NICHTFINANZIELLE LEISTUNGS-INDIKATOREN

Der Unternehmenswert der KION Group wird neben finanziellen auch von nichtfinanziellen Einflussfaktoren bestimmt. Sie betreffen die Beziehungen des Unternehmens zu Kunden und Mitarbeitern sowie die Technologieposition und Umweltbelange. Die in der Strategie „KION 2027“ formulierten Ziele der KION Group lassen sich nur erreichen, wenn die KION Group als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber an allen Standorten dauerhaft kompetente und engagierte Mitarbeiter an sich binden kann. Zudem muss das Unternehmen Produkte und Lösungen entwickeln, die auch künftig in besonderem Maße Kunden- und Umweltanforderungen gerecht werden, und den Kundennutzen durch das Produkt- und Serviceangebot nachhaltig steigern. Außerdem müssen Produktionsprozesse so gestaltet sein, 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 Mitarbeiter. Oberstes Ziel der Personalstrategie der KION Group ist die bestmögliche Unterstützung der Strategie „KION 2027“ 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 von Linde Material Handling, STILL und Dematic auf hohem Niveau kontinuierlich weiterentwickelt. STILL wurde 2018 zum siebten Mal in Folge vom Zertifizierungsunternehmen Top Employers Institute als Top Employer ausgezeichnet.

Unsere gemeinsamen KION Group Werte

Im Jahr 2017 hat die KION Group in einem internationalen Prozess unsere gemeinsamen Werte erarbeitet und eingeführt. Dies erfolgte in mehreren Schritten unter Einbindung von Beschäftigten aller Einheiten, Länder und Hierarchieebenen. In Summe wurde die Belegschaft bei elf globalen Workshops mit insgesamt ca. 1.000 Teilnehmern einbezogen, die auf allen Kontinenten stattgefunden haben. Die Werte – Integrity, Collaboration, Courage und Excellence – bilden die gemeinsame Basis für unsere Zusammenarbeit.

Um die Werte weiter im Unternehmen zu verankern, wurden in den Jahren 2017 und 2018 verschiedene Maßnahmen umgesetzt, mit denen die gemeinsamen Werte weiter gestärkt wurden. So wurden unter anderem konzernweit Teamworkshops durchgeführt, um sicherzustellen, dass sie allen Mitarbeitern bekannt sind. In internen Medien wurde zum Thema fortlaufend mit Berichten über Mitarbeiter, die die Werte in vorbildlicher Weise leben und verkörpern, informiert.

Entwicklung der Belegschaft

Die KION Group beschäftigte 2018 durchschnittlich 32.524 Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten (Vorjahr: 31.064, jeweils einschließlich Auszubildenden).

Zum Jahresende waren in Vollzeitäquivalenten 33.128 Mitarbeiter in den Gesellschaften der KION Group beschäftigt, 1.520 mehr als vor einem Jahr. > TABELLE 024

Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)*

TABELLE 024

31.12.2018	Industrial Trucks & Services	Supply Chain Solutions	Corporate Services	Gesamt
Westeuropa	17.641	2.210	796	20.647
Osteuropa	2.642	131	0	2.773
Mittlerer Osten und Afrika	206	4	0	210
Nordamerika	232	2.745	0	2.977
Mittel- und Südamerika	486	739	0	1.225
Asien-Pazifik	4.326	970	0	5.296
Gesamt	**25.533**	**6.799**	**796**	**33.128**
31.12.2017				
Westeuropa	16.634	2.098	698	19.430
Osteuropa	2.349	84	0	2.433
Mittlerer Osten und Afrika	237	11	0	248
Nordamerika	219	2.808	0	3.027
Mittel- und Südamerika	459	839	0	1.298
Asien-Pazifik	4.192	980	0	5.172
Gesamt	**24.090**	**6.820**	**698**	**31.608**

* Mitarbeiterzahlen nach Vollzeitäquivalenten zum Bilanzstichtag; Allokation gemäß den rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen

Der Personalaufwand lag vor allem aufgrund der im Jahresdurchschnitt höheren Stellenzahl sowie tariflicher Anpassungen mit 2.100,2 Mio. € um 5,6 Prozent über dem Vorjahreswert.

