

NICHTFINANZIELLE LEISTUNGS- INDIKATOREN

Der Unternehmenswert der KION Group wird neben finanziellen auch durch nichtfinanzielle Einflussfaktoren bestimmt. Die nichtfinanziellen Einflussfaktoren betreffen die Beziehungen des Unternehmens zu Kunden und Mitarbeitern sowie die Technologieposition und Umweltbelange – und wirken sich ebenfalls auf den Erfolg der Strategie 2020 aus. Das übergeordnete Ziel, bis zum Jahr 2020 zum globalen Marktführer aufzuschließen und die KION Group mit überdurchschnittlicher Profitabilität, Effizienz und Widerstandsfähigkeit zu etablieren, lässt sich nur erreichen, wenn die Gruppe

- als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber an allen Standorten dauerhaft kompetente und engagierte Mitarbeiter an sich binden kann,
- Produkte entwickelt, die auch künftig in besonderem Maße Kunden- und Umweltanforderungen gerecht werden,
- den Kundennutzen durch das Produkt- und Serviceangebot nachhaltig steigert und Produktionsprozesse so gestaltet, dass Ressourcen geschont und Emissionen so weit wie möglich vermieden werden.

Diese Aspekte sind nach Überzeugung der KION Group wichtige Bausteine einer zukunftsweisenden Positionierung im Wettbewerb.

Mitarbeiter

Personalstrategie

Der Erfolg der KION Group basiert auf den Fähigkeiten und der Einsatzbereitschaft ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Oberstes Ziel der Personalstrategie der KION Group ist die bestmögliche Unterstützung der KION Group Strategie 2020 und deren zielgerichtete Umsetzung. Dabei bedient sich die KION Group einer Vielzahl von Maßnahmen, um auf den verschiedenen betrieblichen Ebenen eine jederzeit hinreichende Zahl sehr gut qualifizierter und hoch engagierter Mitarbeiter zu beschäftigen. Attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven in einer international ausgerichteten Unternehmensgruppe spielen dabei eine wichtige Rolle und bilden eine gute Grundlage, den vielfältigen Herausforderungen des demografischen Wandels erfolgreich zu begegnen.

Die Arbeitgebermarken der KION Group wurden vor allem auf Ebene der Markenkonzerne LMH und STILL auf hohem Niveau kontinuierlich weiterentwickelt. STILL wurde 2015 zum vierten Mal in Folge vom Zertifizierungsunternehmen Top Employers Institute als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands und überdies vom CRF Institute als „Top Arbeitgeber Deutschlands“ ausgezeichnet.

Entwicklung der Belegschaft

Die KION Group beschäftigte 2015 durchschnittlich 23.129 Vollzeitkräfte (Vorjahr: 22.438, jeweils einschließlich Auszubildende). Zum Jahresende waren auf Vollzeitbasis 23.506 Mitarbeiter in den Gesellschaften der KION Group beschäftigt, 837 mehr als vor einem Jahr.

Der Anstieg ist zum großen Teil auf die Akquisition der Egemin Automation mit Hauptsitz in Belgien und auf Wachstum in Tschechien zurückzuführen. > TABELLE 030

Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)*

TABELLE 030

31.12.2015	LMH	STILL	FS	Sonstige	Gesamt
Westeuropa	8.728	6.931	59	797	16.515
Osteuropa	1.234	687	0	0	1.921
Amerika	154	485	0	54	693
Asien	3.805	0	0	7	3.812
Übrige Welt	565	0	0	0	565
Gesamt	14.486	8.103	59	858	23.506

31.12.2014	LMH	STILL	FS	Sonstige	Gesamt
Westeuropa	8.607	6.792	60	526	15.985
Osteuropa	1.096	671	0	0	1.767
Amerika	138	513	0	0	651
Asien	3.560	0	0	162	3.722
Übrige Welt	544	0	0	0	544
Gesamt	13.945	7.976	60	688	22.669

* Mitarbeiterzahlen nach Vollzeitäquivalenten zum Bilanzstichtag; Allokation gemäß der rechtlichen Beschäftigungsverhältnisse

Der Personalaufwand lag vor allem aufgrund der im Jahresdurchschnitt höheren Stellenzahl sowie tariflicher Anpassungen mit 1.351,7 Mio. € um 9,7 Prozent über dem Vorjahreswert.

