistik, Transport und Pendelverkehr werden in Bezug auf die gesamte Ökobilanz der untersuchten Produkte als weniger relevant gesehen. Dennoch strebt die KION Group auch hier Verbesserungen an. So ist beispielsweise bei der Neuanschaffung von Firmenfahrzeugen der CO<sub>2</sub>-Ausstoß ein Entscheidungskriterium. Außerdem arbeiten aktuell 61 Berichtseinheiten (54 Prozent der Servicegesellschaften) an Maßnahmen zur Transportoptimierung, um Mehrfachfahrten zu vermeiden und Streckenverläufe über den Einsatz von GPS möglichst effizient zu gestalten.


Über den regelmäßigen Austausch im HSE-Expertennetzwerk sowie Sensibilisierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für Mitarbeiter wird sichergestellt, dass die Klimaschutzziele der KION Group den Mitarbeitern bekannt sind und jeder im Unternehmen erkennt, wie er seinen Beitrag dazu leisten kann. Über lokale Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten zu den Themen Energieverbrauch und Emissionen in insgesamt 44 Berichtseinheiten konnten 2020 45 Prozent der Belegschaft erreicht werden. Erneut lag der Schwerpunkt dabei auf den Produktionsstandorten. Seit 2019 ist zudem eine KION Umweltschulung konzernweit im Einsatz.

Die international anerkannten Regeln des „Greenhouse Gas Protocol“ dienen der KION Group als Grundlage für die Aufbereitung und Präsentation der Daten zu ihren Treibhausgasemissionen. Dabei werden die Verbrauchsdaten grundsätzlich mit Emissionsfaktoren umgerechnet, die der Datenbank des Departments for Environment, Food &

Rural Affairs (DEFRA) in Großbritannien entnommen sind (Stand 2020). Emissionsfaktoren für eingekaufte Elektroenergie basieren auf veröffentlichten Daten des Verbands der Automobilindustrie e.V. (VDA, Stand 2019). 2020 wurde die im Vorjahr begonnene Erweiterung der Berichterstattung für Scope-2-Emissionen um marktbasiertere Werte abgeschlossen. Die KION Group fällt nicht in den Geltungsbereich des EU-Emissionshandels (EU ETS).

## Energieeinsatz als wesentlicher Treiber

 **NfB: Treibhausgas (THG)-Emissionen an den Standorten**

 **302-1, 305-1, 305-2, 305-3, 305-7**

Haupttreiber bei den Treibhausgasemissionen der KION Group ist der Einsatz von Energie (Tabelle 8). Damit sind auch die Verringerung des Energieeinsatzes und die Substitution durch möglichst klimaneutrale Energiequellen als wesentliche Hebel identifiziert, um den eigenen Einfluss auf den Klimawandel zu minimieren. Zugleich liegen hier die größten umweltbezogenen Kostensparpotentiale. Auch 2020 wurde in allen Organisationseinheiten der KION Group weiter an Mindeststandards im Bereich Energie gearbeitet. Entsprechende Zertifizierungen im Umweltbereich dienen an diversen Standorten als Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Zudem hat eine zentrale Koordinationsfunktion bei der KION Group die Planungen der Gebäude- und Anlagentechnik an den Standorten im Blick und stellt so sicher, dass die Energiemindeststandards berücksichtigt werden.

Zur weiteren Verringerung des Energieverbrauchs wurden 2020 konzernweit zahlreiche Maßnahmen fortgeführt oder neu aufgesetzt. Diese umfassen unter anderem Optimierungen im Gebäudebereich (hier zum Beispiel Ausbau der Messnetze, Optimierung von Beleuchtung und Heizungsanlagen, energetische Sanierung), Erneuerungen im Fuhrpark sowie Maßnahmen zur Mitarbeitersensibilisierung.

Der Einsatz von Elektroenergie ist für die KION Group besonders relevant. Daher soll der Strommix an möglichst vielen Standorten auf regenerative Energien umgestellt werden. Neben der bereits erfolgten Umstellung für KION Standorte in den Ländern Deutschland und Tschechien – und damit dem Großteil der Fertigung – sowie in verschiedenen Landesgesellschaften, wurden weitere Ausschreibungen für europäische Standorte um den Posten erneuerbare Energien ergänzt.

Eine wichtige Rolle bei der Umstellung des Strommixes spielt auch die Solarenergie: Neben dem US-Standort Summerville, der bereits seit 2018 auf Solarenergie setzt, verfügt auch das Ende 2019 in Betrieb genommene Werk von KION India in Pune über eine Photovoltaikanlage mit 700 Kilowatt. Die neue Anlage belegt einmal mehr, dass „going solar“ eine rundum nachhaltige Investition ist, da sich so die jährlichen Energiekosten des Standorts reduzieren lassen.

Auch bei weiteren Neubauprojekten wird der Einsatz von Photovoltaik geprüft, zum Beispiel bei dem in Bau befindlichen Werk im polnischen Kołbaskowo, für das die Installation von Solarpanelen geplant ist. Zudem kommt Solarenergie zunehmend an Vertriebs- und Servicestandorten zum Einsatz.