> TABELLE 025

Personalaufwand

TABELLE 025

in Mio. €	2018	2017	Veränderung
Löhne und Gehälter	1.653,4	1.567,8	5,5 %
Soziale Abgaben	364,2	343,5	6,0 %
Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	82,6	78,5	5,3 %
Gesamt	**2.100,2**	**1.989,7**	**5,6 %**

Diversität

Die KION Group versteht sich als globales Unternehmen mit interkultureller Kompetenz: So waren zum Jahresende 2018 konzernweit Mitarbeiter aus rund 90 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 auf vielfältige Art und Weise, zum Beispiel mit altersgerechten Arbeitsbedingungen und Gesundheitsprogrammen, um die Erfahrung älterer Mitarbeiter weiter nutzen zu können. Zum Jahresende 2018 waren 26,6 Prozent der Beschäftigten (Vorjahr: 27,0 Prozent) älter als 50 Jahre.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der KION Group blieb 2018 mit 16,2 Prozent (Vorjahr: 16,0 Prozent) nahezu unverändert gegenüber dem 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 international zu besetzen, um den weiter steigenden Anforderungen der Gesellschaft besser zu begegnen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bietet die KION Group flexible Arbeitszeitmodelle an.

Darüber hinaus wurden 2018 verschiedene Maßnahmen gestartet, um die Diversität im Unternehmen weiter zu stärken. Für unsere weiblichen Führungskräfte haben wir das „Female Mentoring Program“ gestartet.

Fach- und Führungskräfteentwicklung

Die längerfristige HR-Strategie der KION Group ist auf eine noch bessere und zielgerichtetere Entwicklung von Potenzialträgern ausgerichtet.

Darüber hinaus wird in Zukunft verstärkt auch auf die Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen in der KION Group Wert gelegt. Dazu haben wir 2017/2018 einen weltweit gültigen Performance-Management-Prozess der Nachfolgeplanung eingeführt. Die Besetzung von Fach- und Führungspositionen mit qualifizierten Mitarbeitern ist von entscheidender Bedeutung für die KION Group. Daher war die Sicherung und Entwicklung des entsprechenden Nachwuchses, wie auch in den Vorjahren, im Jahr 2018 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 Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogrammen eng zusammen. Mitarbeiter mit Potenzial, Leistungsträger und Experten in Schlüsselfunktionen werden so systematisch identifiziert und entwickelt. Für fachspezifische und interdisziplinäre Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere in Vertrieb und Service, gibt es in den operativen Einheiten STILL, Linde Material Handling und Dematic Akademien, um gezielt Kompetenzen zu fördern.

Aus- und Weiterbildung

Die Unternehmen der KION Group bilden in Deutschland aktuell in 22 Berufen aus. Neben der dualen Berufsausbildung werden duale Studiengänge in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen angeboten.

Die Zahl der Auszubildenden lag Ende 2018 bei 601 (Ende 2017: 579).

Beteiligung am Unternehmenserfolg

Die KION Group hat im Jahr 2014 – beginnend in Deutschland – das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm KEEP (KION Employee Equity Program) ins Leben gerufen, das danach auf weitere Länder ausgedehnt wurde. Im Geschäftsjahr 2018 haben sich in der Summe rund 1.450 Mitarbeiter an dem Share-Matching-Programm beteiligt, was etwa sechs Prozent der teilnahmeberechtigten Beschäftigten in den Ländern entspricht.

Im Jahr 2018 wurde das Programm auf die USA ausgeweitet.

Die Vergütung der rund 460 oberen Führungskräfte beinhaltet seit 2014 eine mehrjährige Vergütungskomponente, die auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet ist und jährlich zugeteilt wird.

Mitarbeiterengagement

Die Produkte und Leistungen der KION Group für ihre Kunden werden von engagierten Mitarbeitern erbracht. Daher ist es das Ziel aller KION Gesellschaften, ein hohes Mitarbeiterengagement sicherzustellen.

Auf Basis der 2015 durchgeführten Führungskräftebefragung und der darin festgelegten Handlungsstränge wurde im Jahr 2016 im Rahmen der neuen Transformationsinitiative „Lift up“ ein Paket von Maßnahmen definiert und umgesetzt, um insbesondere die neue Unternehmensorganisation fest zu verankern und die Strategie der KION Group breiter zu kommunizieren.