> TABELLE 031

Personalaufwand

TABELLE 031

in Mio. €	2015	2014	Veränderung
Löhne und Gehälter	1.058,1	966,4	9,5 %
Soziale Abgaben	237,8	215,7	10,2 %
Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	55,9	49,7	12,3 %
Gesamt	1.351,7	1.231,9	9,7 %

Diversity

Die KION Group versteht sich als globaler Anbieter mit interkultureller Kompetenz: So waren zum Jahresende 2015 konzernweit Mitarbeiter aus 69 Ländern für die KION Group tätig.

Die internationale Zusammenarbeit der Mitarbeiter wird beispielsweise über das KION Expat-Programm gefördert, das einen Wechsel in andere Länder ermöglicht, in denen die KION Group vertreten ist.

Den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnet die KION Group mit altersgerechten Arbeitsbedingungen und Gesundheitsprogrammen, um die Erfahrung älterer Mitarbeiter weiter nutzen zu können. Zum Jahresende 2015 waren 25,1 Prozent der Beschäftigten (Vorjahr: 24,2 Prozent) älter als 50 Jahre. Altersteilzeitmodelle wurden Ende 2015 von 258 (Ende 2014: 192) Mitarbeitern in Anspruch genommen.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der KION Group blieb 2015 mit 16,1 Prozent konstant zum Vorjahr. Zur Förderung des Anteils von Frauen in Führungspositionen hat der Vorstand Zielgrößen festgelegt, die im Corporate-Governance-Bericht ausgewiesen sind. Zudem beabsichtigt die KION Group, Führungspositionen künftig verstärkt mit Mitarbeitern aus Regionen außerhalb Deutschlands zu besetzen, um die Internationalität der Gesellschaft deutlicher widerzuspiegeln.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bietet die KION Group flexible Arbeitszeitmodelle an. Bei Linde Material Handling gibt es darüber hinaus eine Betriebsvereinbarung „Telearbeit/Homeoffice“. Sie regelt Bedingungen, unter denen Mitarbeiter auf gegenseitiger und freiwilliger Basis Arbeitsleistungen außerhalb des Betriebs erbringen können.

Fach- und Führungskräfteentwicklung

Die Besetzung von Fach- und Führungspositionen mit qualifizierten Mitarbeitern ist ein erfolgskritischer Faktor für die KION Group. Daher war die Sicherung und Entwicklung des entsprechenden Nachwuchses, wie auch in den Vorjahren, im Jahr 2015 ein Schwerpunkt der konzernweiten Personalarbeit.

Die KION Group ist bestrebt, ihren Mitarbeitern interessante Entwicklungsperspektiven und flexible, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle zu bieten. Dabei arbeiten die Konzerngesellschaften unter anderem im Talentmanagement und bei Quali-

fizierungs- und Personalentwicklungsprogrammen eng zusammen. Mitarbeiter mit Potenzial, Leistungsträger und Experten in Schlüsselfunktionen werden so systematisch identifiziert und entwickelt. Wie auch im Vorjahr richtet sich das marken- und länderübergreifende Führungskräfteentwicklungsprogramm KION Campus in Zusammenarbeit mit der European School of Management and Technology (ESMT) an die rund 300 oberen Führungskräfte der Gruppe. Zusätzlich begleitet STILL weiterhin seine Führungskräfte mit dem „First Leading“-Programm in den ersten Jahren der Managementtätigkeit. Angehende Führungskräfte können über das Young Professional Program von STILL Kompetenzen ausbauen, während für internationale Talente der International Junior Circle zur Verfügung steht. Für fachspezifische und interdisziplinäre Qualifizierungsmaßnahmen gibt es die STILL Akademie. Linde Material Handling bietet künftigen Managern unter anderem ein virtuelles Assessment Center an.

Aus- und Weiterbildung

Die Unternehmen der KION Group bilden in Deutschland aktuell in 21 Berufen aus. Die Zahl der Auszubildenden lag Ende 2015 bei 571 (Ende 2014: 577). Damit bewegt sich die Ausbildungsquote in der KION Group auf konstant hohem Niveau. Neben der dualen Berufsausbildung werden duale Studiengänge in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen angeboten.

Beteiligung am Unternehmenserfolg

Nach ihrem gelungenen Börsendebüt hat die KION Group 2014 – beginnend in Deutschland – das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm KEEP (KION Employee Equity Program) ins Leben gerufen, das 2015 auf Frankreich, Großbritannien, Italien und China international ausgedehnt wurde. In den fünf Ländern haben sich im Geschäftsjahr 2015 in der Summe rund 1.700 Mitarbeiter an dem Share-Matching-Programm beteiligt, was etwa 11 Prozent der teilnahmeberechtigten Beschäftigten in den Ländern entspricht. Besonders hervorzuheben ist die sehr positive Akzeptanz des Programms in China, was zu einer Teilnahmequote deutlich oberhalb der ursprünglichen Erwartung geführt hat.