Tabelle 6: Treibhausgasemissionen

❁ 305-1, 305-2, 305-3

in t CO <sub>2</sub> e	2020	2019	Veränderung
<b>Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2, 3*)</b>	<b>219.128</b>	<b>247.341</b>	<b>-11,4%</b>
(Treibhausgasemissionen, marktbasierend)	(172.422)	(228.097)	(-24,4%)
<b>Direkt (Scope 1)</b>	<b>106.641</b>	<b>121.732</b>	<b>-12,4%</b>
Diesel	47.006	54.325	-13,5%
Koks	22.765	27.714	-17,9%
Erdgas	26.609	28.649	-7,1%
Benzin	6.787	7.580	-10,5%
Weitere**	3.474	3.463	+0,3%
<b>Indirekt (Scope 2)</b>	<b>83.363</b>	<b>92.536</b>	<b>-9,9%</b>
(Indirekt Scope 2, marktbasierend)	(36.657)	(73.292)	(-50,0%)
Strom	79.210	88.323	-10,3%
(Strom, marktbasierend)	(32.504)	(69.079)	(-52,9%)
Wärme	4.153	4.213	-1,4%
<b>Weitere indirekte Treibhausgasemissionen durch direkte und indirekte Energie (Scope 3)*</b>	<b>29.125</b>	<b>33.073</b>	<b>-11,9%</b>
Scope-3-Emissionen durch direkte Energie	19.954	23.012	-13,3%
Scope-3-Emissionen durch fremdbezogene (indirekte) Energie	9.171	10.061	-8,9%

## Standortbasierte Daten

Erläuterung: Standortbasierte Treibhausgasemissionen werden durch die Kombination von unternehmensspezifischen Energiedaten und regionalen durchschnittlichen Emissionsfaktoren (z. B. Landesstrommix) ermittelt, während marktbasierende Berechnungen Emissionsfaktoren gemäß dem tatsächlich eingekauften Energiemix verwenden (z. B. zertifizierter Strom aus erneuerbaren Quellen).

\* Scope 3: energiebezogene indirekte Emissionen (Kategorie 3)

\*\* Heizöl, Ethanol, LPG, Kohle, Holzhackschnitzel, Wasserstoff, CNG, LNG

Biogene Emissionen (nicht enthalten in Scope 1, 2, 3): 14.535 t CO<sub>2</sub>e (2019: 16.670 t CO<sub>2</sub>e) aus indirekter Energie und 662 t CO<sub>2</sub>e (2019: 720 t CO<sub>2</sub>e) aus direkter Energie

2020: Zusätzliche signifikante Verringerung der marktbasierenden Emissionen durch weiteren Einsatz von Elektroenergie aus erneuerbaren Quellen.

Das neue Werk in Kolbaskowo (KION Polska sp. z o.o.) wird mit Aufnahme der Produktion berücksichtigt werden.

Tabelle 7: Weitere signifikante Emissionen in die Luft (direkt)

❁ 305-7

in kg	2020	2019	Veränderung
Kohlenstoffmonoxid (CO)	1.003.713	1.269.568	-20,9%
Volatile Organic Compounds (VOC)	161.845	276.084	-41,4%
Feinstaub (PM)	6.274	239.275	-97,4%
Stickoxide (NOx)	27.441	27.209	+0,9%
Weitere (SOx, Phosphate etc.)	52.976	69.082	-23,3%



Tabelle 8: Energieeinsatz

302-1

in GJ	2020	2019	Veränderung
<b>Energieeinsatz innerhalb der Organisation (direkt + indirekt)</b>	<b>2.140.723</b>	<b>2.403.189</b>	<b>-10,9%</b>
<b>Direkter Energieeinsatz</b>	<b>1.478.055</b>	<b>1.673.153</b>	<b>-11,7%</b>
<b>Nach Quelle:</b>			
<b>Kraftstoffeinsatz aus nicht erneuerbaren Quellen</b>	<b>1.468.502</b>	<b>1.664.696</b>	<b>-11,8%</b>
Diesel	629.292	727.562	-13,5%
Erdgas	470.164	504.883	-6,9%
Koks	213.658	270.815	-21,1%
Benzin	101.107	107.574	-6,0%
Andere (Heizöl, CNG, LNG, LPG, Kohle, Ethanol)	54.282	53.862	+0,8%
<b>Kraftstoffeinsatz aus erneuerbaren Quellen</b> (geothermisch, Holzhackschnitzel, Biodiesel, Bioethanol)	<b>9.552</b>	<b>8.456</b>	<b>+13,0%</b>
<b>Nach Verwendung:</b>			
<b>Kraftstoffeinsatz Nicht-Transport</b>	<b>739.879</b>	<b>836.828</b>	<b>-11,6%</b>
<b>Kraftstoffeinsatz Transport</b>	<b>738.176</b>	<b>836.325</b>	<b>-11,7%</b>
<b>Indirekter Energieeinsatz</b>	<b>662.933</b>	<b>730.301</b>	<b>-9,2%</b>
Strom	579.878	646.356	-10,3%
Wärme	83.055	83.945	-1,1%
<b>Selbst gewonnene Energie, nicht innerhalb der Organisation eingesetzt</b>	<b>5.773</b>	<b>6.089</b>	<b>-5,2%</b>
<b>Verkaufte Energie</b>	<b>6.037</b>	<b>6.354</b>	<b>-5,0%</b>
Strom	5.390	5.706	-5,5%
Wärme	648	648	+0,0%

Das neue Werk in Kolbaskowo (KION Polska sp. z.o.o.) wird mit Aufnahme der Produktion berücksichtigt werden. Der Anteil von Strom aus öffentlichen Netzen im Verhältnis zum gesamten Energieeinsatz beträgt 27,1%. 15,7% des gesamten Energieeinsatz stammen aus erneuerbaren Quellen (9.552 GJ direkte Energie, 327.326 GJ indirekte Energie). Der Anteil erneuerbarer Energie wird aus Kraftstoffen aus erneuerbaren Quellen (z. B. geothermisch, Biokraftstoffe) und Strom aus erneuerbaren Quellen (z. B. Wind, Solar) basierend auf marktbasiereten Mixen und eigenen Anlagen zur Stromgewinnung ermittelt.