Eine erneute Führungskräftebefragung im Jahr 2017 zeigte, dass die abgeleiteten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden und wir so unser Ergebnis im Vergleich zu 2015 steigern konnten.

Im Jahr 2018 haben wir in Teamworkshops konsequent weiter an den festgelegten Maßnahmen gearbeitet. Für 2019 ist eine erneute Befragung geplant.

Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Als Arbeitgeber ist die KION Group für die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter verantwortlich. Im Fokus stehen dabei die möglichst vollständige Vermeidung von Unfällen und arbeitsbezogenen Krankheiten sowie der langfristige Erhalt der individuellen Arbeitskraft. Auf Basis der im Vorjahr aktualisierten Konzernrichtlinie verpflichtet sich die KION Group im Bereich Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt (HSE – Health, Safety & Environment) unter anderem, umfassende Vorsorge für eine sichere Arbeitsumgebung zu treffen und die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, Risiken und Unfälle zu vermeiden.

Im Mittelpunkt der Aktivitäten steht ein internes Audit-Programm, das alle Produktionsstandorte und den Bereich Sales & Service der KION Group umfasst. Dabei werden die Maßnahmen und Prozesse im Bereich HSE systematisch erfasst und auf dieser Basis Impulse für eine gezielte Weiterentwicklung gesetzt. Im Berichtsjahr wurden neun zentrale HSE-Audits innerhalb der KION Group durchgeführt, die das neue Werk in Tschechien und weitere Standorte von Dematic einschlossen. Darüber hinaus wurden umfassende HSE-Mindeststandards implementiert, die für alle Werke sowie die Vertriebs- und Serviceorganisation verbindlich sind. Über das Intranet sind sie jedem Mitarbeiter zugänglich. Im Sinne einer schnellen Umsetzung liegt ein besonderer Fokus auf den 20 Standards mit besonderer Relevanz.

Das Format „KION Safety Championship“ bietet zusätzliche Anreize für ein kontinuierliches Engagement für Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umwelt. Auf Basis des fortlaufenden Reportings der einzelnen Einheiten und anhand von vier festen Bewertungskriterien kürt eine Jury jene Bereiche zum Sieger, die sich durch ein besonderes Engagement und die meisten Verbesserungen bei HSE-Themen auszeichnen.

Dem Austausch der HSE-Verantwortlichen in der KION Group dienen internationale Konferenzen, die jeweils einmal jährlich für die Verantwortlichen der Produktionsstandorte sowie der Sales- und Serviceeinheiten stattfinden.

Zahlreiche Aktivitäten zur Gesundheitsförderung – wie beispielsweise Beratungsformate zu Ernährungs- und Gesundheitsvorsorgethemen oder Fitnessangebote – wirken sich ebenfalls positiv auf den Gesundheitsschutz im Konzern aus. Der überwiegenden Mehrheit der Mitarbeiter stehen freiwillige gesundheitsbezogene Maßnahmen an ihrem Standort zur Verfügung.

Die Krankheitsquote (Illness Rate) lag im Jahr 2018 mit durchschnittlich 2,8 Prozent (Vorjahr: 2,8 Prozent) auf einem weiterhin zufriedenstellenden Niveau. Die Illness Rate drückt die krankheits- und unfallbedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz aus. Die HSE-bezogenen Ziele wurden im Berichtsjahr einer turnusmäßigen Überprüfung unterzogen. Nähere Informationen dazu sowie zur Entwicklung der weiteren wesentlichen Leistungsindikatoren im Bereich HSE und zu den im Jahr 2018 eingeleiteten und umgesetzten Maßnahmen enthält der eigenständige Nachhaltigkeitsbericht der KION Group, der im April 2019 auf der Internetseite https://berichte.kiongroup.com/2018/nhb erscheinen wird.