Die Gesamtteilnahmequote seit Einführung des Programms KEEP liegt bei rund 17 Prozent.

Es ist geplant, im Jahr 2016 Beschäftigten weiterer Länder die Möglichkeit zu geben, sich durch KEEP an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen.

Die Vergütung der rund 300 oberen Führungskräfte wurde im Jahr 2015 durch die Fortführung der 2014 eingeführten längerfristigen Vergütungskomponente weiterentwickelt. Sie ist damit an die Vergütungsstruktur der Vorstände angepasst. Eine zweite Zuteilung des „KION Long Term Incentive Plan for Top Management“ („LIFT“) erfolgte im Berichtsjahr.

Mitarbeiterengagement

Die Produkte und Leistungen der KION Group für unsere Kunden werden von engagierten und motivierten Mitarbeitern erbracht. Daher ist es das Ziel aller KION Gesellschaften, ein hohes Mitarbeiterengagement sicherzustellen. Dazu befragte die KION Group im Jahr 2015 etwa 1.800 Führungskräfte zu unterschiedlichen Aspekten von Mitarbeiter- und Unternehmensführung, wobei die Teilnahmequote mit rund 88 Prozent außerordentlich hoch war. Die Ergebnisse der Erhebung wurden in verschiedenen Führungsgremien präsentiert und diskutiert sowie Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Im Fokus stehen hierbei Klarheit bei der Umsetzung der im Sommer 2015 kommunizierten, veränderten Organisation und eine weitere Stärkung der Führungsfähigkeiten.

Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Im Berichtsjahr hat die KION Group die Aktivitäten im Bereich Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt (HSE – Health, Safety & Environment) weiter ausgebaut. Auf Basis einer Konzernrichtlinie verpflichtet sich die KION Group unter anderem, umfassende Vorsorge für eine sichere Arbeitsumgebung zu treffen und die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, Risiken und Unfälle zu vermeiden. Im Jahr 2015 wurde die Entwicklung eines KION HSE Verhaltenskodex gestartet, dessen Ziel es ist, konzernweit Minimum-Standards festzulegen.

Im Mittelpunkt der Aktivitäten steht ein internes Audit-Programm, das alle Produktionsstandorte und den Bereich Sales & Service der KION Group umfasst. Dabei sollen die vorhandenen Maßnahmen und Prozesse im Bereich HSE systematisch erfasst und auf dieser Basis Impulse für eine gezielte Weiter-

entwicklung gesetzt werden (mehr dazu im Kapitel Nachhaltigkeit). Die Audits zeigen, dass der Bereich HSE eine gute Entwicklung genommen hat. 2015 gab es innerhalb der KION Group 14 Audits, wobei eine klare Verbesserung bei einzelnen Einheiten im Vergleich zum Vorjahr zu erkennen war.

Darüber hinaus führte die KION Group 2015 ein weltweites Berichtswesen zu Unfällen und Zwischenfällen ein. Es sieht vor, Unfälle mit schwereren Verletzungen, die beispielsweise einen Krankenhausaufenthalt des Betroffenen erfordern, binnen 24 Stunden direkt an das Board zu melden. Dabei sind auch Auskünfte obligatorisch, ob und wenn ja, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz im Nachgang eingeleitet wurden. Damit unterstützt das Programm den weltweiten Erfahrungsaustausch zum Thema Arbeitsschutz.

Einen zusätzlichen Impuls und Anreiz, im kontinuierlichen Engagement für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt nicht nachzulassen, setzt die 2014 eingeführte Auszeichnung „KION Safety Championship“. Dabei sind alle Produktionsstandorte eingebunden. Auf Basis des fortlaufenden Reportings der einzelnen Einheiten kürt eine Jury Bereiche, die sich durch ein besonderes Engagement oder besondere Fortschritte bei HSE-Themen auszeichnen. Der erste Sieger des Wettbewerbs, das Team von KION North America Corporation, erhielt die Auszeichnung im Mai 2015.

Bei der Bewertung werden die jeweils unterschiedlichen ökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen der einzelnen Einheiten berücksichtigt.

Die Zusammenarbeit der Sicherheitsexperten an den Produktionsstandorten der KION Group wurde weiter intensiviert. Die HSE-Verantwortlichen aller Produktionsstandorte und Sales- & Service-Einheiten kommen einmal jährlich zu einem internationalen Treffen zusammen und tauschen sich über aktuelle Themen und Best Practices aus.