## Weitere Informationen

Die Neubewertung wesentlicher Themen für das Nachhaltigkeitsmanagement führte 2019 zu einer Anpassung der Prioritäten im Bereich Umwelt. Als Konsequenz werden mögliche lokale Umweltauswirkungen in erster Linie dezentral über die operativen Einheiten gesteuert. Unabhängig davon liegen die Schwerpunkte im Handlungsfeld Umweltschutz weiterhin auf der Umsetzung der HSE-Mindeststandards und -Zertifizierungen, der Sensibilisierung der Mitarbeiter, dem Tracking der relevanten Umweltkennzahlen, der Substituierung von Gefahrstoffen sowie der Weiterentwicklung des HSE-Systems in Richtung Händler.

## Wasser und Abwasser

Die Geschäftstätigkeit der KION Group beeinträchtigt die Wasserqualität nur in sehr geringem Umfang, sodass bis auf den Einsatz von Leichtflüssigkeitswasserabscheidern keine weitere Vorbehandlung der Abwässer vor der Entsorgung notwendig ist.

**Tabelle 9: Wasserentnahme**

303-3

in Mio. Liter	2020	2019	Veränderung
<b>Wasserentnahme</b>	<b>437,2</b>	<b>541,9</b>	<b>-19,3%</b>
Kommunale Wasserversorgung	408,1	500,4	-18,4%
Grundwasser	22,8	34,4	-33,7%
Andere Quellen (Oberflächen-, Regen-, Abwasser etc.)	6,3	7,2	-11,8%

Folgende neue Einheiten werden berücksichtigt, wenn das Berichtswesen aufgebaut ist beziehungsweise die Aufnahme der Produktion stattgefunden hat: KION Battery Systems GmbH, KION Polska sp. z.o.o., KION Business Services Polska Sp. z o.o., Digital Applications International Ltd.

**Tabelle 10: Abwasser**

303-4

in Mio. Liter	2020	2019	Veränderung
<b>Abwasser</b>	<b>367,9</b>	<b>440,9</b>	<b>-16,6%</b>
Kommunales Abwasser	367,4	440,3	-16,6%
Oberflächenwasser	0,0	0,1	-100,0%
Andere Einleitungen (oder nicht spezifiziert)	0,5	0,4	+8,3%

Folgende neue Einheiten werden berücksichtigt, wenn das Berichtswesen aufgebaut ist beziehungsweise die Aufnahme der Produktion stattgefunden hat: KION Battery Systems GmbH, KION Polska sp. z.o.o., KION Business Services Polska Sp. z o.o., Digital Applications International Ltd.

## Abfall und Recycling

Die KION Group will die Abfallmenge kontinuierlich reduzieren. Dazu hat das Unternehmen vor allem die Produktionsstätten im Fokus, wo naturgemäß die größten Abfallmengen anfallen.

**Tabelle 11: Abfall**

 306-2

in t	2020			2019			Veränderung
	ungefährlich	gefährlich	gesamt	ungefährlich	gefährlich	gesamt	gesamt
<b>Abfall</b>	<b>52.661</b>	<b>13.034</b>	<b>65.695</b>	<b>64.503</b>	<b>12.870</b>	<b>77.373</b>	<b>-15,1 %</b>
<b>Abfall zur Verwertung</b>	<b>39.121</b>	<b>9.007</b>	<b>48.128</b>	<b>50.532</b>	<b>9.254</b>	<b>59.786</b>	<b>-19,5 %</b>
Recycelt	34.186	8.044	42.230	45.448	8.030	53.478	-21,0 %
Vorbereitet zur Wiederverwendung	4.100	598	4.698	4.715	695	5.410	-13,2 %
Andere Verwertungsmethoden	836	365	1.200	369	529	898	+33,6 %
<b>Abfall zur Beseitigung</b>	<b>13.540</b>	<b>4.027</b>	<b>17.567</b>	<b>13.971</b>	<b>3.616</b>	<b>17.587</b>	<b>-0,1 %</b>
Verbrannt	1.238	898	2.136	1.209	876	2.085	+2,4 %
Deponiert	4.471	496	4.967	10.293	360	10.653	-53,4 %
<b>Andere Beseitigungsmethoden</b>	<b>7.831</b>	<b>2.633</b>	<b>10.464</b>	<b>2.469</b>	<b>2.380</b>	<b>4.849</b>	<b>+115,8 %</b>

2020: Aufgrund teils veränderter Klassifizierung kommt es zu Verschiebungen zwischen Abfallarten.  
Folgende neue Einheiten werden berücksichtigt, wenn das Berichtswesen aufgebaut ist beziehungsweise die Aufnahme der Produktion stattgefunden hat: KION Battery Systems GmbH, KION Polska sp. z.o.o., KION Business Services Polska Sp. z o.o., Digital Applications International Ltd.

# Mitarbeiter

Im Jahr 2020 beschäftigte die KION Group rund 36.000 Mitarbeiter, denen sie ein attraktives Arbeitsumfeld, faire Vergütung sowie zahlreiche Maßnahmen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung bietet. Mit ihrer Leistung schaffen die Beschäftigten die Grundlage für die zukunftsfähige Entwicklung des Unternehmens.

## Managementansatz

Mit der Strategie „KION 2027“ verdeutlicht die KION Group ihren Führungsanspruch und definiert als Ziel weiterhin profitables Wachstum. Die Personalstrategie unterstützt diese Ausrichtung und verfolgt dabei das zentrale Ziel, jederzeit und in allen Unternehmensbereichen eine ausreichende Zahl an exzellent ausgebildeten und entsprechend hoch motivierten Mitarbeitern zu beschäftigen.