Forschung und Entwicklung

Strategische Ausrichtung von Forschung und Entwicklung

Im Rahmen der Strategie „KION 2027“ werden Forschung und Entwicklung so ausgerichtet, dass sie den nachhaltigen Erfolg der KION Group als weltweit führender Anbieter von integrierten, automatisierten Supply-Chain- und Mobile-Automation-Lösungen bestmöglich unterstützen. Der Innovationsgrad des Angebots wird durch eine starke Fokussierung auf Automatisierungs- und Robotiklösungen, die auf einer übergreifenden Softwareplattform aufsetzen, deutlich erhöht. Im Geschäftsjahr 2018 hat die KION Group unter anderem die Einbindung autonomer Fahrzeuge und fahrerloser Transportsysteme in ganzheitliche Lösungen für Lagerhäuser vorangetrieben. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Weiterentwicklung des Warehouse Management Systems. Darüber hinaus hat die KION Group unter anderem mit dem KION Digital Campus die Integration von Forschung und Entwicklung in eine konzernübergreifende Digitalisierungsstrategie vorangetrieben. Dadurch können die Projekte zur Digitalisierung des bestehenden Kerngeschäfts wesentlich beschleunigt und konsequent am Bedarf der operativen Einheiten und deren Kunden ausgerichtet werden.

F&E wird dabei weiterhin – auch durch Nutzung agiler Prozesse – kosteneffizient gestaltet. Komplexität und Vielfalt der Produkte werden weiter reduziert und die Entwicklungszeiten für neue Produkte verkürzt. Im Kern ist die F&E marken- und regionenübergreifend ausgerichtet und dient damit dem konzernweiten Austausch von Forschungsergebnissen und technologischem Know-how. Darauf aufbauend erarbeiten lokale Produktentwicklungsteams für die einzelnen Konzernmarken und Regionen kundenspezifische Lösungen. In diesem Zusammenhang wurde die KION Group durch ein Konsortium unter der Leitung des Fraunhofer-Instituts für Produktionstechnologie IPT und der RWTH Aachen in einem Benchmarking zum Thema „Agile Invention“ zu einem der fünf „Successful Practice“-Unternehmen gewählt. Teilnehmer des Konsortium-Benchmarkings waren 159 deutsche und europäische Unternehmen.

Wesentliche F&E-Kennzahlen

Die Ausgaben für Forschung und Entwicklung summierten sich im Geschäftsjahr 2018 auf 221,7 Mio. € (Vorjahr: 212,4 Mio. €); dies entsprach 2,8 Prozent (Vorjahr: 2,8 Prozent) der Umsatzerlöse. Die F&E-Gesamtausgaben schließen 84,0 Mio. € aktivierte Entwicklungskosten (Vorjahr: 75,4 Mio. €) mit ein. Diesen standen Abschreibungen in Höhe von 76,6 Mio. € (Vorjahr: 69,0 Mio. €) gegenüber (siehe Konzernanhang, Textziffer [16]). Damit wurde ein Betrag von 137,7 Mio. € (Vorjahr 137,0 Mio. €) aufwandswirksam erfasst.

Die Zahl der Mitarbeiter in den F&E-Arbeitsbereichen in Vollzeitäquivalenten ist im Vergleich zum Jahresende 2017 nahezu konstant geblieben. > TABELLE 026

Die KION Group schützt ihre Produktentwicklungen umfassend vor Nachahmung und verfolgt eine dedizierte Patentstrategie. Im Jahr 2018 wurden von den KION Gesellschaften insgesamt 105 Patente erstmals angemeldet (Vorjahr: 101). Die Unternehmen der KION Group verfügten am Jahresende 2018 über insgesamt 2.923 (Ende 2017: 2.808) Patentanmeldungen und erteilte Patente.

Forschung und Entwicklung (F&E) TABELLE 026

in Mio. €	2018	2017	Veränderung
Forschungs- und Entwicklungskosten (GuV)	137,7	137,0	0,5 %
Aktivierung von Entwicklungskosten	84,0	75,4	11,5 %
F&E-Gesamtausgaben	**221,7**	**212,4**	**4,4 %**
F&E-Anteil am Umsatz	2,8 %	2,8 %	–