Die Gesundheitsquote bewegte sich im Jahr 2015 mit 96,4 Prozent (Vorjahr: 96,5 Prozent) auf hohem Niveau. Die Unfallrate hat sich 2015 sowohl im Produktions- als auch im Bereich Sales & Service verringert. Die Entwicklung der HSE-Kennzahlen fließt als Zielvorgabe in die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ein.

Forschung und Entwicklung

Strategische Ausrichtung von Forschung und Entwicklung

Die Ausrichtung von Forschung und Entwicklung (F&E) ist eine Konsequenz aus der Strategie 2020. Die KION Group verfolgt das vorrangige Ziel, den Kundennutzen in allen Preissegmenten und Absatzregionen zu steigern und durch den konsequenten Einsatz von Modul- und Plattformstrategien hohe Qualität und hohe Produktleistung zu einem wettbewerbsfähigen Preis anbieten zu können. F&E wird dabei kosteneffizient gestaltet, Komplexität und Vielfalt der Produkte werden reduziert und die Entwicklungszeiten für neue Produkte verkürzt. Im Kern ist die F&E marken- und regionenübergreifend ausgerichtet und sichert damit den konzernweiten Austausch von Forschungsergebnissen und technologischem Know-how. Daneben garantieren spezifische Produktentwicklungsteams für die einzelnen Konzernmarken und in den Regionen kundenspezifische Lösungen.

Ein Beispiel zur Steigerung der Effizienz ist das 2015 eingeführte „Hardware in the Loop“- (HIL-)Testverfahren, mit dem sich komplexe elektronische Steuerungen und Systeme an virtuellen Staplermodellen prüfen und weiterentwickeln lassen. Dadurch können Innovationen wesentlich schneller und kostengünstiger zur Serienreife gebracht werden.

Der Fokus im Premium-Segment der Produkte der KION Group liegt unverändert auf den Gesamtkosten für die Kunden, die durch die Nutzung des Produktes entstehen (Total Cost of Ownership, TCO). Dabei gilt es, diese Kosten einschließlich Anschaffungs-, Wartungs- und Reparaturkosten sowie Energie-

verbrauch im Einklang mit umweltpolitischen Zielen und regulatorischen Anforderungen zu minimieren, um hocheffiziente und wettbewerbsfähige Produkte zu schaffen. Mit diesem Ziel wird das Produktportfolio der KION Group fortlaufend weiterentwickelt und so die technologisch führende Position des Unternehmens gesichert. Zusätzlich können Logistiklösungen der KION Group in die Wertschöpfungsketten der Kunden integriert und neue Einsatzgebiete für die Kunden erschlossen werden. Für das Volumen- und das Economy-Segment etabliert die KION Group markenübergreifend gemeinsame, kosteneffiziente Plattformen, die eine kostengünstige Produktion bei starker regionaler Ausdifferenzierung der Flurförderzeuge ermöglichen.

Wesentliche F&E-Kennzahlen

Die Gesamtausgaben für Forschung und Entwicklung summierten sich im Geschäftsjahr 2015 auf 130,5 Mio. €. Sie übertrafen damit den Vorjahreswert (119,7 Mio. €) um 9,1 Prozent. Die F&E-Gesamtausgaben enthalten 40,9 Mio. € (Vorjahr: 43,7 Mio. €) aktivierte Entwicklungskosten. Diesen standen planmäßige Abschreibungen in Höhe von 53,3 Mio. € (Vorjahr: 49,7 Mio. €) gegenüber (siehe Konzernanhang, Textziffer [17]).

Die Zahl der Vollzeitstellen in den F&E-Arbeitsbereichen hat sich um 3,2 Prozent auf 1.056 erhöht. Innerhalb des F&E-Bereichs erbringt vor allem der Entwicklungsstandort im südchinesischen Xiamen markenübergreifend Leistungen mit besonderem Fokus auf dem Economy- und Volumen-Preissegment in Wachstumsmärkten und spielt für die Umsetzung der konzernweiten Plattformstrategie eine entscheidende Rolle. > TABELLE 032

Forschung und Entwicklung (F&E)

TABELLE 032

in Mio. €	2015	2014	Veränderung
Forschungs- und Entwicklungskosten (GuV)	143,0	125,7	13,8 %
Abschreibungen (F&E)	– 53,3	– 49,7	– 7,3 %
Aktivierung von Entwicklungskosten	40,9	43,7	– 6,6 %
F&E-Gesamtausgaben	130,5	119,7	9,1 %
F&E-Anteil am Umsatz	2,6 %	2,6 %	–

Die KION Group schützt ihre Produktentwicklungen umfassend vor Nachahmung und verfolgt eine spezifische Patentstrategie. So wurden im Jahr 2015 an die KION Gesellschaften insgesamt 70 Patente erteilt (Vorjahr: 140). Die Unternehmen der KION Group verfügten am Jahresende 2015 über insgesamt 1.641 (Ende 2014: 1.689) Patentanmeldungen und erteilte Patente.