Wie nahezu jedes Industrieunternehmen steht die KION Group im Personalbereich vor zentralen Herausforderungen. So gilt es, Antworten auf die demografische Entwicklung in einigen Regionen zu finden sowie dem zunehmend härter werdenden Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte zu begegnen. Hinzu kommen die Herausforderungen der digitalen Transformation, die zu veränderten Rahmenbedingungen führt. Die Personalstrategie adressiert die wesentlichen Aspekte der Personalarbeit, verbunden mit dem Ziel, einen integrierten konzernweiten Ansatz mit einheitlichen Standards zu entwickeln.

Als Kennzahl für die Weiterentwicklung der Führungskultur im Unternehmen diente der KION Group bislang der Organizational Health Index (OHI), der auch Handlungsfelder für Optimierungen aufzeigte. Charakteristisch für diese Methode ist der Vergleich der Ergebnisse mit einem Benchmark aus anderen Unternehmen. Bei der letzten Messung im Jahr 2019 hatten sich erneut Verbesserungen in allen Bereichen ergeben. 2020 fand keine Befragung mehr statt. Stattdessen wird an der Entwicklung eines neuen Befragungsinstruments gearbeitet, dessen Fokus stärker auf der Messung der Mitarbeiterzufriedenheit liegen wird.

Mit der konzernweiten Einführung des standardisierten IT-Systems für den HR-Bereich wird eine wichtige Grundlage geschaffen, um die Personalarbeit und die Unternehmenssteuerung effizient zu unterstützen sowie Führungskräfte und Mitarbeiter besser zu informieren. Die Kernkomponenten des Systems sind weltweit bereits seit August 2020 in Anwendung. Weitere Module für das Talent- und Performance-Management und zur Unterstützung der Personalentwicklung werden im Jahr 2021 folgen. Komplettiert wird das neue IT-System durch die abschließende Integration der Module zur Unterstützung von Einstellungsprozessen und für eine systematisierte Entgeltentwicklung.

## Personalentwicklung – neue Chancen für Fachexperten

In der Personalstrategie der KION Group ist die Personalentwicklung ein zentraler Ankerpunkt. Im Talentmanagement sowie bei Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogrammen arbeiten die Konzerngesellschaften eng zusammen. Die einzelnen Operating Units und Konzerngesellschaften bieten umfangreiche Weiterbildungsprogramme an, die sich am jeweiligen lokalen und regionalen Bedarf orientieren. Im Jahr 2020 wurde konzernweit eine „technische Fachlaufbahn“ für besonders zukunftsrelevante Bereiche eingeführt. Sie soll technischen Experten auch ohne disziplinarische Führungsverantwortung eine Fachkarriere im Unternehmen eröffnen.

Maßnahmen zur Personalentwicklung stehen grundsätzlich allen Mitarbeitern offen. Eine gezielte Förderung entsprechend der individuellen Potentiale und Kompetenzen soll die Mitarbeiter dazu befähigen, geeignete Positionen innerhalb des Unternehmens einnehmen und ausfüllen zu können. Für einen konzernweit einheitlichen Prozess im Bereich des Performance-, Talent- und Nachfolgemanagements setzt die KION Group auf den „Organization Capability Talent Review“ (OCTR). Grundlage für die Beurteilung sind neben einem klar definierten Kompetenzmodell und den Führungsleitlinien auch die gemeinsamen **Werte der KION Group**: Integrity, Collaboration, Courage und Excellence.

## Klare Standards für die Beschäftigung

🌀 102-16, 102-41, 407-1, 408-1, 409-1

In der KION Group gelten Mindest-Beschäftigungsstandards, die auf den von der International Labour Organization (ILO) verfassten Kernarbeitsnormen basieren. Diese sichern Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu, sind verpflichtend gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit und verbieten die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie repräsentieren damit auch die wesentlichen menschenrechtlichen Aspekte, zu deren Achtung sich die KION Group bekennt. Darüber hinaus steht die KION Group weltweit für hohe Standards bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie für eine im nationalen Branchenvergleich angemessene und in jedem Fall existenzsichernde Vergütung ihrer Mitarbeiter.

Die Einhaltung der Standards liegt im Verantwortungsbereich der Geschäftsleitungen und bei den Leitungen der einzelnen operativen Einheiten. Eine regelmäßige Überprüfung der Standards erfolgt durch interne Audits vor Ort sowie im Kontext des jährlichen internen Nachhaltigkeitsreportings. Für die Meldung von Verstößen steht jederzeit und auch anonym die Whistleblowing-Hotline zur Verfügung.

Geschäftsgegenstand und Struktur der KION Group sowie auch das Geschäftsmodell und die Regionen, in denen die Gruppe tätig ist, bieten keine Anhaltspunkte für ein strukturelles Risiko, dass bei einzelnen Einheiten gegen die Mindest-Beschäftigungsstandards verstoßen werden könnte. Dennoch wird die Einführung der überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie genutzt, um die Wichtigkeit der Standards zu betonen und die Verantwortlichkeiten zu deren Einhaltung und Überprüfung innerhalb des Unternehmens erneut zu verdeutlichen. Wie schon in den Vorjahren wurden auch 2020 keine signifikanten Vorfälle bekannt.

Nach Angabe der Konzerngesellschaften waren zum Jahresende 2020 rund 23.000 Beschäftigte der KION Group von Kollektivvereinbarungen erfasst. Die Einbeziehung der Arbeitnehmer im Rahmen der Mitbestimmung sowie die Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene erfolgt nach nationalen Gesetzen. Bei grenzüberschreitenden Themen vertritt der Europäische Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten in der Europäischen Union.

## Vielfalt und Chancengleichheit

🌀 **NfB: Vielfalt und Chancengleichheit**

🌀 102-16, 406-1

Die KION Group achtet die persönliche Würde eines jeden Einzelnen und fördert dessen Wertschätzung unabhängig von persönlichen Merkmalen wie dem Geschlecht, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, des

Alters oder der religiösen Zugehörigkeit. Diese Grundsätze sind verbindlich in den Mindest-Beschäftigungsstandards der KION Group festgeschrieben und gelten damit weltweit und an allen Standorten des Konzerns.