F&E-Schwerpunkte im Geschäftsjahr 2018

Energie

Die Lithium-Ionen-Technologie steht seit dem Berichtsjahr für praktisch alle Anwendungen von Intralogistik und Lagermanagement zur Verfügung. Die Vorteile des energieeffizienten Elektroantriebs liegen unter anderem in schnelleren Ladezeiten, geringeren Betriebskosten, höherem Energieinhalt und höchsten Sicherheitsstandards. Linde erweiterte die Verfügbarkeit von Lithium-Ionen-Batterien auf den Traglastbereich von sechs bis acht Tonnen und schloss damit die letzte Lücke im Bereich der Elektrostapler. Ein neues Mietkonzept unterstützt zudem die Nutzung der energiesparenden Antriebstechnologie. Kunden profitieren von Flexibilität und wirtschaftlicher Sicherheit über die gesamte Nutzungszeit.

Der neue Elektrostapler RX 20 von STILL wurde ebenfalls im Jahr 2018 mit einem neuen Batteriekonzept ausgestattet. Der RX 20 konnte beim diesjährigen IFOY Award die Auszeichnung „International Intralogistics and Forklift Truck of the Year“ gewinnen. In der Kategorie „Counter Balanced Truck“ überzeugte er durch kompakte Bauweise, Ergonomie, Leistung, Präzision sowie innovative Assistenzsysteme.

Das Portfolio der KION Group für die Elektrifizierung der Intralogistik wird über die strategische Partnerschaft mit EP Equipment auf Einstiegsgeräte der Lagertechnik ausgedehnt.

Digital

Im Mittelpunkt der Digitalisierung stehen softwaregesteuerte Lösungen für die Supply Chain unter Nutzung von Robotikapplikationen. Die Software Dematic iQ zur Echtzeitsteuerung von Materialflusslösungen wurde um das cloudbasierte Asset-Performance-Management-System Dematic iQ InSights erweitert, das die Lagereffizienz durch Integration in ein ganzheitliches Gebäudemanagement steigert. Dematic iQ InSights unterstützt mit in Echtzeit erhobenen Daten bei der Optimierung der Kapazitätsauslastung, der Verkürzung von Durchlaufzeiten und der Steigerung der operativen Performance.

Linde und STILL haben, unterstützt durch den KION Digital Campus, ebenfalls ihre digitalen Angebote mit einem Fokus auf das datenbasierte Flottenmanagement ausgebaut. Die Flottenmanagementlösung „connect“ von Linde ist jetzt für alle Flurförderzeuge – auch von Fremdherstellern – verfügbar und bietet damit auch für Mischflotten eine umfassende Lösung für Datenerfassung und -auswertung. Zugleich wurde „connect“ um zwei neue Assistenzsysteme erweitert. „Linde Safety Guard“ warnt Personen und Fahrer in individuell konfigurierbaren Warnzonen punktuell und frühzeitig mittels akustischer, optischer und Vibrationssignale vor sich nähernden Fahrzeugen, während „Zone Intelligence“ sensorbasiert unfallträchtige und damit potenziell kostspielige Situationen entschärft. Technisch realisiert werden die neuen Assistenzsysteme durch Nutzung der Ultra-Breitband-Technologie, welche die Kommunikation zwischen ortsfesten bzw. personenbezogenen und am Fahrzeug installierten Sensoren ermöglicht. Das hochreaktive Assistenzsystem Active Stability Control (ASC) von Linde und das Sicherheits- und Assistenzsystem Active Floor Compensation (AFC) von STILL gewährleisten überdies auch bei Bodenunebenheiten ein schnelleres und sicheres Fahren im Hochregal. Die innovative Applikation „Truck Mapping“ verbessert zudem die Kommunikation zwischen Flottenmanager und Fahrer und ermöglicht eine noch effizientere Auftragsverwaltung.

Eine weitere Neuerung ist das Onlineportal STILL neXXt fleet zur Optimierung von Flurförderzeugflotten, über das zahlreiche Prozesse des innerbetrieblichen Material- und Datenflusses digital gesteuert werden können – auch von mobilen Endgeräten aus. Der Betreiber erhält eine Übersicht mit klarer Visualisierung aller relevanten Fuhrparkdaten und Kennzahlen in einer Anwendung mit Onlinezugriff über jedes Gerät.