F&E-Schwerpunkte im Geschäftsjahr 2015

Plattform- und Modulstrategie

Für das Volumen- und Economy-Segment etabliert die KION Group markenübergreifend gemeinsame Plattformen für Produktentwicklung und Produktion. Sie ermöglichen eine kosten-effiziente regionale Ausdifferenzierung der Flurförderzeuge. Die Entwicklung für das Volumen- und das Economy-Segment wird verantwortlich aus China gesteuert, wo rund ein Drittel der Personalkapazitäten vorgehalten werden. 2015 wurden elf Stapler und drei neue chinesische Plattformen auf den Markt gebracht, die sowohl alte Produkte von verschiedenen Plattformen ersetzen als auch neue Kundensegmente ansprechen. Unter anderem wurde erstmals ein Schwerstapler für den globalen Vertrieb entwickelt, der mit Blick auf Wartung und Transportfähigkeit optimiert wurde. Ein Dieselstapler mit verbesserter Torque-Converter-Technologie und erweitertem Ausstattungsumfang soll von China aus für weitere Märkte lokalisiert werden. Darüber hinaus wurde die Elektrostapler-Flotte komplett überarbeitet und um neue Produktmerkmale ergänzt.

Die Premiummarken Linde und STILL verfügen über gemeinsame Plattformen für die Regionen Asia-Pacific und Americas, während die Produkte für Westeuropa auf unterschiedlichen Plattformen entwickelt werden, um eine stringente Markendifferenzierung zu gewährleisten. Für Lagertechnik-Produkte haben Linde und STILL 2015 eine neue Plattform etabliert, die insbesondere auf E-Commerce und Logistik zugeschnitten ist.

Alle Plattformen sind eingebunden in eine globale Modulstrategie, die durch eine steigende Anzahl von Gleichteilen eine besonders kosteneffiziente Entwicklung bei höherer Qualität erlaubt. So lassen sich auch in Westeuropa trotz unterschiedlicher Plattformen hohe Synergien erzielen. Unterstützt wird dies durch eine zentrale Einkaufsfunktion. Für regionale Produktmerkmale wird, soweit möglich, auf Zulieferer vor Ort zurückgegriffen. Schwerpunktprojekte im Rahmen der Modulstrategie betrafen im

Berichtsjahr die Lithium-Ionen-Batterie und die Antriebsachsen von Elektrostaplern sowie das Konzept einer gemeinsamen Elektrik/Elektronik-Architektur für alle künftigen Stapler von Linde und STILL.

Um die Entwicklungszeit zu verkürzen und die Modulstrategie effizient zu steuern, setzen die KION Marken seit 2015 außerdem auf eine marken- und plattformübergreifende Entwicklungssoftware. So können Komponenten, die an mehreren Standorten eingesetzt werden, gemeinsam optimiert werden. Langfristig sollen neben den Entwicklungsteams auch Einkauf, Vertrieb und Marketing eingebunden werden, um den gesamten Produktlebenszyklus in einem einheitlichen und durchgängigen Softwaresystem abzubilden.

Automatisierung und Vernetzung

Die KION Group hat mit dem Erwerb von Egemin Automation nachhaltig ihre Kompetenz und ihre Möglichkeiten bei der Konzeption und beim Management komplexer Automatisierungsprojekte in der Logistik gestärkt und hat damit zu den führenden Anbietern von Automatisierungs- und Vernetzungskonzepten für die Intralogistik 4.0 aufgeschlossen. Sie umfassen neben den Systemlösungen für Intralogistik und Automatisierung von Egemin Automation auch die Automatisierungslösung STILL iGo, die Datenlösungen STILL FleetManager und Linde connect: sowie die Geonavigationslösungen von Linde Robotics.

Linde Robotics brachte 2015 in Zusammenarbeit mit der Linde Beteiligung Balyo die ersten automatisierten Stapler auf den Markt, die im Lager mithilfe von Lasersensoren anhand örtlicher Strukturen wie Mauern, Regale oder Pfeiler navigieren.