Die KION Group hat es sich zum Ziel gesetzt, jegliche Form von Diskriminierung in ihrem Einflussbereich zu verhindern. Jeder im Unternehmen, Führungskräfte wie Mitarbeiter, ist dazu verpflichtet, die Einhaltung der Mindest-Beschäftigungsstandards sicherzustellen und Diskriminierung entgegenzutreten – auch vor dem Hintergrund der jeweiligen gesetzlichen Regelungen. Im Berichtszeitraum wurde auf Konzernebene kein Fall von Diskriminierung bekannt. Sollten Verstöße bekannt werden, würden diese nach den vor Ort verfügbaren rechtlichen Instrumenten sanktioniert.

Das Unternehmen versteht sich als globaler Anbieter mit interkultureller Kompetenz: So waren zum Jahresende 2020 konzernweit Mitarbeiter aus mehr als 100 Ländern (2019: rund 95) für das Unternehmen tätig. Die KION Group legt großen Wert darauf, dass diese Internationalität nicht nur in der Belegschaft, sondern auch in der Führungsebene sichtbar wird. Wo möglich, wird bei der Besetzung von Führungspositionen vor Ort auf lokale Talente zurückgegriffen. Zudem ist das Unternehmen bestrebt, Führungspositionen im Konzern zunehmend international zu besetzen. Mit dem KION Expat-Programm wird die internationale Zusammenarbeit gefördert und die Wechselbereitschaft von Mitarbeitern in andere Länder unterstützt.

Behindertengerechte Arbeitsumfelder schaffen, Wiedereingliederung in Arbeitsabläufe unterstützen und Mitarbeiter auch dann weiterbeschäftigen, wenn körperliche Einschränkungen vorliegen – die Gesellschaften der KION Group sind engagiert, auch behinderten Menschen ein optimales Arbeiten zu ermöglichen. Ziel ist es, Menschen mit schweren Behinderungen in Arbeit zu halten und weitere Einschränkungen zu vermeiden. Nach Möglichkeit werden zudem Aufträge an Institutionen vergeben, die die Erwerbstätigkeit behinderter Menschen unterstützen.

Diversität bedeutet für die KION Group mehr als Chancengleichheit und die faire Behandlung aller Mitarbeiter. Auch Toleranz und Wertschätzung anderer Denkweisen gehören dazu. Bei der Besetzung überregionaler Projekte und Weiterbildungsprogramme legt die KION Group Wert auf eine möglichst internationale Zusammensetzung. Denn die interkulturelle Kommunikation, zum Beispiel in Arbeits- und Lerngruppen, in denen Menschen unterschiedlicher Herkunft persönlich zusammenkommen und zusammenarbeiten, fördert das gegenseitige Verständnis und hilft damit auch, diversitätsspezifische Hemmnisse in der Karriereentwicklung zu vermeiden. Bedingt durch die Corona-Pandemie mussten diese Programme 2020 vorübergehend ausgesetzt oder auf Online-Formate umgestellt werden. Zudem werden auf lokaler Ebene Programme unterstützt, die häufig regionale oder nationale Spezifika im Fokus haben.

Durch eine gesetzliche Regelung sind in Deutschland Vorstand und Aufsichtsrat von börsennotierten Gesellschaften verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand sowie in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Für den Frauenanteil im Vorstand hat der Aufsichtsrat im Jahr 2017 die bis zum 31. Dezember 2021 zu erreichende Zielgröße mit 0 Prozent definiert, wobei diese als Mindestgröße zu verstehen ist. Zum Ende des Berichtszeitraums betrug der Frauenanteil im Vorstand 25 Prozent. Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands der KION GROUP AG hat der Vorstand die bis 2021 zu erreichende Zielgröße auf 10 Prozent und für die zweite Führungsebene auf 30 Prozent festgelegt. Darüber hinaus sind verbindliche Zielgrößen für den Frauenanteil in den Führungsebenen der Linde Material Handling GmbH, der STILL GmbH und der Dematic GmbH festgelegt. Weitere Informationen sind im [Geschäftsbericht im Kapitel Erklärung zur Unternehmensführung](#) aufgeführt.

Seit 2019 engagiert sich die KION Group auch im deutschen Netzwerk „Chefsache“, das sich unter der Schirmherrschaft der deutschen Bundeskanzlerin und unter Mitwirkung von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und dem öffentlichen Sektor dem Thema Chancengleichheit widmet. Im Vorstand der KION Group ist Dr. Eike Böhm (CTO) für dieses Thema verantwortlich.

## Weitere Informationen

❁ 102-7, 102-8, 405-1

2020 beschäftigte die KION Group durchschnittlich 35.563 Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten (2019: 34.002, jeweils einschließlich der Auszubildenden). Auf Vollzeitbasis berechnet waren zum Jahresende 2020 36.207 Mitarbeiter in den Gesellschaften des Konzerns beschäftigt (2019: 34.604). Ende 2020 standen 687 Auszubildende (Ende 2019: 672) bei der KION Group unter Vertrag. Weitere Informationen zu Belegschaftsstruktur und Personalaufwand finden sich in den Tabellen 12 bis 16 sowie im Geschäftsbericht.

**Tabelle 12: Altersstruktur**

❁ 405-1

	2020	2019
<b>Mitarbeiter nach Altersgruppe</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
< 20 Jahre	0,9 %	1,1 %
20–29	16,8 %	16,7 %
30–39	29,6 %	29,9 %
40–49	25,4 %	25,6 %
50–59	21,6 %	21,2 %
60 Jahre und mehr	5,6 %	5,4 %

Basierend auf Headcount jeweils zum Bilanzstichtag 31.12.