Automation

Die im Jahr 2018 gegründete Geschäftseinheit Robotics Center of Excellence bei Dematic brachte das weltweit erste Roboterkommissioniersystem (Roboter Piece Picking Module) auf den Markt, das selbstständig einzelne Artikel auswählt und bei sehr hohen Durchsatzraten in die vorgesehenen Behälter befördert. Mit dem bereits im Livebetrieb bewährten Modul stehen sämtliche Arbeitsschritte der Auftragserfüllung nunmehr vollständig automatisiert zur Verfügung. Ebenfalls entwickelt wurden ein Schmalgang-AGV und Robotiklösungen für den Einsatz in Kühlhäusern.

Dematic präsentierte darüber hinaus die zweite Generation des Taschensortiersystems, das insbesondere für den Einsatz in der Retourenabwicklung und Kommissionierung, beispielsweise im E-Commerce, geeignet ist. Mit der sicheren und wartungsarmen Lösung lassen sich sowohl Hänge- und Liegeware als auch

flach verpackte Gegenstände und Kartons lagern, sortieren und zwischenpuffern. Daneben wurde eine verbesserte Ware-zur-Person-Kommissionierlösung eingeführt. Durch die Kombination der Vorteile des Dematic Multishuttle mit der patentierten Inter-Aisle-Transfer-Technologie wird eine intelligentere, schnellere und ergonomische Auftragsabwicklung von hohen Stückzahlen erreicht.

Die Segmente Industrial Trucks & Services und Supply Chain Solutions legten einen besonderen Fokus auf Produktentwicklungen zur besseren Automatisierung und Vernetzung von Lager- und Logistiklösungen. Linde trat mit dem neuen autonomen Linde C-MATIC in das Segment der Unterfahrschlepper ein. Der C-MATIC manövriert selbstständig durch den Lagerbereich und leistet einen wichtigen Beitrag zur Standardisierung der Abläufe in der Produktionslogistik. Ebenfalls erweitert wurde das Robotikportfolio durch den autonomen Schubmaststapler R-MATIC, der palettierte Waren bis 1,6 Tonnen Gewicht vollautomatisch in Hochregale ein- und auslagert. Neue Fahrersitzhubwagen im Traglastbereich von 1,2 bis 2,5 Tonnen ermöglichen einen noch komfortableren und produktiveren Warentransport bei gleichzeitiger Vernetzung mit dem modularen Datensystem von „connect". Für leichte Transportaufgaben wurden zudem drei neue Hochhubwagen und ein Handgabelhubwagen auf den Markt gebracht.

Kunden

Die Flurförderzeuge und Supply-Chain-Lösungen der KION Group kommen in verschiedensten Branchen zum Einsatz.

Das Segment Industrial Trucks & Services verfügt über eine sehr breit diversifizierte Kundenstruktur von großen Key-Accounts mit globalem Einzugsbereich bis hin zu kleinen und mittelständischen Unternehmen, die typischerweise nur einige wenige Fahrzeuge pro Jahr bestellen.

Das Segment Supply Chain Solutions profitiert von langfristigen Kundenbeziehungen zu wesentlichen Anbietern im Bereich E-Commerce und Logistik, die für den Erfolg des Segments im Neu- und Servicegeschäft relevant sind. Spezifische Produktlösungen und Kundenbindungsformate helfen zudem, Dematic noch stärker in den wesentlichen Kundenbranchen wie insbesondere allgemeine Handelswaren, Lebensmittelgroß- und -einzelhandel, Mode, Nahrungsmittel und Getränke sowie Paket- und Kurierdienste zu verankern. Die KION Group gehört in den meisten dieser Segmente bereits heute zu den globalen Marktführern und verfügt über ausgezeichnete Kundenbeziehungen, die unter anderem über gemeinsame Entwicklungsprojekte weiter ausgebaut werden.

Um das Zusammenwirken mit Kunden und Partnern zu vertiefen, waren die KION Marken auch 2018 auf den wichtigsten Branchenmessen in verschiedenen Regionen vertreten.