Die Flottenmanagementlösung connect: von Linde ist nach einer erfolgreichen Testphase im März 2015 auf den Markt gekommen. Sie liefert dem Flottenmanager transparente Daten über Fahrer, Fahrzeuge, deren Nutzung und Einsatzort. Damit sorgt connect: für mehr Sicherheit im innerbetrieblichen Verkehr, bessere Verfügbarkeit und höhere Produktivität. 2015 arbeitete Linde an einer Preshift App für den Fahrzeugcheck per Smartphone zu Schichtbeginn und einem WLAN-Anschluss als zweite Alternative für die Datenübertragung. In China wurde connect: unter dem Namen „Connected Solutions“ beim „Storage and Transport Forum“ in Wuxi vorgestellt. Linde MH hat die Lösung bereits erfolgreich bei einigen großen chinesischen Online-Handelsunternehmen eingeführt.

Das Flottenmanagementsystem FleetManager 4.x erweiterte STILL um die Funktion OptiTruck, mit der jedem Fahrer automatisch ein Fahrzeug zugewiesen wird. Damit lässt sich die Flotte besser auslasten. Mit der Einrichtung einer zentralen Station für die Fahrzeugübernahme und -rückgabe kann dabei schnell auf freie Fahrzeuge zugegriffen werden. Für das iGo-System, mit dem sich Flurförderzeuge fernsteuern lassen, entwickelte STILL im Berichtsjahr ebenfalls eine App-Lösung, die demnächst auf den Markt kommen soll. Seine führende Position bei Routenzügen und prozessorientierten Materialflusskonzepten stärkte STILL mit dem Erwerb der LR Intralogistik GmbH. Zum Portfolio von LR Intralogistik gehört die Entwicklung von kundenspezifischen Routenzugsystemen sowie der dazu notwendigen Trolleys, mit dem Fokus auf Prozesssicherheit, Kosteneffizienz, Sicherheit und Ergonomie.

Antriebstechnologie

Im Mittelpunkt der Entwicklung neuer Antriebstechnologien stehen Lithium-Ionen-Batterien. STILL und Linde entwickeln auf diesem Gebiet gemeinsam, um einen Standard für verschiedene Elektrostapler und Lagertechnik-Produkte zu etablieren und sich einen wichtigen Wettbewerbsvorteil in diesem Zukunftsmarkt zu verschaffen.

Nachdem 2014 bereits die ersten Lagertechnikgeräte mit Lithium-Ionen-Batterie ins Produktprogramm beider Marken Eingang fanden, wurde das Produktportfolio im Jahr 2015 um weitere Fahrzeuge mit größeren Lithium-Ionen-Batterien ergänzt.

Kunden

Im abgelaufenen Jahr waren die KION Marken wieder regelmäßig auf den wichtigen Branchenmessen vertreten, um die Beziehung zu Kunden und Partnern zu intensivieren. Weiterhin liefern die Messekontakte wichtige Aufschlüsse über das Interesse von Neu- und Bestandskunden bei der Präsentation von Produktneuheiten.

Die KION Marken präsentierten sich 2015 unter anderem auf der LogiMAT, der CeMAT South America, der CeMAT Russia und der CeMAT Asia. STILL präsentierte auf einer Roadshow in acht deutschen Städten seine neuen Hochhubwagen und stieß damit auf großes Kundeninteresse. Beim begehrten IFOY Award konnte STILL einen Sieg in den Kategorien „Intralogistic Solutions“ und

„Counter Balanced Trucks über 3,5t“ verbuchen. Baoli stellte sich auf der ersten landesweiten Roadshow in China mit seinem erweiterten Produktangebot vor. Linde Material Handling wurde von der Fork Lift Truck Association (FLTA) mit zwei Preisen ausgezeichnet, unter anderem in der Kategorie Sicherheit für den Linde Safety Pilot.

Nachhaltigkeit

Verantwortlich zu handeln ist von jeher ein Grundsatz für die KION Group und ihre Marken. Sie betrachten die ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten in einem ausgewogenen Verhältnis. Die nachhaltige Ausrichtung des Konzerns zeigt sich in umweltfreundlichen und sicheren Produkten, die Kunden helfen, Energie zu sparen, Emissionen zu reduzieren und hohe Arbeitssicherheitsstandards einzuhalten (siehe „Forschung und Entwicklung“). Dasselbe gilt für umweltschonende Produktionsprozesse und eine sichere und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung.

2015 hat die KION Group den Aufbau eines gruppenweiten Managementsystems auf den Weg gebracht, mit dem perspektivisch alle Nachhaltigkeitsthemen marken- und regionenübergreifend gesteuert werden. Im Rahmen eines Pilotprojekts wurden zunächst bei Linde Material Handling ein Berichtswesen für Nachhaltigkeit und ein entsprechendes Reporting-System eingeführt. Darin ist auch das System zur Analyse von Umweltauswirkungen anhand von Ökobilanzen integriert.