**Tabelle 13: Vertragsart Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht**

❁ 102-8

	2020		2019	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
<b>Gesamt</b>	<b>96,2 %</b>	<b>3,8 %</b>	<b>97,1 %</b>	<b>2,9 %</b>
Männlich	97,9 %	2,1 %	98,9 %	1,1 %
Weiblich	87,7 %	12,3 %	88,1 %	11,9 %

Basierend auf Headcount jeweils zum Bilanzstichtag 31.12.



Tabelle 14: Vertragsart unbefristet/befristet, Geschlecht

102-8

	2020		2019	
	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet
<b>Gesamt</b>	<b>91,4 %</b>	<b>8,6 %</b>	<b>91,2 %</b>	<b>8,8 %</b>
Männlich	91,8 %	8,2 %	91,5 %	8,5 %
Weiblich	89,8 %	10,2 %	89,6 %	10,4 %

Basierend auf Headcount jeweils zum Bilanzstichtag 31.12.

Tabelle 15: Vertragsart unbefristet/befristet, Region

102-8

	2020		2019	
	unbefristet	befristet	unbefristet	befristet
<b>Gesamt</b>	<b>98,0 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>96,8 %</b>	<b>3,2 %</b>
Westeuropa	98,3 %	1,7 %	96,3 %	3,7 %
Osteuropa	91,1 %	8,9 %	90,8 %	9,2 %
Mittlerer Osten und Afrika	100,0 %	0,0 %	98,3 %	1,7 %
Nordamerika	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Mittel- und Südamerika	99,8 %	0,2 %	99,8 %	0,2 %
Asien-Pazifik	99,3 %	0,7 %	99,6 %	0,4 %

Basierend auf Vollzeitäquivalenten (FTE) jeweils zum Bilanzstichtag 31.12.

Tabelle 16: Betriebszugehörigkeit

405-1

	2020	2019
<b>Mitarbeiter nach Betriebszugehörigkeit</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
< 5 Jahre	44,7 %	45,4 %
5–9	19,7 %	20,0 %
10–19	18,7 %	18,9 %
20–29	10,4 %	10,0 %
30–39	5,4 %	4,7 %
40 Jahre und mehr	1,0 %	1,0 %

Basierend auf Headcount jeweils zum Bilanzstichtag 31.12.

# Anhang

## Prüfungsvermerke

 102-56

Den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des nichtfinanziellen Konzernberichts nach § 315b HGB finden Sie auf der KION Website unter [Über uns > Management > Nachhaltigkeit > Nachhaltigkeitsberichte](#). Den Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit von Nachhaltigkeitsinformationen nach GRI-Standards-Kriterien finden Sie auf der KION Website unter [Über uns > Management > Nachhaltigkeit > Nachhaltigkeitsberichte](#).

## SASB-Inhaltsindex

### Index zum SASB Accounting Standard Industrial Machinery & Goods (Version 2018-10)

Nachhaltigkeitsthemen	Kennzahlen	Referenzen und Kommentare
Energiemanagement	Energieverbrauch gesamt	Tabelle 8: Energieeinsatz
	Anteil Netzstrom	Tabelle 8: Energieeinsatz
	Anteil erneuerbare Energie	Tabelle 8: Energieeinsatz
Mitarbeitergesundheit und -sicherheit	Meldepflichtige Unfälle gesamt	Zentrale Unfallkennzahlen als Grundlage KION berichtet die Häufigkeit von Unfällen mit Ausfallzeiten (LTIFR) <sup>1</sup>
	Todesfallrate	Zahl der Todesfälle: Zentrale Unfallkennzahlen als Grundlage Todesfallrate: 0
	Häufigkeit von Beinahe-Unfällen <sup>2</sup>	6,2
Kraftstoffverbrauch & Emissionen in der Nutzungsphase	Umsatzgewichtete Kraftstoffeffizienz für nicht straßengebundene Geräte	♦
	Umsatzgewichtete Stickoxid-Emissionen (NOx) für nicht straßengebundene Dieselmotoren	♦
	Umsatzgewichtete Partikelemissionen (PM) für nicht straßengebundene Dieselmotoren	♦
Materialbeschaffung	Beschreibung des Risikomanagements im Hinblick auf die Verwendung von sensiblen Materialien	Nachhaltige Beschaffung
Wiederaufbereitung Design & Dienstleistungen	Umsatzerlöse aus wiederaufbereiteten Produkten und dazugehörigen Dienstleistungen	Energie- und ressourceneffiziente Produkte

♦ Wird aktuell noch nicht berichtet. Die KION Group arbeitet derzeit an der für die Berichterstattung notwendigen Datenverfügbarkeit und -qualität.

<sup>1</sup> Die Berechnung basiert auf der tatsächlichen Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (arbeitsbedingter Unfall mit Verlust eines vollen Arbeitstages oder mehr) und der Gesamtzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Berichtszeitraum im Verhältnis zu einer Million Arbeitsstunden.

<sup>2</sup> Bekannt gewordene Beinahe-Unfälle im Verhältnis zu 200.000 tatsächlichen Arbeitsstunden



## GRI-Inhaltsindex

❁ 102-55

Im Rahmen des Materiality Disclosures Services hat GRI Services geprüft, ob der GRI-Inhaltsindex übersichtlich dargestellt wird und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen.

GRI-Standards-Angaben, welche KION zusätzlich zu den für die Option ‚Kern‘ relevanten Angaben berichtet, sind mit einem \* gekennzeichnet.