Linde präsentierte anlässlich des Events „World of Material Handling" zusammen mit Partnern, erstmals auch mit Dematic, im Juni vor mehr als 5.000 Besuchern Lösungen für eine effiziente, kostengünstige und sichere Intralogistik. Themenfelder waren die Be- und Entladung, das Warenhandling in Hochregalen sowie voll- und halbautomatische Lösungen für Kommissionierung und den Transport zwischen einzelnen Produktionsschritten. Dabei wurde der Branchenfokus geschärft, unter anderem über spezielle Formate für den Lebensmittelhandel, die Transportlogistik und das Baugewerbe.

STILL stellte auf der Logistics-&-Distribution-Messe 2018 in Brüssel schwerpunktmäßig kompakte Geräte aus. Der neue Elektrostapler RX 20 wurde in diesem Rahmen mit dem neuen „Best of Handling Award" ausgezeichnet. Ergänzend präsentierte STILL sein Plattform-Konzept für die digitalisierte Intralogistik der Zukunft auf dem Zukunftskongress Logistik in Dortmund. Auf der CeMAT 2018 wurden unter anderem innovative Flottenmanagementlösungen von STILL vorgestellt. Baoli beteiligte sich unter anderem an einer Messe in Dubai.

Dematic stellte anlässlich der LogiMAT in Stuttgart branchenspezifische Automatisierungslösungen vor und veranstaltete einen Tag der Logistik auf dem Werksgelände in Heusenstamm. Darüber hinaus startete Dematic die Veranstaltungsreihe „European Customer Days 2018" mit unterschiedlichen Kundentagen für die Textilindustrie und den Bekleidungshandel, die durch die Teilnahme auf dem Fashion Supply Chain Summit zusätzlich unterstützt wurden. Ergänzend wurde im Herbst das Format „European Service Days" eingeführt – eine Plattform, auf der sich Serviceteams aus ganz Europa über präventive Maßnahmen für Automatisierungslösungen informieren können. Zudem präsentierte Dematic sein umfassendes Angebot auf der Modex 2018 in Atlanta und informierte auf der „EXCHAiNGE" über das Potenzial der digitalen Transformation für die Supply Chain sowie branchenspezifische Automatisierungslösungen. Des Weiteren unter-

stützte Dematic die sogenannte Material Handling & Logistics Conference in Utah, auf der sich Kunden und Industrieexperten in diversen Workshops und Vorträgen über neue Trends und Anwendungen informieren und austauschen konnten.

Nachhaltigkeit

Nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften ist ein zentraler Handlungsgrundsatz für die KION Group. Die nachhaltige Ausrichtung des Konzerns zeigt sich in umweltfreundlichen und sicheren Produkten ebenso wie an eigenen umweltschonenden Produktionsprozessen sowie einer sicheren und diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung. Die KION Group und ihre operativen Einheiten streben ein ausgewogenes Verhältnis der ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte ihrer Aktivitäten an. Auf dieser Grundlage ist Nachhaltigkeit in der Strategie „KION 2027“ verankert. Auch die Werte der KION Group haben einen klaren Bezug zur Nachhaltigkeit.

Im Berichtsjahr hat die KION Group erstmals an der klimawandelbezogenen Befragung des CDP teilgenommen. Die Angaben zum Klimamanagement des Unternehmens werden durch CDP einmal jährlich und auf freiwilliger Basis erhoben. Darüber hinaus erreichte die KION Group im Rating von ISS-oekom, das sich auf die Identifikation nachhaltigkeitsrelevanter Investitionschancen und -risiken spezialisiert hat, einen branchenbezogenen Prime Status. Ziel ist, sich als nachhaltiges Investment für darauf ausgerichtete Investoren zu qualifizieren.

Der gruppenweite Nachhaltigkeitsbericht 2018, der im April 2019 veröffentlicht wird, enthält neben einer umfassenden Darstellung von Strategie, Managementansatz und Strukturen zu Nachhaltigkeit auch Daten zu den relevanten Leistungsindikatoren im Bereich Nachhaltigkeit (siehe: https://berichte.kiongroup.com/2018/nhb). Darüber hinaus enthält er die nichtfinanzielle Erklärung der KION Group gemäß den gesetzlichen Anforderungen. Aus diesem Grund verzichtet die KION Group auf eine weiterführende Darstellung im zusammengefassten Lagebericht 2018.