Am Anfang dieses Prozesses stand die Wesentlichkeitsanalyse, in der die relevanten Aspekte von Nachhaltigkeit identifiziert wurden. Zentrales Element war hierbei die Bewertung der für die wichtigsten Anspruchsgruppen (Stakeholder) besonders relevanten Aspekte. Der im Dezember 2015 veröffentlichte erste Nachhaltigkeitsbericht von LMH erläutert Nachhaltigkeitsverständnis und -strategie sowie den zugrunde liegenden Managementansatz ausführlich. Der Nachhaltigkeitsbericht ist auf der Internetseite von LMH (report.linde-mh.com) einsehbar.

Auf Basis der im Pilotprojekt gewonnenen Erfahrungen sollen Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting dann schrittweise auf die gesamte KION Group ausgeweitet werden. Dabei werden die bereits vorhandenen gruppenweit geltenden Standards und Verhaltensregeln die Basis bilden.

Der KION Group Code of Compliance in seiner aktuellen Fassung aus dem April 2015 definiert klare Regeln, unter anderem für den richtigen Umgang der Mitarbeiter miteinander sowie mit Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit. Aus ihm leiten sich sämtliche weiteren Standards und Initiativen aus dem Themenfeld HSE (Gesundheit, Sicherheit, Umwelt) ab. Der KION Group Code of Compliance ist auf der Website der KION Group öffentlich zugänglich.

Die Konzernrichtlinien zu Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz verpflichten die Gesellschaften der KION Group unter anderem, mindestens alle relevanten nationalen Gesetze, Verhaltensregeln und Industrienormen zu beachten, für eine sichere Arbeitsumgebung zu sorgen und Mitarbeiter entsprechend zu schulen. Darüber hinaus sollen Schadstoffbelastungen, Einleitungen oder Emissionen so weit wie möglich vermieden und die Abfallmenge durch bessere Rohstoffnutzung sowie die Verwendung recyclingfähiger Materialien reduziert werden. Es sollen Materialien, Produkte und Verfahren verwendet werden, die der jeweils besten Umweltpraxis entsprechen und Ressourcen, Energie sowie Rohstoffe effektiv nutzen.

Auf Gruppenebene gelten Beschäftigungsmindeststandards, die auf einer entsprechenden Anwendung der von der International Labour Organization (ILO) verfassten Kernarbeitsnormen basieren. Diese umfassen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in

Beschäftigung und Beruf. Darüber hinaus steht die KION Group für die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie eine im nationalen Branchenvergleich angemessene und in jedem Fall existenzsichernde Entlohnung seiner Mitarbeiter ein.

Seit 2015 sind zudem in den Einkaufsbedingungen der KION Group Nachhaltigkeitsaspekte verankert. Damit trägt sie Sorge, dass auch die Lieferanten ihr Handeln am Grundsatz der Nachhaltigkeit ausrichten.

Informationen zur Gesundheitsquote sowie wesentliche Projekte zum Themenkomplex Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung bei der KION Group finden sich in der entsprechenden Darstellung im Kapitel Mitarbeiter (Seite 88).

In allen Werken der KION Group werden Energieverbrauch, Abfall- und Recyclingmengen, Wasserverbrauch sowie Treibhausgasemissionen und Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (VOC – Volatile Organic Compounds) erfasst. Eine im Berichtsjahr neu eingeführte Software, die nun schrittweise an allen Standorten ausgerollt wird, ermöglicht ein effizientes Reporting.

Der jährlich erstellte interne Umweltbericht umfasst die vorliegenden Informationen zu Verbräuchen und Emissionen. Bei Aufstellung des Konzernlageberichts lag der Umweltbericht für das Berichtsjahr noch nicht vor, sodass nachfolgend die Kerndaten des Umweltberichts für das Jahr 2014 dargestellt werden.

> TABELLE 033

Umweltaspekte der KION Group Produktionsstätten

TABELLE 033

	2014	Einheit
Abfallmenge	40,3	Tsd. Tonnen
Anteil verwerteter Abfall	92,9	%
Wasserverbrauch	314,1	Tsd. m³
Energieverbrauch	270,6	GW/h
CO ₂ -Emissionen aus dem Energieverbrauch (Scope 1,2,3)	113,0	Tsd. Tonnen CO ₂ equ.
VOC-Emissionen	154,3	Tonnen

Für alle Umweltaspekte liegt ein positiver Trend vor. Die absoluten Jahresdaten sind aufgrund von Veränderungen im Konsolidierungskreis nur eingeschränkt mit den Werten historischer Berichte vergleichbar.