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>GRI 101: Grundlagen 2016</b>		
[In GRI 101 sind keine Angaben enthalten.]		
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben 2016</b>		
<b>Organisationsprofil</b>		
102-1	Name der Organisation	> Unternehmensportrait (S. 9)
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Es ist kein Fall bekannt, in dem Marken, Produkte und Dienstleistungen der KION Group in bestimmten Märkten nicht zugelassen sind. > Unternehmensportrait (S. 9) > GB 2020: Geschäftsmodell und Organisationsstruktur
102-3	Hauptsitz der Organisation	Frankfurt am Main, Deutschland
102-4	Betriebsstätten	> GB 2020: Geschäftsmodell und Organisationsstruktur > GB 2020: Anteilsbesitzliste
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	> Unternehmensportrait (S. 9) > GB 2020: Organisatorische Struktur
102-6	Belieferte Märkte	> Unternehmensportrait (S. 9) > GB 2020: Unternehmensprofil > GB 2020: Geschäftsmodell und Organisationsstruktur
102-7	Größe der Organisation	> Unternehmensportrait (S. 9) > Weitere Informationen (S. 47) > GB 2020: Geschäftsmodell und Organisationsstruktur > GB 2020: Konzernabschluss
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	> Weitere Informationen (S. 47) > GB 2020: Mitarbeiter
102-9	Lieferkette	> Nachhaltige Beschaffung (S. 29–30)

Angaben	Kommentar	Verweise
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	> Unternehmensportrait (S. 9) > GB 2020: Geschäftsverlauf
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Die KION Group bekennt sich zum Vorsorgeprinzip. Den Rahmen für alle Umweltschutzaktivitäten setzt die KION HSE Policy, die sich aus dem KION Group Code of Compliance ableitet.
102-12	Externe Initiativen	> Berichtsinhalte (S. 6) > Nachhaltigkeitsleistung wird anerkannt (S. 14)
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	> Stakeholderdialog (S. 19–21)
<b>Strategie</b>		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	> Vorwort (S. 4-5)
<b>Ethik und Integrität</b>		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	> Organisation und Steuerung (S. 14–16) > Lieferantenmanagement (S. 30–31) > Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45) > Vielfalt und Chancengleichheit (S. 45–47)
<b>Unternehmensführung</b>		
102-18	Führungsstruktur	> Organisation und Steuerung (S. 14–16) > GB 2020: Corporate-Governance > GB 2020: Leitung und Kontrolle
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	> Stakeholderdialog (S. 19)
102-41	Tarifverträge	> Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	> Stakeholderdialog (S. 19)
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	> Konzernumfassende Wesentlichkeitsanalyse (S.13) > Nachhaltigkeitsleistung wird anerkannt (S. 14) > Stakeholderdialog (S. 19)
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	> Stakeholderdialog (S. 19)

Angaben	Kommentar	Verweise	
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	> Geltungsbereich und Berichtszeitraum (S. 7) > GB 2020: Anteilsbesitzliste	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	> Wesentlichkeitsanalyse (S. 6) > Konzernumfassende Wesentlichkeitsanalyse (S. 13)	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	> Konzernumfassende Wesentlichkeitsanalyse (S. 13)	
102-48	Neudarstellung von Informationen	> Erfassung und Vergleichbarkeit von Daten und Informationen (S. 8)	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Mit der Wesentlichkeitsanalyse 2018 hat die KION Group ihre konzern- und regionenübergreifend relevanten Themen neu bewertet. Dadurch hat sich mit dem KION Group Nachhaltigkeitsbericht 2019 die Liste der wesentlichen Themen im Vergleich zu den Vorjahren verändert. Die aktuelle Liste der wesentlichen Themen findet sich im vorliegenden Bericht. Für die Liste der wesentlichen Themen aus den Vorjahren siehe KION Nachhaltigkeitsbericht 2018.	> Konzernumfassende Wesentlichkeitsanalyse (S. 13) > KION Group Nachhaltigkeitsbericht 2018: Wesentlichkeit prägt die Strategieentwicklung
102-50	Berichtszeitraum	> Geltungsbereich und Berichtszeitraum (S. 7)	
102-51	Datum des letzten Berichts	Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 wurde im April 2020 veröffentlicht.	
102-52	Berichtszyklus	Jährlich	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	> Impressum (S. 59)	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	> Berichtsinhalte (S. 6)	
102-55	GRI-Inhaltsindex	> GRI-Inhaltsindex (S. 50–57)	
102-56	Externe Prüfung	> Berichtsinhalte (S. 6) > Prüfungsvermerke (S. 49)	

Angaben	Kommentar	Verweise
---------	-----------	----------

## GRI 200: Ökonomie

### Thema: Korruptionsbekämpfung

GRI 103: Managementansatz 2016		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Compliance (S. 16–19)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
205-1*	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	> Null Toleranz für Korruption und Bestechung (S. 17–18)
205-2*	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	> Umfangreiche Schulungsmaßnahmen zu Compliance-Themen (S. 18–19) > Null Toleranz für Korruption und Bestechung (S. 17–18)
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	> Null Toleranz für Korruption und Bestechung (S. 17–18)

## GRI 300: Ökologie

### Thema: Energie

GRI 103: Managementansatz 2016		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (S. 32)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	> Managementansatz (S. 32) > Klimaschutz (S. 37–39)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
GRI 302: Energie 2016		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	> Energieeinsatz als wesentlicher Treiber (S. 39, 41)

### Thema: Wasser und Abwasser

GRI 103: Managementansatz 2016		
103-1*	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Weitere Informationen (S.42)
103-2*	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
103-3*	Beurteilung des Managementansatzes	

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>		
303-3*	Wasserentnahme	> Wasser und Abwasser (S.42)
303-4*	Wasserrückführung	> Wasser und Abwasser (S.42)
<b>Thema: Emissionen</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (S. 32)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	> Managementansatz (S. 32) > Klimaschutz (S. 37–39)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	> Energieeinsatz als wesentlicher Treiber (S. 39–40)
305-2*	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	> Energieeinsatz als wesentlicher Treiber (S. 39–40)
305-3*	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	> Energieeinsatz als wesentlicher Treiber (S. 39–40)
305-7*	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	> Energieeinsatz als wesentlicher Treiber (S. 39–40)
<b>Thema: Abfall</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>		
103-1*	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Weitere Informationen (S. 42)
103-2*	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
103-3*	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 306: Abwasser und Abfall 2016</b>		
306-2*	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	> Abfall und Recycling (S. 43)
<b>Thema: Umweltbewertung der Lieferanten</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Nachhaltige Beschaffung (S. 29–31)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	



Angaben	Kommentar		Verweise
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Für die objektive und belastbare Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung ihrer wichtigsten Lieferanten setzt die KION Group auf EcoVadis als Instrument für das Lieferantenmanagement. Eine gesonderte Ausweisung der dadurch abgedeckten neuen Lieferanten wird derzeit geprüft.	> Lieferantenbewertung (S. 31)
<b>GRI 400: Soziales</b>			
<b>Thema: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		> Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (S. 32)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		> Managementansatz (S. 32) > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (S. 34–37)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Die wesentlichen Informationen sind im Abschnitt „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ zu finden. Die KION Group verzichtet aufgrund der Komplexität der Organisation und den damit verbundenen zahlreichen lokalen Unterschieden sowie aus Gründen der Lesefreundlichkeit auf die Angabe von weiteren Details.	> Konzernweite Zertifizierung als Ziel (S. 33–34) > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (S. 34–35)
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (S. 34–35)
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		> Gesundheitsschutz (S. 36–37)
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		> Erfolgsfaktor Praxisnähe (S.36)
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		> Erfolgsfaktor Praxisnähe (S.36)
403-6	Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer		> Gesundheitsschutz (S. 36–37)
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		> Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (S. 34–35) > Produktverantwortung (S. 26–28)
403-8*	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		> Konzernweite Zertifizierung als Ziel (S. 33–34)

Angaben		Kommentar	Verweise
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LTIFR für Leiharbeiternehmer: 12,6</li> <li>• Gross LTIFR<sup>1</sup> = 8,2</li> </ul> <p><sup>1</sup> Anzahl berichteter Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten von einem vollen Arbeitstag oder mehr bei aktiven Mitarbeitern, Leiharbeiternehmern, Fremdfirmen und Gästen an Unternehmensstandorten im Verhältnis zu einer Million geleisteter Arbeitsstunden durch aktive Mitarbeiter und Leiharbeiternehmer</p>	> Zentrale Unfallkennzahlen als Grundlage (S. 35–36)

### Thema: Diversität und Chancengleichheit

#### GRI 103: Managementansatz 2016

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		> Vielfalt und Chancengleichheit (S.45–47)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		> GB 2020: Diversität
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

#### GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		> Weitere Informationen (S. 47–48) > GB 2020: Diversität > KION Group Webseite: Management
-------	--	--	--

### Thema: Nichtdiskriminierung

#### GRI 103: Managementansatz 2016

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		> Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		> Vielfalt und Chancengleichheit (S. 45–47)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

#### GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016

406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		> Vielfalt und Chancengleichheit (S. 45–47)
-------	--	--	---

### Thema: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

#### GRI 103: Managementansatz 2016

103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung		> Lieferantenmanagement (S. 30–31) > Lieferantenbewertung (S. 31)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		> Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	> Lieferantenmanagement (S. 30) > Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
<b>Thema: Kinderarbeit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Lieferantenmanagement (S. 30–31) > Lieferantenbewertung (S. 31)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	> Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	> Lieferantenmanagement (S. 30) > Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
<b>Thema: Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Lieferantenmanagement (S. 30–31) > Lieferantenbewertung (S. 31)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	> Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	> Lieferantenmanagement (S. 30) > Klare Standards für die Beschäftigung (S. 45)
<b>Thema: Soziale Bewertung der Lieferanten</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Nachhaltige Beschaffung (S. 29–31)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	

Angaben	Kommentar	Verweise
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Für die objektive und belastbare Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung ihrer wichtigsten Lieferanten setzt die KION Group auf EcoVadis als Instrument für das Lieferantenmanagement. Eine gesonderte Ausweisung der dadurch abgedeckten neuen Lieferanten wird derzeit geprüft.
		> Lieferantenbewertung (S. 31)
<b>Thema: Kundengesundheit und -sicherheit</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz 2016</b>		
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	> Managementansatz (S. 22) > Verbesserung der Kundensicherheit (S. 27–28)
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	> Produktverantwortung (S. 26–27)
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	> Produktverantwortung (S. 26–27)
416-2*	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	> Produktverantwortung (S. 26–27)

## IMPRESSUM

☎ 102-53

### HERAUSGEBER

#### **KION GROUP AG**

Thea-Rasche-Straße 8  
60549 Frankfurt am Main  
Tel.: +49 69 20110 0  
Fax: +49 69 20110 1000  
[info@kiongroup.com](mailto:info@kiongroup.com)  
[www.kiongroup.com](http://www.kiongroup.com)

Fotos: KION GROUP AG

### KONTAKT

#### **Barbara Trautmann**

Senior Director Sustainability & HSE  
Tel.: +49 6021 99 2592  
[barbara.trautmann@kiongroup.com](mailto:barbara.trautmann@kiongroup.com)

**KION GROUP AG**

Corporate Communications  
Thea-Rasche-Straße 8  
60549 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 20110 0  
Fax: +49 69 20110 1000  
[info@kiongroup.com](mailto:info@kiongroup.com)  
[www.kiongroup.com](http://www.kiongroup.com)