Die KION Group hat das Ziel, schrittweise an allen Standorten ein zertifiziertes Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsmanagement zu etablieren. Am Stichtag 31. Dezember 2015 lagen für KION Standorte Zertifizierungen nach den folgenden internationalen Normen (oder vergleichbaren nationalen Normen) vor oder befanden sich im Abschluss des Zertifizierungsverfahrens:

- ISO 9001 (Qualität): 15 Produktionsstandorte, 21 Sales- & Service-Einheiten
- ISO 14001 (Umwelt): 11 Produktionsstandorte, 16 Sales- & Service-Einheiten
- ISO 50001 (Energiemanagement): 7 Produktionsstandorte
- OHSAS 18001 (Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit): 9 Produktionsstandorte, 12 Sales- & Service-Einheiten

Damit ist es gelungen, die Anzahl der Standorte mit einer Zertifizierung gegenüber dem Vorjahr deutlich zu steigern. Der LMH Standort Aschaffenburg durchläuft neben einer Zertifizierung nach ISO 50001 und OHSAS 18001 als einer der ersten weltweit eine Zertifizierung nach der Norm ISO 14001 in der 2015 aktualisierten Fassung. Der STILL Standort Hamburg wurde im Berichtsjahr auf Basis mehrerer freiwilliger Umweltmaßnahmen in die Umweltpartnerschaft Hamburg aufgenommen.

Auch bei der Neu- und Weiterentwicklung von Produkten nehmen Nachhaltigkeitsaspekte (insbesondere Umwelt- und Ressourcenschonung sowie Arbeitssicherheit) großen Raum ein. Nachfolgend aufgelistet sind Beispiele für die im Berichtsjahr erzielten Erfolge und Verbesserungen in diesem Bereich:

- Im Jahr 2015 wurde das gesamte Linde Produktspektrum in China in das chinesische Verzeichnis umweltfreundlicher Transport- und Verkehrstechnologien aufgenommen.
- Im November 2015 präsentierten LMH, die BMW Group sowie der Lehrstuhl für Fördertechnik Materialfluss Logistik (fml) der Technischen Universität München (TUM) die Ergebnisse eines gemeinsamen Projekts zur Erprobung eines Wasserstoffantriebs bei Flurförderzeugen. Die vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur geförderte

Untersuchung belegt, dass der Einsatz eines Wasserstoffantriebs in diesem Bereich marktfähig und auch wirtschaftlich möglich ist.

- Eine effiziente und zugleich ergonomische Lösung für den Transport großer und sperriger Lasten ist der neu entwickelte Gabelstapler mit optionaler Hubkabine von LMH. In weniger als zehn Sekunden fährt die Fahrerkabine auf Knopfdruck stufenlos in eine Höhe von maximal 5,5 Metern. Von dort überblickt der Fahrer das Ladegut und kann in ergonomisch günstiger Körperhaltung die Ladung verfahren.
- STILL startete die Aktion „ZERO Emission“ – denn mit effizientem dieselelektrischem Antrieb produzieren STILL Stapler erst gar nicht so viele Schadstoffe, dass es einer nachträglichen Filterung der Abgase bedarf.

Die KION Group bekennt sich darüber hinaus zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Ausdruck dafür ist der persönliche Einsatz von Management und Mitarbeitern bei einer Vielzahl von Umwelt- und Hilfsprojekten in verschiedenen Ländern:

- STILL übergab einen Elektrostapler RX 50-10 als Sachspende an das Deutsche Rote Kreuz.
- Rund 340 Mitarbeiter von Fenwick-Linde unterstützen die Organisation „Les Restaurants du Coeur – Les Relais du Coeur“ im Rahmen einer nationalen Sammelaktion.
- Egemin Automation unterstützt die Organisation „To Walk again“, die durch sportbezogene Angebote Kinder und Erwachsene mit Behinderung fördert.
- KION North America unterstützt das Dorchester Children's Center, eine gemeinnützige Organisation, die Missbrauchsoptionen und deren Familien hilft.
- KION India führte am Standort Pune eine Reihe von Umweltinitiativen durch, um damit die Verantwortung jedes Einzelnen für ökologische Themen zu stärken.
- Der von LMH Mitarbeitern gegründete Verein StaplerCup hilft e.V. spendet an verschiedene karitative Einrichtungen in Aschaffenburg und unterstützte im Rahmen des StaplerCup 2015 die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS).